

DREI FRAGEN ZU MEINEM JOB

**Gehen oder bleiben,
sprechen oder schweigen –
die emotion-Experten
geben jeden Monat pro-
fessionellen Rat**

**Wie überzeuge ich meine
Mitarbeiter, dass bei uns
Überstunden manchmal
unvermeidbar sind?
Maren, Teamleiterin
Einkauf, Bonn**

Worte allein helfen wenig. Reflektieren Sie sich zunächst selbst – eine gute Chefin zu sein ist harte Arbeit. Das beste Mittel, um Mitarbeiter auf seine Seite zu bekommen, ist Identifikation zu schaffen: Wer das Gefühl hat, das Produkt oder Projekt sei auch sein „Baby“, ist in wichtigen Phasen zu Überstunden bereit. Versuchen Sie also, Ihre Mitarbeiter von Anfang an in Prozesse zu integrieren. Fördern Sie den Teamgeist – durch Meetings in angenehmer Atmosphäre, gemeinsame Mittagspausen oder mal ein Feierabend-Event. Stärken Sie Ihre eigene Bindung zu den einzelnen Teammitgliedern. Führen Sie regelmäßig Mitarbeitergespräche, um jeden in Bezug auf seine Talente optimal einsetzen zu können. Loben Sie gute Leistung, auch indem Sie Verantwortung übertragen. Und betrachten Sie Überstunden nicht als selbstverständlich, sondern zeigen Sie sich in ruhigeren Phasen großzügig und flexibel, wenn Ihre Mitarbeiter beispielsweise dann mal früher gehen oder später kommen möchten. **Es antwortet: Jennifer Kroll, Leiterin des Verlags Eden Books in Berlin. Sie ist Teil des Mentorinnen-Netzwerks von emotion.**

**Ich habe um ein Zwischen-
zeugnis gebeten – und soll
es nun selbst schreiben.**

**Wie mache ich das? Katharina,
Assistentin, Offenbach**

Betrachten Sie es doch als Chance! Sie beginnen mit den Angaben, wann und in welcher Position Sie in der Firma angefangen haben. Dazu gehört eine Kurzbeschreibung des Unternehmens, die in der Regel von der Personalabteilung vorgegeben wird. Bei der folgenden Schilderung Ihrer bisherigen Aufgaben setzen Sie den Fokus auf diejenigen, die für Ihren angestrebten Jobwechsel bedeutend sind. Diese sollten bei der Beurteilung am besten abschneiden, Gleiches gilt für die Beschreibung Ihrer zukunftsrelevanten Soft Skills. Halten Sie sich an die „Zeugnissprache“ (seriöse Internetseiten oder Arbeitsrechtler zurate ziehen!). Nur Bestnoten zu vergeben, wirkt aber unglaublich. Bedenken Sie auch, im Präsens zu schreiben, da Sie ja noch im Unternehmen sind. Und vergessen Sie nicht die Begründung für das Zwischenzeugnis: Nur eine Veränderung Ihres Arbeitsplatzes, etwa durch neue Aufgaben oder einen Chefwechsel, rechtfertigt eine Beurteilung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Es antwortet: Erik Koopmann, Anwalt mit
Schwerpunkt Arbeitsrecht, aus Hamburg
(www.ra-notar-koopmann.de).**

**Ich darf ein wichtiges
Projekt betreuen, aller-
dings mit einer Kollegin,
der ich nicht traue. Kann
das gut gehen? Jule,
Werbekauffrau, Berlin**

Worauf beruht Ihr Misstrauen? Hat sich die Kollegin bereits unrechtmäßig verhalten? Oder warnt Sie „nur“ Ihre Intuition? Um ein Vorgespräch mit ihr kommen Sie nicht herum, wenn Sie das Projekt zum Erfolg bringen wollen. So ein Austausch hilft, Ihr Bauchgefühl zu überprüfen. Nutzen Sie es, um klare Zuständigkeiten und Regeln für den Projektablauf festzulegen, auf die Sie sich später in möglichen Konfliktsituationen berufen können. Bereiten Sie sich mit Notizen intensiv auf die Besprechung vor, setzen Sie sich Gesprächsziele. Ich rate in diesem Fall sogar, nicht nur die Sachebene zu thematisieren, sondern Ihr „schlechtes Gefühl“ offen anzusprechen. Wichtig ist dabei die Ich-Perspektive: „Ich freue mich auf das Projekt, habe aber Zweifel, was unsere Zusammenarbeit betrifft.“ Die Reaktion der Kollegin – verständnisvoll, weil sie vielleicht ähnlich fühlt, oder getroffen und beleidigt – wird Ihnen mehr Klarheit verschaffen, ob eine Teamarbeit überhaupt möglich ist.

**Es antwortet: Bettina Sabath,
Trainerin, Business-Coach und
Mediatorin. Sie ist Mitglied der
emotion-Coaching-Datenbank.**



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**