

Potenziell schwierige Menschen vermeiden

## Wie Sie frühzeitig die Leute erkennen, mit denen Sie lieber nicht zusammenarbeiten möchten

Die Kunst, ein kluges, hilfreiches, erfolgversprechendes Umfeld zu schaffen

*"Im Laufe des Lebens erschafft man sich sein eigenes Universum"*

- Winston Churchill -

### Eine Art mentales Absperrband ziehen

Natürlich ist es leicht zu sagen, mit wem man zusammenarbeiten sollte: Positiv denkende, optimistische Menschen, mit denen man gerne gemeinsam Ziele erreicht.

Gleichzeitig sollte man frühzeitig die Personen erkennen, von denen man besser Abstand nehmen sollte. Dafür erhalten Sie praktische Tipps – basierend auf 30 Jahren Unternehmens- und Berater-Erfahrung. Auf diese Weise können Sie die Verweilzeiten bei Menschen, die Ihnen nicht guttun werden, minimieren.

### 1) Unzuverlässige und unpünktliche Menschen

Hierunter fallen auch diejenigen, die sich immer hilfsbereit geben, aber ihren voreiligen Versprechungen leider keine Taten folgen lassen. Sie als Leistungsträger haben besseres zu tun, als in der Rolle eines "Adjutanten", "Kindermädchen" oder "Sekretärs" Ihre Nerven damit zu strapazieren, erwachsene Menschen zu erziehen.

Tipp: Stets einen klaren Call-to-Action geben: Senden Sie nach jedem Gespräch ein freundliches Follow-Email mit einem konkreten nächsten Schritt und eine zeitnahe Deadline.

## 2) Andauernd nachfragende Menschen

Menschen, die aus übertriebener Vorsicht oder Denkfaulheit selbst bei kleinen Problemen ständig rückfragen, um sich abzusichern, können enorm nerven. Oft sind dies risikoaverse Personen, die nicht bereit sind, auch nur ein Quäntchen Verantwortung zu übernehmen.

Tipp: Lassen Sie keine Rückdelegation zu, sondern stärken Sie Selbständigkeit und Selbstverantwortung durch das Anvertrauen zunehmend größerer Projekte. Zwei gute Fragen bei Problemen sind: a) "Welche Lösungsoptionen gibt es?" und b) "Welche würden Sie empfehlen?"

## 3) Professionelle Arbeits-Vermeider

Beliebte Ausreden, die charakteristisch für diese Arbeitshaltung sind: "Dafür bin ich nicht zuständig", "Ich habe schon so viel zu tun", "Das ist doch die Aufgabe von ABC".

Tipp: Suchen Sie das Gespräch, um herauszufinden, ob die Prioritäten klar sind und ob man diese in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten ändern sollte.

Bei Team-Projekten können Minderleister leicht unauffällig bleiben: Forscher nennen dies den "Ringelmann-Effekt": Manchmal erbringen Menschen in der Gruppe geringere kollektive Leistungen als aufgrund der summierten Einzelleistungen zu erwarten wäre: "Social loafing" oder "soziales Faulenzen".

## 4) Die Wahrheitsverdreher

Leider gibt es Personen, die gerne Halbwahrheiten verbreiten und Gerüchte streuen. Es gibt auch Personen, in deren Natur es liegt, Intrigen zu spinnen. Manchmal hilft es, diese Menschen zur Rede zu stellen – oft bringt es jedoch wenig.

Tipp: Sich niemals an der Verbreitung von Desinformationen beteiligen.

## 5) Energieräuber und Energievampire

*"Some cause happiness wherever they go; others whenever they go." — Oscar Wilde —*

Kennen Sie Menschen, die Negativität versprühen und ihre Mitmenschen eher runterziehen als aufmuntern, energetisch eher berauben als bereichern? Die meist über alles Mögliche meckern, klagen und nörgeln?

Diskutieren hilft nicht. Mein Tipp: So wenig Zeit wie möglich mit diesen Menschen verbringen. Verzichten Sie auch darauf, Lösungen anzubieten – diese sind unerwünscht und würden dem Jammerer nur neue Kritikpunkte und damit Nahrung geben. Finden Sie bei Gesprächen einen Grund, sich so bald wie möglich zu verabschieden.

## 6) "Toxische" Menschen

Es gibt es keine eindeutige Definition. Typisch sind: Übergriffiges Verhalten, übersteigerte Anspruchshaltung sowie die Tendenz, das Arbeitsklima zu vergiften und dabei andere zu manipulieren und unter Druck zu setzen. Über die Zeit (leider meist nicht sofort) merken Sie aber, dass Ihnen der Umgang nicht guttut.

Tipp: Setzen Sie klare Grenzen. Da Sie diese Menschen nicht ändern können, gilt: So wenig Interaktion wie möglich.

### **Anmerkung: Wer fehlt**

Wen Sie *nicht* in dieser Liste finden: Menschen, die Ihnen offen konstruktive Kritik geben – so unangenehm dies auch sein mag. Seien Sie vielmehr **froh**, wenn sich Andere die Zeit nehmen, Ihnen zu sagen, wo Sie besser werden können.

## **Ergänzende persönliche Empfehlungen**

*"Langfristig haben Sie relativ viel Macht, zu entscheiden, aus welchen Menschen Ihr Umfeld besteht"*

- a) Bleiben Sie stets gelassen, souverän und respektvoll. Geben Sie anderen nicht die Macht, bestimmte "Knöpfe" in Ihnen zu drücken. Meist geht es ja nicht um Sie persönlich.
- b) Handeln Sie nicht im Affekt: Vermeiden Sie Kurzschlusshandlungen wie eine plötzliche Kündigung.
- c) Handeln Sie mittel- und langfristig: Ein Wechsel des Teams oder Bereiches oder sogar des Unternehmens kann sinnvoll sein – wohl überlegt und gut vorbereitet. Seien Sie im Markt sichtbar.
- d) Wenn Sie Führungskraft sind: Fall Sie eine Fehlbesetzung erkennen, sollten Sie Hilfe (Gespräche, Training, Coaching) anbieten und gegebenenfalls die Versetzung in ein anderes Team erwägen.

### **Audio und Video**

<https://www.umbachpartner.com/de/wie-sie-fruehzeitig-die-leute-erkennen-mit-denen-sie-nicht-zusammenarbeiten-moechten>

### **Newsletter gratis beziehen**

<https://www.umbachpartner.com/de/management-newsletter>