

Wie SPRECHE ICH HEIKLE THEMEN AN?

Was tun, wenn mangelnde HYGIENE die ZUSAMMENARBEIT BEHINDERT?

Stellen Sie sich vor, in Ihrem Team ist ein Kollege, der extrem ungepflegt ist oder permanent starken Mundgeruch hat, ständig nach Schweiß riecht oder einfach „muffelt“. Hinter seinem Rücken wird das Problem im Kollegenkreis intensiv diskutiert mit dem Ergebnis:

Ja, man muss ihn darauf ansprechen. Aber wer soll es tun und wie?

WARUM SIND DIESE THEMEN SO HEIKEL?

Schlechter Geruch ist in unserer Kultur mit Ablehnung verbunden. Die Aussagen: „Mir stinkt es“ oder „Den kann ich nicht riechen“ deuten darauf hin. Wenn wir darauf aufmerksam gemacht werden, dass wir unangenehm riechen, reagieren wir mit

- einem großen inneren Erschrecken,
- der dahinter verborgenen Angst vor Ablehnung
- und mit Scham.

Ein Gespräch über Körperpeinlichkeiten bricht ein Tabu. Es berührt und tangiert die Intimsphäre und die Gesundheit.

NICHT SO EINFACH ZU LÖSEN!

Meist ist es mit einem einfachen Hinweis allein nicht getan. Im einfachsten Fall genügt vielleicht ein neues Deodorant (es gibt tatsächlich völlig unterschiedliche Qualitäten und Wirkungen). Häufiger stehen jedoch tiefgreifendere Veränderungsprozesse an, z. B. in der Mundhygiene, Körper- und Wäschepflege. Die Erziehung zur Körperpflege und Hygiene findet in der Kindheit statt. Besteht aus dieser frühen Zeit ein Defizit, so ist es für die betroffene Person meist ziemlich schwer, das Problem wirklich dauerhaft zu verändern. Oft gelingt die Umstellung eine bestimmte Zeit, doch dann fällt sie wieder in alte Gewohnheiten zurück.

Möglicherweise ist ein unangenehmer Geruch auf Krankheiten, wie z.B. Stoffwechselstörungen oder Magenprobleme zurück zu führen. Hier ist i.d.R. medizinische Unterstützung nötig.

Erschwerend kommt hinzu, dass die betroffene Person Gerüche an sich selbst in der Regel nicht wahrnehmen kann. Sie gewöhnt sich an den „Duft“, der ständig um sie herum ist und ihr anhaftet und nimmt ihn bereits nach kurzer Zeit selber nicht mehr wahr.

Wer spricht den Kollegen an?

Ein Kollege kann die betroffene Person auf das Problem hinweisen und eventuell freundschaftlich darüber sprechen. Verändert sich an der Situation nichts, muss die Führungskraft das Gespräch mit dem Mitarbeiter führen. Diese sollte konkrete Veränderungen vereinbaren und zu dem Thema solange im Gespräch bleiben, bis es zu einer nachhaltigen Besserung gekommen ist.

Wann spreche ich es an?

Die Führungskraft muss ein heikles Thema ansprechen, wenn es ein ernsthaftes, dauerhaftes Problem ist, das zur Behinderung in der Zusammenarbeit führt und hinter dem Rücken des Betroffenen bereits intensiv darüber gesprochen wird.

Ein Kollege kann es ansprechen, wenn er an der Person nahe dran ist. Entweder nahe dran im Sinne von viel Kontakt, enge Zusammenarbeit oder nahe dran im Sinne von Freundschaft, Sympathie, Vertrauen.

Manchmal geht es auch mit Humor

Es gibt jedoch auch einfach lösbare Peinlichkeiten wie

- Reißverschluss an der Hose offen – einfach schließen
- nach Knoblauch riechen – erledigt sich bis zum nächsten Tag von selbst.

Diese Situationen können direkt und auch humorvoll angesprochen werden. z.B. *„Sag mal warst du zufällig gestern griechisch essen, weil du ganz schön nach Knoblauch riechst“* oder *„wenn du jetzt noch dein Hosentürl schließt, bist du auch angezogen.“*

Does & Don'ts

Does:

Klären Sie die Gesprächsbereitschaft des Anderen

Sie brauchen ein paar Minuten Zeit für ein ungestörtes 4-Augen-Gespräch.

Beispiel:

„Ich möchte gerne mit dir etwas besprechen. Hast du gerade ein paar Minuten Zeit?“

Zeigen Sie durchaus Ihre Unsicherheit

Während wir meist zielgerichtet, präzise und effizient kommunizieren wollen, ist es hier absolut in Ordnung, ein wenig „herumzudrucksen.“ Sie signalisieren damit, dass sie nicht verletzen wollen und geben dem Gesprächspartner die Möglichkeit, sich auf etwas Unangenehmes einzustellen.

Beispiel: *„Was ich ansprechen möchte ist ein bisschen ein heikles Thema und es fällt mir auch nicht leicht. Und ich mache es auch nur, weil du mir wichtig bist.“*

Machen Sie Ihre Wahrnehmung nachvollziehbar

Beispiel: *„Ich habe zuletzt öfter Mundgeruch bei dir bemerkt.“*

Nehmen Sie der Aussage den Schrecken

Beispiel:

„Und das Gemeine daran ist ja, dass man das selber gar nicht wahrnehmen kann.“

Leiten Sie in ein Gespräch über

Beispiel: *„Oder ist dir das bewusst?“*

Sprechen Sie über Ihre Erfahrungen mit dem Thema

Beispiel:

„Ich hatte das Thema auch einmal und bin folgendermaßen damit umgegangen...“

„Eine Freundin von mir hatte das Thema auch und hat dann..... gemacht“

„Ich habe letztthin einen Artikel darüber gelesen, die sagen...“

Klären Sie das weitere Vorgehen

Beispiel:

„Ist es für dich okay, dass ich das angesprochen habe?“

„Kann ich dir da irgendwie helfen? Soll ich dir den Artikel mal mitbringen?“

„Soll ich dir sagen, ob es besser geworden ist oder nicht, weil man es ja selber gar nicht so feststellen kann. Oder möchtest du das lieber nicht?“

Pflegen Sie den Kontakt mit dieser Person

Damit kein ungutes Gefühl zurückbleibt (z.B. sich abgelehnt fühlen) können Sie ganz bewusst den positiven Kontakt pflegen – allerdings nur, wenn Ihnen an dieser Beziehung echt etwas gelegen ist.

Beispiel:

„Jetzt hätte ich Lust, mit dir noch gemeinsam einen Kaffee zu trinken.“

„Hast du Lust, dass wir heute gemeinsam Mittagessen gehen?“

DONT's:

Fallen Sie NICHT mit der Tür ins Haus

Du, ich wollte dir bloß mal sagen, dass du Mundgeruch hast.

Dramatisieren Sie NICHT

Ich beobachte jetzt schon seit langer Zeit, dass du extremen Mundgeruch hast.

Halten Sie Dritte heraus

Das ganze Team redet schon darüber, keiner will mehr mit dir zusammenarbeiten.