

Übung 4 zum Fallbeispiel, innovative VERWALTUNG 10/2011

Übung 4: Lesen in einem ersten Schritt alle 22 Aussagen durch. In einem weiteren Schritt wählen Sie aus den 22 Aussagen sieben Aussagen aus, die für Sie zur Lösung dieser Herausforderung Priorität haben.

Punktebewertung:

- (1) Als Teamleitung achte ich besonders darauf, dass die anfallende Arbeit getan wird. Das hat Priorität. Eine nachhaltige Konfliktlösung zwischen Frau Droste und Herrn Baum kostet nicht nur meine Zeit und Energie, sondern die der Konfliktparteien. Wenn die Arbeitslage es zulässt, gehe ich an dieses Problem heran. **1 Punkt**
- (2) Ich werde Herrn Baum auffordern, seine Polemik gegen Frau Droste einzustellen und ich werde mich auf keinen Fall auf eine Diskussion einlassen. **3 Punkte**
- (3) Ich gehe davon aus, dass sich beide, Herr Baum und Frau Droste, in nächster Zeit zusammenraufen werden. Eingriffe von außen lösen das Problem in der Regel nicht, sondern verschärfen sie eher. **1 Punkt**
- (4) Ich schaue in den nächsten Wochen etwas genauer hin und warte zunächst einmal ab, ob sich diese Gerüchte auch tatsächlich bestätigen lassen. **3 Punkte**
- (5) Ich werde in der nächsten Zeit die Arbeitsabläufe genauer analysieren, um dann ein mit konkreten Zahlen unterlegtes Gespräch führen zu können. **6 Punkte**
- (6) Ich nehme diese Situation zum Anlass, über unsere „Leitlinien zur Zusammenarbeit im Team“ gemeinsam zu diskutieren. **3 Punkte**
- (7) Ich halte die Klärung dieses Konfliktes für ein dringliches und wichtiges Anliegen, dass sofort in einer gemeinsamen Aussprache mit Herrn Baum und Frau Droste geklärt werden muss. **4 Punkte**
- (8) Ich spreche Frau Droste direkt an und schildere ihr meine Beobachtungen. Ich will herausfinden, wie sie auf die Bemerkungen von Herrn Baum reagiert. **6 Punkte**
- (9) Ich suche zunächst ein gemeinsames Gespräch mit Herrn Baum und Frau Droste. **2 Punkte**
- (10) In einer Dienstbesprechung spreche ich meine Beobachtungen unter den TOP „Verschiedenes“ ohne Bezug auf konkrete Personen an. **4 Punkte**
- (11) Ich suche mit allen Teammitgliedern ein Gespräch, um mir ein Gesamtbild über die Arbeitsprozesse im Team und über die Gruppendynamik im Team zu machen. **3 Punkte**
- (12) Bevor ich einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin kritisiere oder ermahne, hinterfrage ich das Warum des Verhaltens. **6 Punkte**
- (13) Ich kläre mit dem Team, ob und wie die Aufgabenlast entsprechend den persönlichen Möglichkeiten besser verteilt werden kann. **4 Punkte**
- (14) Zielkonflikte zwischen Wirtschaftlichkeit und Kundenorientierung müssen in einem Teamgespräch geklärt werden. **4 Punkte**
- (15) In einem ersten Gespräch werde ich Frau Droste klar und deutlich aufzeigen, dass jeder einen angemessenen Beitrag zum Gesamtergebnis beisteuern muss. Es geht nicht an, dass einzelne auf Kosten der anderen Arbeit abschieben. **1 Punkt**
- (16) Ich will herausfinden, wie Frau Droste ihre Mitarbeit und das Miteinander im Team einschätzt und erlebt. **6 Punkte**
- (17) Gemeinsam will ich mit Frau Droste herausfinden, ob und wie sie ihre Leistungen verbessern kann. **6 Punkte**
- (18) In dem Gespräch soll Frau Droste selbst erkennen, dass Sie sich in ihrem Verhalten gegenüber den anderen Teammitgliedern unfair verhält und an sich arbeiten muss. **1 Punkt**
- (19) In dem Gespräch mit Herrn Baum soll er selbst erkennen, dass in einem Team Etikettierungen wie lahme Ente, Quasselstrippe völlig unangemessen sind. **6 Punkte**
- (20.) Ich will mit Herrn Baum klären, was im Geschäftsablauf verbessert werden kann. **3 Punkte**
- (21) Ich arbeite bei Herrn Baum auf ein gemeinsames Gespräch und eine Aussprache mit Frau Droste hin. **1 Punkt**
- (22) Ich will herausfinden, warum Herrn Baum mit diesen Etikettierung gegen Frau Droste agiert. **4 Punkte**

Auswertung:

Bei 32 Punkten uns mehr haben Sie einen guten Sinn für die Führungssituation entwickelt. Sie erkennen, was Priorität hat und was in dieser Situation zu tun ist.

18 bis 31 Punkte: Sie sind auf dem richtigen Weg. Vergleichen Sie noch einmal die Hinweise zu 2.

Unter 18 Punkte: Sie suchen wahrscheinlich eine schnelle Lösung, die es in so komplexen Führungssituationen nicht gibt und auch nicht geben kann.