

Merkmale für konfliktbedingte Veränderungen in der Zusammenarbeit

aus: Konfliktlösung am Arbeitsplatz. Analysen, Handlungsmöglichkeiten, Prävention bei Konflikten und Mobbing. Ein Handbuch für Führungskräfte., Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen



| Erste Phänomene, dass Konfliktpotenziale vorliegen können | trifft zu | trifft nicht zu |
|---|-----------|-----------------|
| Bei Beschäftigten sind seit einiger Zeit nicht erklärliche Widerstände zu spüren. | | |
| Die Arbeit wird zunehmend unengagiert und lustlos bewältigt. | | |
| Die übliche Bereitschaft zur Leistung von Überstunden sinkt. | | |
| Die Bereitschaft, an neuen Herausforderungen mitzuwirken, nimmt deutlich ab. | | |
| Insgesamt ist ein Verlust an Kreativität und Innovationsbereitschaft zu spüren. | | |
| Die Devise lautet neuerdings: „Dienst nach Vorschrift“. | | |
| Beschäftigte versuchen nicht aufzufallen. | | |

| Beeinträchtigungen in der Zusammenarbeit als Hinweis auf Konflikte („Wenn Sie mehreren der aufgeführten Aussagen für einen Bereich Ihres Unternehmens zustimmen, sollten Sie dort unverzüglich ein Konfliktmanagement einleiten. Die Warnsignale sind deutlich! Sie können davon ausgehen, dass die sozialen Beziehungen belastet sind und Misstrauen vorherrscht. Um eine weitere Zuspitzung zu verhindern, ist es dringend notwendig, die Ursachen für die Entwicklung zu ermitteln und Verbesserungen vorzunehmen.“) | trifft zu | trifft nicht zu |
|---|-----------|-----------------|
| Hilfsbereitschaft und gegenseitige Unterstützung nehmen ab – zum Beispiel mit der Begründung, selbst erheblich belastet zu sein. | | |
| Der Umgangston in Besprechungen ist härter geworden. | | |
| Zuständigkeiten werden diskutiert und zum Teil heiß umkämpft. | | |
| Die Verhandlungsbereitschaft sinkt. | | |
| Bei sachlich-fachlichen Problemen finden die Beteiligten keine Lösung; jede bzw. jeder einzelne sieht sich außer Stande, etwas beizutragen. | | |
| Es wird destruktive Kritik geübt. | | |
| Beschäftigte beginnen mit gegenseitiger Kontrolle und Suche nach Fehler beim anderen. | | |
| Die Übernahme von Verantwortung wird abgelehnt. | | |
| Absicherungstendenzen nehmen zu. | | |

| Detailliertere Beschreibung des Sozialverhaltens der Beschäftigten zur Sicherheit in der Bewertung der Situation | trifft zu | trifft nicht zu |
|--|-----------|-----------------|
| Diskussionen werden zunehmend unsachlich geführt. | | |
| Rechthaberei, gegenseitige Schuldzuweisungen, Sprachlosigkeit bestimmen Diskussionen. | | |
| Klagen und Jammern nehmen zu. | | |
| Es werden abfällige Bemerkungen über an- oder abwesende Beschäftigte gemacht. | | |
| Es gibt immer wieder Streitereien. | | |
| Es sind aggressives Verhalten oder Wutausbrüche zu beobachten. | | |
| Ein sichtbarer Streitgrund ist nicht zu erkennen bzw. der Streitgrund steht in keinem Verhältnis zur emotionalen Reaktion. | | |
| Es wird geschwiegen; Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter verstummen. | | |
| Das Verhalten wird zunehmend schroffer und zynischer. | | |
| Ein bislang harmonisches Team zerfällt. | | |
| Zwischenmenschliche Beziehungen oder private Kontakte werden abgebrochen. | | |
| Es werden Intrigen geplant und umgesetzt. | | |
| Es besteht wenig Interesse an sozialen betrieblichen Veranstaltungen. | | |
| Es kursieren zunehmend Gerüchte. | | |