

KONFLIKT: FÜHRUNG UND PERSÖNLICHKEITSTYPEN BEI KONFLIKTEN

DER THEORETIKER

liebt komplexe Aufgaben, wirkt kühl. Gefahr für einen handfesten Krach entsteht, wenn die Führungskraft

- *im Alltag* von ihm Detailarbeit verlangt oder ihn für Routinearbeiten einsetzt;
- *in Streßlagen* ihm Schlichterqualitäten abverlangt oder rasche Durchführung von Entscheidungen will;
- *bei Veränderungen* weniger visionär und mehr praktisch denkt oder seine Ideen nicht genügend würdigt.

DER PRAKTIKER

ist kühler Realist mit Neigung zum Altvertrauten. Ein Krach mit ihm ist vorprogrammiert, wenn die Führungskraft

- *im Alltag* ihn in ein unreflektiertes kreatives Team steckt oder ihm Aufgaben mit hoher Unsicherheit gibt;
- *in Streßlagen* von ihm "neue" Lösungen verlangt oder seine altvertrauten Mechanismen beschneidet;
- *bei Veränderungen* für ihn Altvertrautes gleich mitändert oder mehr Wert auf Vision als Details legt.

DER IDEALIST

Seine Visionen dienen den Bedürfnissen der Menschen. Krach gibt es tendenziell dann, wenn die Führungskraft

- *im Alltag* ihn für Feinarbeiten einsetzt oder ihm Aufgaben mit einer geringen Sozialorientierung gibt;
- *in Streßlagen* knallhartes Durchsetzen erwartet oder ihm kühle Logik abverlangt;
- *bei Veränderungen* Material vor Menschen plant oder Stillhalten voraussetzt.

DER MENSCHLICHE

ist sozial orientierter Realist. Tendenziell kommt es zum Krach mit ihm, wenn die Führungskraft

- *im Alltag* ihn kritisiert, ohne sein Ego zu puffern oder von ihm erwartet, Konflikten zu begegnen;
- *in Streßlagen* "gesunde" Konkurrenz unter Mitarbeitern propagiert oder von ihm schnelle Sachentscheidungen erwartet;
- *bei Veränderungen* Sachentscheidungen vor Harmoniepflege trifft oder diese über "künstliche" Konflikte initiiert.