

Die schweigsame Kollegin

Wenn man fragt, welche Art von **Kollegen** wir am meisten fürchten, sagen die meisten: Diese forschen, vorlauten, die immer versuchen, ihre Meinung durchzusetzen. Es gibt aber noch etwas viel Schwierigeres.

Viel weniger bekannt ist der stille Kollege, der seinen Unmut in sich hineinfriert und sich nicht traut, seine persönliche Meinung zu artikulieren. Wie können Sie mit Schweigsamen umgehen und was ist zu tun, um auch deren Meinung und Wissen fürs Team einzusetzen?

Redekunst braucht Struktur Legen Sie zunächst formelle Gesprächstermine fest, bei denen ein klarer Ablauf vereinbart wird, sodass man sich darauf vorbereiten kann. Hierbei sollte ein Teammitglied jeweils als Moderator fungieren und dafür sorgen, dass jeder einmal an die Reihe kommt. Vereinbaren Sie miteinander, dass Gesprächszeiten eingehalten werden. Vielredner sollten in ihrem Redefluss gezügelt werden, Schweigsamere ermutigt werden, weiter zu reden. Punkte, die auf jeder Agenda sein sollten, sind vereinfacht ausgedrückt: „Was läuft bei uns gerade sehr gut?“ und „An welchen Stellen haben wir noch Verbesserungspotenzial?“. Anschließend diskutieren Sie mit

dem Team, welche Lösungswege denkbar sind und wie diese umgesetzt werden können. Die Besprechung wird tabellarisch protokolliert (Was, Wer, Bis wann) und enthält die Vereinbarungen, die als Ziele bis zum nächsten Treffen gelten. Setzen Sie auch mal einen schweigsameren Kollegen als Moderator ein. Wenn diese Rolle abwechselnd vergeben wird, sind jedem die Spielregeln schnell klar.

Zuhören ist manchmal wichtiger als sprechen Interessieren Sie sich ernsthaft für den Standpunkt Ihrer Kollegen und fragen Sie sie häufig nach ihrer Meinung. Versuchen Sie dabei, nicht nur Ihre persönliche Meinung zu verifizieren zu wollen. Das bedeutet, auch mit Kollegen zu sprechen, die es einem nicht immer ganz leicht machen. Am erfolgreichsten ist ein Team nämlich, wenn die Ideen vieler Mitarbeiter gehört und, Eignung vorausgesetzt, umgesetzt werden. Gerade die schweigsameren Zeitgenossen werden beim informellen Austausch nicht wahrgenommen. Dadurch erhalten sie keine Kritik – aber auch keine Aner-

kennung und werden von den durchsetzungsstärkeren Kollegen unterschätzt. Sie werden erstaunt sein, wie unterschiedlich Menschen den gleichen Sachverhalt auffassen können – und Sie werden begeistert über die neuen Ideen sein, die sich daraus ergeben.

Persönlich ja, geschwätzig nein Gerade durch den Sachverhalt bedingt, dass viele von Ihnen in Teilzeit arbeiten, ergeben sich je nach Familiensituation mehr oder weniger zahlreiche Gespräche privater Natur. Jeder möchte gerne nicht nur als funktionierende Arbeitskraft, sondern als Mensch wahrgenommen werden. So sollten wir uns schon so sehr füreinander interessieren um zu wissen, ob gerade gravierende Familienveränderungen, ein Wohnungswechsel oder die Erkrankung eines lieben Familienmitglieds die Kollegin beschäftigt. Gerade die Schweigsamen im Team

fühlen sich von dem ungebremsten Redeschwall mancher Kollegin peinlich abgeschreckt, die ohne Punkt und Komma alle Einzelheiten des letzten Ehekrachs, die genaue Beschreibung der Magen-Darm-Erkrankung des jüngsten Sprösslings oder ihre Vater-Tochter-Beziehung offenbart. Hier gilt ganz klar: Solche Einzelheiten über das Familienleben gehören allein schon deshalb nicht an den Arbeitsplatz, weil es zeitraubende Berichte sind, die die Beteiligten daran hindern, über die arbeitsrelevanten Dinge zu reden. Ist die Beziehung zu manchen Kollegen so gut, dass eine Freundschaft entsteht, so ist das erfreulich. Diese kann allerdings besser in den Stunden nach Feierabend gepflegt werden. ■

*Dr. Anna Laven,
Apothekerin und
Kommunikationstrainerin*



© triocean / iStock / Thinkstock