

Weinen

kannst

du am

Klo.

TEXT Sandra Gloning

Kein Grund,
sich so
reinzu-
steigern.

BERUFSLEBEN. Cholerische Chefs gehören in vielen Unternehmen zum Alltag, emotionale Mitarbeiterinnen dagegen gelten als verpönt und unprofessionell. Wie kann die Berufswelt aussehen, wenn Emotionen produktiv und reflektiert eingebunden werden?

W

enn ich sage, wir brauchen mehr Emotionen im Job, fragt mich das Gegenüber häufig: ‚Aber was, wenn im Büro jetzt alle weinen? Wie soll denn das gehen?‘ Das finde ich interessant, denn es zeigt, was wir unter Emotionalität verstehen und dass wir Emotionen sofort in gut und schlecht aufteilen – denn auch Begeisterung ist eine Emotion, nur denken bei diesem Thema die wenigsten daran“, so Magdalena Rogl. Sie ist Project Lead für Diversity & Inclusion bei *Microsoft*, Autorin des Buchs *MitGefühl – warum Emotionen im Job unverzichtbar sind* und ehemalige Kindergartenpädagogin. Sie fordert, dass wir mehr Emotionen in unsere Arbeit integrieren, denn auch sie kennt als Frau Aussagen wie „Du bist viel zu emotional“, „Du bist zickig“ oder „Steigere dich da nicht rein“. Dabei

ist und war die Arbeitswelt nie unemotional – abgelehnt werden häufig nur jene Emotionen, die weiblich konnotiert sind: „Die Arbeitswelt war immer sehr emotional. Ich hatte vor zehn Jahren einen Chef, der regelmäßig geschrien und mit Schlüsseln geworfen hat. Da waren auch große Emotionen im Spiel. Die Arbeitswelt ist so geprägt, dass immer Männer an der Spitze waren. Wenn diese ihre Emotionen gezeigt haben, dann galten sie als durchsetzungsfähig – was absurd ist! Die Frage rund um Emotionen ist nicht, ob wir sie haben, sondern was wir damit tun“, sagt Rogl.

WICHTIGE WUT. Rogl nimmt dabei gerne Wut als Beispiel, da sie ein Gefühl ist, das die Chefs von

gestern sehr offen nach außen getragen haben und das man deshalb vielleicht ablehnen würde – sollte man aber nicht, denn Wut kann ein sehr hilfreiches Gefühl sein, wenn man sich darauf einlässt. Dabei geht es nicht darum, diese ungefiltert rauszulassen, sondern sich diese Emotion anzusehen und sich zu überlegen: Warum reagiere ich so? Was macht mich so wütend? Wie kann ich die Situation verändern bzw. verbessern? Ein Problem, das übrigens viele Frauen kennen: Viele sperren Wut oder Neid aus, weil ihnen bereits in der Kindheit eingeredet wurde, dass diese Gefühle sich nicht gehören und nicht zu ihnen passen würden. So auch Magdalena Rogl: „Ich habe Wut und Neid lange aus meinem Leben ausgeklammert, weil ich der Meinung war, das sind unangenehme Gefühle, die ich nicht haben möchte. Wenn ich sie aber zulasse und spüre, kann ich rausfinden: Was

wünsche ich mir? Was brauche ich? Was macht mich unzufrieden? Was möchte ich in meinem Leben verändern? Worauf bin ich neidisch und was sind dementsprechend meine Ziele? Dafür muss ich eine Emotion einfach mal wahrnehmen, ohne sie zu bewerten.“ Wichtig ist dabei, nicht nur das Gefühl zu fühlen, son-

Du bist viel
zu emotional.

dern dieses auch benennen zu können. Erinnert man sich an das Kindermärchen Rumpelstilzchen, so löst sich dieses in Luft auf, wenn man den richtigen Namen errät. Ganz ähnlich ist es mit negativen Gefühlen: Schmerz und Traurigkeit können weniger werden, wenn man sich darüber bewusst wird. Spannend ist übri- ➤

Es gibt keinen Grund, so emotional zu reagieren.

gens: Eine Studie der *University of Michigan* zeigt, dass die Emotionalität von Männern und Frauen viel ähnlicher ist, als man annimmt. Wir haben gleich viele Emotionen; der einzige Unterschied ist häufig, dass Frauen besser da-

BLICK IN MICH. Wenn es darum geht, ein Gefühl zu erkennen und zu benennen, ist für Magdalena Rogl das Wort Selbstbewusstsein ein wichtiges Stichwort – und zwar nicht mit der Bedeutung, mit der es häufig verwendet wird, sondern als direkte „Übersetzung“ des Worts: Sie wünscht sich, dass wir lernen, uns unserer Emotionen bewusst zu sein – und so auch besser mit ihnen arbeiten zu können. Denn wenn man über Empathie oder emotionale Intelligenz spricht, denkt man immer daran, dass man gut mit den Gefühlen anderer umgehen kann; seltener wird dabei aber der Fokus auf einen selbst gelegt. Eine Übung, die dabei helfen kann, ist, sich über den Tag verteilt drei Wecker zu stellen. Jedes Mal, wenn dieser losgeht, sollte man kurz die

