



"Stinkstiefel" im Team : Wie du professionell mit ihnen umgehst

Jeder kennt sie....

die ewigen Nörgler im Team. Kaum ein Vorschlag ist gut genug, ständig werden Probleme statt Lösungen gesehen – und die Teamstimmung leidet. Aber was steckt dahinter? Und wie kannst du als Führungskraft souverän damit umgehen?

Sie verbreiten Unzufriedenheit, sind mit nichts zufrieden und ziehen das gesamte Team mit ihrer negativen Haltung herunter.

Doch was steckt eigentlich dahinter? Und wie kannst du als Führungskraft souverän und professionell damit umgehen?

Warum gibt es diese herausfordernde Teammitglieder?

Was wollen sie mit ihrem Verhalten bezwecken?

Wie kann ich sie unterstützen ihre Perspektive zu wechseln?

Klar ist: Niemand kommt als schwieriger Mensch zur Welt!

Dennoch: Manche Persönlichkeitsmerkmale und Denkmuster prägen uns früh – und begleiten uns oft ein Leben lang.

Warum gibt es herausfordernde Teammitglieder?

✓ Unzufriedenheit mit der eigenen Rolle:

Die Person fühlt sich nicht wertgeschätzt oder unterfordert.

✓ Ungehörte Bedürfnisse:

Konflikte oder Unklarheiten wurden nie angesprochen bzw. besprochen.

✓ Pessimistische Grundhaltung: Manche Menschen sehen grundsätzlich Probleme statt Lösungen.

✓ Fehlende emotionale Intelligenz: Schwierigkeiten, konstruktiv mit Frustration umzugehen.

Als Führungskraft solltest du wissen:



Haltung erzeugt Haltung!

Deine Reaktion beeinflusst maßgeblich die Teamdynamik.

Wenn du auf einen Nörgler gereizt oder frustriert reagierst, eskaliert die Situation oft weiter. Umgekehrt kannst du mit klugem Verhalten aus schwierigen Persönlichkeiten wertvolle Teammitglieder machen.

Als Führungskraft ist es wichtig, dass jeder Mitarbeitende im Team respektvoll behandelt wird und die Möglichkeit hat, sich zu verbessern.

Folgend sind einige Schritte, die eine Führungskraft in Betracht ziehen kann, um schwierige Mitarbeitende ins Team zu integrieren!



Wie du professionell mit herausfordernden Persönlichkeiten umgehst

1. Hinhören statt wegsehen

Oft hilft es, die Perspektive der Person zu verstehen.

Frage dich:

- ◆ Was stört sie?
- ◆ Gibt es unausgesprochene Ängste oder Unsicherheiten?
- ◆ Wie kann ich ihr eine Stimme geben, ohne dass sie die Teamenergie vergiftet?

Ein offenes, klärendes Gespräch wirkt oft Wunder. Mache deutlich, dass du das Problem siehst – aber auch Lösungen von ihr / ihm erwartest.

2. Grenzen setzen – Klartext reden

Negatives Verhalten wird nur dann verändert, wenn es nicht einfach hingenommen wird. Als Führungskraft setzt du den Rahmen für ein respektvolles Miteinander – und dazu gehört, unangebrachtes Verhalten klar zu benennen.

Manchmal hilft Zuhören allein nicht – dann sind klare Grenzen setzen notwendig:

Formuliere klare Erwartungen:

„Ich erwarte von dir, dass du konstruktiv mitarbeitest und dich an Lösungen beteiligst.“

Sprich negatives Verhalten direkt und zeitnah an:

„Mir fällt auf, dass du oft Einwände bringst.

Lass uns gerne darüber sprechen, wie sich dies produktiver und konstruktiver gestalten lässt.

Ziehe Konsequenzen, wenn sich nichts ändert:

Dauerhaft destruktive Kritik ohne Lösungsvorschläge ist nicht akzeptabel – und erfordert Konsequenzen.



FÜHRUNG BEDEUTET NICHT, ALLEN ALLES RECHT ZU MACHEN – SONDERN AUCH MAL KLARTEXT ZU REDEN!



3. Den Fokus verschieben – Vom Problem zur Lösung

Negativität ist ansteckend. Sorge dafür, dass sich dein Team nicht in endlose Beschwerden verliert.

Fördere eine Lösungskultur: Wenn jemand ein Problem anspricht, frage direkt: „Was schlägst du als Lösung vor?“

Fördere Wertschätzung: Lass auch positive Stimmen in Meetings laut werden.

Baue eine offene Feedbackkultur auf: Kritik ist willkommen, solange sie lösungsorientiert, sachlich und höflich bleibt.

4. Emotionale Distanz bewahren – Lass dich nicht anstecken

Dauernörgler können Energie rauben – aber nur, wenn du es zulässt.

Tipps für emotionale Distanz:

💡 **Nicht alles persönlich nehmen** – Es geht meist um innere Konflikte, nicht um dich.

💡 **Sachlich bleiben** – Lasse dich nicht in emotionale Diskussionen ziehen.

💡 **Grenzen setzen** – Wenn jemand nur meckert, beende das Gespräch freundlich - aber bestimmt.

Hast du eine schwierige Persönlichkeit im Team und weißt nicht, wie du damit umgehen sollst? Gerne unterstütze ich dich dabei, einen klaren und souveränen Führungsstil zu entwickeln, der deiner Persönlichkeit entspricht - mit dem Ziel ein produktives und harmonisches Team zu leiten!

✉️ Melde dich jetzt für ein Erstgespräch!

**Lass dich nicht von fremden
Launen leiten – gestalte
stattdessen aktiv das
Miteinander.**



Erinnere dich:

**Du bist nicht für die Laune anderer verantwortlich –
aber du kannst beeinflussen, wie sie das Teamklima prägen.**

Wie du Nörgler zu Verbündeten machst

Ja, es ist möglich! Schwierige Charaktere müssen nicht immer Problemfälle bleiben. Oft helfen bedachte Führungstechniken, um aus einem Kritiker einen wertvollen Diskussionspartner zu machen:

✓ Stärken erkennen:

Vielleicht ist der „schwierige Mitarbeitende“ einfach jemand mit einem hohen Qualitätsanspruch? Setze ihn in Bereiche ein, wo sein kritischer Blick nützlich ist.

✓ Verantwortung geben:

Wer immer kritisiert, kann auch Lösungen liefern. Binde die Person bewusst in Verbesserungsprozesse ein.

✓ Gegenpole stärken:

Lass optimistische Stimmen im Team bewusst mehr Raum.

Fazit: Ein Nörgler muss nicht das ganze Team runterziehen – mit geschickter Führung kann er sogar ein Gewinn sein.



Führung bedeutet nicht, sich über schwierige Persönlichkeiten zu ärgern – sondern sie klug zu führen.

Nörgler müssen nicht das Team runterziehen, sondern können mit geschicktem Management sogar wertvolle Kritiker werden. Die entscheidende

Frage dich: Wie gehst du damit um?“

Jetzt den kostenlosen Leitfaden sichern & direkt in die Umsetzung gehen!



www.christine-krug.de
info@christine-krug.de
 +49 1515 7682798

