

ZERTIFIZIERUNG: ANWENDERIN DER POSITIVEN PSYCHOLOGIE

PRAKTISCHES PROJEKT IN EINEM ANWENDUNGSFELD: TEAM - TIME

AUSGANGSLAGE - PROJEKTTHEMA:

Herbst/ Winter 2021: Harte Zeiten - Corona hält die Welt noch immer fest im Griff, obwohl doch die Hoffnung war, dass bis jetzt alles vorbei ist und wir wieder ein normales Leben führen können... aber: Die meisten Mitarbeiter/innen sitzen wieder im Homeoffice - nur virtuelle Kontakte, ggf. keine geeigneten Arbeitsräumlichkeiten und Familienangehörige, die vielleicht nicht so viel Verständnis für lange Arbeitstage haben... 😊), dazu aber Druck „von oben“ - viele Dinge müssen geschafft werden, um irgendwie noch die erwarteten Zahlen zu erreichen....

Ich bin bei der Firma x für das Gesundheitsmanagement zuständig, mein persönlicher Schwerpunkt ist die psychische Gesundheit. In individuellen Coachings begleite ich Menschen, ihre Resilienz zu stärken und mit psychischer Belastung umzugehen. Zentrales Thema ist für mich immer wieder die Prävention: Wie kann ich Menschen im Vorfeld so stärken/ unterstützen, dass sie gut durch stürmische Zeiten, gut durchs Leben kommen?

Da sind natürlich die Ansätze und Methoden der positiven Psychologie ein wunderbarer Ansatzpunkt. Immer wieder bringe ich Elemente der positiven Psychologie in meine Coachings ein, in mein eigenes Team und schließlich auch in andere Teams der Organisation. Und so entstand der Gedanke des „Gesunden Teams“ oder auch „Resilientes Team“ bzw. der „Team - time“.

ZIELSTELLUNG:

Ziel der Reihe ist es, den Mitarbeitenden zum einen das Bewusstsein zu schärfen: Ich kann etwas für mich tun, ich kann (zumindest zu einem gewissen, nicht unerheblichen Grad) steuern, wie es mir geht. Zum anderen ihnen aber auch ganz konkretes Handwerkszeug in die Hand zu geben, mit dem sie genau diese Steuerung angehen können. Und zum dritten ihnen ein Forum zu bieten, sich im Team auch (mal) über persönliche Dinge auszutauschen und damit den Teamgedanken und auch die soziale Unterstützung untereinander zu stärken.

DURCHFÜHRUNG:

Es fanden in diesem Team 4 Einheiten statt - jeweils 45 Minuten, online über Teams. Alle Teammitglieder wurden von der Führungskraft herzlich zu diesen Einheiten eingeladen. Die Einheiten fanden während der Arbeitszeit statt, auch die Führungskraft hat teilgenommen. Es waren nicht immer alle dabei (Urlaub, Krankheit...) aber es waren immer ca. 8 Personen (von 10) dabei. Ich habe diese Einheiten zusammen mit meiner aktuellen Praktikantin durchgeführt.

Jede der Einheiten hatte einen anderen Schwerpunkt:

Modul 1: Energiequellen entdecken

Modul 2: Positive Emotionen wachsen lassen

Modul 3: Stärken stärken

Modul 4: Netzwerke pflegen

Jedes Modul ist nach einem ähnlichen Muster aufgebaut:

- Kurzer theoretischer Hintergrund: Warum bringen wir das Thema ein, was sagt die Forschung, was sind wichtige Erkenntnisse?
- Übungs - und Austauschphase: Die Teilnehmenden werden mit einer kleinen Übung (einer Methode) in Breakouträume geschickt und sollen dort die Methode durchführen und sich darüber austauschen.
- Austausch in der Gesamtgruppe: Wie war es? Was nehmt ihr davon für Euch mit?
- Ausblick: Hausaufgabe und Einladung, das hier besprochen auch in den Alltag zu integrieren (z.B. ganz bewusst das Energiefass in den nächsten Tagen zu füllen).

Warum genau diese Themen und nichts anderes, aus dem wunderbaren Methodenkoffer der positiven Psychologie?

Tja, die Frage ist ja, wenn es in die Planung geht: Womit starten? Was sind die wichtigen Themen für dieses Team? Was picke ich mir heraus aus dem Methodenkoffer? Die Entscheidung für diese Themen war an der Stelle eine recht pragmatische: Ich wollte starten mit einem Thema, das schnell begeistert und schnell positive Ansatzpunkte schafft - das macht das Thema Energiequellen. Ich habe es schon verschiedentlich immer wieder genutzt, immer mit guten Ergebnissen. Auch ist das ein Thema, das nicht so viel Theorie verlangt - 45 Min. sind kurz und in der ersten Einheit gilt es ja auch, uns etwas kennenzulernen, Spielregeln zu vereinbaren, überhaupt ins Thema zu kommen. Deshalb eignet sich das Thema hier gut und wurde deshalb auch gewählt.

