

»Typische Kränkungssituationen«

- Wie sieht eine typische Kränkungssituation in Ihrem Berufsleben aus? (Kritik, Ablehnung, Missachtung, persönliche Angriffe, Ausschluss, Konkurrenz, andere sind besser ...)

- Durch welche Personen fühlen Sie sich am häufigsten gekränkt? (Vorgesetzte, Kollegen, Untergebene, Kunden, Klienten, Lieferanten ...)

- Was muss Ihr Gegenüber tun, damit Sie gekränkt sind? (Verbale Angriffe; ablehnende Blicke; kein Blickkontakt; mehr mit anderen im Kontakt sein als mit Ihnen; vorwurfsvoller Tonfall; Anschreien ...)

- Wie reagieren Sie gewöhnlich in einer Kränkungssituation? (Eher mit depressivem Rückzug oder mit Wut, mit Erstarren oder aggressivem Ausbruch, mit Beleidigt sein oder guter Miene zum bösen Spiel, mit Arbeitsverweigerung oder vermehrter Anpassung, mit äußerlichem oder innerlichem Kontaktabbruch, ...)

- Wie endet eine Kränkungssituation an Ihrem Arbeitsplatz gewöhnlich?

- Wie endet die Kränkungssituation schlimmstenfalls?

- Welche Möglichkeiten der konstruktiven Lösung stehen Ihnen zur Verfügung?

- Wie geht das System, in dem Sie arbeiten, also Ihre Firma, Ihre Arbeitsgruppe, Ihr Team mit einem Kränkungskonflikt um? (Wird er unter den Teppich gekehrt oder gelöst? Werden Sie unterstützt oder fallen gelassen?)

- Haben Sie Kollegen oder Kolleginnen, auf die Sie sich verlassen können?

- Haben Sie außerhalb des Arbeitsplatzes Vertrauenspersonen, mit denen Sie über den Konflikt sprechen können? Können diese neutral reagieren oder sind sie parteiisch?

- Wie würden Sie gerne mit einer typischen Kränkungsituation im Beruf umgehen? (Schreiben Sie ein neues »Drehbuch« für eine solche Situation unter Berücksichtigung Ihrer Problemlösefähigkeiten und sozialen Kompetenz)
