

Herausfordernde Situationen

Hier finden Sie Anhaltspunkte und anregende Fragen der Fachberatung des KV Schweiz, die Ihnen die Handhabung herausfordernder Situationen im Berufsleben erleichtern. Durch den Rollenwechsel vom Lernenden zum «Mitarbeitenden auf selber Augenhöhe» bedingte Situationen sind manchmal nicht ganz einfach. Des Weiteren können auch befremdende Momente entstehen, wenn am Arbeitsplatz Dinge aus dem Privatleben bekannt werden.

Rollenwechsel

Der Rollenwechsel im Berufsleben bringt zusätzliche Verantwortung mit sich. Wie sollen Sie damit umgehen?

Als Erstes machen Sie sich diesen Rollenwechsel bewusst, er geschieht nicht überall automatisch. Zur Veranschaulichung: Ab nun fragen Sie nicht mehr, ob Sie jetzt essen gehen dürfen, sondern teilen mit, dass Sie in den Mittag gehen. An was machen Sie diesen Wechsel sonst noch fest? Was wollen oder sollen Sie an Mehrverantwortung übernehmen? Wie kommen Sie dahin?

Arbeiten Sie in Ihrem Lehrbetrieb weiter, ist es sinnvoll diesen Übergang für alle Mitarbeitenden sichtbar zu machen. Beispielsweise in einer Teamsitzung als neue/r Mitarbeiter/in begrüsst zu werden, hilft Ihren Kollegen/innen diesen Wechsel wahrzunehmen.

Obwohl Sie nun Mitarbeiter/in sind, wissen Sie nicht alles. Wie können Sie dennoch Fragen stellen?

Niemand hat je ausgelemt. Trauen Sie sich weiterhin zu fragen oder erst recht. Denn die Verantwortung sich weiterzuentwickeln und zu lernen, liegt nun ganz in Ihren Händen und nicht mehr in denen Ihres/r Berufsbildners/in. Finden Sie selbst keine Informationen, fragen Sie ganz einfach.

Oft ist eine gewisse Erwartungshaltung an neu eingestiegene Mitarbeitende zu spüren, eine Weiterbildung zu machen. Wie ist mit einem solchen gesellschaftlichen Druck umzugehen, wenn Sie sich selbst noch nicht für eine Weiterbildung entschieden haben?

Kennen Sie die genauen Anforderungen von Ihrem Vorgesetzten an Sie? Entsprechen Sie diesen oder können Sie Ihr Fähigkeitsprofil selbst ergänzen? Wenn Ihre

neue Funktion von Beginn an spezifisches Wissen verlangt, das Sie nicht besitzen, ist eine Weiterbildung durchaus sinnvoll. Ansonsten können Sie sich Zeit lassen, um vertiefte Einblicke in verschiedene Bereiche zu gewinnen und sich später gezielt weiterzubilden. Bringen Sie selbst Ideen ein, dann können Ihnen Ihre Vorgesetzten weniger aufbrummen.

Private Belastungen

Private Angelegenheiten können einen ganz schön einnehmen. Vor allem wenn schlechte Ereignisse einem den Schlaf rauben und die Laune konstant tief halten. Wie kommuniziert man im Geschäft, dass man etwa aufgrund von Liebeskummer nicht auf der Höhe ist?

Lassen Sie private Probleme zu Hause. Ihr Arbeitgeber kauft Ihre Arbeitsleistung. Er hat somit Anrecht darauf, dass Sie Ihre Arbeit gut und angemessen verrichten. Sehen Sie den Arbeitsort als Liebeskummerfreien Raum, wo Sie Abstand von Ihrem Innenleben gewinnen können.

Wie erbringen Sie dennoch die von Ihnen erwartete gute Leistung und erfüllen Ihre Arbeiten auf die gewohnte Art?

Das Problem will behandelt werden, doch nicht jetzt. Um Ihren Kopf frei zu bekommen, schreiben Sie alles, was Sie rund um Ihr Problem beschäftigt, auf ein Blatt. Legen Sie dieses zu Hause zur Seite und gehen Sie arbeiten. Wenn Sie abends nach Hause kommen, nehmen Sie das Aufgeschriebene zur Hand und grübeln in Ruhe.

In der Familie oder engstem Umfeld sind Dinge im Gange, die Sie psychisch belasten und Ihre Konzentration rauben. Sollen Sie unter solchen Umständen frei nehmen?

