



Wir alle haben Sorgen und Nöte, kennen Situationen, in denen wir allein nicht weiterkommen. Unsere Expertinnen haben ein offenes Ohr und wissen Rat

Das Problem:

»Meine neue Chefin ist 20 Jahre jünger als ich«

KARIN (51), SACHBEARBEITERIN

Seit zwölf Jahren arbeite ich als Sachbearbeiterin bei einem Logistikdienstleister. Mit meinem Team habe ich mich immer gut verstanden. Ich saß fest im Sattel, und meine Aufgaben machten mir Spaß – bis das Unternehmen vor einem Jahr umstrukturiert wurde. Meine langjährige Vorgesetzte leitet nun eine andere Abteilung, und an ihre Stelle trat Lena, meine neue Chefin.

Lena ist 31 Jahre alt, also gerade mal fünf Jahre älter als meine Tochter. Sie hat wenig Berufserfahrung, dafür aber ein Masterstudium und Praktika in London und den USA vorzuweisen. Sie ist höflich, sie ist aber auch überambitioniert und geht mir damit gehörig auf die Nerven. Ihr erklärtes Ziel? Unsere Arbeitsprozesse optimieren. Heißt konkret: Sie hinterfragt alles, was meine Kolleginnen und ich hier tun, und kommt ständig

mit Ideen, wie wir noch effizienter arbeiten können. Vieles davon ergibt aus meiner Sicht keinen Sinn. Es gibt mir das Gefühl, dass man uns nicht zutraut, selbst einschätzen zu können, was am besten funktioniert.

Seit Lena da ist, gehe ich mit einem Knoten im Magen zur Arbeit. Ich fühle mich kontrolliert und herabgewürdigt – und ganz ehrlich: Es ärgert mich maßlos, dass so einer jungen Frau, die mit englischen Business-Phrasen um sich wirft, so viel mehr zugetraut wird als mir, die diesen Job seit Jahren macht. Wenn ich ehrlich bin, richtet sich mein Ärger aber auch gegen mich selbst: Ich hätte mich vor einigen Jahren selbst zur Führungskraft weiterbilden lassen können und habe damals die Verantwortung gescheut. Damit muss ich jetzt leben. Aber wie gehe ich nun mit meinem Ärger und mit Lena um?

Illustrationen: Adobe Stock (2), Foto: Brita Plath

Das sagt die Expertin:

»Wechseln Sie die Perspektive und bringen Sie Ihre Erfahrung ein«



Cornelia Paul ist zertifizierter Coach für Motivation und Potenzialerkennung sowie systemischer Management Coach. Mehr Informationen auf cornelia-paul-coaching.de

Liebe Karin, aus Erfahrung weiß ich, dass Umstrukturierungen in Firmen immer ein wenig hakelig sind. Sie bringen viele Veränderungen mit sich, und wie genau sich diese auswirken, ist zu Beginn oft nicht ganz klar. Bei den Angestellten kann das zu Sorgen und Unzufriedenheit führen, besonders dann, wenn sie von ihren Vorgesetzten nicht gut darauf vorbereitet und nicht ausreichend in den Prozess eingebunden werden. Das scheint bei Ihnen der Fall gewesen zu sein. Kein Wunder, dass Sie sich mit den Neuerungen schwertun, zumal es offenbar in den elf Jahren, die Sie zuvor schon für diese Firma gearbeitet haben, keine grundlegenden gegeben hat.

Es mag sich für Sie aktuell nicht so anfühlen, aber was gerade passiert, ist eigentlich ein Geschenk. Hinter dem Gefühl der Herabwürdigung, das Sie zurzeit noch in Bezug auf Ihre junge Chefin Lena empfinden, verbirgt sich eine riesige Chance für Sie, sich weiterzuentwickeln. Den Grundstein dafür haben Sie schon längst gelegt. Sie deuten an, dass Sie mit Ihrer Entscheidung von damals hadern, die Weiterbildung zur Führungskraft abgelehnt zu haben. An dieser Stelle möchte ich Ihnen gratulieren: Es ist grandios, dass Sie bereits so viel Selbsterkenntnis mitbringen. Sie haben sich eingestanden, dass Ihr Ärger ganz viel mit Ihnen selbst zu tun hat. Sie schreiben aber auch: „Damit muss ich jetzt leben.“ Und ich sage Ihnen: Nein, das müssen Sie nicht. Denn genau jetzt ist Ihre Chance gekommen, sich auf den Weg zu machen und zu zeigen, dass Sie kompetent sind und mehr Verantwortung übernehmen können.

Dafür ist allerdings ein Perspektivwechsel nötig. Zunächst einmal gilt es, zwei Dinge zu verstehen: Die Umstrukturierung der Firma geschieht nicht, um Sie zu ärgern. Und auch Lena ist nicht gekommen, um Sie

persönlich zu verletzen oder Ihr Team zu sprengen. Sie ist dort, um mit ihrem speziellen Wissen einen Wandel in diesem Unternehmen

herbeizuführen. Sie macht letztlich nur ihren Job. Und Sie, liebe Karin, machen sich mit Ihrer ablehnenden Haltung unnötig klein – dabei könnten Sie den Prozess doch mitgestalten! Sie könnten sich einbringen und auf diese Weise selbst in Führung gehen. Was Sie dafür allerdings brauchen, ist mehr Selbstanerkennung. Machen Sie sich klar: Sie bringen zwölf Jahre praktische Erfahrung mit, und Ihre Expertise ist Gold wert.

Statt also Lenas Vorschläge zähneknirschend zu begegnen, könnten Sie Ihre junge Chefin unterstützen und ihr eine Mentorin sein. Wenn Sie sagen: „Liebe Lena, ich arbeite hier seit zwölf Jahren. Was brauchst du von mir? Wie kann ich dir helfen?“, machen Sie sich, Ihr Können und Ihre Erfahrung sichtbar und begegnen ihr auf Augenhöhe. Ist der Austausch auf Augenhöhe erst einmal hergestellt, wird es auch kein Problem mehr sein, Lena mitzuteilen, wenn ein Vorschlag aus Ihrer Sicht nicht sinnvoll ist. „Lena, das klappt nicht, können wir darüber noch einmal sprechen?“ So tasten Sie sich gemeinsam Schritt für Schritt voran und bringen die Umstrukturierung gut über die Bühne. Das werden auch die anderen Kollegen im Team zu schätzen wissen.

Sie selbst bekommen so die Chance, sich beruflich neu zu erfinden. Sie sind doch erst 51, es liegen regulär noch 16 Jahre Berufstätigkeit vor Ihnen, in denen Sie mit Freude und nicht mit „Knoten im Magen“ zur Arbeit gehen wollen. Ich wünsche Ihnen alles Gute!

Unsere Expertin unterstützt seit 2015 Menschen und Unternehmen bei Veränderungsprozessen und setzt dabei vor allem auf die intrinsische Motivation. Sie bietet auch Business-Coachings speziell für Frauen an

