



**ANLEITUNG
SCHRITT FÜR
SCHRITT**

SO KLAPPT'S!

SOFORT-SÄTZE, DIE SPANNUNG RAUSNEHMEN
OHNE NACHZUGEBEN.

Norma
SACHSE



KRISENGESPRÄCHE DEESKALIEREN – SO BLEIBST DU SOUVERÄN, KLAR UND LÖSUNGSORIENTIERT.

Krisengespräche gehören zu den anspruchsvollsten Situationen im Berufsalltag: Emotionen sind hoch, Missverständnisse entstehen schnell, und aus einem Gespräch kann in Minuten ein Konflikt werden.

Genau hier entscheidet sich, ob sie deeskalieren – oder ob die Situation kippt.

Wenn toxisches Führungsverhalten dich psychisch belastet oder krank macht, ist es wichtig, das ernst zu nehmen und gezielt Schritte zu gehen, um sich zu schützen und wieder handlungsfähig zu werden.

Ein vertrauliches Gespräch mit dem Vorgesetzten ist oft der sinnvollste erste Schritt.

In einem ruhigen Rahmen lassen sich Missverständnisse klären, Grenzen benennen und konkrete Vereinbarungen treffen – ohne unnötige Eskalation.

Wenn ohne vorheriges Gespräch sofort **“große Geschütze“** aufgefahren werden (z. B. formale Beschwerde, Eskalation über höhere Ebenen, Zeugen etc.), kann das beim Chef als öffentlicher Gesichtsverlust ankommen und die Fronten verhärten.

Deshalb: Erst das persönliche Gespräch, mit klaren Erwartungen und einer kurzen Frist zur Verbesserung. Wenn danach keine Veränderung eintritt, sind stärkere Maßnahmen konsequent und legitim.

In diesem kostenlosen Freebie erfährst du, wie du Krisengespräche so führst, dass sie ruhig, respektvoll und konstruktiv bleiben – selbst wenn dein Gegenüber angespannt, vorwurfsvoll oder sehr emotional reagiert.



VON GROSSER BEDEUTUNG!

Niemals aus dem Emotional - Zustand heraus kämpfen. Wenn dein Nervensystem schon Alarm schlägt, brauchst du zuerst innere Stabilität. Sonst gehst du emotional offen in ein Gespräch, in dem die andere Person strukturell im Machtvorteil ist.

Fokus auf Fakten statt auf Impulsreaktionen hilft dir, ruhig und handlungsfähig zu bleiben. Wenn du bei konkreten Beobachtungen, klaren Beispielen und nachvollziehbaren Absprachen bleibst, nimmst du dem Gespräch die Schärfe. So vermeidest du Eskalationen, setzt Grenzen professionell und erreichst eher echte Lösungen.

So gehst du es strategisch an – bleib dabei möglichst sachlich.



WANN EIN GESPRÄCH SINNVOLL IST.

Ein direktes Gespräch kann sinnvoll sein, wenn:

- Die Person grundsätzlich ansprechbar ist (nicht komplett abwertend).
- Es eher um Verhalten als um gezielte Schikane geht.
- Du dich innerlich stabil genug fühlst.
- Du ein konkretes Ziel hast (nicht „Ich will, dass alles besser wird“, sondern z.B. „Ich möchte nicht mehr öffentlich kritisiert werden“).

Nicht sinnvoll ist es, wenn:

- Die Person stark narzisstisch und manipulierend reagiert.
- Frühere Gespräche verdreht wurden.
- Du regelmäßig danach noch schlechter dastehst.



TERMIN VEREINBARUNG | BESTÄTIGUNG

A) Termin statt Eskalation:

„Ich möchte das strukturiert klären. Bitte stellen Sie einen Termin mit Agenda ein, dann bereite ich die Punkte vor.“

B) Schriftliche Bestätigung nach Gespräch:

„Vielen Dank für das Gespräch. Zur Bestätigung: 1) ... 2) ... Nächster Schritt: ... Termin: ...“



ZIEL VOR GESPRÄCHSBEGINN KLÄREN

Nicht: „Warum behandeln Sie mich so?“

Sondern: „Ich möchte künftig Feedback unter vier Augen bekommen.“

Du verhandelst Verhalten. Nicht Persönlichkeit.



SACHLICH, RUHIG, KURZ

Kein emotionales Aufladen. Keine Rechtfertigungsmonologe. Maximal 2–3 Kernaussagen



GESPRÄCHSKULTUR (SEHR KONKRET)

1. SACHLICHE BEOBACHTUNG

Ohne Bewertung: "Im letzten Meeting wurde meine Arbeit vor dem Team stark kritisiert."

Nicht: "Sie haben mich bloßgestellt."

2. WIRKUNG BESCHREIBEN

Ich-Botschaft senden: "Das hat bei mir großen Druck ausgelöst."

Nicht: "Sie machen mich fertig."

3. KONKRETES ANLIEGEN FORMULIEREN

"Mir ist wichtig, dass Feedback künftig im 1:1-Gespräch erfolgt."

4. KURZ BLEIBEN. KEINE AUSSCHWEIFUNGEN

Keine Rechtfertigung. Keine Verteidigungsschleifen.

Wenn Gegenangriff kommt: "Mir geht es um die Zusammenarbeit. Das ist mein Anliegen."



REALISTISCHE ERWARTUNG ERBITTEN

Bei toxischen Persönlichkeiten passieren oft 4 Dinge:

- Bagatellisieren („Das war doch nicht so gemeint.“)
- Schuldumkehr („Sie sind zu sensibel.“)
- Gegenangriff
- Pseudo-Zustimmung ohne Veränderung

Deshalb:

- Nicht auf Einsicht hoffen.
- Auf klare Grenzsetzung setzen.



DEINE WICHTIGSTE SCHUTZREGEL

Wenn dein Körper schon krank reagiert, dann geh nicht alleine in ein Gespräch, wenn:

- du emotional instabil bist
- du Angst hast
- du dich danach wahrscheinlich noch schlechter fühlst

Dann ist es klüger, parallel zu sichern:

- Dokumentation
- Betriebsrat
- ärztliche Stabilisierung



SEI VORBEREITET | WAS PASSIEREN KANN



Wenn die Führungskraft als Angriffe erlebt, reagiert sie innerlich nicht mit:
“Ah, interessante Rückmeldung.“

Sondern eher mit: “Gefahr. Autorität bedroht.“

Typische Reaktionen wären dann:

- Abwehr („Das stimmt so nicht.“)
- Bagatellisierung („Sie übertreiben.“)
- Umkehr („Sie müssen resilienter werden.“)
- Gegenangriff
- später subtiler Nachdruck

Das Risiko: Du gehst geschwächt raus. Er fühlt sich bestätigt.



DANN IST DIE STRATEGIE EINE ANDERE

Nicht Konfrontation. Sondern Selbstschutz und taktische Kommunikation.

1. Kein: “Sie machen...”

Sondern: “Ich möchte meine Leistungsfähigkeit stabil halten.“

Du sprichst über dich – nicht über sein Fehlverhalten.

2. Keine Bewertung

Nicht: “Das war unfair”

Sondern: “Öffentliches Feedback verunsichert mich. Ich arbeite effektiver mit 1:1-Rückmeldungen.“

3. Ziel klein halten

Nicht: “Ich wünsche mir einen respektvollen Umgang.“

Sondern: „Mir ist wichtig, Feedback vorab zu erhalten.“

Konkretes Verhalten verhandeln. Nicht Charakter.

Wenn du dich an all das hältst, verspreche ich dir:
deine Konfrontationsgespräche werden erfolgreich verlaufen.

Bitte bedenke, dass Menschen oft etwas Zeit brauchen, um zu reflektieren und über
Gesagtes nachzudenken. Erwarte daher nicht sofort Einsicht oder eine direkte Veränderung.

Ich wünsche dir viel Erfolg.

Norma