



**Erster Schritt ist eine Analyse der Entstehung des Konfliktes, an dem ich beteiligt bin:**

- Was genau ist passiert? Wie entstand die Störung?

---

---

---

- Hat mein Konfliktpartner das vielleicht anders erlebt?

---

---

---

- Wie genau sind meine Beobachtungen, was habe ich tatsächlich selbst erlebt und was nur von anderen gehört?

---

---

---

- Wie sind meine vordringlichen Gefühle in der Situation gewesen?  
(etwa: Ärger, Wut, Verzweiflung, Ohnmacht, Frustration, Enttäuschung)

---

---

---

- Welches sind meine verletzten oder bedrohten Interessen in diesem Konflikt?

---

---

---

- Wie würden andere deinen Konflikt beschreiben? Was würde man dir wohl raten, wenn du fragen würdest?

---

---

---



**Zweiter Schritt ist die Überlegung darüber, worum es genau geht.**

- Haben wir unterschiedliche Ziele?

---

---

---

- Besteht Ärger wegen unterschiedlicher Herangehensweise?

---

---

---

- Geht es um unterschiedliche Meinungen, Einstellungen?

---

---

---

- Sind unterschiedliche Aufgaben / Rollen ursächlich für den Konflikt?

---

---

---

- Geht es um Geld oder andere Ressourcen, von denen zu wenig da ist?

---

---

---



### **Dritter Schritt: Wie ist die Situation im Moment? Woran hakt es?**

- Wie ist der gemeinsame Wissensstand zum Thema? Streiten wir um falsche oder mangelnde Informationen?

---

---

---

- Gibt es unterschiedliche Haltungen und Erwartungen?

---

---

---

- Wird unterschiedlich interpretiert?

---

---

---

- Gibt es unterschiedliche Wichtigkeiten / Zielvorstellungen?

---

---

---

- Werden die Beziehungen unterschiedlich eingeschätzt?

---

---

---

- Gibt es persönlichen Ärger / Unterschiede in den Einstellungen und Haltungen?

---

---

---



## Vierter Schritt ist die Wunschbox

- Was möchte ich haben, fühlen oder erleben, damit der Ärger für mich, der Konflikt / die Störung stark gemindert oder sogar beseitigt ist.

---

---

---

- Wie soll es meiner Meinung nach weiter gehen? Umgang miteinander, gemeinsam vereinbarte Veränderungen.

---

---

---

Rolf Schulz ein Kommunikationstrainer und Unternehmensberater schrieb einen Bestseller im Bereich Kommunikation und Konflikte. Mit seiner „**Toolbox Konflikte**“, gewann er mehrere Jahre in Folge bei der Stiftung Warentest. „*Inhaltlich mit Abstand am besten und deshalb sehr empfehlenswert ist der Ratgeber von Rolf Schulz.*“, schrieb man in abgewandelter Form jedes Jahr aufs Neue.

In seinem Buch fand ich neben vielen anderen die folgende Checkliste für schwierige Gespräche und Konflikte, an denen man selbst beteiligt ist. Für dieses Buch in leicht abgewandelter Form hier meine Checkliste, (feat. Dr. Rolf Schulz):

1. Einleitung
2. Eigene Schilderung der Wahrnehmung
3. Beschreibung der eigenen Sichtweise
4. Vermutung über die Sichtweise des anderen (wohlwollend formuliert, keine Wertungen, keine negativen Vermutungen)
5. Den anderen um seine Meinung und Einschätzung der Lage befragen
6. Gemeinsamkeiten markieren
7. Wunsch, Bitte, Anliegen formulieren
8. Zusammenfassen, Vereinbarung finden und formulieren

Ende: Handschlag, Danke für das Gespräch oder Festlegen eines Folgetermins



**Hier kannst du dir deine Vorüberlegungen schon mal notieren:**

1. Einleitung

---

---

---

---

2. Eigene Schilderung der Wahrnehmung

---

---

---

---

3. Beschreibung der eigenen Sichtweise

---

---

---

---

4. Vermutung über die Sichtweise des anderen (wohlwollend formuliert, keine Wertungen, keine negativen Vermutungen)

---

---

---

---



5. Den anderen um seine Meinung und Einschätzung der Lage befragen

---

---

---

---

---

6. Gemeinsamkeiten markieren

---

---

---

---

---

7. Wunsch, Bitte, Anliegen formulieren

---

---

---

---

---

8. Zusammenfassen, Vereinbarung finden und formulieren

---

---

---

---

---

Ende: Handschlag, Danke für das Gespräch oder Festlegen eines Folgetermins