



Artikel 09/2007

Von Mistkerlen und Schweinehunde, Kratzbürsten und Intriganten in Unternehmen und Organisationen

Wir kennen sie alle, die Intriganten, Schweinehunde und Mistkerle in Firmen, Organisationen und Unternehmen. Damit meine ich diejenigen Zeitgenossen, die sich fortwährend auf Kosten ihrer Kollegen und Mitarbeiter profilieren, sich regelmäßig daneben benehmen, andere beleidigen und ihrer Umgebung ohne Respekt entgegen treten. Nun hat solch unangebrachtes Sozialverhalten sicherlich jeder in der einen oder anderen Form schon einmal erlebt und natürlich auch schon praktiziert. Niemand verhält sich laufend und immer korrekt gegenüber seinen Mitmenschen. Es gibt jedoch eine Spezies, die sich dadurch etikettiert, das sie ihr respektloses Gehabe für ganz normal halten. Genau diesen Typ meine ich, den permanenten Despoten.

Insbesondere werden solche Mistkerle, die übrigens auch weiblichen Geschlechts sein können, dadurch erkenntlich, wie sie sich gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und ihren Mitarbeitern verhalten. „Nach oben buckeln, nach unten treten und zur Seite die spitzen Ellenbogen nutzen“, beschreibt es wohl am besten.

Was kann man nun tun, wenn man einem oder gar mehrerer solcher Intriganten ausgesetzt ist oder auf die Zusammenarbeit angewiesen ist? Und was um Himmels willen soll ein [Coaching](#) dabei helfen? Zunächst einmal unterscheiden wir hierzu drei Kategorien:

1. Mistkerle als Mitarbeiter

Wenn Sie erkannt haben, dass in Ihrer Mannschaft ein oder mehrere Schweinehunde sich profilieren und für ungute Stimmung im gesamten Team sorgen, gilt es als erstes eine Entscheidung zu treffen. Wollen Sie Zeit und Geld investieren und dem Mistkerl die Chance geben sich zu verändern? Wenn nicht, trennen sie sich von dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin und zwar so schnell wie möglich! Wenn Sie investieren wollen, müssen Sie sich auf einen längeren Prozess einstellen.

Ein Mistkerl ändert sich nicht mal soeben, ist er doch gewohnt mit seiner Art erfolgreich zu sein. Sie sollten also Zeit und Geduld mitbringen! Als nächstes brauchen sie die Bereitschaft des Mistkerls in ein Coaching einzusteigen. Daran scheitert es oft. Der Vorgesetzte sieht die Notwendigkeit, schafft die Möglichkeit und der Mistkerl bringt keine Bereitschaft mit. Testen Sie die Bereitschaft dadurch, dass Sie den Schweinehund eine zeitlang genau beobachten und dabei Situationen sammeln in denen er sich daneben benimmt. Machen Sie eine Besprechung mit ihm und konfrontieren Sie ihn mit seinem Verhalten. Wenn der Mistkerl keine Anzeichen von Einsicht zeigt, trennen Sie sich schnell von dem Menschen. Sollte jedoch ein Anflug von Einsicht zu erkennen sein, dann signalisieren Sie eindeutig und klar, dass Sie Veränderung von ihm erwarten. Bieten Sie ein Coaching an.

2. Mistkerle auf gleicher Ebene

Ihr Kollege oder Kollegin hat sie bereits bei Ihrem Vorgesetzten angeschwärzt, versucht sich laufend ins bessere Licht zu rücken und läßt keine Gelegenheit aus Sie zu übertölpeln - okay ein Schweinehund-Kollege!

Was tun, sie haben keine Macht. Also heißt es sich welche besorgen. Gehen Sie zu Ihrem Vorgesetzten und machen Sie „Reinen Tisch“! Binden Sie, wenn nötig den Betriebsrat ein. Machen das gleiche wie der Mistkerl! Wehren Sie sich und kommen Sie raus aus der Opferhaltung. Streiten Sie mit dem Intriganten auf konstruktive Art, weisen Sie ihn darauf hin, wenn es unter der Gürtellinie kämpft. Zeigen Sie ihm, dass Sie sein respektloses Verhalten nicht dulden. Machen Sie das öffentlich, halten Sie mit Ihrer Meinung nicht hinter dem Berg. Ich weiß, das erfordert Mut und Ausdauer viele andere Ressourcen. Wenn Sie dazu eine



professionelle Begleitung wünschen, suchen Sie sich einen Coach. Auch wenn die Kosten im ersten Moment vielleicht nicht vom Unternehmen übernommen werden, so werden Sie mittelfristig einen Benefit haben – zunächst in Form eines souveräneren Auftretens gegenüber dem Schweinhund - das wird ihren Vorgesetzten auffallen und die Butter bleibt auf ihrem Brot.

3. Mistkerle als Vorgesetzter

Hilfe, mein Chef ist eine Null in Sachen Sozialkompetenz. Klären Sie zunächst, welche Möglichkeiten Sie haben sich zu verändern, innerhalb und außerhalb der Firma. Das ist die erste Möglichkeit, die in der Regel abgeprüft wird. Wenn Sie meinen, einen anderen Job gefunden zu haben, prüfen Sie vorher sorgfältig an wen Sie geraten! Wenn Sie nicht wechseln wollen, und wir davon ausgehen, dass Sie Ihren Chef nicht ändern können, müssen Sie etwas bei sich selbst tun – nämlich ihre Einstellung ändern. Viele tun das und schalten auf „Durchzug“ oder fahren die LMAA-Strategie. Das ist gleichzusetzen mit einer inneren Kündigung. Die Alternative ist sich ein Coaching zu gönnen, um dadurch neue Perspektiven und Blickwinkel zu bekommen.

Im Grunde genommen haben permanente Mistkerle nichts in Organisation und Firmen verloren. Leider gehören Sie jedoch zum Inventar von fast jedem Unternehmen. Wenn Sie mit einem Coaching etwas für sich und Ihr Unternehmen erreichen wollen, finden Sie einen Coach und arbeiten Sie an der Verbesserung. Dazu gibt es viele Auskunfteien im Internet. Coaches arbeiten mit mit vielen Methoden, oft mit NLP, dem neurolinguistischen Programmieren.

copyrights Rolf Söder
MINDMARKETING Institut