

Loslassen und Loslassen können

Wer kennt nicht zumindest über den Bekanntenkreis einen Kollegen oder Mitarbeiter, der einfach nie zufrieden ist und immer etwas zu nörgeln hat. Es gibt viele Ratgeber rund um die richtige Mitarbeiterführung, um wertschätzende und richtige, problemorientierte Kommunikation. Und die meisten sind gut und sinnvoll! Trotzdem: Irgendwann ist auch mal Schluss!

Es geht hier nicht um „Hire & Fire“, dem amerikanischen Weg der Mitarbeiterführung. Gute Fachkräfte sind knapp, trotzdem macht es keinen Sinn, an (im Sinne der Zusammenarbeit) falschen Mitarbeitern festzuhalten. Ich kenne viele Beispiele, wo der Weggang von unzufriedenen Schlüsselkräften einem Befreiungsschlag für Mitarbeiter glich!

Aber, wo ist die Grenze zwischen berechtigter Kritik und immerwährender Unzufriedenheit? Fragt dann auch berechtigt einer meiner Kunden. Die Antwort ist eigentlich einfach: Wenn trotz ständiger neuer Verbesserungsvorschläge keine Zufriedenheit erzielt werden kann für beide Seiten. Es hilft nichts, dann macht es Sinn, eine Trennung oder eine grundlegende Änderung der Aufgabe anzugehen.

Vielleicht helfen Ihnen die folgenden sechs Punkte bei dieser Fragestellung:

1. Wer nicht im und fürs Team spielt, gehört auch nicht ins Team. Auch geniale Einzelspieler brauchen ein

Team. Soweit so gut, wenn aber sich der Rest unterordnen soll und nur noch für den Star da sein soll, dann ist die Grenze erreicht. Das Team ist mehr wert als der beste Star darin.

2. Hinhören und hinsehen: Mut zur Konfrontation. Auch kleine Bemerkungen am Rand sind oft mehr als das! Konflikte haben immer Vorrang, gehören gelöst und angesprochen, bevor sie immer größer werden.

3. Reaktion: Ansprechen reicht nicht, aktive Lösungen sollten erprobt und umgesetzt werden.

4. Was steckt dahinter: Wenn immer wieder neue Vorschläge kommen, eine Zufriedenheit scheinbar unerreichbar ist, dann lohnt der Blick hinter die Kulissen. Manchmal weiß sogar der Mitarbeiter noch nicht, dass er eigentlich grundsätzlich nicht mehr zufrieden ist. Gutes Hinterfragen kann diese Beweggründe auflösen.

5. Keine Lösung aus der Schublade: Meist kann man mit Fragen der Mitarbeiter die Lösung selbst besser finden, als ein vorgefertigter Vorschlag aus alten Erfahrungen es je könnte.

6. Gelassenheit und Realismus: Wege anderer kann man am Ende nur akzeptieren. Und wenn die Konsequenz die Trennung ist? Okay, das Leben geht weiter und meist nach kurzer Zeit besser als vorher.

Also: Viel Erfolg beim überlegten Loslassen!

„Es passt einfach nicht jeder zu jedem. Und das ist auch ganz gut so.“

Rupert Fey mit der Unternehmensberatung beyond-flora ist Vermarktungsexperte für den grünen Markt. Schwerpunkte sind Vermarktung, Organisation und Strategieentwicklung. Kunden und Projekte kommen aus Gartenbau, Handel und der Zulieferindustrie.

Kontakt: ✉ info@beyond-flora.com 🌐 www.beyond-flora.com



Foto: privat