

Frag den Coach!



STRESS MIT DEM CHEF? ANGST VOR DEM KARRIERE-KNICK?

Susanne Kleiner, Business-Coach und Kommunikationsexpertin, beantwortet Fragen zur Karriere und zu Konflikten im Büro. Ihre Fragen* an die FOCUS-Business-Expertin können Sie direkt an coach@focus-magazin.de mailen



TEAM

Bin ich zu unflexibel?

Ich bin seit über 20 Jahren in einem stabilen Unternehmen als Teamleiter aktiv. Es verändert sich ständig etwas, wir sollen immer schneller und produktiver werden – das kann ich verstehen. Nun steht ein Umzug an, und wir setzen ein offenes Bürokonzept um. Ich habe Angst, meine Stärken und Erfahrungen nicht mehr so einbringen zu können wie bisher. Außerdem verstehe ich auch nicht, warum wir plötzlich Kommunikationszonen brauchen. Bin ich nur unflexibel, oder ist meine Sorge berechtigt?

Helmut K., 58 Jahre, Hannover

Lieber Helmut, hinter Sorgen stehen Ängste. Sie zu benennen ist eine Stärke. So gesehen ist jede Sorge berechtigt. Machen Sie sich bewusst: Was um Sie herum geschieht und Sie fordert, können Sie nicht abwenden. Sie zweifeln, nicht zu genügen. Der räumliche Wechsel löst Vertrautes ab. Kommunikationszonen verwandeln das Miteinander und überwinden Hierarchien – und stellen womöglich auch Ihren Status ein Stück weit infrage. Ja, die Digitalisierung krepelt Arbeitswelten um, darauf stellt sich Ihr Arbeitgeber ein. Sie haben die Wahl: Machen Sie dicht und nähren den Widerstand, auch im Kollektiv? Oder sagen Sie Ja zu Ihrem Potenzial als Impulsgeber und Mutmacher? Nehmen Sie wahr, was Sie im Inneren bewegt? Und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, das Neue aktiv mitzugestalten? Die Veränderung einer Organisation beginnt mit der persönlichen Veränderung der Führungskräfte. Selbstführung ist der Schlüssel: Sich Blockaden zu stellen und fixe Muster zu hinterfragen ist gesund. Auch auszusprechen, wo Grenzen sind, entspricht der neuen Normalität. Den eigenen Stärken zu vertrauen, selbst wenn nicht auf jede Frage direkt eine Antwort folgt, ist der Weg. Diese Haltung fällt nicht vom Himmel. Sprechen Sie mit Führungskollegen und Ihren Mitarbeitern. Teilen Sie den Entscheidern mit, was Sie und Ihr Team bewegt. Bringen Sie zum Ausdruck, dass Sie dem Prozess zwar fragend, doch wohlwollend begegnen und entschlossen sind, gemeinsam etwas Gutes zu erreichen.

AUSZEIT

Wie setze ich mein Sabbatical durch?

Als junger Ingenieur bin ich vor einem Jahr bei einem erfolgreichen Projektentwickler eingestiegen. Die Arbeit macht mir Spaß, und ich kann alles, was ich in meinem Studium im In- und Ausland gelernt habe, sehr gut umsetzen. Trotzdem möchte ich schon bald ein Sabbatical machen und reisen. Denn irgendwann werde ich eine Familie gründen, dann ist das nicht mehr so einfach. Mein Chef, Gründer und Inhaber der Firma, hat sehr verhalten auf die Idee reagiert und schweigt das Thema tot. Wie komme ich schnell zum Ziel?

Markus M., 27 Jahre, München

Lieber Markus, die Reaktion Ihres Chefs lässt darauf schließen, dass in diesem Fall zwei Welten aufeinanderprallen. Sie fordern selbstbewusst ein Sabbatical. Damit signalisieren Sie, dass Sie unabhängig von jenem traditionellen Pflichtbewusstsein sind, das der Firmengründer wohl verinnerlicht hat und bei jungen, qualifizierten Mitarbeitern voraussetzt. Schließlich ist ihm auch nichts geschenkt worden, und er hat sich seinen Status hart erarbeitet, denkt er vermutlich. Die Tatsache, dass Fachkräfte rar sind, bringt Sie in eine starke Position und katapultiert ihn in einen inneren Konflikt: Drückt er sein Unverständnis aus oder genehmigt die Auszeit nicht, riskiert er, Sie ganz zu verlieren. Ihnen entgegenzukommen fällt ihm offenbar schwer, weil es seinen persönlichen Werten widerspricht. Oder er fürchtet, dass andere nachziehen. Entweder verdrängt er das Thema, oder er hadert noch mit sich. Bitten Sie ihn um ein Gespräch, und schildern Sie, was Sie an dem Job schätzen und warum Sie interessiert sind, dort zu arbeiten. Führen Sie die Vorteile auf, die er Ihnen persönlich und beruflich bietet. Legen Sie Ihre Motive dar, zeitweise auszusteigen, und schlagen Sie elegant die Brücke: Dank Sabbatical entwickeln Sie sich beruflich und persönlich weiter. Davon profitieren nicht nur Sie, sondern auch Ihr Arbeitgeber und die Kunden. Und: Das Unternehmen wird für junge Bewerber attraktiver.



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

KULTURWANDEL

Die Umstrukturierung klappt einfach nicht

Unser Geschäftsführer ist jung, dynamisch und entschlossen, von alten hierarchischen Strukturen wegzukommen und uns Mitarbeitern großzügig mehr Verantwortung zu übertragen. Doch viele sind damit überfordert und orientierungslos. Die Stimmung kippt gerade. Als Assistentin der Geschäftsführung sitze ich zwischen den Stühlen. Auf beiden Seiten sind zwar gute Absichten und Ziele erkennbar, doch wir hängen alle in der Luft. Wenn das so weitergeht, wird sich die Situation weiter zuspitzen. Da bin ich mir sicher. Was kann ich tun?

Karin H., 42 Jahre, Stuttgart

Liebe Karin, Veränderungen lösen Ängste aus. Viele Menschen haben keine Vorstellung davon, welche Rolle sie im Wandel einnehmen sollen. Sie verbinden mit Routine oft ein Gefühl der Sicherheit und spüren, ihre Komfortzone verlassen zu müssen. So werten sie Umbrüche als Geringschätzung ihrer Leistung in der Vergangenheit. Kraftvolle Signale der Wertschätzung und Orientierung sind dann unverzichtbar. Change-Prozesse mit einem Dialog zu starten und die Menschen aktiv einzubinden öffnet Chancen. Workshops und Coachings helfen, offen zu kommunizieren und Blockaden zu überwinden. Transparenz über Ziele und Fortschritte schafft Vertrauen. Sie haben die Chance, in beide Richtungen zu wirken; mit Fragen zu filtern, wo der Schuh drückt, und Mut zu machen. Agieren Sie verständnisvoll und lösungsorientiert, und enthalten Sie sich des Chors, der Probleme hochjubelt. Vereinbaren Sie einen Termin mit dem Geschäftsführer. Würdigen Sie sein Vertrauen, und legen Sie dar, was die Mitarbeiter überfordert. Klären Sie ihn über die schlechte Stimmung auf, und betonen Sie, dass es an der Zeit ist, die Angestellten abzuholen. Nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für jeden Einzelnen ist es wichtig, im Team gut zusammenzuarbeiten. Schlagen Sie ihm eine Veranstaltung mit Mitarbeitern vor, und skizzieren Sie den Ablauf mit dem Ziel zuzuhören, seine Perspektive darzulegen, Fragen zu beantworten und persönlich mit Mitarbeitern zu sprechen, um gemeinsam verbindende Maßnahmen zu verabschieden.

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