

Was braucht die Situation jetzt?

Acht Beobachtungen helfen Ihnen einzuschätzen, ob Führung, Prävention oder externe Klärung gefragt ist.

DAS ZIEL

Nicht vorschnell handeln. Erst erkennen, wie weit die Dynamik bereits reicht.

Acht Signale aus dem Alltag

Bewerten Sie jede Aussage: 0 = trifft nicht zu, 1 = teilweise, 2 = deutlich.

1

Dasselbe Thema taucht trotz Gesprächen immer wieder auf.

0 1 2

2

Absprachen werden umgangen oder nur noch widerwillig eingehalten.

0 1 2

3

Im Team entstehen Lager, Nebenabsprachen oder spürbare Loyalitätskonflikte.

0 1 2

4

Mitarbeitende vermeiden den direkten Austausch miteinander.

0 1 2

5

Die Leitung wird zunehmend zur Vermittlerin jeder Kleinigkeit.

0 1 2

6

Kinder, Eltern oder andere Kolleginnen bemerken die angespannte Stimmung.

0 1 2

7

Fehlzeiten, Rückzug oder Kündigungsgedanken nehmen zu.

0 1 2

8

Die Situation beschäftigt die Leitung auch nach Feierabend dauerhaft.

0 1 2

Was Ihr Ergebnis bedeutet

Addieren Sie Ihre Punkte. Der Wert ist eine Orientierung, keine Diagnose.

0-4 Punkte

Beobachten und klar führen

Das Thema wirkt noch steuerbar. Erwartungen benennen, Vereinbarungen treffen und einen Prüftermin setzen.

5-9 Punkte

Gezielt intervenieren

Die Dynamik verfestigt sich. Gesprächsführung vorbereiten, Beteiligte klären und bei Bedarf Leitung kompakt oder ein Teamseminar nutzen.

10-16 Punkte

Externe Klärung prüfen

Der Konflikt belastet das System deutlich. Ein neutrales Vorgespräch hilft zu entscheiden, ob Akutmediation der passende Schritt ist.

Wichtig: Bei Grenzverletzungen, Kindeswohlfragen oder arbeitsrechtlichen Themen braucht es unabhängig vom Punktwert die jeweils zuständige fachliche oder rechtliche Klärung.