

Gelassenheitsmythen auf dem Prüfstand

BZ-GASTBEITRAG von Thomas Augspurger: Gelassene Mitarbeiter sind faul, unproduktiv und gleichgültig?

„Aber nicht, dass Sie mir dann jeden meiner Aufträge an sich abperlen lassen!“ Dies war die Befürchtung der Führungskraft, nachdem er das Gelassenheitsseminar für seinen Mitarbeiter nach langem Hin und Her genehmigt hatte. Offensichtlich setzte dieser Chef in das Seminar eine derart hohe Erwartung, dass sein Mitarbeiter nicht nur deutlich entspannter, sondern faul und antriebslos zurückkehren würde. Beim Umgang mit dem Thema Gelassenheit gibt es viele Mythen, Vorurteile und Desinformationen. So ist es an der Zeit, mit den destruktivsten Vorstellungen aufzuräumen:

► **Mythos Nummer 1: Gelassenheit führt zu Antriebslosigkeit und rückläufiger Produktivität**

Genau das Gegenteil ist der Fall! Ein zentrales Gesetz der Arbeits- und Organisationspsychologie, das Yerkes-Dodson-Gesetz, besagt, dass die Leistung mit zunehmender Anspannung und Aktivierung steigt; das ist wenig überraschend. Aber: Steigt die Anspannung über ein mittleres Niveau hinaus an, so fällt die Leistung wieder ab. Das bedeutet, dass wir maximale Leistung lediglich bei einer mittleren Anspannung erbringen können. Extrem leistungsorientierte Men-



Gelassenheit im Job führt entgegen mancher Mythen nicht zu weniger Produktivität.

FOTO: CON-TRASTWERK-STATT/FOTOLIA

schen stehen sich somit sehr häufig motivational selbst im Weg und erleben immer wieder Frustrationen, weil sie den selbst gewählten hohen Standard nicht erreichen. Es ist immer wieder absolut notwendig, den eigenen Anspruch und auch die wahrgenommene Anspannung auf ein mittleres Niveau einzupendeln, um erneut mit Spaß leistungsfähig zu werden oder um den drohenden Burnout abzuwehren. Tipp: Setzen Sie sich anspruchsvolle, aber realistische Ziele. Feiern Sie unbedingt Zwischenerfolge und prüfen Sie, ob Ihre 85 Prozent nicht die 100 Prozent Ihres Auftraggebers sind.

► **Mythos Nummer 2: Gelassenheit ist nicht erlernbar**

Da bei modernen Seminaren neben Achtsamkeitsübungen auch immer kognitive Reflexionen und Umdenkszenarien durchgeführt und eingeübt werden, kann ein spontanes Aha-Erlebnis zu einer direkten und dauerhaften Verhaltensänderung führen. Gerade von Natur aus eher ungelassene Menschen können in kurzer Zeit enorme Veränderungen realisieren. Es geht hier allerdings nicht darum, antriebslos zu werden (siehe Mythos 1), sondern seine Impulsivität auf ein konstruktives Maß zu korrigieren und die Verletzungen des

Gegenübers zu reduzieren. Tipp: Verabschieden Sie sich von Heilsversprechen und der Idee von Totalveränderungen, aber auch von der faulen Ausrede „Ich bin halt so.“

► **Mythos Nummer 3: Für Gelassenheit interessieren sich die Faulen**

„Dafür interessieren sich doch nur Freizeitoptimierer“ ist eine Behauptung, die oftmals aufgestellt wird; weit gefehlt. Die überwiegende Anzahl von Teilnehmern an Gelassenheitsseminaren sind hoch loyale und extrem leistungsbereite und -fähige Mitarbeiter, die

im Lauf ihres Arbeitslebens jedoch gerade an Grenzen ihres hohen Anspruchs und dem Aufrechterhalten der damit verbundenen Leistungsfähigkeit gestoßen waren. So fallen die Personalverantwortlichen sehr häufig aus allen Wolken, wenn ihre Bestleister, scheinbar ohne Ankündigung für mehrere Monate krankheitsbedingt ausfallen oder gar nicht mehr zurückkehren. Ein Freizeitoptimierer hat keine Lust auf intensive Seminararbeit. Tipp: Falls Sie Entscheider sind, nehmen Sie auch leise Signale in Richtung Stress und Überforderung gerade bei Bestleistern unbedingt ernst. Tipp: Falls Sie Mitarbeiter sind, nehmen Sie auch leise Signale in Richtung Stress und Überforderung unbedingt ernst und suchen Sie Unterstützung.

► **Mythos Nummer 4: Gelassenheitsseminare sind esoterische Veranstaltungen**

Hier gilt: Vermittelt werden sollen wissenschaftlich fundierte und pragmatische Theorien, Tipps und Tricks, gearbeitet werden soll an konkreten Problemstellungen der Teilnehmer bis hin zum konfliktären, aber gelassenen Gespräch mit beispielsweise dem Nachbarn. Tipp: Falls Sie sich für ein Seminar

oder Coach interessieren, erfragen Sie den Prozentsatz von mentalen Übungen. Lassen Sie sich die theoretischen Grundlagen erläutern und fragen Sie, ob konkrete Fälle im Seminar bearbeitet werden. Googeln Sie den Seminarleiter, so dass etwaige Sektenhintergründe ausgeschlossen werden können; oder lassen Sie sich eine entsprechende Erklärung des Seminaranbieters zeigen.

ZUR PERSON

THOMAS AUGSPURGER

ist Bankkaufmann, Diplompsychologe und systemischer Prozessberater. Augspurger ist mehrfacher Buchautor und tätig als Trainer, Berater und Coach. Schwerpunkt für Trainings: Gelassenheit in schwierigen Situationen, Führungskräfteentwicklung und konstruktive Kommunikation. Er wird beim 13. Freiburger Mittelstandskongress am 11. Oktober einen Vortrag zum Thema „Das Lotusblütenprinzip: Gelassenheit im Job durch den Abperl-Effekt“ halten.

Informationen im Internet unter www.fr-mk.de