



Leidfaden / Tipps

Dieser Leitfaden bietet einer Führungskraft eine wertvolle Orientierungshilfe im Umgang mit schwierigen Mitarbeitenden. Er zeigt dir praxiserprobte Strategien, um Herausforderungen souverän zu meistern und dein Team zu stärken.“

Klarheit schaffen

- Definiere klare Erwartungen und kommuniziere sie deutlich.
 - Stelle sicher, dass alle Teammitglieder die Regeln und Werte verstehen.
 - Vermeide Missverständnisse durch regelmäßige Absprachen und klare Ziele.
-

Offene Kommunikation fördern

- Höre aktiv zu und versuche, die Ursache des Verhaltens zu verstehen.
 - Stelle offene Fragen, um Bedenken oder Frust frühzeitig zu erkennen.
 - Schaffe eine Atmosphäre, in der Kritik konstruktiv geäußert werden kann.
-

Grenzen setzen

- Vermeide, dich emotional in Konflikte hineinziehen zu lassen.
 - Bleibe ruhig und sachlich, auch wenn der Mitarbeitende provoziert.
 - Erkläre klar, welches Verhalten nicht akzeptabel ist und warum.
-



Leidfaden / Tipps

👉 Konstruktives Feedback geben

- Sprich Probleme direkt und zeitnah an, um Eskalationen zu vermeiden.
 - Formuliere dein Feedback so, dass es lösungsorientiert bleibt.
 - Biete konkrete Verbesserungsvorschläge an und frage nach Einsicht.
 - Falls die negativen Verhaltensmuster fortbestehen, sollte ein Coaching nicht nur empfohlen, sondern aktiv als Maßnahme eingefordert werden – im Interesse des Teams und der Zusammenarbeit.
-

🔧 Lösungsorientiertes Denken fördern

- Vermeide endlose Diskussionen über Probleme – lenke den Fokus auf Lösungen.
 - Frage: "Was würdest du vorschlagen, um das Problem zu lösen?"
 - Fördere ein Teamklima, in dem konstruktive Vorschläge willkommen sind.
 - Coaching ist keine Bestrafung, sondern eine Entwicklungschance. Falls der Mitarbeitende keine Bereitschaft zur Veränderung zeigt, muss die Führungskraft klare Konsequenzen kommunizieren.
-

💛 Team stärken

- Fördere eine positive Arbeitskultur durch Teambuilding-Aktivitäten.
 - Ermutige Teammitglieder, sich gegenseitig zu unterstützen.
 - Setze auf eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung.
-



Leitfaden / Tipps

Geduld bewahren

- Akzeptiere, dass Verhaltensänderungen nicht über Nacht passieren.
 - Sei konsequent, aber geduldig – wiederhole Erwartungen bei Bedarf.
 - Setze Meilensteine für Veränderungen und überprüfe Fortschritte.
-

Konsequenzen ziehen

- Wenn destruktives Verhalten anhält, mache klare Konsequenzen deutlich.
 - Sprich Verwarnungen aus, wenn nötig – und dokumentiere sie.
 - Ziehe bei anhaltendem Fehlverhalten disziplinarische Maßnahmen in Betracht.
-

Selbstschutz & Resilienz

- Setze klare Grenzen, um dich vor emotionaler Erschöpfung zu schützen.
 - Suche Unterstützung bei Kollegen, Mentoren oder externen Coaches.
 - Erinnerung: Du bist nicht für die Laune anderer verantwortlich – nur für deine Reaktion darauf.
-

Führung bedeutet, Klarheit und Empathie zu verbinden. Dieser Leitfaden gibt dir Werkzeuge an die Hand – wenn du Unterstützung suchst, stehe ich gerne zur Seite.

Christine Krug
info@christine-krug.de
www.christine-krug.de