

Nun ist das Verlieren bei uns glücklicherweise mit wechselnden Rollen verteilt, aber es kann trotzdem auch mal damit enden, dass einer "nie wieder dieses Spiel spielen will".

Die Spielregeln unter KollegInnen ähneln sehr oft diesem Muster, während die einen strategisch stark sind, punkten die anderen mit Geschick und Logik. Wenn diese Eigenschaften aufeinandertreffen, kann das fruchtbar sein und sich auf sinnvolle Art und Weise ergänzen. Es kann jedoch auch zu ausgefahrenen Ellenbogen und Abschottungsverhalten führen. Wer sich von den Arbeits- und Verhaltensweisen der KollegInnen unangenehm unter Druck gesetzt fühlt und ein Gefühl des In-die-Enge-getrieben-Seins empfindet, reagiert in Abwehr oder Resignation. Beide Reaktionen führen in eine kollegiale Abwärtsspirale und erzeugen auch in fachlicher Hinsicht keine High Performance.

Wie kann man es also besser machen, damit hier keine Konflikte entstehen?

-> Analysieren Sie Ihre eigenen Verhaltensmuster, wo sind Sie stark, was liegt Ihnen weniger?

-> Setzen Sie Ihre Stärken gezielt ein, für sich selbst, aber auch zum Nutzen des gesamten Teams.

-> Gehen Sie auf KollegInnen zu, die die schwachen Seiten anderer Personen ausnutzen und weisen Sie sie darauf hin. Nicht jedem ist bewusst, welche Emotionen und Reaktionen durch das eigene Verhalten bei anderen ausgelöst werden.

-> Suchen Sie sich für Teamprojekte die Partner mit den erforderlichen Eigenschaften/Stärken aus, oft ist eine gute Mischung sinnvoll, wenn man die Aufgabenverteilung klar abspricht.