

Checkliste: auf welcher Konfliktebene bin ich?

Um leichter entscheiden zu können, wie Sie einen Konflikt lösen können und ob Sie dafür Unterstützung brauchen, ist es nützlich, seine eigene Konfliktebene zu kennen. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen. Kreuzen Sie bitte an, ob diese Aussagen auf die Situation zutreffen. Danach lesen Sie auf der Folgeseite, wie Sie anhand ihrer Antworten Ihre Konfliktebene ermitteln können.

Selbstcheck

Nr.		Ja	Nein	Ich weiß nicht
1	Wir haben diskutiert und wurden uns nicht einig. Ich habe das Gefühl, dass unser Verhältnis jetzt angespannt ist.			
2	Ich habe den Eindruck, dass jeder die andere Person unbedingt überzeugen wollte.			
3	Ich werde langsam misstrauisch. Vielleicht sollte ich einfach handeln und die andere Person einfach vor vollendete Tatsachen stellen.			
4	Ich mache mir Sorgen um meinen Ruf.			
5	Ich suche mir lieber Verbündete.			
6	Ich habe den Eindruck, dass die andere Person schlecht über mich redet und/ oder habe selbst über die andere Person schlecht geredet.			
7	Eigentlich geht es mir schon gar nicht mehr um das eigentliche Streitthema.			
8	Ich fühle mich von der anderen Person bloßgestellt und/ oder habe selbst versucht, sie bloßzustellen.			
9	Ich habe die andere Person persönlich angegriffen (z. B. beleidigt) und/ oder die andere Person hat mich persönlich angegriffen.			
10	Ich wurde von der anderen Person bedroht (durch Äußerungen, körperliche Gewalt, Verhalten oder sexuelle Gewalt)			
11	Ich habe der anderen Person etwas angedroht.			
12	Ich habe die andere Person geschädigt, obwohl ich mir dabei hätte selbst schaden können.			
13	Die andere Person hat mich geschädigt, obwohl sie sich dabei hätte selbst schädigen können.			
14	Ich habe das Gefühl, dass die andere Person mich von meinen Verbündeten isolieren möchte.			
15	Ich habe versucht, die andere Person von ihren Verbündeten zu isolieren.			
16	Es ist mir egal, ob ich mir selber stark schade. Die Hauptsache ist, dass es der anderen Person auch stark schadet.			

Auswertung: die Konfliktebene einschätzen

Um Ihre Ergebnisse auszuwerten prüfen Sie, bei welcher Aussage Sie das erste Mal „Nein“ angekreuzt haben. Es kann auch sein, dass Sie ab einer bestimmten Aussage überwiegend mit „Nein“ geantwortet haben, jedoch vereinzelt noch mal mit „Ja“. Schauen Sie trotzdem zunächst auf die Aussage, bei der Sie begonnen haben, mit „Nein“ zu antworten. Prinzipiell gilt: Je höher die Zahl vor einer Aussage, desto intensiver ist der Konflikt.

Sie haben bei einer Aussage mit einer Nummer zwischen 1 und 3 das erste Mal mit „Nein“ geantwortet:

Ihr Konflikt befindet sich auf Konfliktebene 1 – beide Parteien können gewinnen.

Sie können den Konflikt in einem klärenden Gespräch lösen. Eventuell sollten Sie eine dritte, unbeteiligte Person dazu holen, die zwischen Ihnen und der anderen Person vermittelt oder das Gespräch lenkt. Dies kann zum Beispiel eine Kollegin oder ein Kollege sein, oder auch Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r. Noch ist eine Win-Win-Lösung möglich, bei der die Interessen beider Beteiligten berücksichtigt werden.

Sie haben bei einer Aussage mit einer Nummer zwischen 4 und 9 das erste Mal mit „Nein“ geantwortet:

Ihr Konflikt befindet sich auf Konfliktebene 2 – eine der beiden Parteien kann gewinnen, die andere wird verlieren.

Sie können den Konflikt mit professioneller Unterstützung lösen. Helfen können Ihnen dabei zum Beispiel Ihre Führungskraft oder andere Ansprechpersonen. Gibt es in Ihrer Organisation zum Beispiel eine/n Konfliktmanager/in? Oder Mediatoren? Sprechen Sie dies bitte vorher mit Ihrer Führungskraft ab.

Ihre Führungskraft sollte erfahren, dass es einen stärkeren Konflikt gibt. Sie hat vielleicht auch eine Idee, wie sie Sie bei der Lösungsfindung unterstützen kann.

Sie haben bei einer Aussage mit einer Nummer zwischen 10 und 16 das erste Mal mit „Nein“ geantwortet:

Ihr Konflikt befindet sich auf Konfliktebene 3 – beide Parteien werden verlieren.

Sie brauchen zur Konfliktlösung professionelle Unterstützung. Andernfalls schaden Sie sich selbst und der anderen Person auf lange Sicht. Ansprechperson ist Ihre Führungskraft. Je nach Konflikthalt kann auch rechtliche Hilfe (z. B. durch Rechtsanwälte, die Gewerkschaft etc.) erforderlich sein. Der erste Schritt ist jedoch, dass Sie mit Ihrer Führungskraft darüber offen und ehrlich sprechen. Sie finden im Artikel auch eine Liste mit Anlaufstellen, die Ihnen bei Bedrohung und Konflikten weiterhelfen können.

Je nach Ergebnis dieses Selbst-Checks werden Ihnen im Wiki nun verschiedene Maßnahmen zum weiteren Vorgehen empfohlen.

Quelle: in Anlehnung an Glasl, F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. *Gruppendynamik Und Organisationsberatung*, 43(2), 153–171.