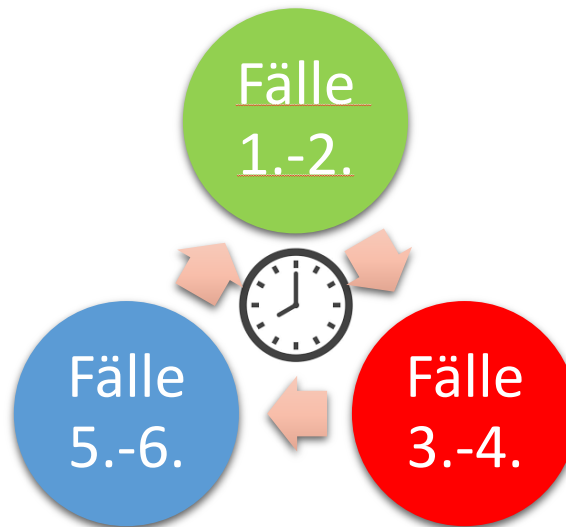




World-Café zu „Konfliktsituationen“

Klicken Sie auf den Kreis unten, der Sie zum Miro-Board Ihres Zoom-Raums führt (z.B. Raum „Grün“ klickt auf den **grünen Miro-Board-Kreis**).

Diskutieren Sie dann immer die Fälle, die auf dem Board stehen (also z.B. 1.-2., 3.-4., 5.-6.) und halten Sie Ihre Ergebnisse mit den **Sticky Notes in Ihrer Farbe fest** (Raum „Grün“ z.B. nutzt also **immer grüne Kärtchen** – auch wenn man sich mit den Situationen 3.-4. und 5.-6. beschäftigt). Auf der nächsten Seite werden die Fälle näher erklärt. Sie stehen auch auf dem Board.



Wenn der Timer in Miro abgelaufen ist, wechseln Sie im **Uhrzeigersinn** zum nächsten Board mit den nächsten Fällen. Raum „Grün“ klickt also auf den obigen **roten** Kreis bzw. im Miro-Board auf den **kleinen blauen** Pfeil rechts über Moritz.



Sie kommen so zu den Situationen 3.-4. Schauen Sie sich dann zunächst an, was die Gruppe vor Ihnen schon alles an Ideen zusammengetragen hat und kommentieren oder ergänzen Sie diese Ideen.

Nach einer weiteren Station hat z.B. der Raum **Grün**, der mit „Fälle 1.-2.“ gestartet ist, die Station „Fälle 5.-6.“ erreicht. Das ist dann auch die letzte Station. Jede Gruppe sollte also am Ende die Miro-Boards zweimal gewechselt und damit insgesamt alle neun Fälle bearbeitet haben.

Danach schauen wir uns die Ergebnisse gemeinsam im Zoom-Plenum an.

Viel Spaß!

Konfliktsituationen



1.

Sie sind seit einiger Zeit die neue Führungskraft eines sehr leistungsorientierten Teams. Sie wissen, dass sich Kai S. (41) - ein Leistungsträger aus dem Team – jahrelang selbst berechnete Hoffnungen auf die Leiterstelle gemacht hat. Diese Hoffnungen haben sich nicht erfüllt. Nun merken Sie, dass S. gegen Sie arbeitet: In Teambesprechungen kritisiert er Sie immer wieder sehr scharf und wichtige Informationen hält er Ihnen vor. Sie vermuten auch, dass er im Team Stimmung gegen Sie macht und einen Block Gleichgesinnter um sich scharft.

Was wollen Sie konkret tun, was wollen Sie wem sagen?

2

Petra M. (44) hat sich in Ihrer alten Abteilung gemobbt gefühlt. Nun arbeitet sie in Ihrem Team. Sie nehmen sie als Einzelgängerin war, die sich nur der Arbeit widmet, jeden kollegialen Kontakt aus dem Wege geht und von einigen schon als „schwierig“ bezeichnet wurde. Das war – so haben Sie gehört - wohl auch einer der Gründe für die frühere Mobbing-Situation. Sie befürchten, dass Petra M. auch im neuen Team wieder eine Außenseiterrolle spielt und gemobbt wird.

