



Führungstipps 16/1

Wenn zwei sich streiten – was macht dann der Chef?

Sind Sie sich manchmal unsicher, wie Sie mit streitenden Mitarbeitern umgehen sollen? Unterstützen? Laufen lassen? Sanktionieren? Oder was sonst?

Die Antwort ist einfach: Sobald der Streit die Ergebnisse gefährdet, die Sie als Chef verantworten, müssen Sie eingreifen. Doch Vorsicht: Spielen Sie nicht Schiedsrichter. Mischen Sie sich nicht in den Inhalt ein. Damit würden Sie es sich selbst nur unnötig schwer machen und Ihre Mitarbeiter entmündigen. Sorgen Sie nur dafür, dass die Art und Weise, wie sich ihre Mitarbeiter streiten, keine Belastung für Dritte darstellt. Mitarbeiter werden nicht dafür bezahlt, mit ihren Befindlichkeiten andere zu behindern.



Jeder trägt die Verantwortung für seinen Konflikt

Wenn sich Mitarbeiter streiten, und ihr Streit andere belastet, gibt es gleich drei Konflikte: den der Anderen, den der Mitarbeiter und den des Chefs. Gut, dass es auch drei Verantwortungen gibt. Zunächst trägt jeder die Verantwortung für den Umgang mit seinen emotionalen Belastungen. Das ist die **Form**, wie gestritten wird. Gleichzeitig wird sich auch um einen bestimmten **Inhalt** gestritten. Zwar gehören auch die Qualität der Inhalte zu Ihrer Verantwortung als Chef, aber meist wirkt die Form sehr stark auf den Inhalt. Die Trennung von Inhalt und Form erleichtert die Konfliktbearbeitung.

Konzentrieren Sie sich zuallererst auf die Form

Zum Arbeitsalltag gehört das Lösen von Problemen. Das klappt immer dann gut, wenn die emotionale Belastung erträglich ist. Das Maß des Erträglichen ist bei jedem Menschen unterschiedlich. Ist das Maß voll, regieren die Emotionen. Das mündet in Rechthaberei, dem anderen eins auswischen wollen, ihn bloßstellen u.v.m. Der Kreativität emotional regierter Menschen sind kaum Grenzen gesetzt.

Hier sind Sie als Chef gefordert: Konzentrieren Sie sich auf die zu erreichenden Ziele. Sorgen Sie zuallererst für ein Ende der belastende Form. Setzen Sie klare Grenzen. Das schränkt nicht nur ein, sondern gibt emotional regierten Menschen auch Halt.

In der nächsten Ausgabe von
SOKRATeam Führungstipps 16/2 lesen Sie:
Hilfe – ich werde Führungskraft!
Erscheinungstermin: 15.04.2016



Umgang mit streitenden Mitarbeitern

- Werden durch den Streit betriebliche Belange behindert? Nein? Dann ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, ihren Streit konstruktiv auszutragen.
- Wenn ja: Greifen Sie ein. Beenden Sie die Belastung durch den Streit.
- Kümmern Sie sich nicht um den Inhalt!
- Sorgen Sie erst dafür, dass die belastende Form der Konfliktaustragung beendet wird. Teilen Sie Ihren Mitarbeitern mit, dass das Ausleben ihrer Befindlichkeiten andere behindert, und Sie als Chef das nicht dulden können und dürfen.
- Bieten Sie ggf. Unterstützung Dritter an, damit die Mitarbeiter zu einer anderen Form finden.
- Erst wenn die belastende Form der Konfliktaustragung beendet ist, können Sie sich um den Inhalt kümmern. Doch vermutlich haben Ihre Mitarbeiter dann selbst zu einer guten Lösung gefunden...