Hat das Ereignis für Sie grosses Ausmass, nehmen Sie sich frei, holen Sie Luft. Oder sind Sie nicht trotzdem imstande zu arbeiten? Eventuell bringt Ihnen die Arbeit willkommene Zerstreung. Klar ist, wenn Sie ins Geschäft gehen, dann sollten Sie auch fähig sein zu arbeiten.

Sollen private Angelegenheiten kommuniziert werden oder zeugt das von Schwäche oder Unfähigkeit, seine Angelegenheiten zu regeln?

Transparenz ist nicht in jedem Falle empfehlenswert. Einerseits ist zu überlegen, wie Ihr Betrieb damit umgeht. Reagiert Ihr/e Vorgesetzte/r mit einem offenen Ohr oder streng? Wie sind die zwischenmenschlichen Beziehungen in Ihrem Team? Wie handhaben das Ihre Mitarbeitenden?

Andererseits ist zu bedenken, wie Sie sich am wohlsten fühlen. Was wollen Sie damit erreichen? Bekommen Sie dadurch Unterstützung? Erleichtert es Sie, wenn Sie darüber reden? Brauchen Sie Schonung? Wäre diese angebracht? Was handeln Sie sich selbst Negatives dabei ein? Wie verletzlich machen Sie sich gegenüber anderen Mitarbeitenden? Wägen Sie vor einer solchen Mitteilung ab, was Sie damit bezwecken wollen und welche Konsequenzen folgen können.

Wie teilen Sie einen Todesfall in Ihrer Familie mit? Haben Sie Anspruch, der Arbeit fern zu bleiben?

Bei einem Todesfall haben Sie gesetzlichen Anspruch auf Freitage. Ein anständiger Vorgesetzter nimmt sowieso Rücksicht auf Ihre Lage. Auch hier gilt, entweder Ihnen geht es nicht gut, Sie sind krank und bleiben daher zu Hause um zu trauern. Oder Sie gehen arbeiten und versuchen, 100% zu geben. Erwarten Sie keine Schonung. Fällt es Ihnen schwer, Ihre Trauer zu verarbeiten, beanspruchen Sie professionelle Hilfe.

TIPP

Bevor Sie eine ungewöhnliche Nachricht mitteilen, überlegen Sie sich

- > Was will ich bezwecken?
- > Mit welchen Reaktionen muss ich rechnen?
- > Welche Vorteile erhoffe ich mir, wenn mein Arbeitgeber davon weiss?
- > Welche Nachteile handle ich mir damit ein?
- > Wie habe ich vor, dieses Problem zu lösen?

Herausfordernde Situationen

Unangenehmes thematisieren

Es ist ein offenes Geheimnis, dass der optische Auftritt Ihres Vorgesetzten/Mitarbeitenden stossend ist und auch schon von Kunden bemängelt wurde. Weisen Sie diese Personen daraufhin? Wenn ja, wie? Bedenken Sie dabei unbedingt die Konsequenzen. Natürlich können Sie sagen, was Sache ist, aber Sie müssen mit den Folgen leben können. Je nach dem sind diese unangenehm oder die betroffene Person reagiert locker. Wägen Sie das selbst ab. Sicherlich ist auf eine/n Vorgesetzte/n anders zuzugehen als auf eine/n Mitarbeiter/in.

Sie fühlen sich in Ihren Aufgaben zu wenig betreut resp. Ihre Aufgaben sind zu unkonkret und nach Erledigung dieser wird Ihre Arbeit kritisiert. Wie können Sie das Ihrem Vorgesetzten angemessen und konstruktiv rückmelden? Wie können Sie nach genaueren Vorgaben fragen, ohne unfähig zu wirken?

Teilen Sie sich frühzeitig mit. Um möglichst konstruktiv zu sein, überlegen Sie sich vorher woran genau es fehlt. Wie können diese Mängel behoben werden? Was würden Sie schätzen? Was kann Ihr/e Chef/in dafür tun? Was können Sie beisteuern? Um Ihr Anliegen mitzuteilen benutzen Sie die sogenannte «wertschätzende Kommunikation». Greifen Sie Ihre/n Vorgesetzte/n nicht an. Formulieren Sie positive Botschaften und machen Sie konkrete Vorschläge wie: «Mir würde es helfen, von Ihnen genauere Zeitvorgaben für meine Projekte zu bekommen.» Machen Sie Ich-Aussagen.

Bring- und Hol-Schuld haben beide Seiten. Holen Sie sich ein Feedback über eine geleistete Arbeit. Stellen Sie sich anhand des Lobes und der Kritik Vorgaben für die nächste Aufgabe zusammen, eventuell gemeinsam mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten.

