


Konfliktfähigkeit

Wie Sie an Konflikten wachsen



„Der Sinn von Konflikten besteht darin, vorhandene Unterschiede zu verdeutlichen und fruchtbar zu machen.“

Gerhard Schwarz (*1937)

Carsten Alex, Autor von den bereits erschienenen Themen „Emotionale Intelligenz“ (Ausgabe 01/2011) und „Selbstreflexion“ (Ausgabe 02/2011), stellt eine dritte soziale Schlüsselqualifikation vor: Konfliktfähigkeit. Sie erfahren, warum diese gerade für Sie als „junge Erwachsene“ von besonderer Bedeutung ist.

Der Begriff „Konflikt“ stammt aus dem 18. Jahrhundert und ist dem lateinischen Substantiv „conflictus“ entlehnt. Den Überlieferungen nach umschrieb dieses Wort einst „den Zusammenstoß der Meinungen, Auseinandersetzungen und auch den inneren Zwiespalt“. Das konstruktive Austragen von Konflikten (zur rechten Zeit) wurde von den frühen Gelehrten geschätzt und als notwendige Voraussetzung für die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen erkannt.

In unserem Kulturkreis gilt heute jedoch für viele eine andere Verhaltensregel: Einem Konflikt ist aus dem Weg zu gehen! Viele Menschen erleben Konflikte als etwas Störendes oder gar Bedrohliches. Es wird lieber vieles „geschluckt“ oder widerwillig toleriert, als das Problem offen anzusprechen. Mit zum Teil fatalen Folgen, denn es brodelt in uns, und der Druck im Kessel (also im Innersten unserer Persönlichkeit) steigt.

Irgendwann dann – oft viel, viel später (und nicht zur rechten Zeit!) – kommt es zum Ausbruch. Meist aus heiterem Himmel und völlig unerwartet. Haben Sie sich nicht auch schon mal gefragt, warum sich ein Gesprächs-/Diskussionspartner unverhältnismäßig stark über eine Lappalie aufregt? Mit ziemlich hoher Wahrscheinlichkeit liegt das eigentliche Problem ganz woanders. Oft sind es dann Kleinigkeiten – eben die Lappalie –, die das Fass zum Überlaufen bringen. *Kommt Ihnen das bekannt vor?*

Wie kommt es zu Konflikten?

Das Leben in einer immer schnelllebigeren Zeit, die einem steten Wandel unterworfen ist, mit nahezu unbegrenzten Möglichkeiten und einer Informationsflut ungeahnten Ausmaßes, bietet



24 Stunden am Tag Konfliktpotenzial. Warum? Es treffen – im Berufs- wie Privatleben – permanent unterschiedlichste Bedürfnisse, Motive und wechselnde Interessen aufeinander. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geben wenig Orientierung vor, und unpopuläre Entscheidungen sind an der Tagesordnung.

Wie weit ein Konflikt eskalieren kann, der nicht frühzeitig auch als solcher erkannt wird, haben wir zuletzt an „Stuttgart 21“ erfahren. Wir konnten beobachten, welche große Herausforderung darin besteht, alle Beteiligten unter einen Hut zu bekommen, die unterschiedlichen Interessen zu respektieren, die artikulierten Meinungen anzuhören, niemanden dabei abzuwerten und am Ende zu einer ausgewogenen Entscheidung zu kommen, die im besten Falle von allen Beteiligten mitgetragen und respektiert wird.

Von der Idealvorstellung, dass es konfliktfreie Zonen gibt, sollten Sie sich am besten JETZT lösen. Das Positive daran: Konflikte signalisieren immer, dass aneinander Interesse besteht.

Konfliktarten/-typen

Konflikte werden nach Art und Typ unterschieden.

Äußerer oder innerer Konflikt: Handelt es sich um einen Konflikt mit Dritten oder um einen inneren Zwiespalt?

Offener oder verdeckter Konflikt: Ist der Konflikt bereits allen Beteiligten bekannt, oder schwelt er noch unter der Decke?

Sachkonflikt oder Wertekonflikt: Gibt es einen Sachverhalt oder ein konkretes Ereignis, das den Konflikt ausgelöst hat, oder sind persönliche Überzeugungen der Auslöser?

