

Konflikte

Menschen, Teams und Unternehmensbereiche leiden oft unter sich aufschaukelnden Konflikte, die viel Energie unnötig binden und verbrauchen. Gut genutzte Konflikte hingegen sind Anstoß für Neuerungen, Wiederbegegnung und Transformation. Grund genug sich diesem wenig geliebten Thema zu zuwenden.

Folgende Statements aus dem Buch von Klaus Eidenschink „Die Kunst des Konflikt“ machen vielleicht Lust auf mehr:

- Konsens kann so schädlich sein wie Konflikt.
- Konflikte sind das Immunsystem sozialen und ökologischen Miteinanders — Widerspruch informiert immer darüber, dass Möglichkeiten ins Spiel kommen (wie Viren oder Bakterien), die kommunikativ bearbeitet werden müssen.
- Konflikte lassen sich auf inhaltlicher Sachebene, auf der sozialen oder Beziehungs- Ebene oder in der Zeitdimension bearbeiten.
- Mustererkennung und Regulationsfähigkeit sind wesentliche Kompetenzen im Konfliktgeschehen.
- Wer sich im Konflikt mit seinen Meinungen und Überzeugungen verwechselt, für den steht im Konflikt zu viel auf dem Spiel.... — denn seine Identität könnte unter die Räder kommen.
- Leben ist Konflikt und Frieden.

Arbeitsbeispiele

DEUTSCHES FAMILIENUNTERNEHMEN I (2025)

Mitarbeitenden drohen sich zum Betriebsrat zu formieren (obwohl sie es eigentlich gar nicht wollen). In gemeinsamen Konfliktgesprächen mit allen Parteien kann in einem eintägigen Workshop ehrliche Begegnung stattfinden, bei der es möglich ist, emotional und sachlich die Gründe zu erforschen und nächste Schritte festzulegen. Dabei hilft eine neugierige und wertfreie Haltung und die gemeinsame Annahme, dass der andere eine positive Absicht hat.

GLOBALER GROSSKONZERN IM MEDIENBEREICH I (2024)

Ein Top Executive Team von 7 Mitgliedern schweigt sich an. Die Arbeitsbelastung ist hoch, die Zeit für Gespräche rar, die Zündschnur ist kurz. Selbst das anberaumte Teammeeting - das klären soll - wird als „brauchen wir das jetzt wirklich“ empfunden...?! In den individuellen Vorgesprächen können viele Gründe für die angespannte Situation definiert und zusammengetragen werden. Eine ehrliche, unbefangene Resonanz der Ergebnisse lässt vor Ort den Willen zur gemeinsamen Klärung wachsen. Danach folgen weitere Workshops, die der inhaltlichen und emotionalen Dimension der Konfliktodynamik auf den Grunde gehen. Ärger, Wut, Tränen sind Begleiter auf dem Weg. Nicht alles ist dann gleich besser, aber besser verständlich und besser zu regulieren.