

Ich setze seit zwei Jahren erfolgreich ein großes Projekt um, bekomme aber nie positives Feedback. Soll ich das ansprechen?

*Annika, Biologin, Frankfurt*

**B**itte überlegen Sie zuerst, wie genau Sie sich „positives Feedback“ vorstellen. Vielleicht äußert sich das Lob nicht durch Worte, sondern durch Handlungen? Etwa dadurch, dass Ihnen eine neue Aufgabe zuge-  
traut wird? Manchmal müssen wir die Sprache der anderen erst verstehen lernen. Aber leider gibt es auch Unternehmenskulturen, in denen gilt: „Nicht geschimpft ist Lob genug.“ Das ist schlimm, denn es ist ein Grundbedürfnis, dass wir durch Bestätigung unseren Selbstwert erhöhen. In diesem Fall rate ich Ihnen, einen Termin mit Ihrem Vorgesetzten zu vereinbaren. Im Gespräch beschreiben Sie bitte erst sachlich Ihre Projekterfolge und sagen dann, dass Sie sich regelmäßig Feedback wünschen. Winkt der Chef ab, nach dem Motto: „Sie wissen doch, dass Ihre Arbeit in Ordnung ist“, setzen Sie mit einem guten Argument nach: „Ja, trotzdem ist Feedback für mich wichtig, um noch besser zu werden.“ Es geht Ihnen schließlich nicht um Eitelkeit, sondern um ein wertschätzendes Miteinander.



**Es antwortet:**  
**Julia Cremasco,**  
Expertin u. a. für  
Stressbewältigung  
und wertschätzen-  
de Kommunikation  
und Mitglied der  
EMOTION Coa-  
ching-Datenbank  
(cremasco.de)



**Es antwortet:**  
**Andrea Clauer,** Director  
Digital Innovation  
Consumer Industries bei  
SAP, Leiterin der Business  
Rebels (businessrebels.  
net) und Teil des Mentoren-  
Netzwerks von  
EMOTION

## DREI FRAGEN ZU MEINEM JOB

**Gehen oder  
bleiben, sprechen  
oder schweigen –  
die EMOTION-  
Expert\*innen geben  
jeden Monat  
professionellen Rat**

Ich möchte in meinem Team die Motivation und Effektivität erhöhen. Wäre „agiles Arbeiten“ dafür der richtige Weg?

*Kristina, Unternehmensberaterin, Mainz*

**A**giles Arbeiten funktioniert fast überall, in jeder Branche. Denn heute sind alle Projekte komplex und Agilität hilft, Prozesse und Aufgaben für die Beteiligten überschaubar zu machen. Dies gelingt durch Struktur, Kommunikation und Transparenz. Gemeinsam im Team werden klare (Etappen-)Ziele gesetzt und skaliert, was notwendig ist, um diese zu erreichen. Durch häufige – anfangs ein- bis zweimal tägliche – Meetings sind alle immer up to date. So kann schnell auf Probleme reagiert werden; Fehler werden nicht lange mitgeschleppt. Wichtig ist, dass bei diesen Treffen nur projektrelevante Themen besprochen werden. Welche das sind, wird demokratisch bestimmt. Die Teamleitung legt nur die Rahmenbedingungen fest, moderiert und korrigiert bei Bedarf. Aufgrund der Transparenz bekommen Teammitglieder außerdem Einblick in andere Bereiche und können neue Interessen entdecken. Nicht zuletzt sind es also Mitgestaltung und Erfolgserlebnisse, die die Motivation und Effektivität erhöhen.

Wir wollen einen Betriebsrat gründen. Schon das könnte ein Kündigungsgrund sein, fürchtet ein Kollege. Wie können wir uns absichern?

*Susanne, Bürokauffrau, Osnabrück*

**D**ie Wahl eines Betriebsrats bedarf keiner Zustimmung durch die Unternehmensführung und rein juristisch macht sich ein Arbeitgeber strafbar, wenn er die Wahl eines Betriebsrats behindert. Leider kommt genau das trotzdem immer wieder vor. Der Knackpunkt: Zwar steht der Wahlvorstand unter Kündigungsschutz, die Wahlinitiatoren aber noch nicht. Erst wenn diese zur Wahl des Wahlvorstandes einladen, sind die ersten drei Einladenden geschützt. Gehen Sie also lieber vorsichtig vor. Je mehr Mitstreiter Sie finden, desto besser. Treffen Sie sich zunächst außerhalb des Unternehmens; nehmen Sie frühzeitig Kontakt zur Gewerkschaft auf. Ein Vertreter berät Sie, unterstützt mit Material, achtet auf Formfehler. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, dass die Gewerkschaft die Initiative zur Betriebsratsgründung ergreift, etwa indem sie zu einer Betriebsversammlung einlädt und gegebenenfalls den Wahlvorstand vom Amtsgericht einsetzen lässt.



**Es antwortet:**  
**Stefanie Laßmann,**  
Mitarbeiterin im  
Referat Betriebliche  
Mitbestimmung bei Verdi



### IHRE FRAGEN

Unsere Expert\*innen beantworten an dieser Stelle Ihre Fragen zu Job oder Finanzen. Mailen Sie diese entweder an [jobfragen@emotion.de](mailto:jobfragen@emotion.de) oder an [finanzfragen@emotion.de](mailto:finanzfragen@emotion.de)