

SERIE: KARRIEREWEGE

JWT-Chef Jörg Spreitzer über Spaß an der Arbeit – und warum Werbung sein Hobby ist.

SEITE 3



MARTIN GNEDT

BESPRECHUNG

Unsympathischer Kollege

Nicht immer stimmt das Klima im Büro. Doch was tun, wenn ich mit jemand zusammenarbeiten muss, den ich nicht leiden kann? Unternehmensberaterin und Coach Reinhilde Hört-Hehemann über Wege aus der Krise.

KURIER: *Zwischenmenschliche Spannungen sind für viele Büroalltag. Was kann ich ändern, um das Klima zu verbessern?*

Reinhilde Hört-Hehemann: Wenn man den Kollegen nicht leiden kann oder

schlecht zusammenarbeitet, dann sollte man sich fragen: Warum ist das so und seit wann? Handelt es sich um einen neuen Kollegen, sollte ich ihn nicht mit meiner Freundschaft überfallen, sondern kleine Angebote machen: Hilfe anbieten, Feedback geben.

Was aber, wenn die Probleme schon längere Zeit bestehen?

Dann muss man sich fragen: Wie ist die schlechte Beziehung entstanden? War sie von Anfang an schlecht, oder gab es einen gewissen Auslöser für den Konflikt? Hat sich die Situation dann hochgeschaukelt? Hat man hier Klarheit, sollte man das Gespräch mit dem betreffenden Kollegen suchen.

Wie beginnt man ein solches Gespräch?

Am besten, indem man den eigenen Standpunkt schildert, und Ich-Botschaften sendet. Auf keinen Fall sollte man Vorwürfe machen. Besser als „Du magst mich nicht“ wäre: „Ich habe das Gefühl, etwas passt nicht“ oder: „Es gibt Spannungen, ich würde ger-

ne mit dir reden.“

Und wenn der Kollege nicht daraufeingeht?

Eine Regel ist, stets offen und respektvoll zu bleiben. Auch wenn der Kollege mit Vorwürfen reagiert, man sollte sich nicht auf seine Ebene begeben. Sonst eskaliert die Situation.

„Wichtig ist die Bitte, bei der Arbeit konstruktiv zu bleiben.“

R. Hört-Hehemann
Unternehmensberaterin

Was, wenn sich nach dem Gespräch die Situation nicht bessert?

Wenn der andere weiter untergriffig ist, oder spitze Botschaften schickt, kann

ich diese bis zu einem gewissen Grad ignorieren. Wichtig ist die Bitte, bei der Arbeit konstruktiv zu bleiben. Schließlich muss man zusammenarbeiten, nicht die besten Freunde werden. Werden die Angriffe zu heftig, kann man den Chef als Vermittler einschalten.

Was, wenn der Chef nicht mit dem Mitarbeiter kann?

Das ist eine Frage des Führungsstils. Ist dieser kooperativ, sollte der Chef in einem Vier-Augen-Gespräch darüber reden. Sagen, was ihn stört und welches Verhalten er sich wünscht. Wichtig ist, die eigenen Gefühle zu hinterfragen. Vielleicht erinnert mich der Mitarbeiter an jemand, an den ich eine schlechte Erinnerung habe? Dazu muss die Führungskraft reflexionsfähig sein und eigene Schwächen erkennen.

– Teresa Richter-Trummer



PRIVAT