

# Frag den Coach!



## Mein Büro, mein Team, mein Projekt ...

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](mailto:coach@focus-magazin.de) mailen



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

### AKUTE BÜRO-SEHNSUCHT

#### Ich bin kein Home-Office-Typ. Wie bleibe ich trotzdem motiviert?

Auch mich zwingt die Corona-Krise, im Home-Office zu arbeiten. Bislang habe ich Beruf und Privatleben konsequent getrennt. Erstens: Mir ist es wichtig, zu Hause im wahrsten Sinne des Wortes abzuschalten. Zweitens: Ich brauche den Austausch im Team und das Gefühl dazuzugehören. Sonst gehe ich ein wie eine Primel. Ich bin also alles andere als ein Home-Office-Typ. Ja, und es fällt mir tatsächlich sehr schwer, mich darauf einzustellen. Mangels Alternative frage ich mich: Wie bleibe ich als Heimarbeiterin motiviert?  
Maria, 35, Großraum Karlsruhe

Jetzt heißt es umdenken. Bekennen Sie: Ja, ich bin bereit, die neue Situation zu meistern. Machen Sie sich klar, was Sie gewinnen: etwa Zeit für Yoga, die Sie sonst zum Pendeln brauchen. Wichtig ist: Strukturieren Sie Ihren Tag. Räumen Sie abends Ihre Wohnung auf. Steigen Sie morgens zu einer festen Uhrzeit ein. Erledigen Sie Routinearbeiten direkt, so verkleinern Sie Ihren To-do-Stapel, bevor Sie Pause machen – idealerweise nach 90 Minuten konzentrierter Arbeit. Wenn möglich: Bleiben Sie zeitweise offline. Wenn Sie Kinder haben, nehmen Sie Nachbarschaftshilfe an oder kommunizieren Sie Ihre Arbeitszeiten klar. Probieren Sie aus, was Sie in den Büromodus bringt. Sind es Stoffhose und Pumps? Oder der morgendliche Gang zum Bäcker, den Sie bewusst vor Bürobeginn machen? Oder Kopfhörer gegen Lärm? Sie sind nicht allein. Teilen Sie mit, was Sie brauchen: ein tägliches Telefonat mit dem Chef oder Online-Meetings im Team. Auch digitale Projektmanagement-Tools erleichtern das Miteinander auf Distanz.



### DICKE LUFT

#### Mein Team kann einen Kollegen nicht riechen

Ich bin Führungskraft bei einer Behörde. Kürzlich habe ich ein Team von einem Altersteilzeiter übernommen, der sich jetzt verabschiedet hat. Was zunächst Bauchgefühl war, bestätigt sich nun: Die Mitarbeiter meiden einen ihrer Kollegen. Sie tuscheln, rümpfen die Nase. Der Grund: Sein Körpergeruch ist auffallend unangenehm. Ich frage mich: Wie spreche ich das Problem richtig an? Und wie wirke ich Mobbing entgegen? Offenbar kultivieren die Kollegen ihre Abwehrhaltung seit geraumer Zeit.

Volker, 58, Bremen

Riecht ein Kollege schlecht, können mangelnde Hygiene oder Krankheit die Ursachen sein. Offenbar wird Ihr Mitarbeiter deshalb ausgegrenzt. Es ist also Zeit, klar unter vier Augen mit dem Betroffenen zu sprechen. Diskretion ist wichtig, aber es hilft nichts, um den heißen Brei herumzureden. Sagen Sie: „Ich nehme wahr, dass Sie auffallend riechen.“ Hören Sie aufmerksam zu, und bieten Sie Hilfe an. Je schneller Sie als neuer Chef aktiv werden, desto besser. Und: Sprechen Sie mit den restlichen Kollegen. Schildern Sie offen, was Sie beobachten, und hören Sie zu. Betonen Sie, wie wichtig Ihnen Kollegialität und offene Kommunikation sind. Je nach Fallschärfe ist es angesagt, über arbeitsrechtliche Folgen für Mobbing-Täter sachlich aufzuklären. Stellen Sie sich vor beiden Gesprächen unbefangen und wertschätzend auf Ihre Gegenüber ein. Gut möglich, dass die konsequente Konfrontation schnelle Klärung bringt. Eines ist sicher: Dank Ihrer Klarheit positionieren Sie sich und die Werte, für die Sie stehen, glaubwürdig und aufrichtig.

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

### UNFAIRE KRITIK

#### Wie stelle ich die üble Nachrede ab?

Ich bin in einem wachsenden IT-Unternehmen angestellt. Wir arbeiten agil und organisieren uns selbst. Das klappt gut. Für mich heißt das auch: Wenn es brennt, gebe ich Aufgaben ab. So kann ich mit ganzer Kraft ein Projekt leiten, das die Führung mit erster Priorität aufgegleist hat. Neuerdings wird mir zugetragen, dass eine Kollegin sich hinter meinem Rücken beschwert, ich würde mich drücken und eine ruhige Kugel schieben. Was raten Sie mir?

Julia, 43, München

Transparenz fördert Vertrauen. Kommunizieren Sie offen genug, was Ihre Prioritäten begründet? Informieren Sie konsequent. Heben Sie hervor, wer auf welche Weise zum Erfolg beiträgt. So würdigen Sie die Teamleistung, ohne sich selbst hervorzuheben. Erhellend ist: Wenn Sie gelassen handeln und sprechen, beruhigen Sie sich und andere. Versetzen Sie sich in die Lage der Kollegin, die Sie anschwärzt. Denn oft kritisieren Menschen an anderen das, was Sie selbst an sich vermissen. Fragen Sie sich: Welches Bedürfnis möchte die Mitarbeiterin für sich erfüllen? Möglich, dass es ihr wichtig ist, selbst mehr Verantwortung zu tragen, sich mit anderen auszutauschen oder als wichtige Informantin geschätzt zu sein. Sprechen Sie mit ihr und fragen Sie, wie es ihr geht – auch, ob es etwas Wichtiges gibt, was sie Ihnen sagen möchte. Denkbar, dass Sie Wünsche entlarven, die sogar erfüllbar sind. Wenn nichts kommt, thematisieren Sie klar und ruhig, was Ihnen zugetragen wurde. Formulieren Sie in Ich-Botschaften vorurteilsfrei. Und erklären Sie, dass Sie zu Ihren Werten und Idealen stehen – auch wenn es darum geht, einen guten Job zu machen.