

Bildquellen

Bild	Quelle
<p>Leitfragen zur Reflexion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche unabänderlichen Rahmenbedingungen existieren im Team? • Wie wird mit unabänderlichen Rahmenbedingungen im Team umgegangen? • Werden diese immer wieder infrage gestellt und verbrauchen damit Energie? • Oder können diese gut integriert werden? • Welche Umgangsmuster mit dem Thema gelangen bei einzelnen Mitarbeitenden gut? • Was welche Umgangsmuster können sich andere MA von Freize ableiten? • Wie schlecht gehen wir als Team miteinander um? • Wie präsent ist jeder Einzelne in diesem Moment der Begegnung? • Was kann das Team selbst beeinflussen? Was nicht? Und was gar nicht? • Werden Eindringen benannt und verständnisvoll damit umgegangen? 	<p>©Präventa</p>
<p>Prozessmodell der Emotionsregulation</p> <p>Emotionsregulation ist in vielen Situationen notwendig, die unterschiedliches Vorgehen erfordern. Die Emotionsregulation kann an fünf Aspekten ansetzen (siehe Abbildung, obere fünf Kästchen). Die ersten vier Strategien sind Strategien, um die Beeinflussung der Entstehung von Emotionen zu beeinflussen. Die letzte Strategie, die Reaktionskontrolle, hat den Zweck, eine bereits ausgelassene emotionale Reaktion zu verändern.</p> <pre> graph TD subgraph "Strategien" S1[Situationswahl] S2[Situationsmodifikation] S3[Aufmerksamkeitskontrolle] S4[Kognitive Umbeurteilung] S5[Reaktionskontrolle] end subgraph "Prozess" U[Umwelt] --> S[Situation] --> A[Aufmerksamkeit] --> E[Einschätzung] --> R[Reaktion] end S1 --- S S2 --- S S3 --- A S4 --- E S5 --- R </pre> <ul style="list-style-type: none"> • Situationswahl: Emotionsauslösende Situationen gezielt aufsuchen. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Beispiel: Herr M. macht oft die Buchhaltung, weil sie im Spaß macht und versucht, Präsentationen vor anderen Personen eher zu vermeiden. • Situationsmodifikation: Anpassung der emotionalen Situation, damit sie den eigenen Bedürfnissen/Wünschen eher entspricht. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Beispiel: Herr M. stellt ein Projektergebnis nicht allein vor vielen Kollegen vor, sondern mit einem erfahrenen Kollegen zusammen. • Aufmerksamkeitskontrolle: Sich auf bestimmte emotionale Aspekte einer Situation konzentrieren oder sich davon ablenken. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Beispiel: Während der Vorstellung hält Herr M. viel Blickkontakt mit seinem Lieblingskollegen und vermeidet es, seinen Vorgesetzten anzuschauen. • Kognitive Umbeurteilung: ein emotionales Ereignis umbeurteilen. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Beispiel: Vor der Vorstellung der Projektergebnisse sieht Herr M. es als enorm wichtig, dies ganz besonders gut zu machen. Bevor die Vorstellung beginnt, fällt er sich vor Augen, dass es viele andere Aufgaben gibt, die noch wichtiger für ihn und seine Karriereentwicklung sind. • Reaktionskontrolle: Verstärken oder Unterdrücken einer emotionalen Reaktion. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Beispiel: Während der Vorstellung der Projektergebnisse nimmt Herr M. in beide Hände einen Zettel, damit niemand sein ängstliches, aufgeregtes Zittern sieht. 	<p>©Präventa</p>
<p>Phasen der Veränderung</p> <p>Ein Diagramm zeigt die Energie/Selbstwahrnehmung über die Zeit. Die Kurve beginnt auf einem niedrigen Niveau, steigt dann in mehreren Schritten an, wobei sie jeweils kleine Dipps (Wendepunkte) zeigt, bevor sie weiter ansteigt. Am Ende der Zeitachse ist ein stabiles, hohes Niveau erreicht.</p>	<p>©Präventa</p>