

BLEIB WIE DU BIST

Erfolg setzt voraus, sich an die Spielregeln im Unternehmen zu halten. Doch wo ist die Grenze? „Lassen Sie sich auf keinen Fall verbiegen“, sagen unsere Expertinnen – und beantworten sechs Fragen zum Thema Anpassung im Job



Du hast dich irgendwie verändert! So einen Satz von Freunden sollten Sie ernst nehmen. Hat vielleicht der Job auf Sie abgefärbt, ohne dass Sie es bemerkt haben? Experten haben festgestellt: Wer – um im Job erfolgreich zu sein – gegen seine eigentliche innere Einstellung handelt, verändert sich mit der Zeit auch im Privaten. Die Hamburger Karriereexpertin Annemette ter Horst warnt: „Genauso ungesund, wie ständig gegen den Strom zu schwimmen, ist, sich zu stark anzupassen.“ Dauerstress, sogar Burnout kann die Folge sein. Die Kunst ist also, seine Individualität zu wahren. Sechs Fragen und Antworten rund um das Thema Anpassung im Job:

Ich bin neu in der Firma und wundere mich darüber, wie selbstverständlich meine Kollegen Überstunden machen. Muss ich das einfach akzeptieren?

Svenja K., Büro-Kauffrau aus Braunschweig
Annemette ter Horst: Das hängt von den Umständen ab. Laut Gesetz darf der Arbeitgeber Mehrarbeit „in angemessenem Rahmen“ verlangen. Die Frage lautet also: Warum Überstunden? Ist das Pensum des Einzelnen tatsächlich nicht in kürzerer Zeit zu schaffen? Oder haben Ihre Kollegen so viel Spaß an der Arbeit, dass sie keine Stunden zählen? Vielleicht betrifft die Mehrarbeit nur ein vorübergehendes Projekt. Betrachten Sie daher auch die Unternehmenskultur: Wird Wert auf das Wohl der Mitarbeiter gelegt, oder zählen nur Ergebnisse? Sprechen Sie Kollegen auf das Thema an, nur bitte nicht anklagend. Besser: „Mir ist aufgefallen, dass ihr oft nach Feierabend arbeitet. Wie wird hier eigentlich das Thema Überstunden gehandhabt?“ Die Reaktionen werden zeigen, ob die anderen unter der Situation leiden oder ob sie zufrieden sind. In diesem Fall empfehle ich Ihnen, sich mit der Situation anzufreunden – oder sich nach einem regelgeren Job umzuzucken. ▶

Abläufe zu hinterfragen, Veränderungen vorzuschlagen – das scheint in meinem Unternehmen nicht gewünscht zu sein. Soll ich es also lassen?

Julia R., Finanzbuchhalterin aus Lüneburg

Annemette ter Horst: So schnell würde ich nicht aufgeben! Jedes Unternehmen muss wandlungsfähig sein und braucht konstruktive Kritik. War es jedoch über Jahre unüblich, Strukturen infrage zu stellen, können Versuche in diese Richtung irritierend wirken. Also: behutsam vorgehen. Versuchen Sie erst in kleinen Bereichen bei Kollegen die Lust auf Veränderung zu wecken: ein neues Lokal zum Lunch zum Beispiel. Zeigen Sie dann Ihr Interesse an dem Bereich, in dem Sie sich Veränderungen vorstellen können. Bringen Sie einen Austausch in Gang – und Kollegen auf Ihre Seite. Gelingt das, wenden Sie sich mit Ihren Vorschlägen an Vorgesetzte. Stoßen Sie mit dieser Vorgehensweise (wiederholt) auf Ablehnung, ist es fraglich, ob Sie am richtigen Platz sind. Beschließen Sie trotzdem zu bleiben, schaffen Sie sich bitte Betätigungsfelder jenseits des Berufs, in denen Sie Ihre Kreativität ausleben können.

Ich bin in einer Agentur angestellt und soll einen Kunden betreuen, dessen Produkte ich ablehne.

Kann das zum Problem werden?

