

Teamkonflikte lösen: Checkliste

Schritt #1: Konflikt erkennen

Diese Punkte sollten regelmäßig überprüft werden, um Teamkonflikten vorzubeugen:

1. Bilden sich verschiedene Lager bzw. Grüppchen im Team?
2. Werden bestimmte Arbeiten ungern erledigt bzw. vor sich hergeschoben?
3. Werden Fristen und Termine nicht eingehalten?
4. Werden der Erledigung dringender Aufgaben Ausreden vorgeschoben?
5. Werden Können oder Ergebnisse anderer Teammitglieder infrage gestellt?
6. Funktioniert die Kommunikation?
7. Wird die Kommunikation bewusst in die Länge gezogen (z.B. späte Antworten auf Mails, keine Rückrufe usw.)
8. Werden Aufgaben erst nach mehrmaligem Nachfragen erledigt?
9. Werden Projektmeetings nicht besucht?
10. Entsteht in Meetings immer wieder dieselbe Diskussion ohne Ergebnis?
11. Wie ist die Stimmung im Team?
12. Kommt es zu regelmäßigen Vorwürfen unter Teammitgliedern?

Schritt #2: Konflikt analysieren

Wurde ein Konflikt erkannt, sollte er zunächst analysiert werden, bevor das Konfliktgespräch stattfindet:

13. Wer ist am Konflikt beteiligt?
14. Wer blockiert eine Lösung?
15. Wer kann helfen, eine Lösung zu finden?
16. Welche Entscheidungsträger müssen in die Lösung einbezogen werden?
17. Müssen externe Streitschlichter oder Mediatoren hinzugezogen werden?
18. Was ist die Ursache des Konflikts? (Siehe Konflikte im Team: Ursachen)
19. Was war der genaue Auslöser des Konflikts?
20. Ist der Konflikt schon öfter aufgetreten?
21. Was sind die positiven Aspekte des Konfliktes? Wie könnte sich die Lösung des Teamkonflikts positiv auf die Entwicklung des Unternehmens bzw. des Teams auswirken?



Schritt #3: Teamkonflikt lösen

Sobald die Analyse abgeschlossen ist, geht es über in die aktive Phase – die Konfliktlösung bzw. das Konfliktgespräch:

22. Das Problem im Team offen ansprechen
23. Alle Teammitglieder einbeziehen
24. Das Vorgehen zur Konfliktlösung im Team besprechen

25. Sicherstellen, dass alle Beteiligten das Problem verstehen
26. Sicherstellen, dass alle Beteiligten gewillt sind, in den Dialog zu gehen
27. Sicherstellen, dass die Ursache des Problems die richtige ist (dazu Beteiligte nach deren Sicht befragen)
28. Konfliktgespräch planen
29. Konfliktgespräch abhalten
30. Konfliktmanagement Methoden einsetzen
31. Sicherstellen, dass alle Beteiligten mit der Lösung des Problems einverstanden sind (und das die Lösung jeden Standpunkt berücksichtigt)
32. Sicherstellen, dass die Lösung umsetzbar ist
33. Prüfen, ob die Lösung auch von allen korrekt umgesetzt wird

Tipp: Wenn teamintern keine Lösung gefunden werden kann, hilft professionelle Mediation. Als zertifizierter Mediator stehe ich gern dafür zur Verfügung: traincomed.de

Schritt #4: Eigenes Konfliktverhalten analysieren

Das eigene Konfliktverhalten kann großen Einfluss darauf haben, ob ein Konflikt einvernehmlich gelöst werden kann oder eskaliert:

Folgendes sollte in Bezug auf das eigene Konfliktverhalten analysiert werden:

34. Schmerzpunkte und Probleme im Team offen ansprechen, statt sie runterzuschlucken
35. Ich-Botschaften statt DU-Botschaften
36. Diskussion auf sachlicher statt emotionaler Ebene
37. Wertschätzung gegenüber anderen Konfliktparteien
38. Chancen von Konflikten erkennen und proaktiv nutzen

