

## **Die Entdeckung der Geschwisterbeziehung für das Betriebsklima**

### **Geschwisterbeziehungen als Lernort für Personal-Coaching**

Geschwisterbeziehungen, das sind die mit dem längsten Haltbarkeitsdatum, unabhängig von der Qualität. Die können sowohl die Eltern als auch die Ehepartner nicht toppen. Grund genug für das WorkFamily-Institut genauer hinzuschauen, welche Auswirkungen sie auf's Leben nicht nur in der Paarbeziehung und Familie sondern insbesondere am Arbeitsplatz haben.

„Die Realität der Geschwisterbeziehung können wir im Personal-Coaching optimal nutzen, denn sie bietet einen Lernort, der effektiver ist als künstliche Seminarsituationen.“ sagt Joachim E. Lask, Leiter des WorkFamily-Instituts (Darmstadt). Zwar unterscheiden sich Beziehungen am Arbeitsplatz deutlich von Geschwisterbeziehungen, und jeder Mensch entwickelt sich in seiner Beziehungsfähigkeit. Gleichwohl kennt fast jeder das Phänomen in der Begegnung mit Geschwistern, daß alte Rollenmuster äußerst hartnäckig sind. Diese antiken Beziehungserfahrungen werden häufig in Konflikt- und Stresssituationen reaktiviert.

Statt nun die Vergangenheit zu analysieren nutzen WorkFamily-Trainer die Gegenwart der bestehenden Geschwisterbeziehungen als Lernort für neues Konflikt- oder Stressmanagementverhalten. Wer etwa als Kind in der Verantwortungsrolle gegenüber seinen Geschwistern stand, wird nun üben aus dieser Rolle herauszutreten. Wer früher gelernt hat mit Rückzug den Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen, kann in der für die Arbeitssituation eine aktive Rolle einüben.

Auch das Thema Geschwisterneid findet sich in betrieblichen Kontexten. Wenn die Eltern beispielsweise ein Kind bevorzugen und die anderen Geschwister „leer“ ausgehen, erzeugt das Unzufriedenheit, Rebellion und teilweise sehr markante Versuche, die „Konkurrenz“ auszuschalten. Die gleichen Mechanismen und Dynamiken finden wir in politischen Spielchen am Arbeitsplatz wieder. Wird ein Kollege befördert und erfährt besondere Förderung durch die Führungskraft, werden die anderen Teammitglieder teils mit Rebellion, Unzufriedenheit oder sogar subtiler Sabotage und kaum wahrnehmbarer Arbeitsverweigerung (Innere Kündigung) reagieren. Solche Dynamiken kosten das Unternehmen nicht nur bares Geld, sondern auch Nerven, die in dann in Teamkonflikten sich manifest machen.

„Wer gesunde Beziehungen schafft – sowohl als Chef oder als Mitarbeitende, der hat den doppelten Gewinn, zu seinen Geschwistern als auch am Arbeitsplatz“ sagt Lask und erläutert damit den so genann-

ten „Spillover-Effekt“, der den Transfer von Fähigkeiten aus einem Lebensbereich in einen anderen beschreibt.

Dieses Thema wird heute im Hessischen Rundfunk HR1-VITA (10.00-12.00 Uhr) im Interview mit Joachim E. Lask behandelt und steht auf den Institutswebseiten zum download kostenfrei zur Verfügung.

**Ihre Ansprechpartner:**

WorkFamily-Institut – Dipl.-Psych. Joachim Lask

Tel: +49 (0) 6151 5208045

E-Mail: [office@workfamily-institut.de](mailto:office@workfamily-institut.de)

WFI-Österreich – Mag. Andreas Zimmermann

Tel.: +43 (0) 5372 71650

E-Mail: [zimmermann@workfamily-institut.at](mailto:zimmermann@workfamily-institut.at)