

Firma Muster GmbH  
Z.Hd. Fr. Maria Muster  
Musterplatz 1  
4020 Linz

St. Marien, 05.08.2019

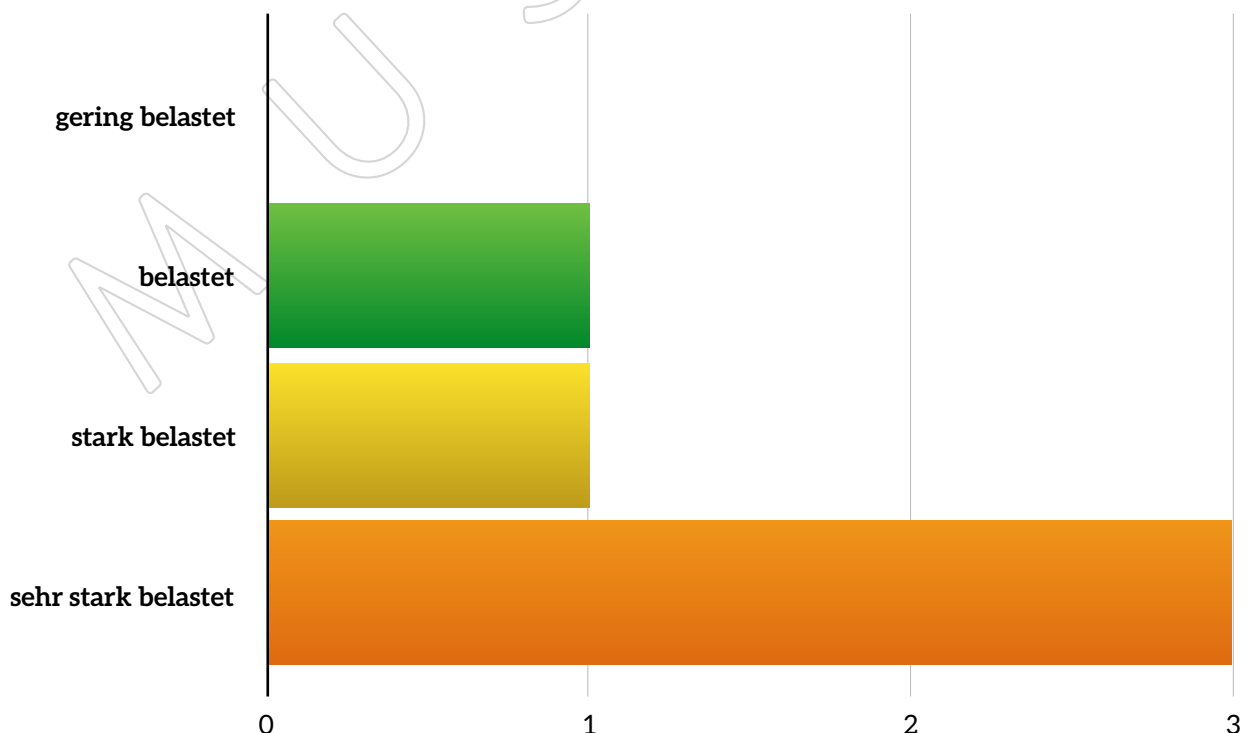
per E-Mail an: [maria.muster@musterfirma.at](mailto:maria.muster@musterfirma.at)

