

FRAGEN SIE EBERHARD HAUSER!



CHRISTIAN FRECK AUS DÜSSELDORF FRAGT:

Das Großraumbüro nervt. Habe ich ein Recht auf ein Einzelbüro?

Da gibt es leider nur wenig Möglichkeiten, die man wahrscheinlich auch nur mit Druck durchsetzen könnte. Viele Menschen tun sich schwer, den Raum mit anderen Personen zu teilen, besonders wenn sie es vorher gewohnt waren, die Tür hinter sich zu schließen. Die Betroffenen klagen vor allem über den hohen Lärmpegel beim Telefonieren und die häufige Unterbrechung ihrer Arbeit. Tatsächlich gewöhnen sich die meisten Menschen aber sehr schnell an die neue Situation und wollen den Kontakt zu den Kollegen schon nach einigen Monaten nicht mehr missen. Im internationalen Vergleich haben deutsche Arbeitnehmer sowieso einen Spitzenplatz: In keinem Land steht ihnen bei der Arbeit mehr Raum zur Verfügung – fast dreimal so viel wie in Schottland oder Teilen Osteuropas. Nehmen Sie die Situation also gelassen: Wenn Sie es schaffen, sich auf sich selbst zu konzentrieren, statt sich über jeden Mucks der Kollegen ausgiebig zu ärgern, nehmen Sie störende Unruhe bald kaum noch wahr.

CHRISTIAN MARK AUS KÖLN FRAGT:

An Karneval hat mir mein Chef das Du angeboten. Das kommt mir jetzt unpassend vor. Soll ich ihn darauf ansprechen?

Das kollegiale Du wird im Arbeitsleben immer häufiger. Als Faustregel kann gelten: Je internationaler das Unternehmen und je jünger die Belegschaft, desto selbstverständlicher ist das Du auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Für viele ist dies Ausdruck einer pragmatischen und unkomplizierten Zusammenarbeit und nicht unbedingt von persönlicher Nähe. Hier gilt es klar zu unterscheiden, auch in Ihrem Fall: Dieses Du ist in einer Ausnahmesituation entstanden, im Karneval. Da Ihnen diese Anrede schwer über die Lippen geht, sollten Sie zur Sicherheit noch einmal nachhaken. Geben Sie sich und Ihrem Chef die Chance, den persönlichen Umgang bei der Arbeit noch einmal bewusst zu definieren. Entscheidend ist nämlich nicht das Du oder Sie, sondern eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

MATTHIAS RECHER AUS BERLIN FRAGT:

„EMPLOYABILITY“ – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Employability, also Beschäftigungs- oder Verwendungsfähigkeit, bedeutet, als Mitarbeiter dafür zu sorgen, dass man auch unter veränderten Bedingungen für das Unternehmen wertvoll bleibt. Bildung und Wissen sind zwar wichtige Erfolgskriterien, gesucht und gefördert werden aber meist die Mitarbeiter, die auch dem Wandel im Berufsleben gewachsen sind. Der Arbeitsmarkt hat sich grundlegend geändert. Immer mehr Menschen wechseln im Lauf ihrer Karriere nicht nur den Arbeitgeber, sondern häufig auch den Job. Notwendig wird dies, weil sich Märkte immer schneller entwickeln und Unternehmen flexibler als früher reagieren müssen. Das erfordert nicht nur Fachwissen, sondern auch Flexibilität, Lernbereitschaft und vor allem soziale Kompetenz. Employability-Programme können dieses lebenslange Lernen unterstützen, entscheidend aber ist: seinen Erfolg selbst in die Hand zu nehmen.

ALEXANDER DIEHL AUS KASSEL FRAGT:

ICH WERDE NIE BEFÖRDERT. LIEGT DAS AN MEINEM ÜBERGEWICHT (178 CM/105 KG)?

Sie fragen direkt, und daher antworte ich Ihnen ebenso: Ja, das ist schon möglich. Der erste Eindruck bestimmt das menschliche Verhalten stärker, als uns bewusst und lieb ist. In der Psychologie ist dieser als Hallo-Effekt bekannte Vorgang hinlänglich erforscht. Amerikanische Wissenschaftler haben nachgewiesen, dass große Männer eher in Führungspositionen gelangen als kleine. Nach einer Studie des Deutschen Instituts der Wirtschaft verdienen große Männer (in den alten Bundesländern) sogar mehr. Anders als Körpergröße wird Übergewicht in unserem Kulturkreis meist negativ konnotiert: als Schwerfälligkeit, Krankheit und Willensschwäche. Merkmale, die man gemeinhin wenig schätzt. Mit der tatsächlichen Leistung dieser Person hat das nichts zu tun. Wenn Sie also das Gefühl haben, falsch gesehen zu werden, dann kämpfen Sie vor allem gegen das Handicap des ersten Eindrucks. Überraschen Sie Chefs und Kollegen einfach durch Vitalität und Entscheidungskraft.

Eberhard Hauser ist einer der bekanntesten Personalberater Deutschlands. Seit 1989 schult sein Institut (hauserconsulting.com) mit Sitz in Augsburg Mitarbeiter und Manager großer und mittelständischer Firmen. Hauser (48) ist Vorstand des Deutschen Bundesverbandes Coaching. **Fragen bitte an:** eh@gqnet.de