Was wollen Sie konkret tun, was wollen Sie wem sagen?

3.

Clara Z. (29) und Laura I. (30) waren schon in ihrer Ausbildungszeit wie Feuer und Wasser. Offenen Streit, das Schüren der Gerüchteküche und die Spaltung von Teams gab es überall dort, wo sie zusammenarbeiteten.

Nun hat eine Umorganisation dazu geführt, dass auch Laura I. in Ihr Team kommt. Clara Z. ist schon lange dabei und hat hier durch ihren Fleiß und ihre Kollegialität viele Freunde und Freundinnen. Sie befürchten, dass die alten Konflikte jetzt wieder aufbrechen und dadurch sowohl die Beziehungs- als auch die Leistungsebene Ihrer Abteilung zerstört wird.

Was wollen Sie konkret tun, was wollen Sie wem sagen?

4.

Sie haben ein Team neu übernommen, in dem es drei Fraktionen gibt, die sich spinnfeind gegenüber stehen:

- die jungen Wilden, die den technischen und organisatorischen Wandel lieben, die sich aber schnell langweilen und die Routine und Gründlichkeit der Arbeit für konservativen Blödsinn von Vorgestern halten.
- Die Harmonischen, für die das gute Betriebsklima und die Stetigkeit der Beziehungen das wichtigste ist. Für Sie ist wichtig, dass man sich auf Kollegen verlassen kann, dass sie einen mögen und man sich auch über Privates austauschen kann. Miteinander sprechen ist wichtiger als miteinander zuarbeiten.
- Genau diese Einstellung ist für die dritte Gruppe ein rotes Tuch. Denn sie sind Supergründlichen, die voll und super gerne in die Tiefen der Detailarbeit untergehen. Vertrauen ist gut, aber Kontrolle ist besser und eine doppelte Kontrolle noch viel besser. Sie brauchen Zeit, sehr viel Zeit, die es im Team oft nicht gibt.

Sie halten alle drei Gruppen für sehr wichtig, wollen aber die Konflikte zwischen ihnen abbauen. Sie wissen, dass eine extern moderierte Teamentwicklung Sinn macht. Zuvor würden Sie aber gerne selbst das eine oder andere versuchen, um die drei Gruppen als Team zusammenzuschmieden.

5.

Ihre Abteilung, die bislang absolut gute Leistungen erbracht hat, soll mit der ebenfalls gut arbeitenden Gruppe des Kollegen Stenzel zusammengelegt werden. Die Verwaltungsleitung verspricht sich dadurch weitere Innovationen und Einsparmöglichkeiten. Dem wollen Sie nicht widersprechen. Ihr Problem liegt vielmehr in der Person des Herrn Stenzel begründet. Einer von Ihnen soll nämlich das neue Team leiten, der andere sein Stellvertreter sein. Mit Stenzel haben Sie sich aber schon in der Ausbildung nicht verstanden. Dauernd hat er von Ihnen abgeschrieben und Sie einmal sogar angeschwärzt. Eine kollegiale Zusammenarbeit mit ihm können Sie sich nur schwerlich vorstellen.

Was wollen Sie konkret tun, was wollen Sie wem sagen, um den Konflikt zu lösen?

6.

Ihr Team (Durchschnittsalter: 40) arbeitet gründlich und qualifiziert. Sein Problem: Es sehnt sich (zu sehr) nach der Sicherheit des Gewohnten, Bekannten und Routinierten. Ihr Arbeitsgebiet erfordert es aber, immer wieder nach neuen Konzepten und Methoden zu arbeiten. So kommt es regelmäßig zu Widerständen und Reibungsverlusten in den Teamsitzungen. Das kostet (Sie) Zeit und Nerven.

Was wollen Sie konkret tun, was wollen Sie wem sagen, um den Konflikt zu lösen?