Konflikt mit dem Chef

Alle Arbeitsblätter der Serie „Therapietechniken für den Alltag“ · Staffel 57

Zu jeder Technik ein Arbeitsblatt für sieben Tage. Auf jedem Blatt steht dein Barometer: Fülle es an Tag 1, Tag 3 und Tag 7 aus – so siehst du deinen Verlauf.

Episode 1: Konflikt mit dem Chef: Problemlösetherapie: Problemlösetraining

Episode 2: Konflikt mit dem Chef: Schreibtherapie: Expressives Schreiben

Episode 3: Konflikt mit dem Chef: Verhaltenstherapie: Verhaltensprobe

Wichtig: Neue, anhaltende oder sich verändernde Beschwerden lässt du ärztlich abklären. Die Arbeitsblätter ersetzen keine Psychotherapie oder ärztliche Behandlung.

Dr. Armin Kaser, Psychologe · dr-armin-kaser.com · Videos: youtube.com/@DrArminKaserSelbsthilfe

Dein Chef sagt in der Montagsbesprechung vor dem ganzen Team: „Das ist schon wieder nicht durchdacht." Die Zahlen hast du von ihm selbst erst am Freitagabend bekommen. Du sagst nichts – und abends läuft die Szene immer wieder ab: „Ich hätte sagen sollen, dass …" Beim **Problemlösetraining aus der Problemlösetherapie** (englisch *Problem-Solving Training*) beschreibst du das Problem in einem Satz, trennst, was in deiner Hand liegt, sammelst Ideen und probierst einen ersten Schritt aus – statt die Kränkung immer wieder abzuspielen.

Warum es sich hält

Aus Sicht der Problemlösetherapie kreist du beim Durchkauen um die Kränkung – und nicht um die Frage, was du jetzt tun kannst. Wie bei einem Navigationsgerät: Statt immer wieder in dieselbe Sackgasse zu fahren, heißt es „Route wird neu berechnet".

Durchkauen
„Wie kann er nur …" · „Ich hätte sagen sollen …" – jedes Mal neuer Ärger

→

Nachdenken über eine Lösung
„Was kann ich jetzt tun?" – ein Problem, ein Satz, ein Schritt

So geht es

1. **Tag 1: das Problem in einem Satz** – kein Vorwurf, sondern so, dass man etwas tun kann. Dann trennen: Was liegt in deiner Hand, was nicht? Und entscheiden: ansprechen ja, nein oder später.
2. **Tag 2: fünf Ideen sammeln**, ohne sie zu bewerten. Auch „abwarten" und „jemanden fragen" sind Ideen.
3. **Tag 3: abwägen und wählen:** zu jeder Idee ein Vorteil und ein Nachteil, dann eine Idee wählen – nicht die beste, eine machbare.
4. **Tag 4 bis 6: jeden Tag ein kleiner Schritt** (was, wann, wie), abends Ergebnis und Stimmung eintragen. Beim Durchkauen ertappt? Frag dich: „Kaue ich gerade durch – oder überlege ich, was ich tun kann?" Am 7. Tag zurückschauen.

Feierabend-Zettel

Fünf Minuten vor dem Gehen aufschreiben: Was ist offen? Was mache ich morgen damit? Dann den Zettel weglegen – und mit ihm das Thema bis morgen. Nicht alles liegt in deiner Hand. Was du nicht ändern kannst, darfst du ablegen – statt es jeden Abend neu zu verhandeln.

Wenn es nicht gleich klappt

Keine fünf Ideen? Schreib auch „nichts tun" und „jemanden fragen" auf. Das Problem liegt fast ganz außerhalb deiner Hand? Ablegen – und wenn dich vor allem das Unrecht nicht loslässt: dazu Episode 2. Du willst das Gespräch führen? Dazu Episode 3. Ob du etwas ansprichst, entscheidest du – manchmal ist es klüger, etwas ruhen zu lassen.

