

RHETORISCHE HILFESTELLUNGEN ZUR KONFLIKTBEWÄLTIGUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Offene Fragen, um ein Problem / einen Konflikt zu analysieren:

1. Was genau ist passiert?
2. Wo genau liegt das Problem?
3. Welchen Konflikt genau habt ihr?
4. Wie stellt sich die Situation aus deiner / eurer Sicht dar?
5. Wie hast du / habt ihr die Situation empfunden?
6. Was genau belastet dich / euch daran?
7. Inwiefern fühlst du dich benachteiligt / zurückgesetzt?
8. Was genau ärgert dich daran?
9. Womit haben wir dich verärgert?
10. Was hat diese Situation bei dir ausgelöst?



Offene Fragen, um eine Lösung zu finden:

1. Welche Lösung könnt ihr euch vorstellen?
2. Wie sieht die beste Lösung aus, die ihr euch vorstellen könnt?
3. Welche Idee habt ihr, um eine dauerhafte Lösung zu finden?
4. Welche Alternativen zum ... fallen euch ein?
5. Wenn du an meiner Stelle wärst, wie würdest du vorgehen, um das Problem zu lösen?
6. Was genau erwartet ihr von mir?
7. Was könnt ihr selbst dazu beitragen, damit...?
8. Wie kann ich euch unterstützen?
9. Was kann ich tun?
10. Was haltet ihr davon, wenn wir ... probieren / tun?

Offene Fragen, um die Lösung umzusetzen:

1. In welchen Schritten / Bis wann wollen wir unser Ziel erreichen?
2. Was wollen wir jetzt zuerst in Angriff nehmen?
3. Wer ist verantwortlich?
4. Wie bringt ihr euch ein?

5. Was brauchen wir noch, um...
6. Wer ist noch davon betroffen / daran beteiligt?
7. Wen sollten wir noch mit ins Boot nehmen?
8. Wie genau verbleiben wir jetzt?

Rückkopplungsfragen:

1. Wenn ich deine Äußerung jetzt richtig verstanden habe, passt dir ... nicht. Wie genau stellst du dir die Lösung vor?
2. Hältst du deinen Ton wirklich für förderlich, um eine einvernehmliche Lösung zu finden?
3. Was passiert, wenn dieser Weg uns nicht zum Erfolg führt?
4. Wenn ich dich richtig verstanden habe, fühlst du dich persönlich benachteiligt.
5. Habe ich deine Äußerung richtig verstanden? Du reagierst gerade so aggressiv / bist wütend, weil...
6. Wie würdest du reagieren, wenn jemand so aggressiv mit dir spricht?
7. Wie viel Lust hättest du, an einer konstruktiven Lösung mitzuarbeiten, wenn jemand sich dir gegenüber so aggressiv verhielte?



Angriffe abschmettern / Respekt einfordern:

1. Ich bin nur dann bereit, das Problem gemeinsam mit euch zu lösen, wenn wir in einem anderen Ton miteinander sprechen.
2. Ich erwarte jetzt von euch mehr Respekt voreinander / vor mir, sonst...
3. Euer Tonfall macht mich zunehmend ärgerlich, sodass wir das Gespräch für heute beenden und erst dann fortsetzen, wenn...
4. Ich bin nicht mehr bereit, das Gespräch in diesem Ton fortzusetzen.
5. Ich behandle euch mit Respekt, und genau das erwarte ich auch von euch.
6. Ein Gespräch unter diesen Bedingungen lehne ich ab.
7. Ich sage euch jetzt ganz klar: In diesem Ton nicht!
8. Lasst uns beim Thema bleiben.
9. Lasst uns erst dieses Thema zu Ende bringen, bevor wir....
10. Wir konzentrieren uns bitte auf dieses Thema.
11. Es geht nicht mehr um das, was in der Vergangenheit nicht funktioniert hat, sondern darum, wie es in Zukunft funktionieren soll.
12. Es geht nicht um die anderen Teams, sondern um uns.
13. Konzentriert euch jetzt bitte auf die Zukunft und nicht mehr auf das, was bisher nicht geklappt hat.