

Eine Frage – zwei Meinungen

Meine Kollegin und ich teilen uns die administrative Arbeit für die Geschäftsführung. Mir ist schon mehrfach aufgefallen, dass sie Aufgaben sehr langsam zu Ende bringt und wenig lösungsorientiert arbeitet. Einfachheitshalber übernehme ich einen Grossteil der Arbeit, doch so kann es langfristig nicht weitergehen.

Claudia, Sachbearbeiterin Administration



Silke Weinig

Bei der Zusammenarbeit im Team offenbaren sich immer Unterschiede im Arbeitstempo und beim Arbeitsstil. Dem lieben Frieden zu Willen nichts zu sagen, ist dauerhaft keine Lösung. Die Gefahr besteht, dass kalt ausgetragene Konflikte die Atmosphäre vergiften. Jedoch obliegt es dem Vorgesetzten die Arbeitsleistung eines Angestellten zu beurteilen. Solange Sie Arbeiten von Ihrer Kollegin übernehmen, wird Ihr Chef jedoch weder wissen, dass Sie mit der Arbeitssituation unzufrieden sind, noch warum. Ohne Aussprache wird Ihre Kollegin ebenso im Dunkeln tappen.

Mein Vorschlag: analysieren Sie die Situation sorgfältig, sammeln Sie Fakten, und wenn Sie das Gespräch suchen, dann sprechen Sie sie nicht auf Ihre vermeintliche Langsamkeit an. Konzentrieren Sie sich auf Themen wie Abgabetermine, Qualitätsstandards oder Aufgabenteilung. Ihre Job Description kann die Basis dafür sein.

Zur Gesprächsvorbereitung braucht es sowohl eine Situationsanalyse, wie auch eine Selbstreflexion: Ist die Kollegin wirklich langsam oder bin ich zu schnell? Wie arbeitet sie und was spricht für ihr Arbeitstempo? Was stört mich an ihrem Arbeitsstil und warum? Wie ist die Qualität ihrer Arbeit – Langsamkeit ist nicht gleichbedeutend mit low performance. Was würde schlimmstenfalls passieren, wenn ich ihr nicht mehr unter die Arme greife? Inwiefern würde mir das Probleme bereiten? Was hilft mir diesen inneren Konflikt auszuhalten? Fragen Sie sich auch: Würde ich gerne manchmal langsamer arbeiten? Mir für bestimmte Aufgaben mehr Zeit lassen?

Silke Weinig studierte Wirtschaftsgeografie und Psychologie. Sie ist Trainerin, Coach und Bloggerin für Selbstmanagement.



Petra Rohner

Stillschweigen und zusätzliche Arbeit zu übernehmen ist nur eine scheinbar gute Lösung. Durch die auf beiden Seiten unbewusst entstehenden Vorwürfe stellen sich bereits nach kurzer Zeit Gefühle von Unzufriedenheit und Ungerechtigkeit ein. Es ist sehr gut möglich, dass Ihre Kollegin Ihren zusätzlichen Einsatz – den Sie für notwendig halten – als nicht notwendig oder sogar als bevormundend erachtet und sich dadurch verletzt fühlt.

Suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Kollegin. Ein klärendes Gespräch ist sicher unbequem, gewinnt aber durch eine gute Vorbereitung.

Zu dieser Vorbereitung gehört auch eine Analyse der gemeinsamen Aufgaben. Jobsharing bedeutet nicht automatisch, dass alle Arbeiten hälftig geteilt werden müssen. Haben Sie den Mut anzuregen gemeinsam herauszufinden, wo ihre jeweiligen Stärken liegen und berücksichtigen Sie diese bei der Aufteilung der Arbeit. Vergessen Sie dabei nicht, auch die Verantwortlichkeiten für sich neu zu definieren.

Bereiten Sie sich aber auch darauf vor, dass trotz eines guten Gesprächs die Zusammenarbeit für beide Seiten nicht zufriedenstellend ist. Hier kann die sogenannte Biostruktur-Analyse eine wertvolle Sicht auf die Situation vermitteln. Für diese Analyse werden die Menschen in verschiedene Grundtypen eingeteilt, bei denen Erziehung und Lebenslauf keine Rolle spielen. So kann das Verständnis von Ordnung, vom leeren Schreibtisch bis hin zum mehr oder weniger chaotischen Berg von Unterlagen reichen. Es geht dabei also nicht in erster Linie um die Beurteilung was falsch oder richtig ist, sondern um die Akzeptanz der Arbeitsstruktur des Gegenübers.

Petra Rohner ist Inhaberin der PR Consulting GmbH, Erwachsenenbildnerin und gründete die Stiftung SWONET (Swiss Women Network).

Haben Sie auch eine Frage?
Schreiben Sie uns: redaktion@missmoneypenny.ch