

Karriere
NEWS

Fotos: dpa

Für eine reibungslose Zusammenarbeit im Team ist eine gute Feedback-Kultur wichtig.

Gute Stimmung

Feedback-Kultur wichtig

Wenn die Stimmung im Team schlecht ist und die Zusammenarbeit nicht glatt läuft, leiden Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten. Teambuilding-Maßnahmen sind dann nicht immer die richtige Lösung, erklärt Jan Schaller vom Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG). Eine konfliktgeladene Gruppe zur einer Wildwasser-Rafting-Tour zu schicken, bekämpfe kaum die Ursachen der Probleme. Viel wichtiger sei es für eine angenehme Arbeitsatmosphäre, bereits im Bewerbungsprozess darauf zu achten, dass ein neuer Mitarbeiter gut ins Team passt. Das gelingt nur, wenn beide Seiten ehrlich sind. Außerdem brauchen Firmen eine gute Feedback-Kultur. Dazu gehört etwa, dass Anlaufstellen existieren, an die sich Mitarbeiter bei Konflikten im Team wenden können. Ein Kummerkasten für anonyme Hinweise ist ebenfalls hilfreich. Führungskräfte sollten laut IFBG-Experte nicht nur aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen ausgewählt werden. Entscheidend ist, ob sie Expertise im Umgang mit Mitarbeitern mitbringen und ein gutes Gespür für ein Team haben. Sie brauchen zudem ein offenes Ohr und sollten regelmäßige Feedbackgespräche mit den Beschäftigten pflegen.

Selbstständigkeit

Papierkram frisst Zeit



Bis zu ein Drittel der Arbeitszeit wird bei Selbstständigen vom Papierkram gefressen.

Buchführung, Banking, Versicherungsangelegenheiten, Behördengänge – 36 Prozent der Freiberufler und Selbstständigen verbringen mindestens 20 Prozent ihrer Arbeitszeit mit nicht-wertschöpfenden Tätigkeiten. Bei jedem Zehnten frisst der „Papierkram“ sogar ein Drittel oder mehr der produktiven Zeit auf. Das sind Ergebnisse der aktuellen Studie „Fokus Selbstständigkeit“ der mailo Versicherung AG.

Telefon
Tipp

Täglich im EXPRESS: Die günstigsten Anbieter ohne Anmeldung, ohne Einwahlgebühren, Abrechnung im Minutentakt.
Quelle: www.teltarif.de

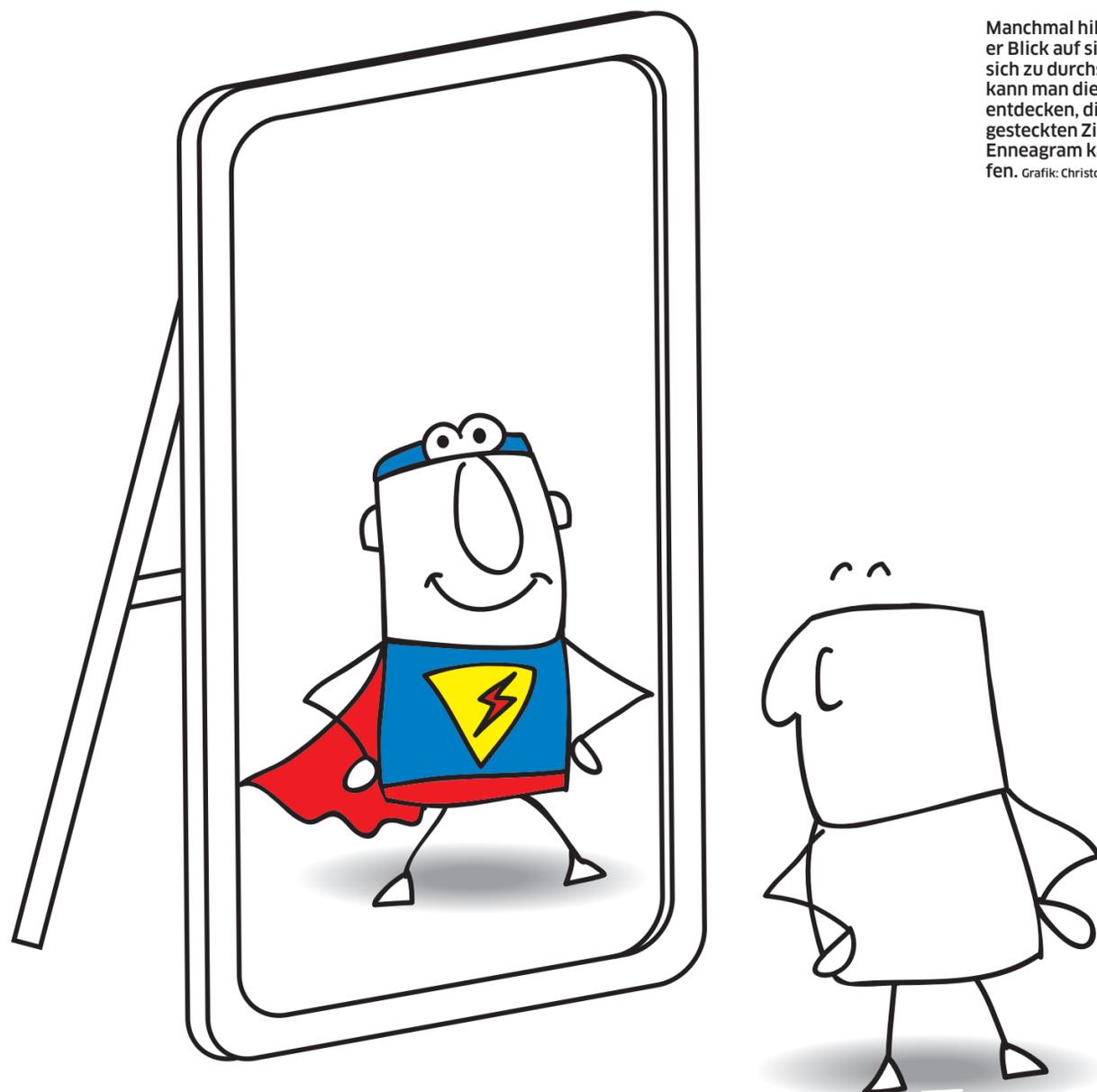
Ortsgespräch
0-24 Uhr 01038 tellmio 1,43 Ct./M.

