



# **Der Umgang mit schwierigen Mitarbeitern**

Viszeralmedizin 2013 – Chefarzt bleiben

Nürnberg, 13. September 2013

# 0 Prolog

Kulturclash mit Generation Y



Employer Branding-Video von Axel Springer  
<http://www.youtube.com/watch?v=YAbpmkqn6JE>

## Agenda

- 1 Den Normalitätsbegriff überdenken Seite 4
- 2 Verhalten richtig interpretieren Seite 5
- 3 Organisationsschädigendes Verhalten erkennen Seite 6
- 4 Maßnahmen einleiten Seite 7

# 1 Den Normalitätsbegriff überdenken

Unseren eigenen Maßstab bewusst machen

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler treibende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventive und reaktive Maßnahmen einleiten



## 2 Verhalten richtig interpretieren

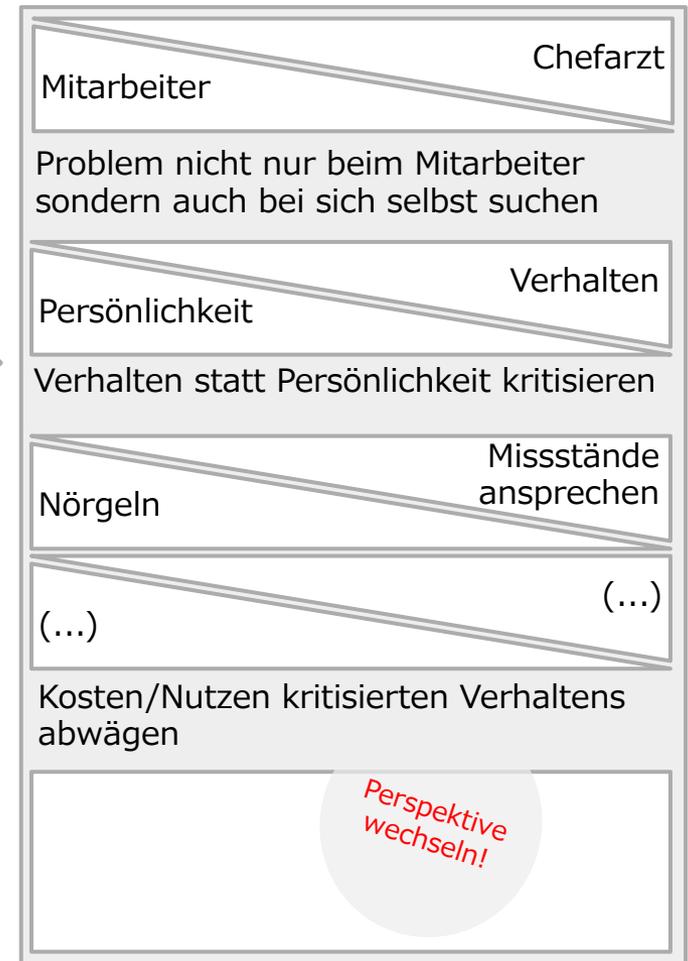
Bewusst Perspektiven wechseln

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler treibende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventive und reaktive Maßnahmen einleiten



# 3 Kontraproduktives Verhalten erkennen

Verhaltensweisen nach Intensität und betroffenem Objekt kategorisieren

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler treibende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventive und reaktive Maßnahmen einleiten



# 4 Maßnahmen einleiten

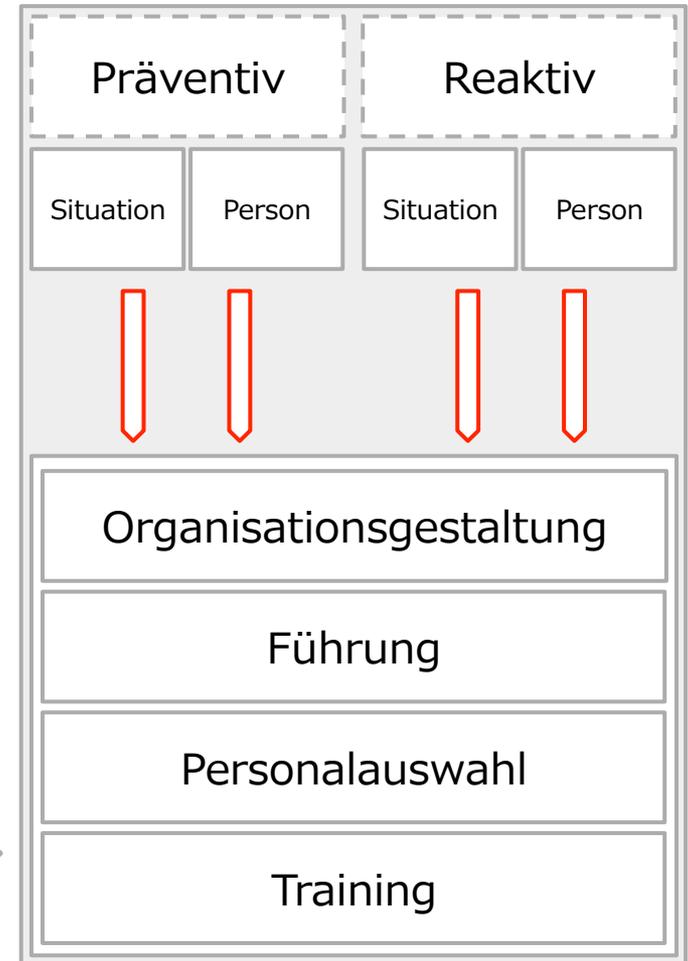
Einflussmöglichkeiten von der Personalauswahl bis zum Training

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler treibende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventive und reaktive Maßnahmen einleiten



# 4 Maßnahmen einleiten

Am eigenen Führungsverhalten ansetzen

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler treibende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventive und reaktive Maßnahmen einleiten



# 4 Maßnahmen einleiten

Organisationale Gerechtigkeit wirkt präventiv

Verteilungsgerechtigkeit	Verfahrensgerechtigkeit	Interaktionale Gerechtigkeit
Erlebte Gerechtigkeit des Verhältnisses von Einsatz und Ertrag des Mitarbeiters	Wahrgenommene Fairness des Entscheidungsverfahrens bei der Verteilung und dem Austausch von Ressourcen	Fairness in der direkten Interaktion, vor allem in der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung

Transparenz  
fördert  
Gerechtigkeits-  
wahrnehmung

# Der Umgang mit schwierigen Mitarbeitern

## Fazit

Was ist eigentlich noch normal?  
Den Normalitätsbegriff überdenken

Ist der Nörgler trübende Kraft für Verbesserung?  
Verhalten richtig interpretieren

Wann wird es ernst?  
Organisationsschädigendes Verhalten erkennen

Welche Einflussmöglichkeiten habe ich?  
Präventiver und reaktiver Umgang mit kontraproduktivem Verhalten

Seien Sie transparent  
in der Umsetzung  
Ihrer  
Führungsaufgaben  
und fördern Sie damit  
das **Gerechtigkeits-**  
**erleben** Ihrer  
Mitarbeiter

Nutzen Sie Ihre  
**diagnostischen**  
**Fähigkeiten** um den  
Ernst der Situation  
realistisch  
einzuschätzen

Machen Sie  
Gebrauch von  
Ihrer  
**Vorbildfunktion**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

HRpepper GmbH & Co. KGaA

Dr. Matthias Meifert

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

T +49 30 2593575 0

F +49 30 2593575 5