



ANALYSE

LÖSUNG

SYMPTOME, BETEILIGTE & BETROFFENE (1)

- ...Gibt es Hinweise auf Widerstände?
- ...Ist die Kommunikation gestört (Zynismus, Aussitzen, „A... an die Wand“, keine Antwort)?
- ...Häufen sich Verweise auf Verfahrensbeschreibungen, keine offene Kommunikation, formale Regeln, Verschriftlichungen?
- ...Gibt es Fehlzeiten, Fluktuation und immer wieder Storming?
- ...Wer war direkt beteiligt?
- ...Wer war sonst noch davon betroffen? (Personen, die direkt oder indirekt betroffen sind oder davon profitieren, „Stellvertreterkriege“, Abteilungsleiterkämpfe...)
- ...In welcher Rolle traten die Personen auf?
- ...Wie sind die Personen vernetzt?

LÖSUNGSIDEEN (7)

- ... Nutzung von Kreativitätstechniken auf Basis der Konfliktanalyse
- ... Bewertung der Lösungsideen z.B. mittels Punkteskala
- ... Überprüfung des Erfolges der Umsetzung

AUSWIRKUNGEN (2)

- ... Welches waren bisher die Auswirkungen des Konflikts?
- ... Was sind die Auswirkungen auf mich?
- ... Was sind die Auswirkungen auf die andere am Konflikt Beteiligte?
- ... Was sind die Auswirkungen auf unbeteiligte Dritte/das Projekt/die Abteilung?
- ... Waren die Auswirkungen nur negativ oder (für wen) auch positiv?
- ... Was wäre anders oder besser, wenn es den Konflikt nicht gäbe? Für wen?

BEDÜRFNISSE (6)

- ... Selbstklärung
- ... Worum geht es mir eigentlich?
- ... Woher kam das erste Gefühl?
- ... Warum ist der Konflikt eskaliert?
- ... Was habe ich als Argumente eigentlich nur vorgeschoben?
- ... Was ist mir wichtig für eine Lösung?
- ... Wodrauf kann ich verzichten?
- ... Wie kann ich mich geschickt meinen Bedürfnissen nähern?
- ... Was bin ich bereit an Bedürfnissen preiszugeben?
- ... Fremdklämung
- ... Was wird die andere Konfliktpartei auf o.g. Fragen antworten?
- ... Mapping
- ... Wo haben wir vielleicht gleiche Bedürfnisse?
- ... Wo kann ich von den Bedürfnissen der anderen Partei lernen?
- ... Wo sind die Bedürfnisse wahrscheinlich nicht vereinbar?

VERLAUF UND ESKALATION (3)

- ... Anfang
- ... Wo nahm der Konflikt wirklich seinen Anfang?
- ... Was passierte vor dem ersten Zusammentreffen?
- ... Welche Vorgeschichte existiert?
- ... Gab es erste Anzeichen? (z.B. eigenes Unwohlsein, jemanden meiden etc.)
- ... Wann und wo fing es richtig an? Was war das erste eigentliche Thema?
- ... Verlauf
- ... Wie ging es weiter?
- ... Welche Ereignisse oder Phasen gab es?
- ... Welches Eskalationsniveau hatten die Parteien?
- ... Welche Beispiele von Konfliktsymptomen waren wann sichtbar?
- ... Welche Anteile waren latent/verdeckt oder offene?
- ... Gab es vorübergehende Beruhigung oder Verständigung?
- ... IST
- ... Wo genau stehen wir heute gemeinsam?
- ... Welches Eskalationsniveau liegt vor?
- ... Was war das letzte Ereignis?

Eskalationsniveau



ARTEN (4)

- ... Welche Arten liegen wahrscheinlich vor?
- ... Welche Elemente sind im Verlauf sichtbar geworden?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persönliche / intrapersonelle Konflikte
<input type="checkbox"/> Paarkonflikte
<input type="checkbox"/> Entwicklung der eigenen Identität
<input type="checkbox"/> Distanz (Nähe / Ferne)
<input type="checkbox"/> Unterschiedliche Entwicklung
<input type="checkbox"/> Clan
<input type="checkbox"/> Rollen (unterschiedliche Erwartungen, einseitige Veränderung, Rollentausch)
<input type="checkbox"/> Komplementarität
<input type="checkbox"/> Konkurrenz, Rivalität | <input type="checkbox"/> Dreieckskonflikte
<input type="checkbox"/> Divide et impera
<input type="checkbox"/> Verdinglichung (Kellner: „Das kann ich nicht eingeben“)

<input type="checkbox"/> Gruppenkonflikte
<input type="checkbox"/> Untergruppen / Cliquen, Paare / Dreieck
<input type="checkbox"/> Territorialien
<input type="checkbox"/> Rang
<input type="checkbox"/> Normensysteme, Regeln, Werte, Beurteilung; offiziell / in offiziell; Intervention
<input type="checkbox"/> Zugehörigkeit, Außenseiter, neue Mitglieder; Integrationsarbeit
<input type="checkbox"/> Führung, Führungsfehler einräumen (Fehlerkultur)
<input type="checkbox"/> Reifung
<input type="checkbox"/> Substitution, vorgeschobene andere Konflikte
<input type="checkbox"/> Loyalität / Verteidigung; gute Vorgesetzte lassen sich kritisieren | <input type="checkbox"/> Organisationskonflikte
<input type="checkbox"/> Abteilungsegoismus, Silodenken, Vertrieb vs. Abwicklung
<input type="checkbox"/> Herrschaft / Zentrale gegen Außenstellen, Herrschende und Beherrschte
<input type="checkbox"/> Doppelmithgliedschaft, loyal nach oben oder unten?
<input type="checkbox"/> Veränderungen (Neuformierung Gruppe, Rollenänderung, soziotechnische Änderung, Norm- und Standardänderung)

<input type="checkbox"/> Weitere
<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> _____

z.B. Struktur, Institution, Generationskonflikt, Mann und Frau, interkulturelle Konflikte, Quantität und Qualität, virtuelle |
|--|---|---|

LÖSUNGSVERSUCHE (5)

- ... Welche Lösungsideen gab es?
- ... Welche Lösungen wurden bereits versucht?
- ... Was war das Ergebnis?
- ... Was wird wahrscheinlich das Ergebnis?

bisherige Ideen

Konsequenzen