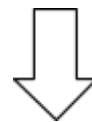
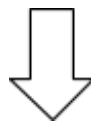
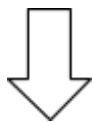


Niedrige Konfrontation	Mittlere Konfrontation	Hohe Konfrontation
<p>“Ich finde das eigentlich nicht so gut wie Sie sich Verhalten. Vielleicht haben Sie auch teilweise Recht. Aber manchmal fühle ich mich und meine Arbeit ein bisschen zu wenig wertgeschätzt.”</p>	<p>“Ich möchte mit Ihnen über einen besseren Umgang verhandeln, da ich mich und meine Arbeit, wenn Sie sich mit der Bezeichnung “Fetti” über mich lustig machen oder das Lob der Patienten für sich beanspruchen, nicht wertgeschätzt fühle.”</p>	<p>“Sie wertschätzen mich und meine Arbeit überhaupt nicht und es reicht mir mit Ihrem Verhalten. Wenn Sie das nicht ändern, dann wird Ihnen das noch Leid tun.”</p>



<p>Diese Art wird von Ihrer Führungskraft als unterwürfig und nicht als ernst zu nehmend wahrgenommen.</p> <p>→ Die Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Führungskraft ihr problematisches Verhalten beibehält oder steigert wird erhöht.</p>	<p>Mit Hilfe von klaren, sachlichen Aussagen und konkreten Beispielen wird das Anliegen verdeutlicht und es werden Ansatzpunkte für ein förderliches Gespräch geschaffen.</p> <p>→ Die Wahrscheinlichkeit, für ein förderliches Verhalten Ihrer Führungskraft wird erhöht.</p>	<p>Diese Art wird von Ihrer Führungskraft als Angriff wahrgenommen und löst eine Abwehrhaltung bei Ihrer Führungskraft aus.</p> <p>→ Die Wahrscheinlichkeit, dass Ihre Führungskraft ihr problematisches Verhalten beibehält oder steigert wird erhöht.</p>
---	---	--

Konfrontationsarten, in Anlehnung an May et al. (2014)