Ferngespräch
0-7 Uhr 01028 Sparcall 0,1 Ct./M.
7-24 Uhr 010018 010018 1,46 Ct./M.

Festnetz zum Handy
0-24 Uhr 01038 tellmio 1,49 Ct./M.

Alle Angaben ohne Gewähr

Neue Ziele setzen mit dem Enneagramm



Manchmal hilft ein genauer Blick auf sich selbst, um sich zu durchschauen. So kann man die Superkräfte entdecken, die zum selbstgesteckten Ziel führen. Das Enneagramm kann hier helfen. Grafik: Christophe Boisson, getty

Welcher Typ sind Sie?

Hatten Sie Vorsätze fürs neue Jahr? Und wie ist da der Stand der Dinge? Jetzt zeigt sich, wie unterschiedlich wir mit dem Thema Ziele umgehen. Einige haben ihre ersten Ziele längst erreicht, widmen sich effizient den nächsten. Andere möchten alles so perfekt machen, dass es dauert, bis sie ihr Ziel optimal erreicht haben. Noch andere haben ihre Ziele schnell über Bord geworfen oder gleich ganz darauf verzichtet. Und bei allen ist es „wie immer...“ Autorin und Coach Anke Fehring aus Köln erklärt, wie Sie erkennen, welcher Ziele-Typ Sie sind – und was das bringt.

Sobald Sie das verstehen, was typisch für Sie ist und welche Bedürfnisse und Motive dahinterstecken, wird es Ihnen gelingen, sich neue Ziele zu setzen oder alte Ziele auf neuen Wegen zu erreichen. Sie müssen es nur mutig ausprobieren!

Um sich selbst auf die Schliche zu kommen, empfiehlt Anke Fehring Ihnen das Persönlichkeitsmodell Enneagramm. Es unterteilt Menschen in neun Persönlichkeits-Typen mit unterschiedlichen Stärken, Herausforderungen und Motiven:

1 Der Perfektionist

Typ 1 strebt in allem nach Perfektion. Einfach mal etwas ausprobieren liegt ihm fern. Entweder er macht es richtig oder gar nicht. Überhaupt teilt er in „richtig“ oder „falsch“ ein. Wegweisend ist sein innerer Kritiker, der ihn laut und ohne Unterlass daran erinnert, dass man alles noch besser machen könnte. Die hohen Erwartungen an sich selbst überträgt Typ 1 häufig an sein Umfeld.

2 Der Helfer

Typ 2 nimmt leicht Kontakt auf und spürt sich automatisch in sein Gegenüber hinein. Schnell findet er heraus, was

dieser (von ihm) brauchen könnte. Ein freundliches Lächeln? Eine helfende Hand? Das weiß Typ 2 manchmal schon vor dem anderen – es ist sein Lebenselixier. Gleichzeitig fällt es ihm schwer, selbst Hilfe anzunehmen. Danach zu fragen, um ein Ziel zu erreichen? Keine leichte Aufgabe für Typ 2...