Was geprüft ist: Geprüft wurden Online-Trainings mit belasteten Beschäftigten – nicht speziell bei Streit mit dem Chef. Problemlösen war dort der Hauptteil, dazu kamen Übungen gegen das Grübeln. Die Teilnehmenden waren danach weniger niedergeschlagen und weniger gestresst als Vergleichsgruppen. Ob das Arbeitsblatt allein so wirkt, wurde nicht eigens untersucht.

Wichtig: Ärger mit dem Chef oder der Chefin kennen sehr viele Menschen – das ist keine Krankheit und kein Zeichen von Schwäche. Ein Konflikt ist ein Streit um eine Sache. Wenn du über längere Zeit gezielt herabgesetzt, ausgegrenzt, bedroht oder belästigt wirst, geht es nicht um Übungen – dann hol dir Hilfe, zum Beispiel bei einer Vertrauensperson im Betrieb, bei der Arbeitnehmervertretung oder bei einer Beratungsstelle. Die Übungen ändern deinen Chef nicht. Sie helfen dir, mit dem Ärger klarzukommen und klarer zu handeln. Wenn die Kritik unfair war, darfst du das auch so sehen. Fang mit einem kleineren Ärger an, nicht gleich mit dem größten Streit. Die Übungen sind ein Anfang – kommst du allein nicht weiter, ist das kein Versagen: Hol dir Begleitung.
Du schläfst wegen des Konflikts seit Wochen schlecht oder gehst mit Angst zur Arbeit? → Episode 9.
Du wirst gezielt herabgesetzt, bedroht oder belästigt? → Hol dir Hilfe.

Nicht durchkauen, sondern lösen: ein Problem, ein Satz, ein Schritt.

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?	3	3	2
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?	2	2	1
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?	3	2	1
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?	3	2	1
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?	2	2	1
Summe (0–20)	13	11	6

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

1 · Tag 1: Mein Problem in einem Satz (kein Vorwurf – so, dass man etwas tun kann)

Mein Problem: *Kritik vor dem Team, Zahlen zu spät – beides will ich ändern*

in meiner Hand
nachfragen · Zahlen früher anfordern
Gespräch suchen

nicht in meiner Hand (darf ich ablegen)
wie der Chef grundsätzlich ist
was das Team gedacht hat

Will ich es ansprechen? ☐ ja ☐ nein ☒ später: *erst die Frage mit den Zahlen klären*

2 · Tag 2: fünf Ideen ohne Bewerten · Tag 3: abwägen und eine wählen

Nr.	**Idee** (Tag 2)	**+ Vorteil** (Tag 3)	**– Nachteil** (Tag 3)
1	*Zahlen bis Mittwoch anfragen*	*mehr Zeit zum Prüfen*	*klappt vielleicht nicht immer*
2	*Kollegin fragen, wie sie es macht*	*neue Sicht*	*ändert allein nichts*
3	*Gespräch unter vier Augen*	*klärt am meisten*	*davor graut mir noch*
4	*Mail mit einer Rückfrage*	*sachlich und schnell*	*vielleicht keine Antwort*
5	*erst einmal abwarten*	*kein Aufwand*	*ich kaue weiter*

Ich wähle (nicht die beste – eine machbare)**:** *Nr. 4 – die Mail mit der Rückfrage*

3 · Tag 4 bis 6: jeden Tag ein kleiner Schritt – abends eine Zeile

Tag	**Mein Schritt** (was, wie)	**wann**	**Ergebnis**	**Stimmung** 0–10	**ertappt beim Durchkauen?** Striche
4	*Mail: „Bis wann brauchen Sie die Zahlen?“*	*9 Uhr*	*noch keine Antwort*	5	III
5	*Antwort lesen, Termin eintragen*	*Mittag*	*Zahlen ab jetzt am Mittwoch*	6	II
6	*Termin unter vier Augen anfragen*	*10 Uhr*	*Termin nächste Woche*	7	I

Ertappt? Frag dich: „Kaue ich gerade durch – oder überlege ich, was ich tun kann?“ Dann zurück zum nächsten Schritt.

4 · Feierabend-Zettel (jeden Arbeitstag, 5 Minuten vor dem Gehen – danach weglegen)

Was ist offen? *die Zahlen für Mittwoch*

Was mache ich morgen damit? *um 9 Uhr die Mail schreiben*

abgelegt ✓ Tag 1 ☑ 2 ☑ 3 ☑ 4 ☑ 5 ☑ 6 ☑ 7 ☑

5 · Am 7. Tag: zurückschauen

Was hat sich bewegt?
Zahlen kommen früher
abends kaue ich weniger durch

Was mache ich als Nächstes?
Gespräch unter vier Augen vorbereiten
Kritik vor dem Team ansprechen (später)

Dazu: Episode 2: aufschreiben · Episode 3: proben

BEISPIEL

BEISPIEL

Nicht durchkauen, sondern lösen: ein Problem, ein Satz, ein Schritt.

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?			
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?			
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?			
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?			
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?			
Summe (0–20)			

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

1 · Tag 1: Mein Problem in einem Satz (kein Vorwurf – so, dass man etwas tun kann)

Mein Problem:

in meiner Hand

nicht in meiner Hand (darf ich ablegen)

Will ich es ansprechen? ☐ ja ☐ nein ☐ später:

2 · Tag 2: fünf Ideen ohne Bewerten · Tag 3: abwägen und eine wählen

Nr.	**Idee** (Tag 2)	**+ Vorteil** (Tag 3)	**– Nachteil** (Tag 3)
1			
2			
3			
4			
5			

Ich wähle (nicht die beste – eine machbare)**:**

3 · Tag 4 bis 6: jeden Tag ein kleiner Schritt – abends eine Zeile

Tag	**Mein Schritt** (was, wie)	**wann**	**Ergebnis**	**Stimmung** 0–10	**ertappt beim Durchkauen?** Striche
4					
5					
6					

Ertappt? Frag dich: „Kaue ich gerade durch – oder überlege ich, was ich tun kann?“ Dann zurück zum nächsten Schritt.

4 · Feierabend-Zettel (jeden Arbeitstag, 5 Minuten vor dem Gehen – danach weglegen)

Was ist offen?

Was mache ich morgen damit?

abgelegt ✓ Tag 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

5 · Am 7. Tag: zurückschauen

Was hat sich bewegt?

Was mache ich als Nächstes?

Dazu: Episode 2: aufschreiben · Episode 3: proben

Dein Chef sagt in der Montagsbesprechung vor dem ganzen Team: „Das ist schon wieder nicht durchdacht." Die Zahlen hast du von ihm selbst erst am Freitagabend bekommen – und abends denkst du immer wieder: „Das war einfach unfair." Beim **Expressiven Schreiben** schreibst du an vier Tagen hintereinander über die Ungerechtigkeit – über deine Gefühle und über deine Gedanken dazu. Im Englischen heißt die Übung *Expressive Writing*.

Warum es sich hält

Aus Sicht der Schreibtherapie bleibt eine Kränkung wie eine offene Rechnung: Solange sie ungeordnet im Kopf liegt, kommt der Groll immer wieder hoch. Nur den Ärger aufzuschreiben, reicht nicht: In einer Studie mit 102 Beschäftigten half ein Tagebuch über das, was bei der Arbeit genervt hatte, nicht mehr als gar kein Tagebuch. Es kommt darauf an, wie du schreibst.

Nur den Ärger aufschreiben
jedes Durchspielen legt einen Zettel mehr auf die Rechnung

→

Gefühle und Gedanken: ordnen und abschließen
nicht dem Chef vorlegen, nicht bezahlen lassen – abschließen

So geht es

1. **Tag 1:** Barometer ausfüllen. Dann **Tag 1–4** hintereinander je 20 Minuten in ein eigenes Heft schreiben (in der Studie wurde an vier Tagen geschrieben; 20 Minuten sind ein üblicher Rahmen). Leitfragen: Tag 1 Was ist passiert, und was fühle ich? · Tag 2 Was wurde wörtlich gesagt, und was habe ich daraus gehört? · Tag 3 Was bedeutet es für mich, was brauche ich? · Tag 4 Was nehme ich mit, was will ich daraus machen?
2. **Vor und nach dem Schreiben:** Ärger 0–10 und „Wie sehr will ich es ihm heimzahlen?" 0–10 eintragen.
3. **Prüffrage an Tag 2:** Welche andere Erklärung gibt es – und was davon ist berechtigt? Nichts schönreden: „Das war unfair, aber ich bin nicht unfähig" ist ein gutes Ergebnis.
4. **Tag 5–7:** ein Satz pro Tag – Was beschäftigt mich heute noch daran? **Tag 7:** dein **Abschluss-Satz**, und das Barometer ein letztes Mal.

