



MONTAGS MANNA

Ein Dienst für die internationale Geschäftswelt, immer montags neu.
Diese Woche für Sie von der IVCG www.ivcg.org bereitgestellt.

ÜBER DEN UMGANG MIT ANGESTELLTEN, DIE UNRUHE UND UNEINIGKEIT STIFTEN

Von Rick Boxx

Die schwierigsten Probleme für Manager betreffen meistens menschliche Beziehungen. Eine häufige Klage ist über den Unruhestifter. Es gibt sie an vielen Arbeitsplätzen, Menschen, die es darauf anlegen, Zwietracht zu säen, wo es nur geht. Sie machen sich über andere lustig, setzen Gerüchte in die Welt oder verhalten sich gemein und unsensibel gegenüber ihren Kollegen.

Ein mir bekannter Vorstandsvorsitzender hatte einmal damit zu tun. Ein langjähriger Angestellter seiner Firma hatte viele Jahre lang zufriedenstellende Leistung gebracht. Als das Geschäft jedoch wuchs und intensivere Zusammenarbeit mit anderen notwendig wurde, fielen die Schwächen dieses Angestellten immer mehr auf. Er redete schlecht über Kollegen, säte Zwietracht und machte sogar unpassende Bemerkungen über und zum Geschäftsinhaber. Die Frage des Vorstandsvorsitzenden an mich war: „Was soll ich mit diesem Problemangestellten machen, nachdem er schon so viele Jahre bei uns ist?“

Sprüche 22, 10 bietet die Antwort: „*Schicke den ewigen Spötter fort, dann haben Zank und Streit ein Ende!*“ Wenn jemand schon viele Jahre bei der Firma war, und diese Probleme wurden in der Vergangenheit nicht angesprochen, dann muss es einen fairen und richtigen Weg gehen, mit ihnen umzugehen. Aber das Resultat sollte eine von zwei Alternativen sein: Entweder der Mensch ändert sich, oder er muss gehen.

Ich schlug folgende Schritte vor, um das Problem zu lösen:

1. Überzeugen Sie sich, dass sich der Angestellte des Problems bewusst ist,

indem Sie die Situation gründlich erklären und Beispiele bringen.

2. Lassen Sie ihn unmissverständlich verstehen, was Sie von ihm erwarten und räumen Sie einen angemessenen Zeitraum für Veränderungen ein.
3. Wenn es zu positiven Veränderungen kommt, ermutigen Sie den Angestellten und beobachten Sie das weitere Verhalten, um Rückfälle zu vermeiden.
4. Wenn die notwendigen Veränderungen nicht stattfinden, entlassen Sie den Angestellten.

Viele weichherzige Manager würden diese Handlungsweise als zu extrem und hart empfinden. Wenn Ihr ernsthaftes Bestreben jedoch ist, dass sich Ihre Mitarbeiter zu ihrem Besten entwickeln sollen, ist es manchmal nötig, konsequent durchzugreifen, wenn notwendige Veränderungen nicht stattfinden. Wenn „Spötter“ (wie sie in der Bibel genannt werden) unkorrigiert ihr Fehlverhalten fortführen dürfen, haben sie keine Motivation, sich zu verändern. Und ihr negativer Einfluss beeinträchtigt weiterhin den Gesamtbetrieb.

Wie in Sprüche 9, 12 steht: *“Du tust dir selbst etwas Gutes, wenn du weise bist; aber wenn du über alles mit Spott hinweggehst, schadest du dir selbst.”* Ihr Bestehen darauf, dass sich der Unruhestifter verändert, kann als Katalysator dienen, dass sich seine Dummheit langsam in Weisheit umwandelt.

Wenn Sie also Unruhestifter unter sich haben, nehmen Sie König Salomos Rat an und vertreiben Sie sie – entweder durch ihre Veränderung oder durch Entlassung. Solche Disziplin mag zu hart erscheinen, aber auf lange Sicht können diese Menschen produktive und positive Mitarbeiter für den nächsten Arbeitgeber sein.

(Copyright 2004, Integrity Resource Centre, Inc.) Aus „Integrity Moments with Rick Boxx“, eine Kommentarreihe über Ehrlichkeit am Arbeitsplatz aus christlicher Sicht. Mehr Information gibt es unter: rboxx@IntegrityMoments.com oder www.IntegrityResource.org

Übersetzung: Vera Flohr, Poppenhausen, E-Mail Adresse: vera.g.flohr@gmx.de und www.veraflohr.de Bibelzitate sind der Übersetzung Hoffnung für Alle entnommen, wenn nicht anders angegeben.

CBMC international: Bob Milligan (President), Omaha, Nebraska, USA - E-Mail: nbrownell@cbmcint.org - Internet: www.cbmcint.org