

Frag den Coach!



Neue Berufspläne? Jammernde Kollegen?

Susanne Kleiner, Business-Coach und Kommunikationsexpertin, gibt Hilfestellung bei Karrierethemen und Konflikten im Büro.

Leser können ihre Fragen* an die Expertin direkt an coach@focus-magazin.de mailen



UMSTIEG

Wie gelingt es mir, mich beruflich neu zu orientieren?

Ich habe das Gefühl, dass meine Branche keine Zukunft mehr hat. Jetzt will ich mich beruflich verändern. Wie finde ich heraus, für welche Aufgaben ich noch geeignet bin und wo ich einen Fuß in die Tür bekomme?

Anita, 38, Stuttgart

Gut, dass Sie selbst aktiv werden, um sich neu auszurichten. Das ist ein wichtiger Schritt. Nutzen Sie die Krise als Chance für eine persönliche Standortbestimmung. Hinterfragen Sie, was Sie im Kern ausmacht und welche Werte Sie im Leben und bei der Arbeit antreiben. Machen Sie sich Ihre Stärken und Interessen bewusst. Führen Sie sich vor Augen, welche Kompetenzen und Fertigkeiten Sie bisher im Job gezeigt und welche Erfahrungen Sie gemacht haben. Dann recherchieren Sie, welche Jobprofile zu Ihren Qualitäten passen. Machen Sie sich klar: Es gibt sie, die Krisengewinner. Unternehmen wie Dienstrad-Leasing, Vegan-Food-Lieferservices, Altenpflege, IT-Consulting oder Online-Trainings sind gefragt. Auch tun sich in unserer digitalisierten Welt Perspektiven auf, weil neue Berufsbilder hinzukommen. Prüfen Sie, welche Jobneuheiten, Branchen und Unternehmenswerte zu Ihnen passen. Tauschen Sie sich mit Menschen aus, die sich schon verändert haben. Auch möglich, dass sich der Schritt in eine Selbstständigkeit als stimmiger Weg erweist. Und wenn Sie sich gedanklich im Kreis drehen oder unsicher sind: Lassen Sie sich von einem Laufbahn- und Karrierecoach begleiten. So profitieren Sie von einem erfahrenen und qualifizierten Gegenüber in diesem wichtigen Prozess.



TEAMGEIST

Die Führung soll beim Team bleiben. Wie stelle ich das an?

Wir arbeiten neuerdings in selbstbestimmten Teams. Das heißt: Niemand übernimmt die Führung. Nun haben wir einen Kollegen, der sehr erfahren ist. Er weiß genau, was er tun muss, um vor allem neue Mitarbeiter in seinem Sinne zu lenken. Und das nutzt er aus. Was kann ich tun, damit wir nicht in die alten Mechanismen abgleiten oder zulassen, dass er zu viel Einfluss hat?

Johannes, 38, Freising

Bauen Sie auf die Macht des Teams. Schildern Sie im nächsten Team-Meeting, was Sie wahrnehmen. Fragen Sie, wie die anderen die Situation erleben. Gut ist es, wenn Sie denjenigen zuerst vortragen lassen, der in der Kritik steht. So kann der informelle Führer sein Gesicht wahren. Vermutlich ist er kein überzeugter Kollaborationstyp, sondern hält an hierarchischen Mustern fest. Wertvoll ist: Alle Teamplayer hören dasselbe, verstehen seine Perspektive und knüpfen direkt an das Gesagte an. Hören Sie allen aufmerksam zu. Fassen Sie zusammen, was bei Ihnen ankommt: Bedürfnisse, Interessen, Motive und Ziele, die alle bewegen. Als selbst organisiertes Team haben Sie definiert, wie Sie zusammenarbeiten: wer welche Rolle übernimmt, wie Sie Feedback geben, wie Teammitglieder miteinander sprechen usw. Erinnern Sie an die Ideale, die dahinterstehen. Laden Sie zum Dialog darüber ein, welches Verhalten stärkt oder schwächt. Ein Beispiel: Die versteckte Führung erstickt Ideen junger Mitarbeitender. Erarbeiten Sie gemeinsam Maßnahmen, und fixieren Sie Regeln, um als Team auf Augenhöhe agil zu handeln. Und stimmen Sie darüber ab, wie sie weiter vorgehen.

KOMMUNIKATION

Wie sage ich der Kollegin, dass ich keine Beschwerden über ihre Chefin hören will?

Ich bin als Teamleiterin neu in einem mittelständischen Betrieb. Fachlich tausche ich mich im Büro und online mit anderen Abteilungen aus. Neuerdings beschwert sich eine Mitarbeiterin aus dem Nachbarraum regelmäßig bei mir: Sie könne nicht mit ihrer Vorgesetzten sprechen. Sie würde benachteiligt, von Infos abgeschnitten und so weiter. Mich belastet das zunehmend, weil ich schlechte Stimmung nicht ertrage und helfen möchte. Und ich frage mich: Geht mich das Ganze überhaupt etwas an?

Eva, 42, Dresden

Ja, die Jammerei geht Sie etwas an. Warum? Weil Sie dicke Luft belastet. Sie sind gefragt, gut für sich zu sorgen. Was heißt das? Klären Sie Ihre Rolle: Sie sind nicht direkte Vorgesetzte. In Ihrer Funktion geht Sie die Sache zunächst nichts an. Sie sind aber Kollegin, und es ist menschlich, auf sie einzugehen – respektvoll und lösungsfokussiert. So leben Sie wertschätzenden Austausch vor. Wichtig: Reflektieren Sie, welche Wege es gibt, der Nörglerin die Macht über Sie zu nehmen: Sagen Sie Stopp, und sprechen Sie klar aus, dass sie ihren Unmut bei ihrer Chefin platzieren soll. Fragen Sie, welche Intention sie verfolgt. Fragen Sie, ob sie Rat oder konkrete Unterstützung möchte. Dann entscheiden Sie, was Sie zu leisten bereit sind. Wenn Sie helfen wollen, fragen Sie: Was ist ihr Ziel? Was soll anders werden? Oder: Sie artikulieren, dass Ihnen die Aushulerei Unbehagen bereitet, und bekennen sich zu Ihrem Wunsch guten Miteinanders und offener Kommunikation. Oder: Sie bieten an, gemeinsam zu ihrer Chefin zu gehen. Prüfen Sie, welche Variante für Sie die beste ist.



Illustration: Laura Breiling für FOCUS-Business; Foto: Wolfgang Zwanziger

*Die Redaktion behält sich vor, eine Auswahl zu treffen. Beantwortet werden die Fragen, die veröffentlicht werden.