Friederike K., Werbetexterin aus Leipzig

Annemette ter Horst: Eine Frage der persönlichen Ethik. Ich lerne oft Menschen kennen, die in Firmen arbeiten, mit deren Produkten sie sich nicht identifizieren können, aber damit klar kommen, weil andere Faktoren das Manko aufwiegen: ein nettes Team, ein guter Chef, das Gehalt. In Ihrem Fall ist die Sache heikel. Denn als Betreuerin einer Kampagne müssen Sie den Kunden ja im besten Licht darstellen. Unterschätzen Sie nicht, wie schwer sich Abneigung vertuschen lässt. Womöglich kommt mangels Motivation nur ein maues Ergebnis raus, das Ihren Ruf und den der Agentur beschädigt. Mein Rat: Führen Sie ein offenes Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten. Vielleicht können Sie stattdessen einen anderen Kunden übernehmen oder bei diesem Projekt nur im Hintergrund mitwirken.

Ich habe wenig Interesse an Facebook und Twitter.

Muss ich im Job trotzdem dabei mitmischen?

Margot E., Angestellte aus München

Annemette ter Horst: Social Media ist kein Trend, der wieder verschwindet. Wenn Social Media in Ihrer Abteilung eine große Rolle spielt, ist es klüger, sich dem Thema zu öffnen. Ihre Skepsis könnte sonst als Desinteresse am Team aufge-



ANNEMETTE TER HORST,

Coach für Neupositionierung, aus Hamburg (econnects.de)



PETRA SCHREIBER,

Karriere- und Persönlichkeitscoach (step-and-talk.de) aus Schmitteln

fasst werden und weitere Nachteile mit sich bringen: Sie verpassen womöglich wichtige Infos. Ist es die Technik, die Sie abschreckt? Dann lassen Sie sich von einem Freund oder einer Freundin die wichtigsten Tools erklären. Man kann auch mit Basiswissen mitmischen. Und wenn Ihnen Facebook zu privat ist, starten Sie mit einem Profil auf einer Business-Plattform wie Xing.de. Und was das Thema Datenschutz betrifft: Sie haben es selbst in der Hand, Grenzen zu setzen.

So konservative Kleidung, wie sie bei meinem Arbeitgeber üblich ist, würde ich mir nie freiwillig kaufen. Wie stark muss ich mich anpassen?

Sabine M., Versicherungskauffrau aus Köln

Petra Schreiber: Ein ungeschriebener Dresscode am Arbeitsplatz hat durchaus seinen Sinn: In bestimmten Branchen, allen voran Finanzdienstleistungen, haben Kunden und Geschäftspartner bestimmte Erwartungen. Kompetenz und Seriosität müssen von den Personen transportiert werden, die die Firma repräsentieren. Die Businesskleidung erleichtert also die Kommunikation, kann sogar Selbstsicherheit verleihen. Und was das Konservative betrifft, kann ich Sie beruhigen: Bei den Schnitten Ihrer Outfits dürfen Sie spielen. Schmale Hosen oder Röcke sind ebenso erlaubt wie weitere; statt Blazer darf es auch das Twinset sein. Farbige Tücher, dezenter Schmuck oder High Heels (bis zu 6 cm) sind ebenso erlaubt. Vielleicht gönnen Sie sich für den Einkauf eine Stilberaterin? Sie werden staunen, welche Outfits Ihnen stehen, die Sie allein nie anprobiert hätten.

Als Teamleiterin möchte ich lieber gesiezt werden, obwohl sich sonst alle duzen. Wie verhalte ich mich?

Leonie H., Abteilungsleiterin aus Bad Driburg

Petra Schreiber: Manchmal ist es leichter, Mitarbeiter zu führen, mit denen man per Sie ist, etwa wenn unangenehme Nachrichten verkündet werden müssen. Es gibt allerdings Konstellationen, in denen Sie das Du auch als Führungskraft akzeptieren müssen. Wenn Sie zum Beispiel innerhalb der Abteilung befördert wurden und mit Kollegen bisher per Du waren, wäre das plötzliche Sie stilistisch ein No-Go. Tabu ist das Siezen auch, wenn über alle Hierarchieebenen hinweg das Du ein Ausdruck der Unternehmenskultur ist. Wechseln Sie allerdings zu einem neuen Arbeitgeber oder in eine andere Abteilung und sind dort beide Anredeformen üblich, ergibt sich Spielraum. Erklären Sie den Mitarbeitern offen, dass Sie für die Phase des Kennenlernens das Sie vorziehen – und nichts dagegenspricht, irgendwann zum Du überzugehen.

TEXT **NICOLE EHLERT**