Nur für dich

Was du schreibst, ist nur für dich: nicht abschicken, nicht auf dem Dienstrechner und nicht im Firmen-Postfach. Im Heft darf es wütend, ungerecht und ungeschickt klingen. Etwas ansprechen ist ein eigener Schritt.

Wenn es nicht gleich klappt

Der Ärger wird am ersten Tag erst einmal stärker? Das ist häufig – schreib weiter und mach danach etwas Ruhiges. Du drehst dich im Kreis? Nimm die Frage von Tag 2. Du willst den Text doch abschicken? Lass es – zum Ansprechen gibt es Episode 3.

Vorweg: Ärger mit dem Chef oder der Chefin kennen sehr viele Menschen – das ist keine Krankheit und kein Zeichen von Schwäche. Ein Konflikt ist ein Streit um eine Sache. Wenn du über längere Zeit gezielt herabgesetzt, ausgegrenzt, bedroht oder belästigt wirst, geht es nicht um Übungen – dann hol dir Hilfe, zum Beispiel bei einer Vertrauensperson im Betrieb, bei der Arbeitnehmervertretung oder bei einer Beratungsstelle. Die Übungen ändern deinen Chef nicht. Sie helfen dir, mit dem Ärger klarzukommen und klarer zu handeln. Wenn die Kritik unfair war, darfst du das auch so sehen. Fang mit einem kleineren Ärger an, nicht gleich mit dem größten Streit. Ehrlich: Geprüft wurde das in einer einzigen Studie mit hundert Menschen, gemessen direkt nach den vier Schreibtagen – wie lange die Wirkung anhält, weiß man noch nicht.

Wichtig: Du schläfst wegen des Konflikts seit Wochen schlecht oder gehst mit Angst zur Arbeit? → Episode 9.

Du wirst gezielt herabgesetzt, bedroht oder belästigt? → Hol dir Hilfe.
Dazu Episode 1: ein Problem, ein Schritt · Episode 3: proben.

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?	3	3	2
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?	2	2	1
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?	3	2	1
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?	3	2	1
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?	2	2	1
Summe (0–20)	13	11	6

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

Vier Tage schreiben: Gefühle und Gedanken – nur für dich.

1 · Die vier Schreibtage (Tag 1–4 hintereinander, je 20 Minuten in ein eigenes Heft – üblicher Rahmen)

Tag 1: Was ist passiert, und was fühle ich?

Tag 2: Was denke ich darüber – was wurde wörtlich gesagt, und was habe ich daraus gehört? *Prüffrage:* Welche andere Erklärung gibt es – und was davon ist berechtigt?

Tag 3: Was bedeutet es für mich, und was brauche ich?

Tag 4: Was nehme ich mit, und was will ich daraus machen?

2 · Vor und nach dem Schreiben eintragen

Ärger von 0 = gar nicht bis 10 = sehr stark. **„Wie sehr will ich es ihm heimzahlen?“** ebenfalls 0–10. Darf am ersten Tag auch steigen.

Schreibtag	Leitfrage erledigt ✓	Ärger vorher 0–10	Ärger nachher 0–10	heimzahlen 0–10	Stichwort zum Tag
Tag 1	✓	8	6	7	Scham vor dem Team, Wut auf dem Heimweg
Tag 2	✓	7	5	6	unfair, aber ich bin nicht unfähig
Tag 3	✓	6	4	4	fair beurteilt werden · Zahlen früher
Tag 4	✓	5	3	3	ruhig ansprechen, unter vier Augen

3 · Tag 5–7: ein Satz pro Tag (Was beschäftigt mich heute noch daran?)