Im Team herrscht eine unangenehme Stimmung, die die Arbeitsmoral sichtlich drückt. Wie können Sie als junge/r Mitarbeiter/in darauf aufmerksam machen?

Woran spüren Sie die schlechte Stimmung? Fühlen Sie sich unwohl? Wie würden Sie sich wohler fühlen? Wenn Sie es vorziehen, offen zu diskutieren, sprechen Sie eine/n Kolleg/in an. Ist ihr/ihm dasselbe aufgefallen? Bevorzugen Sie es abzuwarten, arrangieren Sie sich mit der Situation. Seien Sie sich bei beiden Varianten bewusst, dass Sie nicht für die Situation verantwortlich, aber dennoch Teil davon sind.

Sie können es nicht so gut mit einem/r Ihrer Vorgesetzten oder hegen eine persönliche Abneigung gegen jemanden, mit dem Sie zusammenarbeiten. Wie können Sie sich z.B. vor Sitzungen mental vorbereiten und trotz Ihrer Befangenheit konstruktiv mit dieser Person arbeiten?

Ihre Mitarbeitenden müssen nicht Ihre Freunde sein. Der Umgang mit ihnen sollte jedoch möglich sein. Sagen Sie sich vor einem solchen Treffen ein paar Mal: «Egal, was der/die sagt, ich werde ihm/ihr freundlich, nett, sachlich und gelassen begegnen und antworten.» Scheint banal, aber hilft.

Ihre Stelle überfordert Sie. Wie können Sie um Entlastung bitten, wie begründen Sie diese Bitte, ohne als schlechte/r Mitarbeiter/in dazustehen?

Wenn Sie einen neuen Auftrag erhalten, klären Sie zuerst den zeitlichen Rahmen. Daraus lässt sich oft auch Genauigkeit und Intensität der von Ihnen erwarteten Aufgabe ableiten. Reagieren Sie unmittelbar darauf, eventuell verlangen Sie mehr Zeit oder personelle Unterstützung.

Ihre Stelle unterfordert Sie. Die Aufgaben sind schnell und routiniert erledigt. Wie fordern Sie zusätzliche Aufgaben/ Verantwortung?

Ihr/e Vorgesetzte/r wird erfreut sein, das zu hören. Teilen Sie es unmissverständlich mit. Bedenken Sie jedoch zuerst, ob Sie Ihre Aufgaben mit der erwarteten Sorgfalt erledigt haben. Können Sie das guten Gewissens sagen, fordern Sie mehr.

Sie leiden an einer psychischen Erkrankung, die Sie im Alltag nicht gross beeinträchtigt, jedoch einige Aufgaben für Sie erschwert. Teilen Sie mit, dass Umstände, die für andere kein Problem darstellen, für Sie belastend sind und zusätzlichen Stress erzeugen?

Ihr Arbeitgeber hat keinen Anspruch darauf, über Dinge wie ADHS oder Depressionen Bescheid zu wissen. Grundsätzlich ist eine Mitteilung nicht empfehlenswert. Sie gehen die Gefahr ein, «abgestempelt» zu werden. Eventuell begegnet man Ihnen mit Verständnis, aber Sie haben mit Vorurteilen zu rechnen.

Nur wenn das Ganze ein solches Ausmass erreicht, dass Ihre Arbeitstätigkeit offensichtlich einschränkt wird oder gefährliche Situationen entstehen (z.B. durch Epilepsie), ist eine Mitteilung notwendig. Thematisieren Sie mit der Diagnose unbedingt die Relevanz für Ihren Arbeitgeber und wie Sie damit umgehen. Legen Sie dar, dass Ihr Arbeitgeber sich nicht darum kümmern muss. Machen Sie klar, dass Sie es unter Kontrolle haben und in der Lage sind, Ihre Arbeit zu verrichten. Arbeiten Sie beispielsweise lieber bei geschlossener Bürotür, ist dies kein Grund Ihre ADHS-Diagnose mitzuteilen. Verkaufen Sie lieber Ihre Spezialitäten als Ressource.

PREKÄR

Finden Sie Ihre Motivation nicht mehr und wissen nicht weiter, nehmen Sie Hilfe von aussen in Anspruch. KV-Mitglieder finden hier sofort kompetente Beratung, kostenlos – Aus Krise wird Zukunft: www.kvschweiz.ch/Mitglieder/Beratung/Aus_Krise_wird_Zukunft