

## Checkliste

# Strukturelle Konfliktprävention

1. **Involvement:** Einbinden der Belegschaft in anstehende Veränderungen („Betroffene zu Beteiligten machen“), Beteiligen von Mitarbeitern an Erfolgen und Misserfolgen des Unternehmens.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. **Information:** Zeit-, situations- und empfängergerechter Transport von wahr- und glaubhaften Informationen über anstehende Veränderungen und deren Effekte.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. **Identitätsgefühl:** Gestaltung des Unternehmens als eine Gemeinschaft, in der die Mitglieder übergreifende Gesamtziele, Normen und Werte kennen und hieran orientiert mitunternehmerisch denken und handeln.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. **Strukturentwicklung:** Schaffen einer innovativen, veränderungsbereiten, entwicklungsfähigen und schnell lernenden prozessualen Organisation.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

5. **Organisationsentwicklung:** Sorgen für klare und eindeutige Entscheidungsbefugnisse, Verantwortlichkeiten und Aufgabenstellungen auf den Ebenen Dürfen, Sollen, Müssen.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

6. **Personal- und Führungskräfteentwicklung:** Fördern des feedback- und kritikfähigen, konflikt- und sozialkompetenten Verhaltens aller Mitarbeiter und Führungskräfte auf den Ebenen Wollen, Wissen und Können.

Zu ergreifende Maßnahmen: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_