
„Problemlösung zw. Mitarbeitern“

Ziel • Problem Vorgesetzter/Mitarbeiter klären

Gruppengröße mindestens 6 Teilnehmer und 2 Beobachter

Dauer beliebig

Material nicht erforderlich

Ablauf **Schritt 1:** Aufteilung der Teilnehmer: ein Mitarbeiter (A), ein Vorgesetzter (B), mehrere Beobachter (C).

Schritt 2: Der Mitarbeiter wird vom Vorgesetzten zu sich zu einem Gespräch gebeten.

Schritt 3: Gesprächsdauer 20 Minuten, die Zeit wird vom einem Beobachter (C) gestoppt. Die anderen Beobachter verfolgen schweigend das Gespräch.

Schritt 4: Nach ca. 20' Minuten erfolgt die Auswertung

Zur Auswertung:

1. Im ersten Schritt schätzen die Gesprächsführer das von Ihnen durchgeführte Gespräch ein.
2. Anschließend Feedback von den Beobachtern
3. Reflexion in der Gruppe, Was bedeutet das für unsere Führungsarbeit?

Besondere Hinweise

Mögliche Stolpersteine

Kommentar Es kann auch mit Video gearbeitet werden. Die Auswertung wird intensiver und genauer. Diese Aufgabenstellung kann auch in Auswahlverfahren genutzt werden. s

Eigene Notizen

Rolle - Mitarbeiter A:

Sie sind seit sechs Jahren in der Abteilung und ein fähiger, gestandener Mitarbeiter.

Seit einem Jahr haben Sie einen neuen Kollegen, der sehr karriereorientiert ist und den Mund sehr voll nimmt. Schon nach drei Monaten macht er Vorschläge zu einer Umstrukturierung der Abteilung. Er versucht permanent, die besten Aufgaben zu bekommen und redet überall mit, obwohl er noch etwas "grün" hinter den Ohren ist. Sie befürchten, dass der Neue sie überholt und demnächst die Assistenz des AL übernehmen will. Dementsprechend haben Sie häufiger versucht, ihm die Grenzen aufzuzeigen. Seine Vorschläge stellen insgesamt nichts Neues dar und dies haben Sie ihm gerade in der letzten Abteilungsbesprechung vor der gesamten Mannschaft deutlich gesagt.

Ihr Vorgesetzter hat sie beide zu einem klärenden Gespräch gebeten.

Kurzinfos zu den beiden Mitarbeitern:

A: seit sechs Jahren in der Abteilung, gestandene Kraft, viel Know-how, macht seine Arbeit gut

B: seit einem Jahr in der Abteilung, hoch motiviert, karriereorientiert, gute Ideen, lebendig, manchmal etwas "nassforsch".



Mitarbeiter B:

Sie sind seit einem Jahr in der Abteilung. Nach Ihrem Hochschuldiplom mit Prädikat ist dies Ihre erste Stelle. Toll am Start war, dass Sie Ihr theoretisches Know-how sofort in die Arbeit einbringen konnten. Deshalb haben Sie schon nach kurzer Zeit mehrere Verbesserungsvorschläge gemacht.

In der Abteilung nervt Sie ein älterer Kollege, der alles abblockt und die Diskussionen mit Killerphrasen zum Erliegen bringt. In der letzten Abteilungssitzung hat er wieder einmal vor der gesamten Mannschaft zu Ihrem guten Konzept gesagt, dass das "nichts Neues ist", dass das schon zweimal probiert wurde und dass das noch nie "etwas gebracht hat". Sie hoffen, dass Sie demnächst Assistent des Leiters werden können und somit noch mehr Verantwortung und Projekte bekämen.

Ihr Assistenzeiter hat Sie mit dem Kollegen zu einem klären Gespräch gebeten.

Kurzinfos zu den beiden Mitarbeitern:

A: seit sechs Jahren in der Abteilung, gestandene Kraft, viel Know-how, macht seine Arbeit gut

B: seit einem Jahr in der Abteilung, hoch motiviert, karriereorientiert, gute Ideen, lebendig, manchmal etwas "nassforsch".



Rolle - Vorgesetzter:

Ihnen ist seit einiger Zeit aufgefallen, dass zwei Ihrer Mitarbeiter nicht gut zusammenarbeiten. Beide meiden den Kontakt miteinander. In den Abteilungsbesprechungen fallen sich die beiden häufiger ins Wort und widersprechen einander offensichtlich mit der Absicht, den anderen "mies" zu machen.

Ihnen ist an einer guten Zusammenarbeit in der Abteilung gelegen und deshalb haben sie die beiden zu einem klärenden Gespräch unter sechs Augen in ihr Büro gebeten.

Kurzinfos zu den beiden Mitarbeitern:

A: seit sechs Jahren in der Abteilung, gestandene Kraft, viel Know-how, macht seine Arbeit gut

B: seit einem Jahr in der Abteilung, hoch motiviert, karriereorientiert, gute Ideen, lebendig, manchmal etwas "nassforsch".