## Konfliktanalyse - vertraulich!

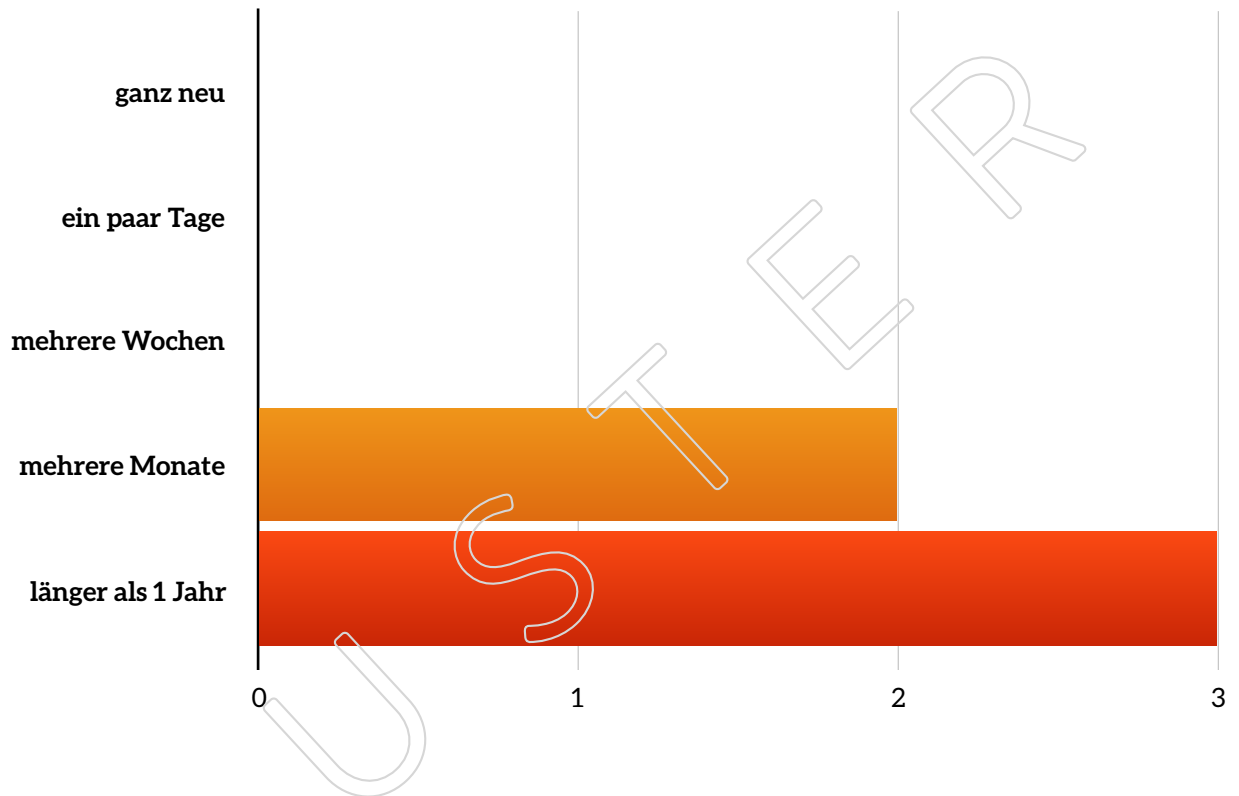
Sehr geehrte Frau Muster,

nach Auswertung der 5 Analysen des MEDIUS Konflikt-Navigators durch Ihre MitarbeiterInnen ergibt sich folgendes Bild:

### 1. Konfliktbelastung



## 2. Konfliktdauer

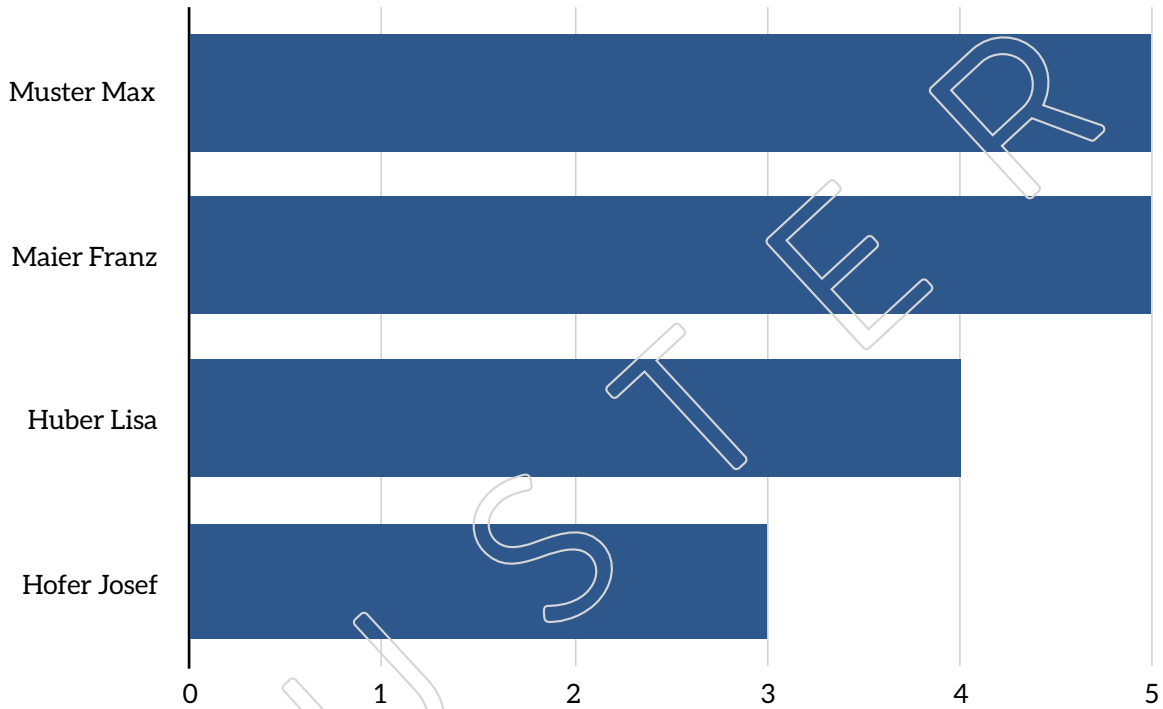


## 3. Besonderheiten

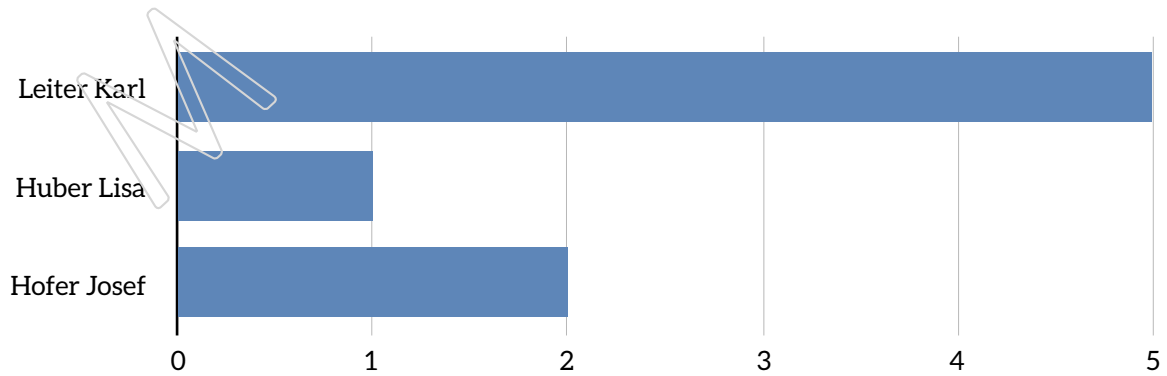
Es wurden keine strafrechtlich relevanten Vorkommnisse, wie Mobbing, Stalking, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, sexuelle Belästigung oder Gewalt, angeführt.

#### 4. Konfliktbeteiligte

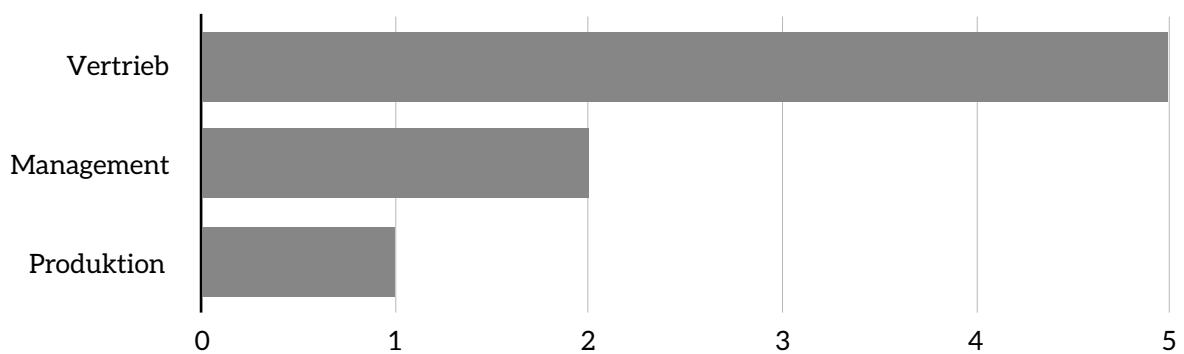
*als direkt Beteiligte werden genannt:*



*als indirekt Betroffene werden genannt:*



*als Zuschauer werden genannt:*



#### 4. Entstehung

- ))) Neue Strukturen durch Organisationsänderung
- ))) Konkurrenz durch unterschiedliches Rollenverständnis

#### 5. Auswirkungen, wenn nichts passiert

- ))) Arbeit macht keinen Spaß mehr
- ))) sinkendes Vertrauen
- ))) schlechtere Kommunikation
- ))) steigender Koordinierungsaufwand für Führungskräfte
- ))) KollegInnen werden instrumentalisiert, Ausweitung des Konflikts auf andere Abteilungen
- ))) Ziele können nicht erreicht werden
- ))) Worst Case: Kündigung

