



Breaking the Ceiling

Konfliktlösung

Kollaborative Aktivität

2022-1-DE02-KA220-VET-000085146



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Titel Konfliktanalyse- und -lösungsübung.	
Einführung	Herzlich willkommen zur Konfliktanalyse- und -lösungsübung! Diese interaktive Sitzung wird Sie in einen realen Fall eintauchen lassen und Sie durch die Phasen der Konflikterkennung, -analyse und -lösung führen. Durch das Eintauchen in die Komplexität eines Arbeitsplatzszenarios werden Sie wertvolle Einblicke in effektive Konfliktlösungsstrategien gewinnen.
Ziele	1. Anwendung in der realen Welt: Anwendung von Konfliktlösungstheorien und -prinzipien auf ein praktisches Arbeitsplatzszenario. 2. Konflikterkennung: Verfeinerung Ihrer Fähigkeiten zur Erkennung unterschiedlicher Konfliktformen in beruflichen Umgebungen. 3. Tiefgreifende Analyse: Durchführung einer umfassenden Analyse der zugrunde liegenden Dynamiken, die zum Konflikt beitragen. 4. Strategische Lösung: Entwicklung von Strategien zur Konfliktlösung, Förderung der Zusammenarbeit und Förderung gegenseitigen Respekts. 5. Gender-inklusive Ansätze: Berücksichtigung und Integration von gender-inklusive Perspektiven in Konfliktlösungsstrategien.
Übungsstruktur	
Schritt 1: Fallpräsentation	Die Teilnehmer erhalten eine ausführliche Fallstudie, die einen spezifischen Arbeitsplatzkonflikt umreißt. Der Fall liefert Informationen über die beteiligten Parteien, die Art des Konflikts und den Kontext, in dem er entstanden ist.
Schritt 2: Konflikterkennung	Identifizieren und auflisten der verschiedenen Arten von Konflikten, die im Fall vorliegen. Berücksichtigen Sie zwischenmenschliche, strukturelle und kulturelle Faktoren, die zum Konflikt beitragen.
Schritt 3: Konfliktanalyse	Analysieren der zugrunde liegenden Dynamiken des Konflikts, einschließlich individueller Perspektiven, Kommunikationsstörungen und potenzieller Spannungsquellen. Verwenden Sie relevante Konfliktlösungsmodelle oder -rahmen.
Schritt 4: Lösungsstrategien	Vorschlagen praktischer Strategien zur Lösung der im Fall dargestellten Konflikte. Berücksichtigen Sie Kommunikationstechniken, kooperative Ansätze und etwaige notwendige strukturelle Anpassungen.
Schritt 5: Gender-inklusive Überlegungen	Bewertung Ihrer vorgeschlagenen Strategien aus einer gender-inklusive Perspektive. Überlegen Sie, wie verschiedene Geschlechter die vorgeschlagenen Lösungen wahrnehmen oder davon betroffen sein könnten.
Schritt 6: Gruppendiskussion	Beteiligung an einer Gruppendiskussion, bei der die Teilnehmer ihre Analysen und vorgeschlagenen Lösungen teilen. Diskutieren

	Sie die Wirksamkeit unterschiedlicher Strategien und erkunden Sie die Feinheiten gender-inklusive Konfliktlösung.
Schlussfolgerung	Durch aktive Teilnahme an dieser Übung werden Sie Ihre analytischen und Konfliktlösungsfähigkeiten verbessern und ein nuanciertes Verständnis dafür entwickeln, wie Genderdynamiken Konflikte und deren Lösung am Arbeitsplatz beeinflussen können. Ihre Erkenntnisse werden dazu beitragen, ein inklusiveres und kooperativeres berufliches Umfeld zu fördern.