Tag 5:
Ich denke seltener an Montag.

Tag 6:
Ich weiß jetzt, was ich sagen will.

Tag 7 · Mein Abschluss-Satz:
Die Kritik war unfair – meine Arbeit war es nicht. Ich spreche das Thema Zahlen ruhig an.

Text nur für dich – nicht abschicken, nicht auf dem Dienstrechner, nicht im Firmen-Postfach. **Ärger wird erst stärker?** Weiterschreiben, danach etwas Ruhiges. **Nur im Kreis?** Frage von Tag 2. Dazu Episode 1: ein Problem, ein Schritt · Episode 3: proben.

BEISPIEL

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?			
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?			
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?			
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?			
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?			
Summe (0–20)			

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

Vier Tage schreiben: Gefühle und Gedanken – nur für dich.

1 · Die vier Schreibtage (Tag 1–4 hintereinander, je 20 Minuten in ein eigenes Heft – üblicher Rahmen)

Tag 1: Was ist passiert, und was fühle ich?

Tag 2: Was denke ich darüber – was wurde wörtlich gesagt, und was habe ich daraus gehört? *Prüffrage:* Welche andere Erklärung gibt es – und was davon ist berechtigt?

Tag 3: Was bedeutet es für mich, und was brauche ich?

Tag 4: Was nehme ich mit, und was will ich daraus machen?

2 · Vor und nach dem Schreiben eintragen

Ärger von 0 = gar nicht bis 10 = sehr stark. **„Wie sehr will ich es ihm heimzahlen?“** ebenfalls 0–10. Darf am ersten Tag auch steigen.

Schreibtag	Leitfrage erledigt ✓	Ärger vorher 0–10	Ärger nachher 0–10	heimzahlen 0–10	Stichwort zum Tag
Tag 1					
Tag 2					
Tag 3					
Tag 4					

3 · Tag 5–7: ein Satz pro Tag (Was beschäftigt mich heute noch daran?)

Tag 5:

Tag 6:

Tag 7 · Mein Abschluss-Satz:

Text nur für dich – nicht abschicken, nicht auf dem Dienstrechner, nicht im Firmen-Postfach. **Ärger wird erst stärker?** Weiterschreiben, danach etwas Ruhiges. **Nur im Kreis?** Frage von Tag 2. Dazu Episode 1: ein Problem, ein Schritt · Episode 3: proben.

Dein Chef sagt in der Montagsbesprechung vor dem ganzen Team: „Das ist schon wieder nicht durchdacht." Die Zahlen hast du von ihm selbst erst am Freitagabend bekommen. Du sagst nichts – und eigentlich willst du zwei Dinge ansprechen: Kritik nicht vor dem Team, und die Zahlen früher. Bei der **Verhaltensprobe aus der Verhaltenstherapie** (englisch *Behavioral Rehearsal*, ein Kernstück des Selbstsicherheitstrainings) legst du dir zurecht, was du sagen willst, und probst das Gespräch laut, bevor du es führst. Ärger mit dem Chef oder der Chefin kennen sehr viele Menschen – das ist keine Krankheit und kein Zeichen von Schwäche.

Warum es sich hält

Aus Sicht der Verhaltenstherapie fehlt im Gespräch mit dem Chef oft schlicht die Übung: Unter Druck fallen dir die Worte nicht ein – also schweigst du oder wirst lauter, als du willst. Danach gehst du ihm lieber aus dem Weg, und das nächste Gespräch wird noch schwerer. Wie bei einer Generalprobe im Theater gilt: Was du einmal ganz durchgespielt hast, sitzt, wenn es darauf ankommt.

schweigen oder lauter werden
nichts sagen · „Sie machen das immer so!"

→

ruhig: Beobachtung · Wirkung · Wunsch
„In der Besprechung am Montag wurde mein Bericht vor allen kritisiert. Das hat mich getroffen. Mir wäre wichtig, dass wir so etwas unter vier Augen besprechen – und dass ich die Zahlen zwei Tage früher bekomme."