Die Themen Positive Emotionen und Stärken stärken sind beides Themen, die mich im Rahmen der Ausbildung einfach sehr beeindruckt haben - beide sind so wunderbar mächtig (heißt, sie können so viel bewirken) und machen einfach Spaß - das war Grund genug, sie für mich auszuwählen.

Und das Thema Netzwerk schließlich macht aus meiner Sicht auch sehr viel Sinn: Wenn wir wissen, dass soziale Unterstützung eine der wichtigsten Ressourcen bei Stress ist (Stressreport) und ich nun ein Team habe, mit dem ich genau dieses Thema bearbeiten und stärken kann, dann scheint mir das ein MUSS zu sein - denn schließlich sind es die Kollegen/innen und die Führungskraft, die im beruflichen Kontext ja als aller erstes soziale Unterstützung geben können - und ich als Teammitglied ihnen. Von daher ist das aus meiner Sicht ein Thema, das in solche einer Reihe absolut Sinn macht.

FEEDBACK:

Um einen Eindruck zu erhalten, was die Team - time für die Mitarbeiter/innen gebracht hat, habe ich nach Abschluss der Module (ca. 2 Wochen danach) um ein Feedback gebeten. Im Folgenden sind die Punkte, die von den Teilnehmer/innen beschrieben wurden, dargestellt. Leider war eine Vorher - Nachher - Messung nicht möglich - dies hätte mit einem strukturierten Fragebogen erfolgen können - dies ist aber Mitbestimmungspflichtig beim Betriebsrat und somit meist mit sehr aufwändigen Gesprächen verknüpft, und aus diesem Grund wurde an der Stelle darauf verzichtet. Hier die Rückmeldung der Teilnehmer/innen:

WIE WAR DIE TEAM-TIME FÜR DICH?

- *Brachte frischen Wind, weg von geschäftlichen Themen hin zu persönlichen Wahrnehmungen, Blickwinkeln und Einschätzungen*
- *Ungewohnt, herausfordernd sich zu öffnen und den richtigen Ton zu finden. Erfrischend.*
- *Ich möchte mich auch ganz herzlich bei Dir und Lea für die gemeinsame Team-Time bedanken.*
- *Ich muss sagen, dass es jedes Mal viel Spaß gemacht hat. 😊*
- *Hat super viel Spaß gemacht!*
- *Erfrischend und interessant - fasst es ganz gut für mich zusammen. Ihr habt Themen angesprochen und mit uns bearbeitet, die man so im Arbeits- aber auch privaten Alltag nicht beleuchtet und reflektiert. Das hat Spaß gemacht, war sehr interessant und auch hilfreich, um seinen Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit im Team zu optimieren.*

WAS WAR GUT?

- *Schaffung einer vertrauten Atmosphäre, spielerische bzw. veranschaulichte Übungen sowie breit gefächertes Spektrum von emotionalen und psychischen Themen*
- *Interaktive Gestaltung, Break-out Sessions, wenige aber gute Folien, gut im Arbeitsalltag integrierbare und sofort anwendbare Übungen.*
- *Neue Impulse; Eure Definition der Themen! - sie wurden von Euch toll geklärt und relevant dargestellt, jeder konnte was mitnehmen. Eure Erklärungen auf*

Augenhöhe und die Beispiele die ihr immer wieder unterbringt - macht das Thema sehr gut greifbar; die gute Laune von Dir und Lea; die Offenheit;

- Die Übungen in kleinen Teams waren super. Man hat die Kollegen auch nochmal anders kennengelernt & vor allem in Zeiten von Homeoffice & reiner virtueller Teamarbeit, in denen Flurgespräche oder gemeinsame Kaffeepausen fehlen.
- Es war immer kurzweilig, sehr gut vorbereitet und mit so viel gute Laune und Herzblut präsentiert.

WELCHE ANREGUNGEN HABT IHR FÜR MICH/ FÜR DAS VORGEHEN/ DAS SETTING?

- Weiter so 😊 Denke es ist am Anfang immer schwierig das „Eis zu brechen“ - manche Kollegen/Kolleginnen wollen dieses „private“ für sich behalten und nicht unbedingt in der Arbeitswelt mit „Fremden“ teilen
- Ggf. noch am Ende 1 Minute einbauen, wo jeder sich in sein persönliches OneNote o.ä. Notizen/Learnings machen kann (so was verankert die Learnings besser, finde ich). Würde auch gut passen zum Abschluss-Blitzlicht.
- Ich persönlich hatte ein ungutes Gefühl meine Stärken und Schwächen in eine Online-Plattform einzugeben. Hier würde ich mir eine andere Lösung wünschen.
- Ich fand die Abwechslung zwischen Erklärung, Übung und Gespräch gut! Auch die Anzahl von Folien und Erklärung zu den Themen war super, nicht zu lange, auch wenn man bei den Themen noch viel mehr sagen könnte. Kleingruppen waren gut.
- Noch mehr Zeit wäre an der ein oder anderen Stelle schön gewesen. Ist nur die Frage ob machbar für alle. Evtl. nach ein paar Wochen oder ½ Jahr nochmal eine Session zur Erinnerung, Wiederholung oder Feedback der Teilnehmer.
- Man merkt, dass Ihr das lebt, was Ihr an uns weitgeben möchtet und es fällt mir schwer hier noch Anregungen zu finden.

