Debatte

Komplimente und Flirten am Arbeitsplatz

Darf man der Arbeitskollegin ein Kompliment zu ihrem Kleid machen? Oder dem Kollegen sagen, dass ihm das Hemd gut steht? Und was spricht gegen einen kleinen Flirt(versuch) bei der Kaffeemaschine? Immerhin gilt die Arbeit als Partnerbörse Nr. 1. Sind diese Beispiele völlig unproblematisch oder bereits ein Fall für die Compliance-Abteilung? Dr. Oliver Mattmann, Susanne Abplanalp und Peter Jonker legen ihren Standpunkt dar.

Ein nettes Kompliment, ein «harmloser» Flirtversuch am Arbeitsplatz – was ist ok und wo liegen die Grenzen?

«Wichtig ist, dass keine Erwartungshaltung hinter einem Kompliment steht»

Dr. Oliver Mattmann

Wann haben Sie das letzte Mal gegenüber einer Person fünf positive Punkte erwähnt, die Sie an dieser schätzen? Ich hoffe, nicht vor 20 Jahren bei Ihrem ersten Date mit Ihrer Frau oder Ihrem Mann! Leider hat sich in der Gesellschaft und in der Businesswelt eine verstaubte und unmenschliche Compliance-Politik etabliert. Bei persönlichen Komplimenten, v.a. wenn sich diese auf die äussere Erscheinung beziehen, steht man mit einem Fuss bereits im Entlassungsgespräch. Aber warum überhaupt? Sind wir dazu viel zu sensibel geworden? Es scheint so.

In unserem etablierten Management Training fokussieren sich die Führungskräfte während sechs Trainingstagen auf das Positive, und zwar nicht nur in der persönlichen Wirkung, sondern auch in der Kommunikation. Am fünften Trainingstag gibt es dazu eine Übung: Teilnehmende dürfen ihrem Gegenüber fünf positive visuelle Punkte mitteilen und danach zwei Punkte erwähnen, die sie an der anderen Person persönlich stören. Diese Übung erstaunt zuerst viele Teilnehmende, weil man zunächst nur die negativen Punkte wahrnimmt. Es braucht einige Übung, den eigenen Blick mehrheitlich aufs Positive zu richten und dies beim Erkennen auch zu erwähnen. Bisher ist durch diese Übung noch niemand «gestorben», und viele erinnern sich noch Jahre danach an diese Kurzübung!

Warum sollten wir folglich die positiven Punkte nicht aktiv hervorheben und damit das Lebensgefühl unseres Gegenübers steigern? Die negativen Punkte kommen hinter dem Rücken sowieso immer zur Sprache. Persönlich verfolge ich diesen Weg, positive Dinge zu sagen, schon lange. Dazu gehören auch Komplimente. Beim letzten Restaurantbesuch habe ich die Fingernägel der Service-Mitarbeiterin gelobt und anerkannt. Was ist passiert? Sie war sehr erfreut über das Kompliment und strahlte anschliessend den ganzen Abend. Mich persönlich hat es nichts gekostet! Ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass keine Erwartungshaltung hinter einem Kompliment steht! Frauen sind diesbezüglich viel feinfühliger, ob sich hinter einer positiven Aussage eine Erwartungshaltung verbirgt. Ich glaube, jeder Mensch ist offen für Bewunderung, Anerkennung und Lob, was in einem Kompliment zum Äussern, aber auch in Bezug auf Leistung und Verhalten Ausdruck finden kann. Deshalb meine konkrete Aufforderung: Loben Sie Ihre Mitmenschen reichlich, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause in den eigenen vier Wänden!

Dr. Oliver Mattmann begleitet seit über einem Jahrzehnt Betriebe und Organisationen bei der bewussten Leistungssteigerung. Als provokanter Redner, Management-Trainer und Verfasser von «Zeit für die Zukunft – Zero E-Mail Strategy» begleitet er heute hauptsächlich Führungskräfte auf dem Weg zur persönlichen Veränderung. Die Peter Beglinger Training Zug AG trainiert dabei Führungspersonen, die mehr aus sich machen und ihre persönliche Wirkung nachhaltig steigern möchten. Mehr Infos unter www.peterbeglingertraining.ch

«Machen Sie Komplimente und loben Sie Ihre Kameraden»

Susanne Abplanalp

Flirten

Da sich immer noch ein grosser Teil der Menschen bei der Arbeit kennenlernt, ist ein kleiner Flirt fast nicht zu vermeiden. Flirten kann sogar beflügeln, und die Arbeit in der Firma macht vielleicht noch mehr Spass. Hingegen gibt es drei Auflagen zu beachten:

1. Flirten sollten nur Personen, die nicht voneinander abhängig sind. Für Vorgesetzte, Mitarbeitende eines Teams oder eines gemeinsamen Projekts ist Flirten also tabu.
2. Flirten während der Arbeit ist ebenfalls nicht professionell. Zudem bestehen grosse Chancen, dass Sie ins Fettnäpfchen treten. Daher ist es besser, wenn Augenzwinkern oder lange Blicke werfen an Apéros oder in der Freizeit stattfinden.
3. Mit Personen, die bereits vergeben sind, sollten Sie nicht flirten (Achtung: Fettnäpfchenfalle!). Dies setzt aber voraus, dass Sie wissen, in welchem Beziehungsstatus die auserkorene Person steht. Diese Frage ist jedoch unpassend und indiskret, gerade wenn Sie jemanden noch nicht gut kennen.