3 Der Macher

Typ 3 strebt nach Anerkennung. Hierfür ist er bereit, vollen Einsatz zu zeigen. Leistung und das Erreichen von Zielen machen ihn aus – und dafür möchte er gesehen werden. Das Image muss stimmen. Oft herrscht deswegen in seinem Innern ein enormer Druck. Die Angst, vor den Augen anderer zu versagen, wiegt schwer und treibt zur Höchstleistung an – im Beruf oder Privatleben... Dabei orientiert sich Typ 3 mehr an Effizienz als an Perfektion.

4 Der Individualist

Typ 4 ist gerne anders als die anderen. Ob optisch, verbal, in Lebenslauf oder Lebensart – Hauptsache nicht gewöhnlich. Mit vielen Gefühlen ausgestattet, bleibt er oft ein Leben lang auf der Suche nach sich selbst. Er sehnt sich danach anzukom-

men, hat aber gleichzeitig Angst, dieses gewöhnliche Ziel zu erreichen – denn dann wäre er ja nicht mehr einzigartig.

5 Der Forscher

Typ 5 geht bei allem, was er macht, in die Tiefe. Er forscht, liest und beobachtet, bis er am Grund des Geschehens angekommen ist. Für seine Ziele braucht er Zeit und Raum – am liebsten für sich alleine. Typ 5 kann distanziert wirken. Was aber nicht bedeutet, dass er nicht präsent ist! Er beobachtet lieber, als aktiv teilzunehmen. Es fällt ihm schwerer als anderen, Kontakte aufzubauen und zu halten.

6 Der Skeptiker

Typ 6 sieht sich die Dinge von allen Seiten an, bevor er entscheidet. Mit einem großen Sicherheitsbedürfnis ausgestattet, geht er alle Worst-Case-Szenarien durch – in der Hoffnung, auf alles vorbereitet zu sein. Im Team oder in der Fami-

lie übernimmt er automatisch Verantwortung, weil er der einzige zu sein scheint, der an alles denkt. Manchmal steht ihm seine Unschlüssigkeit im Weg.

7 Der Enthusiast

Typ 7 sucht immer nach neuen Eindrücken, Ideen und Impulsen. Dabei kann er sich für vieles schnell begeistern. Sei es eine neue Sportart, ein fernes Land, ein unbekannter Mensch oder eine neue Projektidee. Alles, was neu ist, ist besser als die zehn Projekte, an denen er schon sitzt. Routine? Nein, danke. Optimistisch geht er durchs Leben, lässt sich dabei ungern von negativen Erfahrungen runterziehen. Lieber begeistert sich für die nächste Idee.

8 Der Herausforderer

Typ 8 ist in Gruppen oft der Anführer. Nicht weil er das Sagen haben will, sondern weil er bereit ist, für andere Verantwortung zu übernehmen. Mit großem Gerechtigkeitssinn ausge-

Online-Test

Auf der Website von Anke Fehring finden Sie einen kostenlosen Typentest zum Herunterladen:
www.ankefehring.com/welcher-typ-bist-du

stattet, beschützt er seine Gruppe ebenso wie er sie fördert – und herausfordert. Häufig strebt er maßlos nach Wachstum. Wer nicht 120 % gibt, kann es gleich lassen.

9 Der Vermittler

Typ 9 liebt Harmonie. Aus Angst vor Konflikten versucht er, es allen Menschen recht zu machen. Daher fragt er sich selten, welche Ziele er wirklich erreichen will. Typ 9 ist empathisch, kann sich in alle Menschen hineinversetzen und ihr Verhalten nachvollziehen. Klarheit für eigene Standpunkte zu gewinnen und sie – auch bei Gegenwind – zu vertreten, ist seine große Herausforderung.

Haben Sie sich einem der Typen wiedererkannt? Dann fordert Coaching-Expertin Fehring Sie heraus, sich ein Ziel zu setzen. Eines, das völlig untypisch für Sie ist, für das Sie sonst zu vorsichtig sind oder das Ihnen zu egoistisch scheint. Oder von dem Sie nicht sicher sind, ob Sie es schaffen werden. Vielleicht ist das sogar der schönste Vorsatz, so Fehring: „2020 mache ich ab und zu Dinge, die nicht typisch für mich sind.“

Anke Fehring (39), ist Coach und Trainerin mit Schwerpunkt Persönlichkeitsentwicklung. Aktuell erschien ihr Hörbuch „Enneagramm: Wer du wirklich bist“.