So geht es

1. **Tag 1: dein Ziel und dein Satz.** Was soll nach dem Gespräch anders sein? Dann dein Satz in drei Teilen: was passiert ist (ohne Vorwurf) · wie es auf dich gewirkt hat · was du dir wünschst.
2. **Wenn Kritik kommt:** erst nachfragen („Was genau soll ich anders machen?") · zustimmen, wo es stimmt · dann ruhig deine Sicht.
3. **Tag 2 und 3 laut proben:** erst allein (Spiegel, Auto – langsam, aufrecht, mit Pausen), dann mit einer Vertrauensperson, die deinen Chef spielt und es dir auch mal schwer macht. Nach jeder Probe eine Zeile.
4. **Tag 4 bis 7:** um einen Termin unter vier Augen bitten, nicht zwischen Tür und Angel · am 5. oder 6. Tag das Gespräch führen oder eine kleinere Probe machen · am 7. Tag auswerten.

Zwei Hilfen im Gespräch

Erst runterfahren, dann antworten: Du musst auf Kritik nicht in derselben Minute reagieren – „Darauf komme ich morgen zurück." **Klar heißt nicht laut:** Du sagst ruhig, was du beobachtet hast und was du dir wünschst. Ob du etwas ansprichst, entscheidest du – manchmal ist es klüger, etwas ruhen zu lassen.

Wenn es nicht gleich klappt

Die Probe fühlt sich albern an? Das ist normal – genau deshalb probst du. Dein Chef reagiert gereizt? Den Wunsch einmal ruhig wiederholen, sonst vertagen. Das Gespräch ist schiefgegangen? Schau, was trotzdem gelungen ist – nicht jedes Gespräch löst den Konflikt. Fang mit einem kleineren Ärger an, nicht gleich mit dem größten Streit.

Was geprüft ist: Geprüft wurde ein Gruppentraining mit sechzig Beschäftigten, gemessen bis vier Wochen danach – gemessen wurden Stress und Selbstsicherheit, nicht, ob der Konflikt danach gelöst war. Verglichen mit einem Training zu Computertechnik waren die Teilnehmenden danach selbstsicherer und weniger gestresst. Ob das Arbeitsblatt allein so wirkt, wurde nicht eigens untersucht. Lässt dich das Gespräch abends nicht los: dazu Episode 1. Nagt vor allem das Unrecht: dazu Episode 2.

Wichtig: Die Übungen ändern deinen Chef nicht. Sie helfen dir, mit dem Ärger klarzukommen und klarer zu handeln. Ein Konflikt ist ein Streit um eine Sache. Wenn du über längere Zeit gezielt herabgesetzt, ausgegrenzt, bedroht oder belästigt wirst, geht es nicht um Übungen – dann hol dir Hilfe, zum Beispiel bei einer Vertrauensperson im Betrieb, bei der Arbeitnehmervertretung oder bei einer Beratungsstelle. Rechtliche Fragen klärt eine Fachstelle, zum Beispiel die Arbeitnehmervertretung oder eine Rechtsberatung – nicht dieses

Arbeitsblatt. Die Übungen sind ein Anfang – kommst du allein nicht weiter, ist das kein Versagen: Hol dir Begleitung.
Du schläfst wegen des Konflikts seit Wochen schlecht oder gehst mit Angst zur Arbeit? → Episode 9.
Du wirst gezielt herabgesetzt, bedroht oder belästigt? → Hol dir Hilfe.

Erst proben, dann sprechen: Beobachtung, Wirkung, Wunsch.

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?	3	3	2
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?	2	2	1
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?	3	2	1
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?	3	2	1
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?	2	2	1
Summe (0–20)	13	11	6

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

1 · Tag 1: Mein Ziel und mein Satz (ruhig, ohne Vorwurf – was passiert ist, nicht wie er ist)

Mein Ziel – was soll danach anders sein? Kritik unter vier Augen · Zahlen bis Mittwoch

Beobachtung: „In der Besprechung am Montag wurde mein Bericht vor allen kritisiert."