Ein ehemaliger Arbeitskollege hat sogar einmal mit einer Kundin geflirtet – im Beisein von uns allen. Die Kundin wies ihn daraufhin barsch in die Schranken – was wir natürlich ebenfalls mitbekommen haben. Dies war für ihn ziemlich peinlich.

Komplimente

Ja, gerne. Machen Sie Komplimente und loben Sie Ihre Kameraden, sooft Sie können. Seien Sie dabei kreativ und meinen Sie es ehrlich. Männer werden immer vorsichtiger, was Komplimente betreffend das Aussehen einer Dame betrifft. Es sind jedoch gar nicht immer die Komplimente zum äusseren Erscheinungsbild, die eine Person glücklich machen. Viel besser ist ein Lob über eine menschliche Qualität einer Dame oder eines Herrn: «Ich finde dich sehr sympathisch.» – «Ich arbeite gerne mit dir zusammen, du bist immer so positiv.» – «Schön, bist du im Team, die Stimmung ist jetzt viel besser, seit du dabei bist.» – «Auf dich kann man sich verlassen, du gibst deine Arbeiten immer pünktlich ab.» Zum Kompliment kann man eine Begründung nachliefern und mitteilen, was diese Eigenschaft für Sie bedeutet. Ein saloppes «Super gsi» ist zwar schön, viel besser ist es jedoch, wenn man sich Zeit nimmt, um ein gut formuliertes Lob auszusprechen. Erwähnen Sie dabei, was diese Tat oder Eigenschaft in Ihnen ausgelöst hat. Lob ist ganz klar auch ein grosser Motivationsfaktor. Menschen, die ein Lob erhalten, möchten die anderen auch nicht enttäuschen und strengen sich noch mehr an.

Susanne Abplanalp, Geschäftsführerin von Training & Style GmbH (www.kniggetoday.ch), zeigt in ihren Seminaren auf, wie mit Sozialkompetenz mehr Erfolg im Kontakt mit Kunden und im Team erreicht werden kann. Sie unterrichtet an den Weiterbildungsinstituten Hochschule für Wirtschaft Zürich und HSO Wirtschaftsschule Schweiz und ist Autorin des Buchs «Der Office-Knigge – Souverän mit Kunden und im Team», erschienen im Verlag SKV.

«Flirten muss nicht per se problematisch sein»

Peter Jonker

Normalerweise sind Komplimente am Arbeitsplatz unproblematisch. Zumindest, wenn sie ernst gemeint sind und sich auf die Arbeit beziehen; es motiviert, ermutigt und kann sich positiv auf die Leistung auswirken. Wenn Komplimente über das äussere Erscheinungsbild der Mitarbeitenden gemacht werden, bewegen wir uns schnell auf Glatteis. Ort, Zeitpunkt und die konkreten Rahmenbedingungen sind entscheidend.

Es hängt grundsätzlich davon ab, wie das Kompliment vom Empfänger aufgenommen und interpretiert wird. Manchmal wird eine Bemerkung wie «das Kleid steht dir» als Kompliment wahrgenommen, aber dieselbe Bemerkung könnte in einem anderen Kontext als Belästigung interpretiert werden. Es kommt nicht nur darauf an, wer den Kommentar macht, sondern auch, in welcher Situation: Fällt das Kompliment während einer normalen Teambesprechung mit anderen anwesenden Kollegen oder nach der Arbeit zu zweit allein im Lift? Auch die Absicht der Person, die das Kompliment macht, spielt eine Rolle; z.B., wenn hinter einem Kompliment ein Flirtversuch erkennbar ist.

Flirten muss nicht per se problematisch sein, sofern beide Seiten damit einverstanden sind. Viele Menschen haben ihren Partner im beruflichen Umfeld kennengelernt. Schwieriger wird es, wenn direkte Vorgesetzte mit Mitarbeitenden eine Liebesbeziehung eingehen. Dies kann leicht zu Interessenkonflikten und Abhängigkeiten führen. Und wenn die Beziehung endet oder das Flirten einseitig ist, kann sich dies nachteilig auf die Arbeitsbeziehung auswirken.

Auch die Auswirkungen auf andere Kollegen sind nicht zu unterschätzen. Sie fühlen sich möglicherweise nicht wohl, abgelenkt oder sogar belästigt, wenn Kollegen ihre Zuneigung zueinander in einer Arbeitsumgebung zu ausgeprägt ausleben. Schliesslich sollte berücksichtigt werden, dass sich die Normen am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft, in Bezug auf was als akzeptabel gilt, im Laufe der Zeit und im kulturellen Kontext ändern. In unserer Praxis haben wir nach dem Aufkommen der #metoo-, BLM- und LGBTQI-Bewegung einen deutlichen Anstieg der gemeldeten Fälle im Bereich Diskriminierung und Belästigung festgestellt.

Die Schlüsselwörter sind Respekt, Anstand, gesunder Menschenverstand und Sensibilität dafür, wie Bemerkungen, Komplimente und Flirts von der anderen Person wahrgenommen werden. Wenn sich Mitarbeitende dadurch unwohl fühlen, überschreitet man eine Grenze.

Peter Jonker arbeitet bei der 4N6 Factory in Zürich und unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung von Compliance- und Corporate-Integrity-Programmen. 4N6 Factory bietet auch Ethik-Hotlines für Organisationen an und unterstützt das Management bei der Beurteilung und Untersuchung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz.