

DREI FRAGEN ZU MEINEM JOB

Zu allen möglichen Anlässen wird in der Firma gefeiert. Ich möchte meine Freizeit eigentlich anders verbringen, mich aber auch nicht ausgrenzen. Wie löse ich den Konflikt?

Maren, Beamtin, Oldenburg

Das Bedürfnis, Job und Privatleben zu trennen, ist legitim. Sie brauchen sich also nicht mit Ausreden („Ich bin schon verabredet“) aus der Affäre zu ziehen. Fliegt die Lüge auf, kann die Sache überhaupt erst zum Konflikt werden. Offenheit wird in der Regel akzeptiert und geschätzt. Erklären Sie Ihren Kollegen freundlich, dass Sie Ihre knappe Freizeit am liebsten mit Partner, Familie oder einem Hobby verbringen. Betonen Sie, dass das nichts mit den Kollegen zu tun habe. Allerdings rate ich, zumindest an Aktivitäten teilzunehmen, die auf Initiative von Vorgesetzten stattfinden und als Anerkennung für die Mitarbeiter gedacht sind. Eine (wiederholte) Absage könnte eventuell Irritationen hervorrufen. Vielleicht werden Sie feststellen, dass in lockerer Atmosphäre Informationen ausgetauscht werden, die auch für Ihre Arbeit wichtig sein können – und sogar Gefallen an den Team-Abenden finden.

Es antwortet: Petra Friedlaender, Trainerin und Coach mit den Schwerpunkten Entwicklungs- und Veränderungsprozesse sowie Selbstmanagement. Sie ist zudem Mitglied der EMOTION-Coaching-Datenbank. friedlaender.net

Gehen oder bleiben, sprechen oder schweigen – die EMOTION-Experten geben jeden Monat professionellen Rat

Ich weiß, dass man offen für Kritik sein soll. Trotzdem stürzt sie mich immer wieder in große Selbstzweifel. Stecke ich im falschen Job?

Svea, Assistenzärztin, München

Kritik sollte man durchaus ernst nehmen, denn meist steckt etwas Wahres dahinter. Überlegen Sie also, warum sie berechtigt sein könnte. Hilfreich ist es auch, eine vertraute Person – möglichst aus dem Jobumfeld – um eine ehrliche Einschätzung zu bitten. Und fragen Sie den Kritiker, wie seine Äußerungen zu verstehen sind: Das bringt ihn in Rechtfertigungspflicht und Sie in eine stärkere Position.

Erweist sich die Kritik als sachlich berechtigt, versuchen Sie durch sorgfältige Arbeit gegenzusteuern. Bleiben Sie gelassen! Fehler passieren – umso mehr, je höher das Arbeitstempo und je größer das Aufgabenspektrum sind. Bedenken Sie auch: Selbst Traumjobs haben ihre Schattenseiten. In der falschen Position sind Sie erst, wenn Sie sich dauerhaft gelangweilt oder überfordert fühlen, Ihre Gesundheit leidet oder der Vorgesetzte Ihre Leistung aus reiner Schikane missbilligt.

Es antwortet: Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, stellvertretende Bundesvorsitzende der FDP und Teil des Mentorinnen-Netzwerks von EMOTION. strackzimmermann.de

Seit zwei Männer zu unserer Abteilung gehören, läuft die Arbeit nicht mehr rund. Wie kann das sein?

Carina, Architektin, Mainz

Frauen-Teams sind von weiblichen Denk- und Verhaltensmustern geprägt. Kommen Männer hinzu, prallen zwei Welten aufeinander: Während „sie“ die Qualität der Zusammenarbeit daran misst, ob es „rund“ läuft, bedeutet Teamerfolg für Männer, das Projektziel zu erreichen – egal wie. Auf „ihn“ wirkt das weibliche Harmoniebedürfnis konfliktausweichend und wenig zielorientiert. Frauen empfinden „seine“ deutlichen Ansagen als unnötig schroff. Ein gutes Team braucht beides: eine klare Zielorientierung, die vorantreibt und notwendige Konflikte zulässt – aber auch eine Beziehungsorientierung, die Eskalationen vermeidet und verschiedene Meinungen integriert. Nehmen Sie scharfe Töne nicht persönlich. Definieren Sie lieber klare Meeting-Abläufe, die beide Stärken berücksichtigen, zum Beispiel: 1. Ziel formulieren (er), 2. Ideen sammeln (sie), 3. Ideen eingrenzen und auswählen (beide). So werden Sie ein SIEgER-Team.

Es antwortet: Katrin Seifarth, Trainerin, EMOTION-Coach und Autorin von „Das SIEgER-Team“ (Ellert & Richter), train-effect.de



JOBFRAGEN

Welche Frage bewegt Sie? Schreiben Sie an jobfragen@emotion.de
Erfahrene Business-Coaches finden Sie auch immer in unserer Coach-Datenbank:
www.emotion.de/coaching