Szenario 1: Auflösung interdepartementaler Spannungen	In dem lebhaften Technologie-Startup hallten die Gänge vom Summen der Innovation wider, doch innerhalb seiner dynamischen Grenzen braute sich zwischen den Engineering- und Marketingteams ein Konflikt der Welten zusammen. Es war nicht nur eine Abweichung der Rollen, sondern ein komplexer Tanz aus konträren Kommunikationsstilen, der durch eine Geschichte von Missverständnissen geschmiedet wurde. An der Spitze des Engineering-Teams stand Jake, ein erfahrener Projektmanager, dessen Welt sich um präzise Dokumentation und sorgfältig strukturierte Pläne drehte. Auf der anderen Seite verkörperte Maya, die lebendige Leiterin des Marketingteams, den Geist einer dynamischen und kreativen Strategin. Ihr Bereich gedieh auf Flexibilität, schnelle Anpassungen an Marktveränderungen und einer Umarmung des Unvorhersehbaren. Der Konflikt entfaltete sich wie eine Nebenhandlung während des letzten Produktstarts, einem unternehmenskritischen Vorhaben für das Startup. Das Marketingteam begab sich in ihrem unermüdlichen Streben nach Kreativität auf mehrere spontane Änderungen, ohne rechtzeitig Benachrichtigungen an die Engineering-Kollegen zu geben. Die Konsequenzen waren schnell und einschneidend – eine beunruhigende Nichtübereinstimmung der Ressourcen, sich ausbreitende Verzögerungen in den Zeitplänen und ein offensichtlicher Mangel an Koordination manifestierten sich in einer chaotischen Symphonie. Jake, der sich durch die Folgen unerwarteter Änderungen navigierte, spürte, wie Frustration hochkochte. Das Chaos deutete mit dem Finger auf Maya, die in den Augen des Engineering-Teams zur Architektin des Unfriedens wurde. Das Schuldspiel begann, die Spannungen verschärften sich, und Risse tauchten in der einst kooperativen Atmosphäre auf, die drohten, die Kohäsion zwischen den Engineering- und Marketingteams zu brechen. Der Konflikt zwischen Präzision und Kreativität war nun eine spürbare Spannung, die gelöst werden musste.
--	--

Analyse	1. Identifizierung der Hauptprobleme: Listen Sie die Hauptprobleme auf, die zum Konflikt zwischen den Engineering- und Marketingteams beitragen. 2. Analyse der Perspektiven: Berücksichtigen Sie die Perspektiven beider Teams. Wie sieht jedes Team die Rolle, Kommunikation und Transparenz des anderen? 3. Untersuchung von Kommunikationsstörungen: Erkunden Sie, wie Kommunikationsstörungen die Zusammenarbeit beeinträchtigen. Was könnte getan werden, um die Kommunikation zu verbessern? 4. Bewertung unrealistischer Erwartungen: Bewerten Sie die Auswirkungen unrealistischer Erwartungen auf beide Teams. Wie können Erwartungen realistischer gesetzt werden?
Lösungsstrategien	1. Kommunikationskanäle: Schlagen Sie konkrete Möglichkeiten zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Engineering und Marketing vor. 2. Gemeinsame Strategiesitzungen: Schlagen Sie Ideen für gemeinsame Strategiesitzungen vor, um die Zusammenarbeit zu verbessern und realistische Erwartungen zu setzen. 3. Trainingsworkshops: Empfehlen Sie Workshop-Themen und -Aktivitäten zur Verbesserung des Teamverständnisses. 4. Führungskräftemediation: Skizzieren Sie Schritte für eine von Führungskräften vermittelte Sitzung und die Entwicklung eines Konfliktlösungsprotokolls.
Gender-inklusive Überlegungen	Stellen Sie sicher, dass die Lösungsstrategien mögliche Genderdynamiken innerhalb der Teams berücksichtigen. Erwägen Sie Schulungen zur Erkennung und Bewältigung unbewusster Vorurteile und fördern Sie die gleichberechtigte Teilnahme aller Teammitglieder.

Szenario 2: Konflikt in der Projektkoordination	Im Projektmanagement, wo Zeitpläne heilig sind und Präzision oberste Priorität hat, bedrohte ein aufkommender Sturm die Harmonie innerhalb eines kollaborativen Projektteams. Die Hauptfiguren in diesem Drama waren zwei entscheidende Akteure – der gründliche Projektkoordinator Alex und der scheinbar unaufmerksame Mitarbeiter Taylor.
Hintergrund	Alex, der Projektkoordinator, war das Rückgrat des Teams. Mit einem Ruf für Präzision und einem kompromisslosen Engagement für die Einhaltung der Regeln hatte Alex zahlreiche

	Projekte erfolgreich abgeschlossen. Auf der anderen Seite war Taylor, ein kreativer Mitarbeiter mit einer Vorliebe für das Ausloten von Grenzen, für außergewöhnliche Arbeit bekannt, jedoch nicht unbedingt innerhalb strenger Fristen.
Konfliktszenario	Als das Projekt sich entfaltete, tauchte eine spürbare Spannung auf. Obwohl von hoher Qualität, kamen Taylors Lieferungen konsequent in letzter Minute an, oft unvollständig. Die Auswirkungen waren tiefgreifend – Projektzeitpläne wurden beeinträchtigt und Fristen mussten verlängert werden. Dies gefährdete die endgültige Lieferung und das finanzielle Wohlergehen des Projekts. Alex, der die Verantwortung der Projektkoordination jonglierte, spürte, wie Frustration aufkam. Aufgrund von Taylors verzögerten Beiträgen schien die sorgfältige Planung und Einhaltung der Zeitpläne sich zu entfalten. Die Frustration verwandelte sich in sichtbare Anzeichen von Stress, was sich auf die allgemeine Teamdynamik auswirkte.
Vergangene Zusammenarbeit und Dynamik	Bei genauerer Betrachtung der Wurzeln des Konflikts wurde deutlich, dass dieser Zusammenstoß kein isoliertes Ereignis war. Alex, mit einer Geschichte erfolgreicher Projektabschlüsse, sah Taylors Ansatz als Bedrohung für die etablierte Ordnung. Auf der anderen Seite fühlte sich Taylor in seinen kreativen Bestrebungen durch das, was er als rigide von Alex auferlegte Zeitpläne wahrnahm, eingeschränkt.
Kulturelle Unterschiede und Gender-Überlegungen	Die subtilen kulturellen Unterschiede und Gender-Überlegungen trugen zur Komplexität bei. Alex, mit einem Führungsstil, der in Präzision und Struktur verwurzelt ist, verkörperte einen traditionelleren Ansatz. Bei der Navigation im kreativen Bereich brachte Taylor eine fließendere und zeitgemäßere Perspektive ein. Der Zusammenstoß dieser Stile, der durch Gender-Dynamiken weiter verschärft wurde, wurde zum Subtext in der größeren Konfliktgeschichte. Während sich die Projektzeitpläne weiter ausdehnten, stiegen die Stresspegel. Es war nicht nur ein Zusammenstoß von Projektmanagementstilen, sondern ein nuanciertes Zusammenspiel von Persönlichkeiten, vergangenen Zusammenarbeiten, kulturellen Nuancen und Gender-Dynamiken, das eine sorgfältige Navigation erforderte. Die Bühne war für eine Reise zur Verständigung und Lösung bereit.
Analyse	1. Identifizierung der Kernprobleme: Listen Sie die Hauptprobleme auf, die zwischen Sarah und Alex Konflikte verursachen. 2. Untersuchung von Pünktlichkeit und Qualität:: Überlegen Sie, wie Alex' last-minute Lieferungen die Projektzeitpläne und -qualität beeinflussen.. 3. Bewertung finanzieller Risiken:

	Analysieren Sie die finanziellen Risiken, die mit Projektverzögerungen verbunden sind. Was sind die potenziellen Konsequenzen für die Agentur? 4. Beurteilung von Kommunikationsstörungen:: Untersuchen Sie Kommunikationsstörungen zwischen Sarah und Alex. Wie könnte die Kommunikation verbessert werden?
Lösungsstrategien	1. Klare Kommunikationsprotokolle:: Schlagen Sie konkrete Kommunikationsprotokolle für Sarah und Alex vor. 2. Projektmanagement-Tools: Empfehlen Sie geeignete Projektmanagement-Tools, um Sichtbarkeit und Zusammenarbeit zu verbessern.. 3. Training und Workshops: Schlagen Sie Themen und Aktivitäten für Schulungssitzungen vor, um Projektmanagement- und Zeitmanagementfähigkeiten zu verbessern. 4. Konfliktlösungsmediation: Skizzieren Sie die Schritte für eine Mediationssitzung zwischen Sarah und Alex, einschließlich der Erstellung eines Konfliktlösungsplans.
Gender-inklusive Überlegungen	Stellen Sie sicher, dass die Lösungsstrategien mögliche Gender-Dynamiken im Team berücksichtigen, fördern Sie die gleichberechtigte Teilnahme und adressieren Sie potenzielle Vorurteile, die den Lösungsprozess beeinflussen könnten. Dieser Fall bietet den Teilnehmern ein praktisches Szenario zur Analyse und Anwendung von Konfliktlösungsstrategien im Projektmanagement, um Kommunikation, Zeitmanagement und kollaboratives Problemlösen zu fördern.