Augen schließen und sich fragen: Was fühle ich? Wie geht es mir gerade? Genieße ich, was ich gerade mache? Bin ich motiviert? Bin ich traurig? Im nächsten Schritt kann man sich fragen, warum man diese Emotion hat: Was hat mich traurig gemacht? Warum tue ich mir schwer, heute in einen guten Arbeitsfluss zu kommen?

MUT ZUR NEGATIVITÄT. Gerade wenn man in sich hineinhört und versucht, Gefühle zu benennen, warnt Magdalena Rogl davor, negative Emotionen auszublenzen oder ihnen keinen Raum zu geben: „Ich bin eine große Optimistin, aber ich finde, dass es zu oft in Richtung toxische Positivität geht. Wir müssen auch den schwierigen Dingen Raum geben

und ehrlich sagen dürfen: ‚Heute geht es mir nicht so gut‘ oder ‚Dieses Projekt macht mir nicht so viel Spaß‘. Ich finde auch den Begriff Selbstmitgefühl viel passender als Selbstliebe, denn manchmal findet man sich selbst doof – und das muss auch erlaubt sein. Wenn ich was richtig Dummes in einem Meeting gesagt habe, darf ich mich doof finden. Dann reicht es, wenn ich mir sage: ‚Ja, das ist passiert, morgen ist es anders!‘ Dafür muss ich mich nicht feiern.“ Ähnlich wichtig ist es, dass auch Füh-

Du bist für diesen Job zu sensibel.

rungskräfte ein Umfeld aufbauen, in dem MitarbeiterInnen ehrliches Feedback geben können. Ziel soll nicht sein, dass MitarbeiterInnen auf die Fragen, wie es ihnen geht oder ob ihnen die aktuelle Tätigkeit Spaß macht oder

MEHR LOB, BITTE!

Nicht geschimpft ist Lob genug?

FÜHLT SICH GUT AN. Lob hat viele Vorteile – etwa dass man sich gut fühlt. Und zwar nicht nur die Person, die das Lob erhält, sondern auch die, die es ausspricht!

IST WICHTIG. Lob wirkt sich auch auf die Mitarbeiterbindung und die Beziehungsebene zwischen KollegInnen und Führungskräften positiv aus.

WOCHENABSCHLUSS. Die Expertin empfiehlt, jede Woche damit zu beenden, Menschen zu loben oder ihnen zu sagen, dass sie besonders hilfreich oder aufbauend waren und die Woche besser gemacht haben.

Du musst nicht gleich so empfindlich sein.

Befriedigung bringt, immer mit „Ja, super!“ antworten – denn nur so hat die Führungskraft überhaupt die Möglichkeit, etwas zu ändern, auf die individuellen Probleme einzugehen und ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.

DIE ZUKUNFT. Doch was kann sich ändern, wenn wir ein Bewusstsein für Emotionen in unsere Arbeitswelt integrieren? Rogl: „Es könnte sich alles ändern. Wir können noch

gar nicht absehen, was das für einen Effekt hätte, aber wir wären zufriedener mit unserer Arbeit, die Mitarbeiter würden sich mehr dem Unternehmen zugehörig fühlen und man würde gute Arbeitskräfte langfristiger halten. Dazu kommt auch, dass es weniger körperliche Krankheiten gäbe, da alles mit der Zufriedenheit zusammenhängt. Ein Praxisbeispiel: Ein Unternehmen gibt einem Mitarbeiter mit tragischem Todesfall im Um-

feld zwei bis drei Wochen Sonderurlaub, um zu trauern. Das ist vorerst eine vermeintlich große Investition in den Mitarbeiter, aber es ist viel günstiger, als dass dieser Mitarbeiter das nicht verarbeitet, eine Depression oder ein Burn-out entwickelt. Emotionen ins Unterneh-

Sei nicht so zickig.

men einzubinden bedeutet einfach auch, für jeden Mitarbeiter individuelle Lösungen zu finden und Mitarbeiterinvestition langfristig zu sehen.“

Hast du deine Tage?

rin sind, ihre Gefühle zu erkennen, da sie bereits früh ein gewisses Maß an emotionaler Intelligenz erlernen.

BUCHTIPP

Selbstbewusstsein bedeutet auch, sich über Emotionen bewusst zu sein, besonders im Job – das könnte vieles ändern. *Mit Gefühl: Warum Emotionen im Job unverzichtbar sind*, Magdalena Rogl, EMF Verlag, um € 18,-.