WAS HAST DU FÜR DICH MITGENOMMEN - FÜR DICH PERSÖNLICH? FÜR EUCH ALS TEAM?

- Bestätigung eines wirklich intakten Teams ohne Neid und Missgunst. Jeder ist für den anderen da.
- Sich öfters hinterfragen, Selbstreflektion sowie den Mut, Dinge anzusprechen
- Eine gute Methode um für sich selbst festzustellen, wo man gerade steht. Egal wie gut ein Feedback formuliert ist: Ausschlaggebend ist, wie der Empfänger damit umgeht.
- Für mich nehme ich mit, wie wichtig das Thema Resilienz immer wieder ist und hier immer wieder darauf achten sollte hier Ruhepunkte zu finden. Für das Team hat sich wieder gezeigt, wie wichtig der positive Umgang und die gute Laune auf den persönliche Umgang miteinander auswirkt. Vielen herzlichen Dank noch einmal für die Zeit und die Anregungen.

- *Ich möchte immer wieder im Team an die Themen erinnern- mal sehen, wie ich es am besten mache 😊, Ansonsten auch für mich Pausen einlegen, Bewegung in der Natur, mein Energiefass zu beobachten und besser zu verstehen 😊. Mir hat dieses Email gezeigt, dass ich mich noch an ziemlich viel erinnern kann; daher war es echt gut!!*
- *Sich Zeit nehmen um auch mal innezuhalten, Dinge zu reflektieren, zu bewerten, Prioritäten zu setzen, auf das Wesentliche konzentrieren und positiv in den Tag zu starten! 😊*

Das sind super Rückmeldungen. Und sie zeigen, wie wertvoll diese investierte Zeit für jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in ist, aber auch für das gesamte Team.

ANREGUNGEN/ LERNHINWEISE:

Wie schön - bei jeder Aufgabe darf man sich weiter entwickeln, so auch hier 😊 Es gibt einige Punkte, die richtig gut sind, die ich auch weiterhin so beibehalten werde:

- Die Struktur ist einfach gut: Kurzer Input, dann längere Übungs- und Austauschphase - das sind die Phasen, nach denen die Teilnehmenden mit leuchtenden Augen und breitem Grinsen zurück in die Gesamtgruppe kamen - das ist das, was hängen bleibt. Positive Emotionen helfen auch beim lernen - und von daher sind solche Momente der positiven Emotionen sicherlich gute Lernmomente für die Teilnehmenden.
- Dieses Konzept, dieses Vorgehen, dieses Angebot ist tatsächlich auch einfach gut in unserem betrieblichen Kontext. Den Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich einen Moment lang auf diese Themen zu besinnen und an diesen Themen zu arbeiten ist eine großartige Möglichkeit, deren Resilienz und Teamspirit zu stärken - von daher bin ich sehr dankbar für diese Möglichkeit und es spornt mich an, davon weiter zu erzählen und auch noch andere Teams für dieses Thema zu gewinnen.
- Ein persönlicher Aspekt, der mir hier nochmal bewusst wurde, der aber auch immer wieder zurück gespiegelt wurde: Meine Begeisterung und Begeisterungsfähigkeit zu diesem Thema 😊 Meine Augen leuchten, die Freude, die Lust, die positive Energie springt immer wieder auch zu den Teilnehmenden über - und das ist wunderbar. Ein Spruch, der bei mir am Schreibtisch hängt: Begeisterung ist der entscheidende Funke, der unsere innere Kraft entzündet (Justus Paul) - dieser Funke springt immer wieder über und ich bin dankbar, dass ich ihn habe und hier auch leben und stärken darf!

Daneben gibt es aber auch einige Punkte, die mir in der Reflexion bewusst geworden sind und die ich in den nächsten Schritten angehen werde:

- Die Nachhaltigkeit: Die Rückmeldungen zu der Reihe sind super - die Frage für mich ist jedoch, wie sieht es mit der Nachhaltigkeit aus? Wie kann es gelingen, hier tatsächlich Dinge anzustoßen, die auch langfristig gelebt werden und somit die Mitarbeitenden unterstützen, langfristig psychische Stabilität zu entwickeln? Ein paar Punkte möchte ich an dieser Stelle schon jetzt verändern:
 - Zum Ende einer jeden Einheit möchte ich nochmals Zeit geben, dass die Mitarbeiter/innen sich überlegen, was sie von der Einheit ganz konkret mitnehmen - und: weniger ist mehr!
 - Hinweise aus der Gewohnheitsforschung (vgl. Clear, 2020):
 - Kleine Schritte können zu großen Veränderungen führen
 - 4 Gesetze sind hilfreich, um Gewohnheiten zu entwickeln und beizubehalten: Offensichtlichkeit, Attraktivität, Einfachheit, Befriedigung
 - Ein Gewohnheitstracking kann helfen, durchzuhalten
 - Über die geplanten kleinen Schritte sprechen: Soziale Unterstützung kann ein wichtiger Beitrag sein um Verhalten in kleinen Schritten zu verändern (Lyobmirski, 2018, S. 280)

- Ein weiterer Punkt ist das Thema Zeit. In 45 Min. hier einen nachhaltigen Effekt zu erzielen ist sicherlich eine Herausforderung. Dennoch, lieber kurz als gar nicht. Meine Lernerfahrung in diesem Punkt ist, dass ich gerne formuliere, dass ein längerer Zeitrahmen besser ist, dass wir aber lieber 45 Min. nehmen bevor wir gar keine Zeit dafür bekommen 😊

- Der Hauptpunkt, den ich mitnehme, ist aber das Konzept selbst. Die Themen, die wir eingebracht haben, waren gut, hilfreich und sinnvoll, irgendwo auch stimmig. Dennoch ist die Auswahl ja etwas pragmatisch gefallen und es wäre sicherlich sinnvoll, dieses in Zukunft noch besser zu fundieren. Dafür springen 2 Möglichkeiten in den Blick:
 - Orientierung an den PERMA Faktoren von Martin Seligman.
 - Orientierung am Resilienzmodell, wie wir es im letzten Modul der Positiven Psychologie angerissen haben.

Martin Seligman hat den PERMA - Begriff in Verbindung mit Wohlbefinden geprägt: „Wohlbefinden hat 5 messbare Elemente (PERMA) ... Kein einzelnes dieser Elemente definiert Wohlbefinden, aber jedes trägt dazu bei.“ (Seligman, 2015, S. 45). Diese fünf Elemente sind Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment. In diesem Ansatz definiert er diese 5 Komponenten als Grundlage für das Aufblühen von Menschen (Ebner, 2019, S. 65). Das Aufblühen und sich entfalten können eines Individuums ist sicherlich ein Ansatzpunkt, der für den betrieblichen Kontext sehr wertvoll und auch gewinnbringend ist. Da der Fokus dieser Team-time aber auch ist, die Mitarbeiter/innen zu stärken gegenüber beruflichen

Belastungen und auch gegenüber der aktuellen Zeit, möchte ich noch etwas stärker am Grundgedanken der Resilienz orientieren: „Mit Resilienz wird die innere Stärke eines Menschen bezeichnet, persönliche Lebenskrisen wie zum Beispiel schwere Krankheit, lange Arbeitslosigkeit oder den Verlust von nahestehenden Menschen, ohne langhaltende Beeinträchtigung durchzustehen (Blickhan, 2018, S. 61). Auch wenn sich Resilienz hier auf sehr drastische Erfahrungen bezieht, kann dies doch auch für das Konzept der Team-time wertvolle Anregungen geben - Ziel ist ja schließlich, die Mitarbeiter/innen zu stärken, mit schwierigen Situationen besser umgehen zu können. Eine zentrale Bedeutung scheint dabei eine positive Lebenseinstellung zu sein: „Der ausschlaggebende Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Resilienz war ihre positive Lebenseinstellung. Sie war dafür verantwortlich, dass die Betroffenen weniger Depressionen hatten und auf psychologischer Ebene wachsen konnten... Eine positive Grundeinstellung bremst die Abwärtsspirale der Depressionen und setzt eine Aufwärtsspirale des inneren Wachstums in Gang (Fredrickson, 2011, S. 129ff.). Dies bedeutet, dass das Ziel meiner Team - time sein muss, die positive Grundeinstellung in den Blick zu nehmen und zu stärken.

Wenn ich das in den Blick nehme, komme ich zu folgenden Aspekten, die es gilt, in den Blick zu nehmen (vgl. auch Tugade/ Fredrickson/Feldman 2004 bzw. den Input zum Thema Resilienz unserer Ausbildung).

POSITIVE EMOTIONEN

Positive Emotionen sind für mich die Basis einer positiven Grundeinstellung. Wollen wir die Grundeinstellung in die positive Richtung stärken, macht es Sinn, auch die positiven Emotionen zu stärken: „Wann immer positive Emotionen - wie Liebe, Freude, Dankbarkeit, Heiterkeit, Interesse und Inspiration - Ihr Herz berühren und öffnen, sind Sie von einer positiven Gesamtstimmung erfüllt.“ (Fredrickson, 2011, S. 30).

