







Konflikte

Entstehungsarten von Konflikten

Jede Konfliktsituation löst gefühlsgeladene Vorstellungen und Handlungen aus. Für die Konfliktbewältigung ist es wenig zuträglich, wenn eine der beiden Komponenten unterdrückt oder nicht beachtet wird.

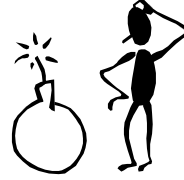
<p>Im Inneren einer Person</p> 	<p>Zwei gegensätzliche Strömungen in einer Person sind scheinbar oder tatsächlich unvereinbar.</p> <p>Beispiel: „Ich möchte Karriere machen.“ versus „Ich möchte viel Freizeit haben.“ „Ich will“ versus „Ich habe Angst“</p>
<p>Zwischen einzelnen oder mehreren Menschen</p> 	<p>Zwei oder mehr Menschen, die in irgendeiner Abhängigkeit voneinander stehen, wollen Ihre Handlungspläne durchsetzen, die scheinbar oder tatsächlich unvereinbar sind.</p> <p>Beispiel: Ein Mitarbeiter ist anderer Meinung als der Chef. Vertrieb und Technik haben eine Kommunikationsproblem</p>
<p>1. Ich habe einen Konflikt mit mir oder einer anderen Person</p> 	<p>Ich bin unzufrieden mit mir. Ich spüre Unmut, Ärger, Frust oder ähnliches. Oder ich habe Schwierigkeiten mit einer anderen Person</p>
<p>2. Eine andere Person hat einen Konflikt mit mir</p> 	<p>Eine andere Person hat Schwierigkeiten mit mir. Sie zeigt Signale von Anspannung, Rückzug, Aggression, Angriff oder ähnliches.</p>
<p>3. Wir haben einen Konflikt miteinander</p> 	<p>Wir sind beide in den Konflikt involviert. Wechselseitig spüren wir Betroffenheit, Ärger, Anspannung, Frust oder Ähnliches.</p>
<p>4. Die anderen haben einen Konflikt</p> 	<p>Andere haben einen Konflikt und ich habe direkt nichts damit zu tun. Ich bin theoretisch in einer neutralen Position. Ich bin evtl. gefordert zum Konfliktmanagement.</p>

Funktion von Konflikten

Meist sehen wir Konflikte als negativ an.

Wir sehen:

- D Störungen der Zusammenarbeit
- D Stress und Unzufriedenheit
- D schlechtere Arbeitsergebnisse
- D Instabilität und Verwirrung
- D Vergeudung von Zeit und Ressourcen
- D Angst vor persönlicher Kränkung
- D
- D
- D
- D
- D



Konflikte erfüllen aber auch eine wesentliche Funktion in der Zusammenarbeit der Menschen. Oft sind Teams erst durch ihre Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, erfolgreich geworden.

Insbesondere können Konflikte folgende positiven Funktionen haben:

- C Freisetzung von Energie
- C Erhöhung der Kreativität
- C Rollenklärung im Team
- C Schaffung einer persönlichen Arbeitsatmosphäre
- C Erhöhung der Innovationsbereitschaft
- C Lösung festgefahrener Strukturen
- C
- C
- C
- C
- C



Sinn von Konflikten

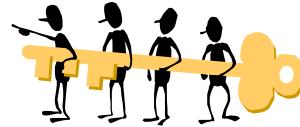
Unterschiede verdeutlichen und fruchtbar machen

“Ich“ zu sein bedeutet, dass ich mich von anderen unterscheide. Der Unterschied birgt den Konflikt. Der Konflikt hilft mir, mein “Ich“, d.h., meine Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken besser kennen zu lernen.



Einheit schaffen

Durch die Konfliktbearbeitung wird der Außenseiter re-integriert oder ausgestoßen. Die Gruppe findet zu einer neuen Einheit.



Komplexität aufzeigen

Konflikte arbeiten die Vielfalt und Verschiedenheit von Sachverhalten und Personen heraus. So werden Elemente wahrgenommen, die ohne Konflikt nicht wahrgenommen werden. Diese Wahrnehmung bietet neue Chancen zur besseren Ressourcennutzung.



Gemeinsamkeit finden

Es werden (neue) gemeinsame Richtlinien gefunden. Die große Ganze hat Vorrang vor den einzelnen Teilen. Ein Teamergebnis ist fast immer besser als das beste Einzelergebnis.



Veränderungen einleiten

Ohne Konflikte keine Veränderung. Die Weiterentwicklung von Gruppen und Organisationen, aber auch des eigenen “Ich“ geht immer mit Konflikten einher. Und diese Konflikte sind wichtig dafür.



Bestehendes erhalten

Die Ablehnung von Außenseitern, Neuerern und Revolutionären stärkt die Kraft das Bestehende zu schützen. Es hilft die Identität zu erhalten.



Arten von Konflikten

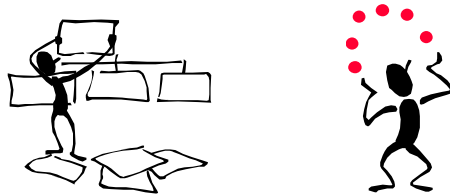
Wer hat denn den Konflikt?

Wer den Konflikt hat, hat auch die Verantwortung. Wer versucht das Verhalten einer anderen Person zu ändern, weil sie der Befriedigung der eigenen Bedürfnisse im Weg stehen, der ‚besitzt‘ den Konflikt, nicht die andere Person!

Beurteilungskonflikt

Zwei Parteien wollen dasselbe Ziel mit unterschiedlichen Mitteln erreichen oder schätzen die Wirksamkeit eines Mittels unterschiedlich ein.

Beispiel: Unternehmen KostNix muss sparen.
Vorstand Machnix will Einstellungsstopp.
Vorstand Tunix will Kurzarbeit.



Zielkonflikt

Zwei Parteien verfolgen unterschiedliche Ziele. Oft gibt es einen Dauerkonflikt zwischen Erhalt von Strukturen und Veränderung.

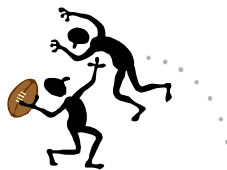
Beispiel: Ein Mitarbeiter will Urlaub machen.
Sein Chef braucht ihn aber dringend.



Verteilungskonflikt

Eine Partei kann ihr Ziel nur auf Kosten der anderen Partei erreichen (Nullsummenspiel).

Beispiel: Mitarbeiter Sparfix und Delegiernix wollen beide auf einen höheren freigewordenen Posten.



Beziehungskonflikt

Die Beteiligten erleben in der Zusammenarbeit störende zwischenmenschliche Spannungen.

