

Frag den Coach!



Schwierige Situation, neue Herausforderungen

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



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

TEAMBUILDING

Büropräsenz trotz Home-Office-Offensive anstreben?

Ich bin Kundenberater in einem zehnköpfigen Team einer Werbeagentur. Corona hat gezeigt: Die meisten von uns schätzen das Home-Office und wollen auch künftig mehr daheim arbeiten. Ich habe unser persönliches Miteinander, den Plausch, das gemeinsame Feierabend-Chill-out schon im Shutdown vermisst – trotz Web-Meetings. Ich fürchte, dass unser Wir-Gefühl noch mehr leidet, wenn wir weiter remote arbeiten. Und unser Teamleiter wirkt auf mich gerade stark überlastet. Was kann ich tun?
René, 42, Dresden

Bekennen Sie, was Sie bewegt. Sprechen Sie offen an, was Sie schätzen und was Sie brauchen – bei Ihrem Chef oder im Team. Brainstormen Sie im Plenum, wie Sie miteinander in Kontakt bleiben. Bewährt haben sich: Teambuilding-Events, die mit virtuellen Spielen die Gemeinschaft fördern. Präsenztreffen, um Erfolge zu feiern. Eine Ideeninsel, wie Sie Kundennähe neu denken. Ein Workshop, um Stärken zu benennen, die Sie dank Corona entdeckt haben. Wichtig: Sicherheit geht vor. Persönliche Begegnungen sind mit Abstand am besten. Virtuelle Kaffeerunden bieten Raum für Informelles. Gruppen stärken sich auch, wenn sie auf Distanz Projekte planen, wenn sie regeln, wer wofür zuständig ist. Bedenken Sie: Ihre Führungskraft braucht das Team. Tauschen Sie untereinander aus, was Sie beobachten: dass Ihr Teamleiter zu viel arbeitet. Schlagen Sie ihm vor, die Mannschaft neu aufzustellen, Jobs anders zu verteilen und Prioritäten zu überdenken. Daraus resultieren Chancen für alle, sich selbst weiterzuentwickeln und die Agentur zukunftsfähig auszurichten.



ZEITMANAGEMENT

Wie erledige ich im Home-Office die Aufgaben, die von mir erwartet werden?

Ich leite die Abteilung Human Resources in einem Industriebetrieb. Seit wir im Home-Office sind, arbeite ich kaum noch operativ. Jeder will mit mir sprechen, sich mitteilen, fragen – und ich spüre, wie wichtig das für die Mitarbeiter jetzt ist. Doch meine To-dos bleiben liegen. Corona hat meinen Tag komplett verändert. Und das wird so bleiben. Unser Arbeitgeber unterstützt Heimarbeit in Zukunft mit erster Priorität und will sie beibehalten. Was kann ich tun, um mir selbst und dem Team gerecht zu werden?
Thomas, 47, Ulm

Führen auf Distanz bedeutet, dass Sie mehr für Ihre Mitarbeitenden da sind, die räumliche Distanz verlangt gefühlte Nähe. Der eine braucht das mehr, die andere weniger. Gleichzeitig bremsen Sie sich selbst aus: Ihnen fehlt die Zeit für Operatives. Organisieren und strukturieren Sie sich neu. Halten Sie Web-Meetings zum Start und Ausklang jeder Woche ab. Führen Sie täglich Updates durch. Begrenzen Sie aber die Dauer dieser Formate. Das fördert die Disziplin. Arbeiten Sie mit einer digitalen Teamtafel, um Kapazitäten zu planen, Wochenziele zu fixieren und Aufgaben zu priorisieren. Es empfiehlt sich, dass Sie dieses Medium auch nutzen, um Infos zu zentralisieren, die alle betreffen. So bündeln Sie die Teamansprache und umgehen Einzelgespräche. Reservieren Sie Zeiteinseln für sich, und kommunizieren Sie klar, wann Sie offline sind. Sensibilisieren Sie die Geschäftsführung dafür, dass Sie jetzt über Gebühr als Mutmacher, Impulsgeber und sogar Coach gefragt sind. Vermutlich ist die Zeit längst reif, um Ihre Soft Skills zu fördern und Ihr Jobprofil zeitgemäß zu gestalten.

BEREIT FÜR NEUES

Wie verkaufe ich meinen Wunsch nach neuen Aufgaben überzeugend?

Ich würde mich gern innerhalb des Beratungsunternehmens verändern, für das ich seit fünf Jahren arbeite. Am liebsten möchte ich völlig neue Aufgaben übernehmen. Wie begründe ich mein Anliegen am besten? Und wie spreche ich meinen Chef darauf an?
Anna, 32, Konstanz

Sie wollen Ihrem Arbeitgeber treu bleiben? Das spricht für Ihre Loyalität. Vereinbaren Sie einen Termin mit Ihrem Chef in eigener Sache. Schildern Sie, warum Sie Ihre Arbeit schätzen. Welche Werte teilen Sie mit dem Arbeitgeber? Was erleben Sie Positives? Und: Berichten Sie, wie Sie sich entwickelt haben, und sagen Sie Danke für die bisherige Unterstützung. Erzählen Sie, was Sie eigeninitiativ erreicht und welche Hürden Sie genommen haben. Thematisieren Sie Ihre Vision. Sprechen Sie offen aus, an welcher Stelle Sie sich sehen. Wenn Sie das nicht wissen: Entwerfen Sie selbst ein neues Jobprofil. Suchen Sie noch die passende Alternative? Dann gilt: Fragen Sie nach einem Laufbahn- und Karriere-Coaching. So lernen Sie sich selbst besser kennen und gewinnen Klarheit über die Aufgabe, die Sie zufrieden macht. Ich bin sicher, Ihre offenen Worte kommen an. Ihr Vorgesetzter möchte Sie bestimmt nicht verlieren. Aus gutem Grund haben vorausschauende Arbeitgeber Talentmanagement-Programme etabliert: Es ist wesentlich wirtschaftlicher und effizienter, Beschäftigte zu halten, statt neue zu rekrutieren. Immer mehr Unternehmen sind offen für kreative Lösungen und flexible, auch interdisziplinäre Jobmodelle.

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