Barbara Fredrickson hat durch ihre Forschungen gezeigt, dass positive Emotionen Einfluss haben auch auf die anderen Faktoren - unsere Gedanken, unsere Kreativität, unsere Handlungsmöglichkeiten: „Sie (die positiven Emotionen) erweitern (broaden) unseren Horizont und unser Bewusstsein und ermöglichen uns einen größeren Denk- und Handlungsspielraum als sonst.“ (Fredrickson, 2011, S. 35 ff.) In der Broaden - and build theorie beschreibt Fredrickson weiterhin, dass diese größeren Denk - und Handlungsspielräume sich zu weiteren Kompetenzen und Ressourcen entwickeln (build) und dadurch wiederum positive Emotionen entstehen: „Und wenn der Samen unserer positiven Einstellung aufgeht, gedeihen wir. Plötzlich sind wir voller Möglichkeiten, sind außerordentlich widerstandsfähig und glücklich.“ (Fredrickson, 2011, S. 53).

Positive Emotionen sind also eigentlich die Grundlage, der Türöffner für eine positive Einstellung - und somit auch die Grundlageneinheit für die Team - time. Und die Erfahrung zeigt: Es ist ein wunderbares Modul!

Das Modul richtet den Blick auf die Positiven Emotionen: In einem kurzen Theorie - Input wird der Ursprung und positiven Psychologie und die Kernaussagen bzgl. der positiven Emotionen erläutert (Broaden- and build), dann geht es aber ans Erfahren: Besonderes Highlight war die Übung aus dem Appreciative Inquiry stammende Übung der wertschätzenden Befragung (Bonsen/ Maleh, 2012). Kerngedanke dabei ist, positive Emotionen zu erfahren und im Team auszutauschen. Zum Abschluss gibt es noch ein paar Methoden und Hausaufgaben an die Hand wie den Pleasure - Walk, den Positive Tagesrückblick oder den Freundlichkeitstag (Blickhan, 2019).

GEDANKEN UND DENKMUSTER POSITIV STEuern/ DIE MACHT DER GEDANKEN

Positive Emotionen helfen, unsere Gedanken ebenfalls in eine positive Richtung zu lenken. Und dennoch macht es Sinn, auch hier den Fokus nochmals speziell auf das Thema zu richten. Unsere Gedanken sind machtvoll - und sie steuern unser Verhalten, unsere Emotionen, unsere Grundeinstellung: Ruft meine Freundin nicht an, kann ich das unterschiedlich erklären: Sie mag mich nicht mehr, hat kein Interesse an unserer Beziehung, ich bin ihr zu schlecht drauf... oder aber: Sie ist gerade im Stress, sie hat es einfach vergessen, sie wird sich melden wenn es ihr passt. Abhängig von meiner Interpretation geht es mir anders: Im ersten Fall bin ich gefrustet, genervt, sauer und ziehe mich zurück. Im zweiten Fall zeige ich Verständnis, bin entspannt und rufe sie vielleicht an - und das fühlt sich ganz anders an. Die Frage ist also, wie wir Ereignisse in unserem Leben bewerten. Menschen, die nach positiven Ereignissen diesen Erfolg auf die eigene Leistung zurückführen und auch das Vertrauen haben, dass ihnen so ein Erfolg wieder gelingen wird, blicken positiver in die Welt, sie haben eine positive Grundeinstellung. Menschen hingegen, die eine positive Leistung als Zufall oder einmalig wahrnehmen und eher negative Deutungsmuster haben, zeigen eine negative Grundeinstellung (vgl. Rose, 2021). Dies ist ein zentraler Ansatzpunkt, wenn es darum geht, die positive Grundeinstellung zu stärken.

Die kognitive Verhaltenstherapie in der Tradition von Albert Ellis zeigt schon seit vielen Jahren, dass dies möglich ist. Negative, irrationale oder belastende Gedanken werden in dem Ansatz von Ellis disputiert, hinterfragt und geprüft. Bekannt ist dieses Modell unter dem Begriff des ABCD - Modells (vgl. Rose, 2021, S. 74 - das ich hier nicht weiter aufführe, das aber ein guter Ansatzpunkt in diesem Modul sein kann). D.h. Inhalt des Moduls wäre nach einem kurzen theoretischen Input eine Übungsphase, in der Gedanken, die zu negativen Emotionen führen oder belastend sind, disputiert werden.

Als Hausaufgabe gibt es zwei weitere Übungen, die diese positive Grundeinstellung fördern können:

- Das Best Possible Self (vgl. Blickhan, 2019, S. 79)
- Gegen negative Gedanken argumentieren (vgl. Fredrickson, 2011, S. 244)

Durch die Beschäftigung mit dem Thema und das Nutzen dieser Werkzeuge kann eine positive Grundhaltung geübt und stabilisiert werden - welche wiederum die Resilienz stärkt.

SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Soziale Unterstützung ist eine wichtige Ressource bei Belastungen: „Soziale Unterstützung hat also geradezu unglaubliche Wirkung - man könnte fast an Wunder glauben....Freunde, Partner, Kollegen, Vertraute, sie alle geben uns das Gefühl der Zugehörigkeit, Raum für unsere Gefühle und ermöglichen es uns, zu erkennen, dass wir nicht allein sind mit unseren Sorgen.“ (Lyubomirsky, 2018, S. 170) Soziale Unterstützung wird immer wieder als Ressource genannt, von daher gehört auch dieses Thema in die Team - time. Im Modul geht es nach einem kurzen Input wieder in die Übungsphase: Zu zweit wird das Beziehungsnetz analysiert: Welche meiner Beziehungen stärken mich, welche rauben mir Kraft? Und welche Konsequenzen ergeben sich dann daraus für mich - welche Beziehungen will ich stärken, welche ggf. auch verringern?

Neben diesem sehr persönlichen Blick zielt aber auch die gesamte Team - time auf das Thema soziale Beziehungen: Durch die Bearbeitung persönlicher Themen in Kleingruppen und dann das „Sharing“ gewonnener Erkenntnisse in der Großgruppe wird das soziale Beziehungsnetz des Teams gestärkt - und das immer wieder, in jedem Modul. Ein Zitat aus einer der Runden: „Es ist so toll und ich bin so dankbar, den Blick darauf zu werfen, dass wir so ein wunderbares Team sind“ - wenn das nicht stärkt und Kraft gibt für schwierige Zeiten 😊

SINN UND FLOW ERLEBEN

Sinn wird schon von Martin Seligman als eine der wichtigen Säulen genannt (vgl. Seligman, 2015). Im beruflichen Kontext erlebe ich es immer wieder: Wenn der Sinn fehlt, hat dies Auswirkungen auf die Kraft, auf die Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter/innen. Von daher erscheint mir Sinn ein weiterer Faktor, der sich positiv auf eine positive Grundeinstellung auswirkt. Sinn ist ein großes Thema, ich möchte mich hier auf den beruflichen Kontext konzentrieren. Ein Modell, das sich hier im Rahmen der Team - time gut anwenden lässt, wird bei Rose beschrieben (2021, S. 146 ff.) und von mir etwas vereinfacht dargestellt:

Sinn in der Arbeitswelt:

Selbstbestimmtheit: <ul style="list-style-type: none">• Wahrnehmung von Ressourcen und Gestaltungsspielräumen	Impact: Die Wirkung, die jemand durch seinen Beitrag für andere/s erzielt <ul style="list-style-type: none">• Impact nach außen (Kunden, Stakeholder..)• Impact nach innen (innerhalb der Organisation)
Selbstwertung: Aufgaben, die uns Gelegenheit bieten, unsere Stärken einzusetzen und zu wachsen	Zugehörigkeit: <ul style="list-style-type: none">• Persönliche Bindungen der Menschen, die miteinander arbeiten• Bindung an das System (Zugehörigkeitsgefühl)

Dieses Modell veranschaulicht etwas vereinfacht, was für das Sinnerleben im Arbeitskontext wichtig ist.

In der Team-time kann ich mir zwei Vorgehensweisen vorstellen, dies in der Gruppe zu bearbeiten (wieder nach einem kurzen theoretischen Input):

- Mein Sinn in meinem Arbeitsalltag: Mit Blick auf diese 4 Felder - was wäre mein Eichstrich (wie weit ist mir persönlich dieses Thema wichtig) und wo ist der derzeitige Stand? Dann Austausch darüber, welche Erkenntnisse sich daraus ergeben und was mögliche Schritte der Veränderung sind. Folgende Vertiefungsfragen können dabei helfen:
 - Was sind meine Ressourcen/ Gestaltungsspielräume? Was kann ich tun, um diese zu vergrößern?
 - Was ist mein Impact außerhalb und innerhalb der Organisation? Was sind Möglichkeiten, den Impact zu stärken?
 - Wie gut fühle ich mich eingebunden mit den Menschen, mit denen ich arbeite/ wie gut fühle ich mich eingebunden in die Organisation? Was sind Schritte, die ich hier machen kann, um noch mehr zu meiner Ziellinie (Eichstrich) zu kommen?
 - Wo kann ich meine Stärken einsetzen? Wie kann ich sie noch stärker nutzen und einbringen?
- Den eigenen Purpose finden: Diese Übung richtet den Blick nicht nur auf den beruflichen Sinn, sondern auf den Purpose insgesamt - auch das eine gute Möglichkeit, das Thema zu bearbeiten (eine Übung, die ich in meiner Coachingpraxis gerne anwende):

Den eigenen Purpose finden

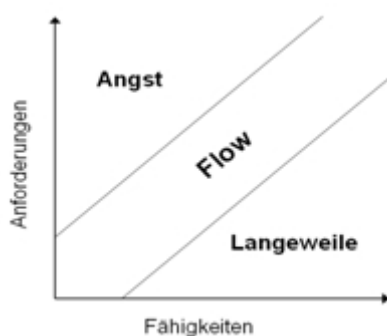
Was mache ich wirklich gerne?		Worin bin ich wirklich gut?		Worauf kann ich stolz sein?	
Was ist in meinem Arbeitsumfeld wichtig?	Was ist für mich der Sinn, der Purpose in meinem Leben?			Was ist mir wichtig	
Was ist meiner Familie wichtig?				Was ist mein Beitrag für die Gesellschaft?	
Was will ich zukünftig mehr tun?			Was will ich zukünftig weniger / nicht mehr tun?		



Es sind also zwei Möglichkeiten, die sich für diesen Themenbereich sicherlich gut eignen und die ich in Zukunft einfach mal ausprobieren werde.

Angrenzend an das Thema Sinn möchte ich noch einen Blick auf den Flow werfen: Flow, in der Alltagssprache der Zustand, in dem man in einer Tätigkeit aufgeht, die Zeit vergisst, Freude und Erfolg hat - ein Zustand, der also gut tut, Kraft und Energie gibt und dadurch stärkt. Also auch wieder ein Faktor, der auch für die Team-time wichtig ist. Mihaly Csikszentmihalyi beschreibt diesen Zustand: „Doch jeder hat schon erlebt, dass man, statt von anonymen Kräften herumgestoßen zu werden, sich in der Kontrolle der eigenen Handlungen, als Herr des eigenen Schicksals fühlt. Bei diesen seltenen Gelegenheiten spürt man ein Gefühl von Hochstimmung, von tiefer Freude, das lange anhält und zu einem Maßstab wird, wie das Leben aussehen sollte. Und genau das ist es, was ich mit optimaler Erfahrung meine.... Auf längere Sicht geben optimale Erfahrungen einem das Gefühl von Kontrolle über sich selbst - vielleicht besser ein Gefühl, teilzuhaben an der Festlegung dessen, was den Sinn des Lebens ausmacht - und das ist dem, was wir gewöhnlich unter Glück verstehen, so nahe, wie man ihm jemals gelangen kann.“ (2017, S. 17 ff.)

Flow entsteht dann, wenn die Aufgabe, die Tätigkeit in einem optimalen Bereich zwischen Angst und Herausforderung liegt (Csikszentmihalyi, 2017, S. 125):



Wenn Flow solch ein Faktor ist, der das Glück vergrößern kann, der dadurch sicherlich eine positive Grundhaltung fördern kann, macht es Sinn, auch im Arbeitskontext zu prüfen, wie Flow gestärkt werden kann: „Es stimmt, dass man seine Lebensqualität insgesamt stark verbessert, wenn man flow bei der Arbeit und in Beziehungen mit anderen Menschen findet.“ (Csikszentmihalyi, 2017, S. 225). Doch wie entsteht Flow? Zum einen spielen Arbeitsfaktoren eine wichtige Rolle wie Vielfalt, angemessene und flexible Herausforderungen, deutliche Ziele und unmittelbare Rückmeldung, zum anderen aber auch die Fähigkeit der Mitarbeiter/innen, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern und erreichbare Ziele zu setzen (Csikszentmihalyi, 2017, S. 237; 244).

In der Team-time ist es sicherlich hilfreich, einen Überblick zu geben über die Faktoren, die wichtig sind um Flow zu erleben (in Anlehnung an Peifer in Blickhan, 2018, S. 183)

Angepasste Herausforderung	Pausen einlegen bei herausfordernden Tätigkeiten	Klare, realistische Ziele
Regelmäßig Feedback	Schaffen von Handlungsspielräumen	Bewusstheit der Bedeutung der Aufgabe
Unterstützung holen bei schwierigen Problemen	Bewusstes Fokussieren der Aufmerksamkeit	Nutzen der eigenen Stärken

In der Gruppe kann ein Austausch über Flow gute Anregungen ermöglichen:

- Wo erlebe ich Flow? / Wie fühlt es sich für mich an?
- Wie könnte ich noch mehr Flow - Momente schaffen?
- Wie kann ich meine Stärken nutzen, um Flow zu erleben?

COPING STRATEGIEN

Coping - Strategien sind individuelle Strategien, wie jemand aus einer Belastungssituation herauskommen kann. Statt in negativen Emotionen und einer Ohnmacht zu verharren, helfen Coping - Strategien, wieder ins Handeln zu kommen und die Emotionen zu justieren. Coping - Strategien sind durchaus individuell, für den einen passt das eine, für die andere etwas anderes, dennoch ist es hilfreich, sich zu überlegen, welche Copingstrategien für die Mitarbeiter/innen passen und sich diese bewusst machen. Dies kann gut wieder in einem 2er Gespräch erarbeitet und dann in der Gruppe vorgestellt werden.