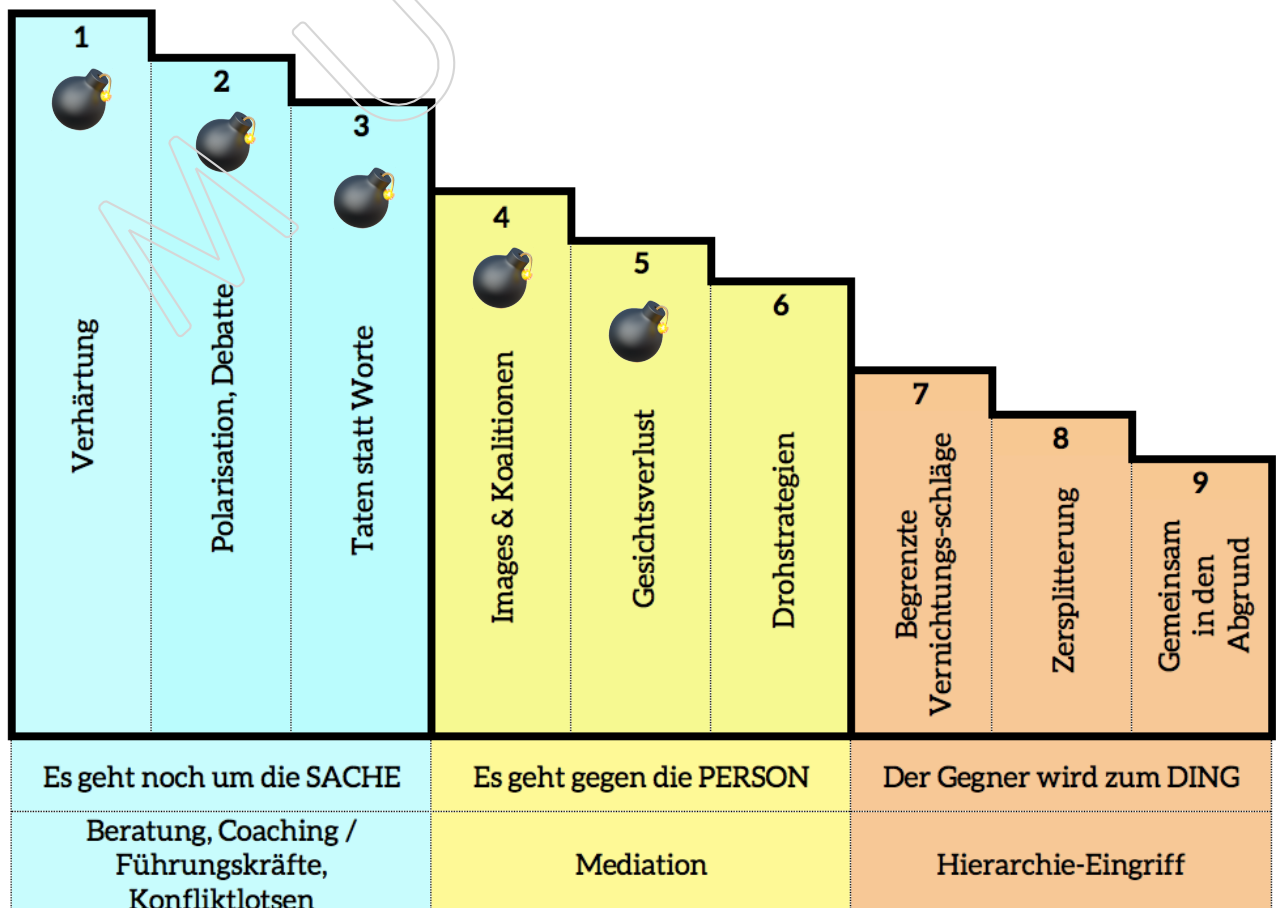
#### 6. Ziele

- ))) Kein „Eiertanz“ mehr
- ))) Wieder Spaß an der Arbeit haben, egal wie schwierig manche Situationen sind
- ))) Klärung der Zusammenarbeit und des Rollenverständnisses
- ))) Gegenseitige Wertschätzung, Vertrauen und Respekt

#### 7. Eigener Beitrag

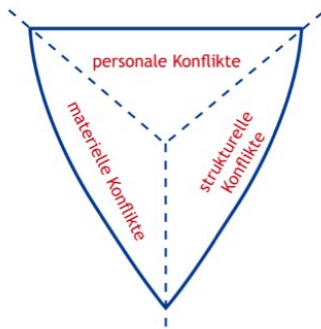
- ))) Aufeinander zugehen, anderes Verhalten und Sichtweisen zu verstehen versuchen
- ))) Kooperativ und zukunftsorientiert an der Lösung des Konfliktes mitwirken
- ))) Nicht nachtragend sein und aus dem Konflikt persönliche Lehren ziehen.