Wirkung: „Das hat mich getroffen."

Wunsch: „Mir wäre wichtig: so etwas unter vier Augen – und die Zahlen 2 Tage früher."

2 · Wenn Kritik kommt (in dieser Reihenfolge)

1 nachfragen: „Was genau soll ich anders machen?"

2 zustimmen, wo es stimmt: „Die Zusammenfassung war zu knapp."

3 meine Sicht: „Mit Zahlen vom Fr ging es nicht besser."

Wenn ich Zeit brauche: „Darauf komme ich morgen zurück."

3 · Tag 4: Mein Termin (unter vier Augen)

Wann · wo: Do 10 Uhr, unter vier Augen

So frage ich: „Hätten Sie 10 Min. für mich?"

nicht: zwischen Tür und Angel

4 · Ab Tag 2: proben, dann das Gespräch – jede Probe eine Zeile

Tag	Probe oder Gespräch	mit wem	Was gelang	Was übe ich nochmal	Anspannung vorher 0–10	nachher 0–10
2	Satz laut, 3-mal	allein, Spiegel	Satz kommt flüssig	Wunsch lauter, langsamer	8	7
3	ganzes Gespräch	Freundin als Chef	erst nachgefragt	nicht rechtfertigen	8	5
4	Termin erbeten	Chef, kurz	Do 10 Uhr steht	Satz noch 1-mal laut	6	4
5	Frage zur Frist	in der Besprechung	ruhig gefragt	Blickkontakt	6	3
6	das Gespräch	Chef, unter 4 Augen	Zahlen bis Mittwoch – vereinbart	Team-Kritik: zugehört, nichts versprochen	7	4

5 · Am 7. Tag: auswerten

Was ist gelungen?

ruhig geblieben, zuerst nachgefragt

Zahlen kommen jetzt bis Mittwoch

Was übe ich nochmal?

beim Wunsch bleiben, auch wenn er ausweicht

Team-Kritik in 4 Wochen noch mal ansprechen

Dazu: Episode 1: ein Problem, ein Schritt · Episode 2: aufschreiben

BEISPIEL

Erst proben, dann sprechen: Beobachtung, Wirkung, Wunsch.

Mein Chef-Konflikt-Barometer zur Verlaufskontrolle · trag eine Zahl ein: 0 = gar nicht · 4 = sehr stark	**Tag 1**	**Tag 3**	**Tag 7**
1. Wie oft ist dir der Konflikt nach Feierabend durch den Kopf gegangen?			
2. Wie sehr hat dich Kritik von oben an dir selbst zweifeln lassen?			
3. Wie stark waren Ärger oder Groll auf deinen Chef oder deine Chefin?			
4. Wie sehr bist du schwierigen Gesprächen mit ihm oder ihr ausgewichen?			
5. Wie schwer ist dir der Arbeitstag wegen des Konflikts gefallen?			
Summe (0–20)			

0–6 eher leicht · 7–13 mittel · 14–20 stark

14 oder mehr? Schau dir Episode 9 an: Wann hilft ein Psychologe?

1 · Tag 1: Mein Ziel und mein Satz (ruhig, ohne Vorwurf – was passiert ist, nicht wie er ist)

Mein Ziel – was soll danach anders sein?

Beobachtung:

Wirkung:

Wunsch:

2 · Wenn Kritik kommt (in dieser Reihenfolge)

1 nachfragen:

2 zustimmen, wo es stimmt:

3 meine Sicht:

Wenn ich Zeit brauche:

3 · Tag 4: Mein Termin (unter vier Augen)

Wann · wo:

So frage ich:

nicht:

4 · Ab Tag 2: proben, dann das Gespräch – jede Probe eine Zeile

Tag	**Probe oder Gespräch**	**mit wem**	**Was gelang**	**Was übe ich nochmal**	**Anspannung vorher** 0–10	**nachher** 0–10
2						
3						
4						
5						
6						

5 · Am 7. Tag: auswerten

Was ist gelungen?

Was übe ich nochmal?

Dazu: Episode 1: ein Problem, ein Schritt · Episode 2: aufschreiben