Vortrag bei Coop Schweiz,
Muttenz, 8.5.1987 über

Umgang mit schwierigen Mitarbeitern

Die zwei häufigsten Verhaltensmuster der Umwelt als Reaktion auf "schwierige Personen"

1. Schonhaltung
   - Schwierige Person wird in Watte gepackt
   - man übt extreme Toleranz ihr gegenüber
   - schützt sie vor Konfrontation
   - teilt keine belastenden Informationen mit oder hält diese Informationen lange zurück.
   - hört stundenlange Probleme ab
   - macht alle möglichen Hilfsangebote
   - verwendet sehr viel Zeit für diese Person etc.

   Ist dieses Schonverhalten erschöpft, passiert --> Ausstossung der Person (Spitaleinweisung, Kündigung, etc.)

2. Belehrung, Erziehung
   - Person wird zurecht gewiesen, korrigiert
   - Es wird an Verstand appelliert und vor Augen gehalten wie unmöglich der Patient ist.
   - Es wird autoritär befohlen
   - Es werden Versprechen abgenommen
   - Es wird auf die Person eingeredet
   - Es wird speziell kontrolliert
   - Man droht mit Ausschluss etc.

https://adhs.expert

Wenn dieser Mechanismus erschöpft ist, schliesst sich sehr oft die Person selbst aus, indem sie davon läuft oder aber es passiert ebenfalls ein Ausstossmechanismus.

4. Auswirkung auf den "Patienten" bei Schonverhalten

- Verstärkung der Symptomatik der Belohnung desselben einerseits
- Verstärkung der Symptomatik da durch Schonhaltung soziale Isolierung (Sonderrolle) entsteht.

5. Auswirkung auf den "Patienten" bei Belehrung

- Verstärkung des zwischenmenschlichen Konfliktes --- Verstärkung der Symptomatik
- Soziale Isolierung --- Verstärkung der Symptomatik

6. Was wäre hilfreiches Verhalten im Umgang mit "schwierigen Mitarbeitern"

- Eigene Abgrenzung
- Eigene klare Stellungnahme zu allen verschiedenen Situationen
- Kontrolle der eigenen Emotionen
- Eigene klare Entscheidung
- Neutraler Kontakt behalten mit der Person

https://adhs.expert