

# erfolgreichsein



## Newsletter Juli 2019 von BusinessCoaching-Netz

Liebe Leserinnen,

herzlich willkommen zur neuen Ausgabe unseres Newsletters. Wenn er Ihnen gefällt, freuen wir uns über eine Weiterempfehlung an Kolleginnen und Freundinnen.

In dieser Ausgabe geht es um das Thema "Umgang mit schwierigen Menschen".

- \* Hilfe, die anderen nerven so: Wie Sie mit schwierigen Kollegen klarkommen
- \* Übung: Wie bewerten Sie das Verhalten anderer?  
Ihre Haltung wirkt auf Ihre Kommunikation
- \* Unterschiede gegenseitig zu schätzen macht es leichter, einander zu ergänzen
- \* Termine im Netzwerk
- \* Impressum

### **Hilfe, die anderen nerven so: Wie Sie mit schwierigen Kollegen klarkommen**

Isabel Nitzsche, Coach in München, [www.printtv.de](http://www.printtv.de)

Eine harmonische Berufswelt, in der alle respektvoll und kollegial zusammenarbeiten — das ist nicht mehr als eine Idealvorstellung. Denn auch im Job ist es wie überall, es gibt Menschen, die einen nerven, die man unsympathisch und schwierig im Umgang findet. Das kann viele Gründe haben: Jemand redet zu wenig oder zu viel und erklärt einem auch noch die Welt. Oder jemand redet zu laut oder zu leise. Oder ist häufig schlecht gelaunt. Oder gerade immer nicht da, wenn es darum geht, eine Aufgabe zu übernehmen. Oder man hat das Gefühl, dass man diese Person nicht leiden kann. Je stärker der Druck ist, unter dem Mitarbeiter/innen stehen, umso eher entwickeln sie persönliche Abneigungen. In einem entspannten Umfeld ist die Toleranzgrenze meist höher. Doch im Beruf kann man sich die Kollegen nicht aussuchen und zu große Abneigungen können die Zusammenarbeit im Team empfindlich erschweren.

Klassischerweise kann man dann ein Konfliktgespräch führen, wenn einen das Verhalten eines Kollegen oder einer Kollegin sehr stört. Dabei ist es wichtig, die eigenen Gefühle anzusprechen. Man sollte deutlich machen, welches Problem man hat – allerdings ohne Schuldzuweisungen, sondern in Form von Ich-Botschaften. Es ist dabei wichtig, nicht in die Vergangenheit zu schauen, sondern gemeinsam zu erarbeiten, wie eine bessere Zusammenarbeit in Zukunft aussehen kann.

Doch es ist auch erfolgversprechend beim eigenen Verhalten nach einer Lösung zu suchen. Machen Sie sich klar, dass Sie der anderen Person immer unbewusst mitteilen, was Sie von ihr halten, da wir ständig Signale mit unserer Mimik oder Körpersprache senden. Wenn wir jemanden nicht mögen, strahlen wir das aus. Es wird sich dieser Person vermitteln und sie wird dieses Verhalten in der Regel spiegeln und uns auch nicht mögen. Das führt zu einem schlechten Verhältnis zwischen uns und der anderen Person.

Was tun? Niemand muss sich sein Verhalten von den eigenen Antipathien diktieren lassen. Es lohnt sich, erst einmal freundlich zu sein - auch gegenüber Menschen, die man unsympathisch findet. Selbst wenn

der Gesprächspartner diese Freundlichkeit nicht sofort erwidert, ist es wichtig, weiter auf ihn zuzugehen und sich nicht zurückzuziehen. Zwar dauert es bei dem einem Kollegen oder der Kollegin länger als bei dem anderen. Doch auf Dauer kann sich jede/r nur schwer einer positiven Ausstrahlung entziehen.

Was hilft dabei? Überlegen Sie sich: Welche zehn positive Eigenschaften können Sie an dem Ihnen unangenehmen Menschen finden? Ich höre Sie schon stöhnen, wenn Sie das lesen, das kenne ich von meinen Coaching-Kundinnen, wenn ich Ihnen diese Aufgabe stelle. Aber ich weiß aus Erfahrung, dass sie nach meist etwas Mühe und Zeit bisher noch immer zehn positive Eigenschaften gefunden haben. Und sei es für den unsympathischen Chef. Das können Sie auch! Mit dieser erweiterten Perspektive werden Sie anders auf die andere Person zugehen. Das löst noch nicht alle Probleme, macht es aber wesentlich einfacher, sie zu besprechen.

Wie können Sie üben? Nutzen Sie Netzwerktreffen bewusst dazu, sich mit Menschen zu unterhalten, die Ihnen nicht aufs erste sympathisch sind und Ihnen eigentlich gar nicht so liegen. Was haben diese Menschen vielleicht, was Sie nicht haben? Welche neuen Perspektiven ergeben sich für Sie und wie profitieren Sie davon?

## **Übung: Wie bewerten Sie das Verhalten anderer? Ihre Haltung wirkt auf Ihre Kommunikation**

Christine Scharlau, Coach in Hagen, [www.christine-scharlau.de](http://www.christine-scharlau.de)

Verhaltenseigenschaften sind nicht objektiv und statisch, je nach Situation kann eine Stärke, die zu sehr ausgeprägt ist, eine Schwäche sein – und was Sie an sich selbst schätzen, kann auf andere übertrieben oder unangenehm wirken, je nachdem, welche Bedeutung sie diesem Verhalten zuschreiben. Perspektivwechsel braucht Training, dabei hilft die folgende Übung.

