



3 SICHT

TIPP

! Jammer – ein soziales Phänomen

1

Wer kennt das nicht: da treffen Personen zusammen, im Meeting, im Workshop auf dem Flur und schon geht es los. Es wird gejammert. Nur was ändert sich dadurch? Es wirkt manchmal wie ein Gespräch im Wartezimmer des Arztes: wem von uns geht es gerade am Schlechtesten?

Ist das ein neuer Volkssport oder eine deutsche Krankheit? Welche Funktion hat das Jammern, was ist der Preis dafür und wie soll dem idealerweise begegnet werden?

Die Funktionen von Jammern können sein:

- ▶ Hinweis auf Missstände
- ▶ Frustabbau
- ▶ Soziale Kontaktaufnahme (Small-Talk)
- ▶ Zusammengehörigkeitsgefühl (Sicherheitsgefühl)
- ▶ Aufbau des Selbstwertes: Und ich habe noch das Beste daraus gemacht!
- ▶ Einfordern von Mitleid und/oder Anerkennung von außen.
- ▶ Einnehmen von Ohnmacht und somit das Abgeben von Verantwortung

Gleichzeitig erzeugt Jammern ein soziales Phänomen: es ist scheinbar ansteckend. Durch Zustimmung und ähnliche Erfahrungsbericht stimmen sich Kollegen in das Jammern ein. Es besteht die Gefahr der Jammerspirale, die lähmend und destruktiv wirkt. Unsere Innere Haltung und unsere Gedanken steuern unser Handeln. Dies wird durch Jammer eingeschränkt und führt zu Einbußen in der Effektivität unseres Schaffens.

Gleichzeitig beeinflussen wir uns gegenseitig. Wir stecken uns im wahrsten Sinne des Wortes an.

Und der Preis für Jammern kann sein:

- ▶ Schlechte Stimmung und Demotivation
- ▶ Vermehrtes Auftreten von Fehlern im Arbeitsprozess
- ▶ Einschränkung der Innovation
- ▶ Einschränkung der Handlungs- und Veränderungsbereitschaft
- ▶ Gefährdung der Marktsituation und Wettbewerbsfähigkeit

Wie kann Jammer begegnet werden:

- ▶ Reflektieren Sie das Phänomen Jammern in Ihren Arbeitsbereichen.
- ▶ Ergründen Sie was dem Jammern zu Grunde liegt: Es kann der erste Anstoß eine Verbesserungsprozesse sein.
- ▶ Unterbrechen Sie das Jammern: wie lange wollen Sie das Jammer selbst noch aushalten und sich runter ziehen lassen?
- ▶ Geben und initiieren Sie Feedback: so wird das Verhalten und die Wirkung aufgezeigt. Dieses Rückspiegeln kann Betroffenheit und Veränderungsbereitschaft auslösen.
- ▶ Lenken Sie den Fokus auf die Veränderung und Lösung: so nutzen Sie die Energie und Handeln wird gefördert.
- ▶ Steuern Sie Verantwortung durch Abgeben und Beteiligen: die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt. Vergessen sie dabei nicht Leistung auch anzuerkennen.
- ▶ Machen Sie sich die emotionalen Beweggründe bewusst und gehen Sie darauf ein. Sie stärken das Vertrauen, die Loyalität und letztlich die Einsatzbereitschaft aller Beteiligten.

Viel Erfolg im Umgang mit Jammern!