

Frag den Coach!



Neue Chefin? Neu am Start? Neue Ansprüche?

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.

WIEDEREINSTIEG

Wie gelingt die Rückkehr nach einem Burnout?

Nach meiner Scheidung und Mehrbelastung im Job hatte ich einen Zusammenbruch: Diagnose Burnout. Nun bin ich in der Reha, werde psychologisch betreut und lerne Techniken zur Entspannung. Ich realisiere, dass ich auch im Alltag etwas ändern muss. Und ich verstehe endlich, wie wichtig es ist, Nein zu sagen. Mein Wiedereinstieg steht an, und ich frage mich: Wie kann ich im Büro gut für mich sorgen, also auch Grenzen setzen, ohne die Kollegen gegen mich aufzubringen?

Ursula, 47, Wiesbaden

Sie sind entschlossen, für sich selbst einzustehen. Das ist gesund. Bedenken Sie gleichzeitig: Sie haben nun längere Zeit bei der Arbeit gefehlt. Burnout in den eigenen Reihen führt oft zu Unsicherheit und Unbehagen. Vorgesetzte und Kollegen fragen sich: Haben wir Fehler gemacht? Können wir unterstützen? Aber auch: Wie schützen wir uns selbst vor Burnout? Für Sie heißt das: Seien Sie klar und ehrlich – mit sich selbst und den anderen. Machen Sie sich immer wieder bewusst, was Sie belastet und was Ihnen guttut, bei Bedarf mithilfe eines Therapeuten oder Coachs. Und: Kommunizieren Sie offen; zunächst mit Ihrem Chef, danach im Team, soweit Sie das möchten. Erzählen Sie, was Sie erlebt und gelernt haben. Erklären Sie auch, was Sie ändern, um gut für sich zu sorgen. Ja, formulieren Sie Wünsche und Bitten. Sagen Sie außerdem, was Sie an Ihrem Job und dem Umfeld schätzen. Beschreiben Sie Ihre Erleichterung, wieder da zu sein, genauso wie Ihre Sorgen. Wichtig: Bleiben Sie im Austausch, und teilen Sie sich mit. Möglicherweise setzen Sie sogar als Botschafterin für das Thema Gesundheit wertvolle Impulse.



ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT

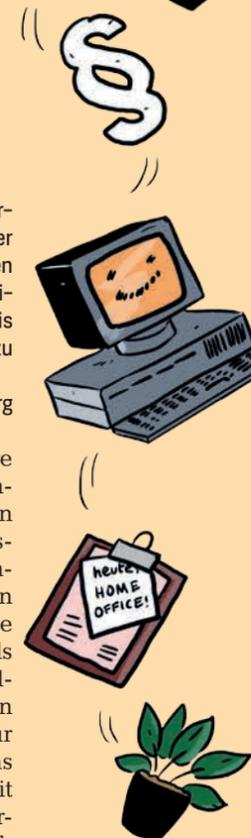
Die Ansprüche der Bewerber steigen, müssen wir alles mitmachen?

Ich bin Partner einer Kanzleiboutique und für die Rekrutierung verantwortlich. Wenn es uns überhaupt gelingt, geeignete Bewerber kennenzulernen, sind wir oft mit überhöhten Gehaltsvorstellungen konfrontiert. Auch wünschen sich junge Anwälte flexible Arbeitszeiten oder Home-Office-Modelle. Unserer traditionellen Berufspraxis entspricht das keineswegs. Wie schaffen wir es, unserer Linie treu zu bleiben und gleichzeitig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein?

Alexander, 55, Hamburg

Bestimmt sind Sie bei Mandanten erfolgreich, doch Ihre Wunschbewerber erreichen Sie nicht. Viele junge Anwälte sind zwar ambitioniert, doch nicht bereit, jeden Preis zu zahlen und obligatorisch Überstunden zu leisten. Freunde, Familie und Freizeit sind wichtig. Es zählen Teamkultur, Weiterbildung und der Wunsch, einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Klar, Nachwuchstalente sind rar. Das stärkt die Position der Jobkandidaten. Als eine mitarbeiterorientierte Kanzlei sollten Sie Vorstellungsgespräche nutzen, um sich als attraktive Partnerin zu präsentieren. Stellen Sie sich mutig infrage. Wofür stehen wir? Welchen sozialen Beitrag leisten wir? Was zeichnet uns als Persönlichkeiten aus? Wie gehen wir mit jungen Kollegen um? Ihr unverwechselbares Profil erhöht die Chance, Menschen zu begeistern, die wirklich zu Ihnen passen. Wichtig: Nähern Sie sich den Werten der nächsten Generation, weil auch Sie von Youngstern lernen können. Treten Sie in einen Dialog, und bewegen Sie sich mit so kreativen wie flexiblen Lösungen aufeinander zu.

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



FÜHRUNGSKONFLIKT

Wie nehme ich als neue Chefin mein Team mit?

Seit zehn Wochen bin ich neue Teamleiterin in der IT eines Pharma-Unternehmens. Meine Mitarbeiter kennen sich und haben bereits andere Projekte erfolgreich realisiert. Nun stoße ich vermehrt auf Widerstand und höre: Mein Vorgänger habe das Team besser im Griff gehabt, das Miteinander sei kooperativer gewesen, die Stimmung entspannter. Mit meinen Ansätzen und neuen Aufgaben beiße ich auf Granit. Was raten Sie mir?

Barbara, 39, Großraum Frankfurt am Main

Veränderungen wecken oft Ängste. Deshalb ist es so wertvoll, aufmerksam auf das Vergangene zu schauen. Interessieren Sie sich aufrichtig für das, was vor Ihrer Zeit war. Sonst riskieren Sie, Loyalität und Teamgeist zu verspielen. Sagen Sie, dass Sie Zusammenhänge und Hintergründe verstehen wollen. Sprechen Sie aus, dass es Ihnen wichtig ist, Ihre neuen Kollegen kennenzulernen. Übersteigter Aktionismus und Schnellschüsse schaffen Distanz. Auch ein abrupt eingeläuteter Kurswechsel provoziert Widerstand. Erarbeiten Sie gemeinsam: Was ist bisher gut gelaufen? Worauf gründen unsere Stärken? Aber auch: Was hat uns gebremst? Was wünscht sich jeder Einzelne? Und Sie als Führungskraft? Vertrauen entsteht dann, wenn Sie Ziele transparent machen und Motive für Entscheidungen offenlegen. So öffnen Sie die Tür für ein konstruktives Miteinander. Geben Sie auch zu, wenn Sie etwas nicht wissen. Wer einen neuen Job antritt, macht sich oft selbst Stress und reagiert auf Druck von oben. Nehmen Sie sich Zeit, und achten Sie gut auf sich. Selbstreflexion und bewusste Auszeiten bewahren Sie davor, Ihre Ressourcen über Gebühr zu strapazieren.