



## Konflikt-Checkliste für Führungskräfte

### 1. Schaffen Sie eine konstruktive „Konfliktatmosphäre“

Ein offenes, angstfreies Arbeitsklima, in dem Ihre Untergebenen berufliche und private (!) Probleme und vor allem auch berufliche Kritik ohne Angst ansprechen können, ist die beste Voraussetzung, um eine Konflikteskalation zu vermeiden. Dazu gehören bspw. eine regelmäßige Feedbackrunde über Ihr Führungsverhalten im Team und regelmäßige "offene Stunden", in denen die Probleme angesprochen werden können, die im Streß des Alltags untergehen.

### 2. Sprechen Sie Konflikte offen und ohne Schuldzuweisung frühzeitig an

Wenn Sie erfahren, dass es zwischen Ihren Untergebenen zu Konflikten kommt, sprechen Sie sie darauf an. Weisen Sie darauf hin, dass Sie es als Ihre Aufgabe betrachten, Ihre Mitarbeiter bei der Konfliktlösung zu unterstützen. Vermeiden Sie auf jeden Fall frühzeitige Schuldzuweisungen oder Vorverurteilungen. Moralisieren Sie nicht, sondern zeigen Sie die Konsequenzen auf.

### 3. Nehmen Sie Konflikte ernst

Führen Sie eine Konfliktklärung nicht „zwischen Tür und Angel“ durch. Nehmen Sie sich extra Zeit und Raum für diese wichtige Aufgabe. Erklären Sie Ihren Untergebenen ausdrücklich (!), dass es nicht darum geht, einen Schuldigen zu bestrafen, sondern zukünftige Arbeitsvereinbarungen zu treffen.

### 4. Lösen Sie *nicht* die Konflikte für Ihre Untergebenen

Sie sind als Führungskraft dafür verantwortlich, dass arbeitsrelevante Konflikte gelöst werden, jedoch nicht wie die Lösung konkret aussieht. Das meiste Wissen über die Umstände eines Konflikts und die beste Lösung haben immer die Beteiligten.

Nutzen Sie dieses Wissen. Unterstützen Sie ihre Mitarbeiter dabei, ihren Konflikt selbstverantwortlich zu lösen. Wie Sie das konkret machen sollen? Das ist schwer zu erklären aber leicht zu lernen! Siehe unsere [Seminare](#).

### 5. Hören Sie aufmerksam zu!

Konflikte sind immer mit unangenehmen Gefühlen verbunden. Durch aktives und einfühlsames Zuhören löst sich die angespannte Atmosphäre zwischen den Konfliktparteien. Versuchen Sie, die Sichtweise Ihrer Untergebenen zu verstehen. Vielleicht erfahren Sie wichtige, neue Informationen. Empathisches Zuhören ist die wichtigste Fähigkeit, die Sie für eine konstruktive Konfliktlösung nutzen können.

[Email an das Institut Sikor](#)

[Anfang der Seite](#)

© 2003 Institut Sikor

Letztes Update: 01.11.06

Diese Seite wird gehostet bei [Manitu](#)