STÄRKEN STÄRKEN

Das Thema Stärken scheint etwas losgelöst zu sein, wo gehört es hin? Doch eigentlich untermauert/ unterstützt es alle anderen Bereiche, und ist insofern von großer Bedeutung: „In der Theorie des Wohlbefindens untermauern diese 24 Stärken alle fünf Elemente, nicht nur das Engagement: Wenn man seine größten Stärken aufwendet, so führt das zu mehr positiven Gefühlen, mehr Sinn, mehr Erfolg und zu besseren Beziehungen.“ (Seligman, 2015, S. 46). Die eigenen Stärken zu kennen, den

Blick auf sie zu richten und sie intensiver zu nutzen ist also ein Faktor, der alle anderen Themen unterstützt und somit die positive Grundeinstellung fördert und stärkt. In diesem Modul geht es also darum, die eigenen Stärken kennenzulernen und Ihre Anwendungsfelder zu überprüfen: „Wenn Sie Ihre Stärken erforscht haben, kommt der schwierigste Teil der Übung: Verändern Sie Ihren Job und Ihr Leben so, dass Sie Ihre Stärken täglich anwenden können....Wo können Sie mehr Energie darauf verwenden, das zu tun, was Sie am besten können?“ (Fredrickson, 2011, S. 247). Schon vor der Moduleinheit bekommen die Teilnehmer/innen den Link auf den Stärkentest und die Hausaufgabe, diesen auszufüllen. Ein erster schöner Blick ist dann der Blick auf die Teamstärken: Welche sind vorhanden? Schon hier entstanden wieder positive Emotionen und ein Wir - Gefühl. Als nächsten Schritt orientiere ich mich an dem, was wir in der Ausbildung gelernt haben: Ein Interview zu zweit, um zu überlegen, wo die Stärken stärker eingebracht werden können, welche schlafenden Stärken vielleicht in den Vordergrund kommen können und welche Stärke vielleicht in der nächsten Zeit in den Fokus genommen wird (vgl. Blickhan, 2019, S.142). Übrigens ist die Segelboot - Metapher ein schönes Bild für diese Einheit.

AUSBLICK:

Es läuft - die hier beschriebenen Module waren sozusagen die Pilotphase und fanden im November/ Dezember 2021 statt. Seit Januar haben wir 4 neue Teams, die wir begleiten - 2 davon in Englisch, um den Radius noch zu vergrößern 😊

Die Einheiten werden immer besser - sowohl die Folien als auch die Punkte, die wir überbringen. Diese Reflexion hat definitiv dazu beigetragen, das Vorgehen theoretisch zu fundieren. Das bedeutet, dass gute Einheiten da sind, aber auch immer wieder weiter entwickelt und sicherlich an der ein oder anderen Stelle auf das individuelle Team angepasst werden, aber gerade das macht es ja interessant 😊

PERSÖNLICHE REFLEXION:

Für mich ist es ein Geschenk, diese Einheiten zu machen und auch diese Ausbildung machen zu dürfen/ zu können!

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden und meine eigene Begeisterung zeigen mir, wie wichtig dieses Thema ist und welche Kraft sich daraus entwickeln kann. Es gilt für mich, dieses Thema weiterhin voranzutreiben und auf unterschiedlichen Kanälen immer wieder weiter zu streuen!

Die Positive Psychologie ist für mich ein weiterer wichtiger Baustein geworden, den ich zusammen mit meinem systemischen Blickwinkel nutze, um meinen beruflichen Weg zu gehen: Menschen, Teams, Systeme zu unterstützen, sich weiter zu entwickeln, ihre eigenen Ressourcen zu entdecken und zu stärken und damit zu wachsen und gut und gesund das eigene Leben zu gestalten! Das ist ein wunderbarer Beruf und die Positive Psychologie gibt mir dafür weiteres ganz wunderbares Handwerkszeug!

Vielen herzlichen Dank dafür! Vielen herzlichen Dank auch an unsere super Praktikantinnen, die mit viel Freude, Begeisterung und Motivation dieses Thema aufgreifen und die Kernaussagen in wunderbaren Folien gestalten und selbst mit großer Begeisterung zum Gelingen der Team-time beitragen.

LITERATUR

Blickhan, D. (2018): Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. Junfermann, 2. Auflage

Bonsen, M./ Maleh, C. (2012): Appreciative Inquiry (AI). Der Weg zu Spitzenleistung. Beltz

Clear, J. (2020): Die 1% Methode. Minimale Veränderung - maximale Wirkung. Goldmann

Csikszentmihalyi, M. (2017): Flow - das Geheimnis des Glücks. Klett - Cotta

Fredrickson, B. (2011): Die Macht der guten Gefühle. Campus

Lyubomirsky, S. (2018): Glücklich sein. Warum Sie es in der Hand haben, glücklich zu leben. Campus, 2. Auflage

Rose, N. (2021): Management Coaching und Positive Psychologie. Haufe

Seligman, M. (2015): Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens. Goldmann, 3. Auflage