

Methodenbeschreibung

Reframing

Oftmals schreibe ich einer/m Mitarbeiter*in aufgrund von gemeinsam erlebten beruflichen Lebenssituationen Eigenschaften zu, die bei mir innerlich negativ besetzt sind. „Der bzw. die ist so!“ Es gibt aber immer zwei Seiten einer Medaille. So ist es auch bei Eigenschaften und Zuschreibungen. Wie kann es aber nun gelingen, wieder einen positiven Blick auf diese Person zu erlangen?

Ablauf:

- Notieren Sie, was genau Sie an der/dem Mitarbeiter*in stört.
Wichtig: Verhalten statt Eigenschaften.
- Welchen guten Grund könnte der/die Mitarbeiter*in haben, dieses Verhalten zu zeigen?
Wichtig: Hypothesen bilden
- Welche Fähigkeiten/Ressourcen benötigt der/die Mitarbeiter*in, um dieses Verhalten zu zeigen?
- Welche guten Lösungen fallen Ihnen ein? Welche noch?

Beispiel:

Ich denke, Herr B. ist verträumt.

Welches konkrete Verhalten zeigt er eigentlich, das mich stört?

- Er weiß oft nicht, was gerade noch besprochen wurde.
- Er reagiert teilweise nicht auf direkte Ansprache.
- Er nimmt nicht an Gesprächen zu privaten Themen teil.

Weshalb zeigt er dieses Verhalten?

- Er hat zu viele parallele Arbeitsaufgaben zu bewältigen und möchte keine neuen.
- Er hat eine Hörminderung.
- Er hat schlechte Erfahrungen mit dem „Öffnen“ von privatem Themen gemacht.

Welche Fähigkeiten benötigt er, um dieses Verhalten überhaupt zeigen zu können?

- Er kann sich gut abgrenzen.
- Er kann sich innerlich auf das Wesentliche konzentrieren.
- Er sorgt für sich.