#### 8. Eskalation



## 9. Systemische Einordnung der Konfliktursachen

Da die Zusammenarbeit bis zur Änderung der Organisationsstruktur friktionsfrei war, scheint der aktuelle Konflikt hauptsächlich aufgrund der organisatorischen Veränderungen entstanden zu sein, die einen problematischen Umgang miteinander zur Folge hatten.



Regelungspunkte		
Personell	Materiell/ Sächlich	Strukturell/ Organisatorisch
))) Umgang miteinander	))) Macht und Einfluss	))) Rollenverständnis
))) Zusammenarbeit		))) Ausrichtung der Abteilung

## 10. Verfahrensempfehlung

Die MitarbeiterInnen fühlen sich sehr stark belastet und sind in hohem Maß an einer Klärung interessiert.

Aufgrund der Eskalation (Gruppenbildungen und erlebter Gesichtsverlust) erscheinen eigene Klärungsversuche nicht mehr ratsam.

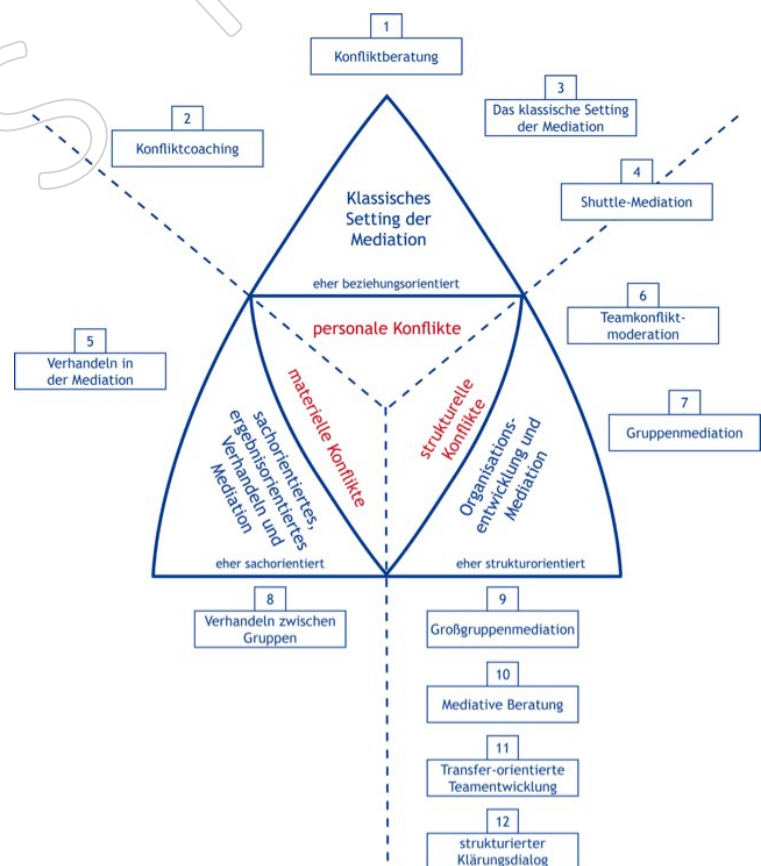
Um die gewünschte konstruktive Zusammenarbeit wieder herzustellen, sollten in einem Mediationsprozess mit einem neutralen Vermittler alle Sichtweisen gehört, das gegenseitige Verständnis gefördert und gemeinsam zukunftsfähige Lösungen gesucht werden.

Empfehlenswert erscheint daher eine Teamkonfliktmoderation mit dem gesamten Team einschließlich Hr. Leiter, die in einer zeitnahen Tagesklausur erfolgen sollte.

Gerne begleite ich Sie bei den nächsten Schritten zu einer konstruktiven Klärung der Situation.

Mit freundlichen Grüßen,

Gerhard Führer, PMM  
Eingetragener Mediator



© Kurt Faller