Wenn Sie mit sich und Ihren Leistungen zufrieden sind, schätzen Sie sich selbst vielleicht so ein:  
Doch jemand anderes sieht das vielleicht so:

besonnen  
aktiv  
offen

zögerlich  
voreilig  
indiskret

Wie könnten folgende Verhaltenseigenschaften (bei Ihnen oder anderen Menschen) auch gesehen werden? Ergänzen Sie jeweils eine andere Perspektive:

vorsichtig  
präzise  
sachorientiert  
fordernd  
entschlossen

...

...

zu weich  
hysterisch  
lahm  
indifferent  
ohne Rückgrat  
oberflächlich

Finden Sie jetzt fünf Verhaltensweisen anderer Menschen, die Ihnen fremd sind oder die Ihnen auf die Nerven gehen. Und überlegen Sie, wie diese Verhaltensweisen wohl von den Handelnden selbst beschrieben würden:

Mich nervt:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Die entsprechende Person sieht das vielleicht so:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### **Unterschiede gegenseitig zu schätzen macht es leichter, einander zu ergänzen**

Wenn sich andere in Ihren Augen merkwürdig verhalten, zeigen sie häufig ihre Stärken auf übertriebene Art – als Zuviel des Guten. Zusätzlich spielt Ihre eigene Bewertung eine Rolle: Ihnen ist das Verhalten zu viel, zu wenig, zu unpassend. Da Menschen dazu neigen, das abzuwerten, was nicht den eigenen Stärken entspricht, wird so aus Genauigkeit Erbsenzählerei, aus Großzügigkeit wird Laxheit und aus Sachlichkeit Kälte. Wenn Sie die Tugend hinter dem Zuviel sehen und würdigen, können Sie die Stärken anderer besser erkennen.

In einem Team zu arbeiten hat den Vorteil, dass die eigenen Stärken durch ergänzende Stärken der anderen flankiert werden. Dafür hat der Psychologe und Philosoph Paul Helwig den schönen Begriff „Schwestertugenden“ geprägt. Die Anpassungsfähigkeit derjenigen, denen es gelingt, fünf gerade sein zu lassen, wird ausgewogen durch die Strukturiertheit der anderen, die wissen, wo es auf Präzision ankommt. Die Auswirkungen von Übertreibung können so gebremst werden. Für die Verständigung in einem Team heißt das, bei anderen nicht die Messlatte der eigenen Tugenden zu benutzen, sondern in Betracht zu ziehen, dass das, was Sie an anderen vielleicht stört, eine Ergänzung Ihrer eigenen Vorzüge ist. Sie können dann berücksichtigen, welche Stärken jede Person ins Team einbringt und zum Beispiel die Aufgaben den Stärken entsprechend verteilen.

Machen Sie sich gerade im Teamzusammenhang die grundlegenden Unterschiede klar, mit denen Menschen die Welt sehen. Dann müssen Sie solche Unterschiede nicht als störend empfinden, sondern können sie als Hinweis dafür nutzen, dass Menschen unterschiedliche Bedingungen brauchen, um motiviert zu sein und gute Arbeitsergebnisse zu erzielen.

Wenn Sie Unterschiede gegenseitig schätzen lernen, ist es leichter, einander zu ergänzen.

## Neue Veranstaltungen im Netzwerk

[Klärungszeit:Wahrnehmung, Ausrichtung, Inspiration](#)

Lennestadt

23. - 24.08.2019, Fr 17:00 - Sa 17:00

[FreiRaum - eine inspirierende Zeit im historischen Bauwagen](#)

09.-11.08.2019, Lennestadt-Hachen (Sauerland)

## Neue Gruppenstarts

**München** 08.10.2019

**Kassel** 13.8.2019

**Friedrichshafen** 16.Oktober 2019

## **Mein Weg in die Selbständigkeit**

Von der Idee zum profitablen lokalen Business

Das umfangreiche Online-Coachingprogramm für Frauen in der Lebensmittel

## Impressum

Dieser Newsletter ist ein kostenfreier Service von [www.businesscoaching-netz.de](http://www.businesscoaching-netz.de), einem Zusammenschluss professioneller Coachs, die u.a. an ihren jeweiligen Standorten Einzel- und Gruppencoachings für Frauen anbieten.

Redaktion:

Ursula Kraemer M.A., [www.navigo-coaching.de](http://www.navigo-coaching.de)

Christine Scharlau, [www.christine-scharlau.de](http://www.christine-scharlau.de)

(c) Ursula Kraemer M.A.

Schienerbergweg 11

88048 Friedrichshafen

verantwortlich im Sinne des Presserechts

zu erreichen unter [uk@navigo-coaching.de](mailto:uk@navigo-coaching.de)

Den Newsletter abbestellen oder Ihre Adresse ummelden können Sie auf der Startseite von [www.businesscoaching-netz.de](http://www.businesscoaching-netz.de) Alle Rechte vorbehalten. Jede Art des Abdrucks oder der Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Genehmigung.