

KONFLIKTE ALS CHANCE BEGREIFEN



Die Sommerzeit neigt sich dem Ende und somit auch die Urlaubszeit. Der Alltag nähert sich in riesigen Schritten und vielleicht vergessene Arbeits-, Schul-, Partner- oder Familienkonflikte treten wieder an die Oberfläche.

Konflikte sind alltäglich und somit auch normal. Es stellt sich nur die Frage, wie wir damit umgehen. Konflikte können auch als Chance gesehen werden, Chancen für persönliche Veränderungen. Veränderungen und Veränderungsprozesse sind aber oft unangenehm, anstrengend und mit Ängsten verbunden.

Aber was ist nun eigentlich ein Konflikt? Das Wort Konflikt kommt aus dem Lateinischen „confligere“ und bedeutet „zusammenprallen“, „zusammenstoßen“. Von einem Konflikt spricht man dann, wenn zwei oder mehrere Personen (Parteien) mit unterschiedlichen Handlungstendenzen in einem gemeinsamen Konfliktfeld aufeinanderprallen. Anders als beim Problem sind bei Konflikten meist unangenehme Gefühle beteiligt. Neben unfreundlichen oder mürrischen Tönen sind oft ironische Bemerkungen, aggressive Bemerkungen („verbale Giftpfeile“), eine sich aufbauende Distanz, ein Spannungsgefühl („dicke Luft“), auftretende Ignoranz oder mangelnde Informationsweitergabe typische Erkennungsmerkmale für anstehende Konflikte. Spannend ist, dass die gleichen Ängste, welche Menschen davor haben, einen Konflikt anzusprechen, meist die negativen Auswirkungen eines nicht angesprochenen Konflikts sind. Oftmals irrationale Ängste vor einer Aussprache und negative Folgen eines schwelenden Konflikts können sein: Furcht vor Sympathie-Verlust oder -Entzug, Furcht vor weiteren Kränkungen und Verletzungen, Furcht vor der Überlegenheit des Anderen, Furcht vor den Konsequenzen, Furcht vor dem eigenen Scheitern, Furcht vor der Eskalation oder Furcht vor dem Gesichtsverlust. Nach einer erfolgreichen Konfliktlösung treten Erleichterung, eine Verbesserung der Beziehung, eine Erweiterung der Konfliktlösekompetenz, ... ein.

Aber Konflikte können nur in der Entstehungsphase selbst gelöst werden. Glasl (1999, 2004) unterscheidet neun Konflikteskalationsstufen – von der Verhärtung bis zur gegenseitigen Vernichtung. Ab der dritten Stufe ist die Grenze der Selbsthilfe erreicht. Je länger ein Konflikt schwelt bzw. nicht angesprochen wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass er die Konflikteskalationsstufen immer weiter hinauf klettert. Externe Hilfe in Form von Mediation/Konfliktcoaching/Teamcoaching kann zwischen Parteien vermittelnd unterstützen. Aber auch Beratungen in Form von Einzelgesprächen können hilfreich sein, – egal, ob im Unternehmen als Führungskraft oder MitarbeiterIn oder im (Beziehungs-)Alltag – die eigene Konfliktlösefähigkeit und Konfliktlösekompetenz zu erweitern.

Buchtip: Rosenberg M. (2010). Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Paderborn: Junfermann (9. Aufl.) ISBN: 978-3-87387-454-1

„Der Weg bildet sich dadurch, dass er begangen wird.“

Chuang-tzu



<http://wko.at/ooe/lebensberater>