

UNTER 4 AUGEN

Meine Lieblingskollegin möchte Sachgebietsleitung werden. Sie war lange krank und nur begrenzt leistungsfähig. Ich habe viele Aufgaben übernommen. Ich fürchte, dass ich sie weiterhin unterstützen muss, falls sie meine Chefin wird. Das wird mir zu viel, was kann ich tun? – Das fragt eine Referentin

Coachin Franziska Jantzen antwortet: Sie haben in den letzten Monaten viel Verantwortung übernommen und offensichtlich auch Aufgaben geschultert, die nicht in Ihr Stellenprofil gehören. Das zeugt von einem hohen Maß an Loyalität einer Freundin gegenüber und geht weit über ansonsten übliche Kollegialität hinaus. Zudem haben Sie dafür gesorgt, dass im Aufgabenbereich nichts liegen blieb, wie das ja im Falle einer längeren Krankschreibung Ihrer Kollegin ansonsten der Fall gewesen wäre. Offensichtlich ist die Grenze dessen, was Sie bereit sind zu tun, nun erreicht.

Jetzt ist es Zeit, zu intervenieren. Zum einen, um für Sie persönlich wieder normale Arbeitsbedingungen herzustellen. Aber auch mit Blick auf die Bewerbung Ihrer Kollegin ist es wichtig. Denn als Führungskraft wäre es ja Teil ihrer Aufgabe, auch auf eine ausgewogene und faire Arbeitsbelastung aller Mitarbeitenden zu achten. Im Augenblick sind die Rollen zwischen Ihnen beiden aber genau umgedreht. Würden Sie Ihre Kollegin in der Führungsposition auch weiterhin heimlich entlasten, käme es zu großer Rollenkonfusion, die für alle Beteiligten nachteilig wäre. Auch deswegen ist es wichtig, jetzt eine Grenze zu ziehen. Sie sorgen damit nicht nur für sich selbst, sondern auch für das gesamte Team und klare Arbeitsbeziehungen in der Zukunft.

Was können Sie tun? Ein offenes Gespräch mit der Kollegin steht an. Hier können Sie ihr zunächst berichten, welche Aufgaben Sie in den letzten Monaten übernommen haben oder wie Sie dafür gesorgt haben, dass deren Erkrankung unbemerkt blieb. Machen Sie ruhig auch deutlich, inwieweit das für Sie anstrengend oder schwierig war. Vielleicht hat sie manches davon gar nicht bemerkt. Erläutern Sie anhand konkreter Beispiele, in welchen Bereichen Sie in Zukunft nicht mehr für sie einspringen werden. So hart das vielleicht zunächst erscheint, für Ihre Kollegin sind es wichtige Informationen. Damit kann sie realistisch einschätzen, wo sie selbst insbesondere bezogen auf ihre Belastbarkeit steht. Wäre sie krankgeschrieben gewesen, hätte es nach einer längeren und schweren Erkrankung eine Phase der Wiedereingliederung gegeben, die dann endet, wenn man wieder voll einsatzfähig ist. Dieser Realitätscheck ist natürlich auch für Ihre Kollegin notwendig und kann ihr helfen, sich für oder gegen eine Bewerbung auf die Stelle zu entscheiden.

Falls Sie eine vertrauensvolle Basis im Gespräch finden, ist es vielleicht möglich, noch einmal gemeinsam über die Motive für die Bewerbung zu sprechen. Für Ihre Kollegin ist es wichtig, für sich selbst zu klären, was sie an der Führungsposition interessiert. Verspricht sie sich eventuell sogar eine Entlastung, weil sie dann bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausführen muss, während ihr Führungs- und Managementaufgaben besonders liegen? Oder steht hinter der Bewerbung eher der Wunsch nach Aufstieg, höherem Status und Gehalt? Am wichtigsten aber ist es jetzt für Sie, Stück für Stück aus der Rolle der Unterstützerin wieder in die Rolle der Kollegin zu gehen. Vielleicht gibt es ja auch eine unerwartete Wendung und Ihre Lieblingskollegin schafft mehr, als Sie ihr bisher zugetraut haben. //



Foto: privat

FRANZISKA JANTZEN

aus Hannover arbeitet seit 2001 als (Auftritts-)Coach, Trainerin und Beraterin im Wissenschaftsbereich. Sie ist Vorstandsmitglied des Coachingnetz Wissenschaft, das Partner der DUZ ist.

www.jantzen-entwicklungen.de

www.coachingnetz-wissenschaft.de
