

Fragebogen: Aktuelle Konfliktanalyse für das Management

KONFLIKTRAHMEN:
Um welchen Sachverhalt geht es genau?
Wie äußert sich der Konflikt?
(Symptom – z. B.: Eifersucht, offen bekundete Abneigungen, Misstrauen, unangemessene emotionale Reaktionen, Spott/Sarkasmus, Aus-dem-Weg-Gehen, Infos vorenthalten, Lästern, Krankheit, Produktivität, Anschwärzen, Beschwerden, Ignorieren etc.)
Wer ist an dem Konflikt beteiligt?
Wer ist darüber hinaus davon betroffen? (Mitarbeiter/Kollegen/Vorgesetzte/Teams/Abteilungen/Hierarchieebenen etc.) und mit welchen Konsequenzen?
Welche Sichtweisen gibt es bei den Beteiligten bzgl. Konfliktursache/Absichten der Gegenpartei?
Welche Sichtweisen gibt es bei den Beteiligten bzgl. Konfliktursache/Absichten der Gegenpartei?
Welche unterschiedlichen Erklärungen könnte es für den jeweiligen Standpunkt einer Partei geben?
Geht dem Konflikt ein bestimmtes (traumatisches) Ereignis voraus?
Wenn ja, welches?

Gibt es unterschiedliche Angaben der Parteien zu bestimmten Sachverhalten?
Welche Vorwürfe der beteiligten Kontrahenten gibt es?
Welche Merkmale kennzeichnen die verbale und nonverbale Kommunikation zwischen den Beteiligten?
<p>Welche</p> <ul style="list-style-type: none"> a) historischen b) personellen c) anlass- oder situationsbezogenen d) organisatorisch-strukturellen <p>Rahmenbedingungen spielen bei der Entstehung des Konfliktes möglicherweise eine Rolle?</p>
Sonstige Anmerkungen:

PERSÖNLICHE EBENE:
In welchem Ausmaß beschäftigen sich die Beteiligten mit dem Konflikt?
In welchem Ausmaß beschäftigen sich die Betroffenen mit dem Konflikt?
In welchem Ausmaß beschäftige ich mich selbst mit dem Konflikt?
Welche Rolle spiele ich in dem Konflikt?
Inwieweit beeinflusst der Konflikt mein eigenes Verhalten/zu den Konfliktparteien?

Auf welche Entscheidungen hatte der Konflikt bislang Einfluss, worauf wird er womöglich noch Einfluss haben?
Inwiefern beeinträchtigt der Konflikt die grundsätzliche Beziehung der Konfliktparteien?
Seit wann ist mir der Konflikt bekannt?
Wie wurde ich auf ihn aufmerksam?
Bekennen sich die Beteiligten offen zum Konflikt?
Wird der Konflikt offen oder verdeckt ausgetragen?
Sonstige Anmerkungen:

KONSEQUENZEN:

Welchen Einfluss hat der Konflikt bislang auf

a) Verhalten der Beteiligten/Betroffenen?

b) Zusammenarbeit?

c) Atmosphäre und Stimmung?

d) Motivation und Arbeitsmoral?

e) Produktivität und Arbeitsergebnisse?

f) Projekterfolge?

Sonstiges?

<p>Welchen Einfluss befürchte ich in Zukunft auf</p> <p>g) Verhalten der Beteiligten/Betroffenen?</p> <p>h) Zusammenarbeit</p> <p>i) Atmosphäre und Stimmung?</p> <p>j) Motivation und Arbeitsmoral</p> <p>k) Produktivität und Arbeitsergebnisse?</p> <p>l) Projekterfolge?</p> <p>Sonstiges?</p>
<p>Inwiefern ist das (Betriebs-)Klima insgesamt durch den Konflikt beeinflusst?</p>
<p>Wo liegt das Hauptinteresse der Kontrahenten?</p>
<p>Ursachenforschung/Konfliktbewältigung oder Schuldzuweisung und „Rache“?</p>

LÖSUNG
<p>Wer hat bislang Lösungsvorschläge vorgebracht und welche?</p>
<p>Welche Maßnahmen wurden bislang umgesetzt?</p>
<p>Welche davon waren erfolgreich/welche nicht und warum?</p>
<p>Wer kann zur Konfliktlösung beitragen?</p>
<p>(Parteien/Vorgesetzter/unbeteiligter Dritter)</p>
<p>Welchen Beitrag kann ich selbst zur Konfliktlösung leisten?</p>

Welchen Stellenwert räumen die beteiligten Konfliktparteien einer Klärung ein?
Welchen Stellenwert räumen die Betroffenen einer Klärung ein?
Inwiefern wird von den beteiligten Konfliktparteien Handlungsbedarf kommuniziert?
Wem gegenüber wurde Handlungsbedarf kommuniziert?
Welchen Stellenwert räume ich persönlich einer Klärung ein?
Sofern ich selbst die Konfliktlage gegenüber den Beteiligten angesprochen habe, wie war die Reaktion darauf?
Inwiefern signalisieren die Beteiligten Interesse an einer Lösung?
Wie schätzen die Beteiligten die Wahrscheinlichkeit einer Lösung ein?
Wie schätze ich selbst die Lösbarkeit ein?
Welches Interessen an einer Lösung hat a) das Unternehmen? b) der Vorgesetzte? c) die Konfliktparteien? d) die Abteilung? etc.?
Wem nützt der Konflikt möglicherweise?
Gibt es Widerstände gegen eine Lösung?

Wenn ja – welche und wie werden diese begründet?
Was könnte die Beteiligten darüber hinaus noch unausgesprochen an einer Lösung hindern? (Prinzip/Macht/Gesichtsverlust/Ablenkung ...)
Wo sehe ich die größten Hindernisse bei der Konfliktbewältigung?
Welche a) kurz- b) mittel c) langfristigen Maßnahmen zur Konfliktlösung sehe ich?
Wie sähe die Idealsituation nach Bewältigung des Konfliktes aus?
Welche Aspekte des Konfliktes sind aus meiner Sicht am vordringlichsten zu behandeln?
Sonstige Anmerkungen: