

Vorgehen zum Finden von Lösungen bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und ihren Teams

Schritt Eins

Unter Anleitung einer/s Moderator/in setzt sich das Team ohne Vorgesetzte/n zusammen und bespricht, was die Teammitglieder sie/ihn fragen möchten, welche Bedürfnisse und Änderungswünsche sie haben. Dabei ist auch Raum für Befindlichkeiten, kränkende Erfahrungen und informelle Äußerungen und negative Zuweisungen. (Natürlich nicht für persönliche Angriffe und Diffamierungen)

Schritt Zwei

Die Punkte werden in freundlicher, zugewandter Form zusammengefasst und ohne Angaben des jeweiligen Namens visualisiert.

Schritt Drei

In Abwesenheit des Teams geht der Moderatorin/des Moderators mit der/dem Vorgesetzten die aufgeschriebenen Punkte durch und gibt Erläuterungen dazu. Jetzt hat die/der Vorgesetzte die Gelegenheit zu erörtern, wie sie/er bestimmte Entwicklungen bewertet und wie es ihr/ihm dabei erging. Zudem ist Raum für aktuelle Befindlichkeiten.

Schritt Vier

Mit Unterstützung der Moderatorin/des Moderators überlegt die/der Vorgesetzte, wie sie/er auf die vom Team dargestellten Punkte reagieren möchte.

Schritt Fünf

Unter methodischer Begleitung der Moderation treten Team und Vorgesetzte/r in den Dialog, entwickeln gemeinsam möglichst konkrete Lösungsschritte und sprechen sich bestenfalls gegenseitiges Vertrauen neu aus.

Dieses Verfahren ist vom New Manager Assimilation Programm abgeleitet.
Quelle: Diedrichs, A.; Krüsi, D.; Storch, M. (2012). „Durchstarten mit dem neuen Team“. Bern: Huber