Checkliste Konfliktmanagement im Team



 Sie haben das "dumpfe Gefühl", dass sich im Team ein Konflikt anbahnt Diskussionen im Team nehmen zu Es findet kein ehrlicher Austausch statt. Stattdessen nehmen Sie erste "Barrikaden" wahr. 	JA	NEIN
Wenn Sie mindestens zwei Fragen bejahen können, entwickelt sich langsam ein ernsthaft Konflikt. Reißen Sie mögliche "Barrikaden" nieder und schlagen Sie sich nicht auf eine Sei Versuchen Sie lieber, die Konfliktpartner an einen Tisch zu holen.		
 Die Diskussionen werden immer öfter emotional Die Intensität von "Kleingefechten" nimmt zu 		
Wenn beide Tatsachen zutreffen, ist es spätestens jetzt Zeit, eine Besprechung einzuberuf sich angestauten Emotionen müssen zur Sprache gebracht werden. Ggf. ist es nun bereits einen Vermittler an den Tisch zu bitten.		,
 Statt ursprünglich sachlicher Konfliktpunkte geht es (nur noch) um Emotionen Streitereien werden lautstark ausgetragen, böse Worte (und evtl. Übergriffe) sind an der Tagesordnung 		
Wenn eine der Antworten zutrifft, bedeutet dies: Der Konflikt eskaliert und droht, auf nic betroffene Kollegen überzugreifen. Spätestens jetzt ist es an der Zeit, einen externen (und genommenen) Vermittler an den Diskussionstisch zu holen.		
 Die Konfliktpartner gehen sich aus dem Weg und vermeiden jede Kommunikation Die Grundstimmung im Praxisteam ist demotivierend 		

Wenn mindestens eine der Aussagen zutrifft, heißt dies: An diesem Punkt sollten Sie evtl. daran denken, das direkte Gespräch mit Ihrem Chef zu suchen – zunächst unter vier Augen. Versuchen Sie, gemeinsam eine Lösung zu finden.