Des Weiteren lassen sich Konflikte noch darin unterscheiden, um welchen Typ es sich dabei handelt. Es gibt u.a. Interessenkonflikte, Zielkonflikte, Bewertungskonflikte, Beurteilungskonflikte, Verteilungskonflikte, Beziehungskonflikte oder Rollenkonflikte.

Der Prozess der Konfliktlösung wird umso schneller bewältigt, je eher dabei Klarheit über die Wurzeln des vorherrschenden Konflikts besteht. Zur Konfliktlösung braucht man jedoch eines: Konfliktfähigkeit.

Konfliktfähigkeit – was ist das?

Konfliktfähigkeit ist die Kompetenz, einen Konflikt anzunehmen und ihn konstruktiv zu bewältigen. Dabei geht es nicht nur um die Suche nach einer angemessenen Lösung, sondern auch um das Schaffen eines Rahmens, der eine „Streitkultur“ unterstützt. Aber wie funktioniert das?

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Einsicht, dass das Bemühen um eine Konfliktlösung die Aufgabe aller Beteiligten ist. Nur wenn die Mobilisierung und Mitwirkung aller Konfliktparteien gelingt, kann eine tragfähige und dauerhafte Lösung erzielt werden.

Sicher fällt es manchen von Ihnen heute schon leicht, Ihre Meinung zu sagen oder persönliche Interessen zu vertreten. Für die anderen unter Ihnen, die sich damit noch etwas schwertun, ein beruhigender Hinweis: Konfliktfähigkeit kann erlernt werden. Schritt für Schritt. Und damit sind wir dann auch schon beim Kern angelangt: „*der Entwicklung Ihrer Konfliktfähigkeit!*“

Wie löse ich künftig Konflikte?

Sie werden bereits nach dem Lesen dieses Artikels schneller als früher in der Lage sein, Konflikte zu erkennen und ihnen pro-aktiv zu begegnen. Doch eines gilt dabei als Grundvoraussetzung: Sie müssen es wollen!

Stellen Sie sich künftig zu Beginn nachfolgende Fragen:

- ▶ Um was geht es wirklich in diesem Konflikt?
- ▶ Sind mir bereits die „Wurzeln“ des Konflikts bekannt?
- ▶ Welche Konsequenzen sind mit dem Konflikt verbunden?
- ▶ Wie fühlen sich die betroffenen Personen aktuell dabei?
- ▶ Wer zieht einen Nutzen aus dem Konflikt?

Nachdem Sie diese Fragen beantwortet haben, suchen Sie im nächsten Schritt aktiv das Gespräch mit dem Konfliktpartner bzw. den

Konfliktparteien. Es kann wertvoll sein, sich an folgender Struktur zu orientieren:

- ▶ Ausgangslage
- ▶ Situationsbeschreibung (aktuell)
- ▶ Problem (sachliche Bewertung: Art, Typ)
- ▶ Ziel (sachliche Beschreibung)
- ▶ Lösungsalternativen (best-/mid-/worst-case)
- ▶ Entscheidung
- ▶ Maßnahmenplan

Wenn Sie künftig wie oben beschrieben vorgehen, könnte es sein, dass Sie sich in ein paar Monaten fragen, warum Sie nicht schon früher an konstruktiven Konflikten Gefallen hatten. Und denken Sie daran: Je positiver Ihre Grundhaltung gegenüber Konflikten, desto mehr werden Sie und Ihr Umfeld daran wachsen. Diese Gesetzmäßigkeit gilt, nehmen Sie mich beim Wort!

Carsten Alex



Das komplette Jahr begleitet Sie Carsten Alex, Inhaber und Gründer der Einrichtung Menschen, *mitWirkung*.®, redaktionell im S-POOL Magazin. Die drei Beiträge zu den Themen „Emotionale Intelligenz“, „Selbstreflexion“ und „Konfliktfähigkeit“ finden Sie auch unter www.menschenmitwirkung.de/jungeerwachsene/spool.

S-POOL Seminarangebot

Carsten Alex können Sie live in einem Tagesseminar erleben.

THEMEN

Emotionale Intelligenz, Selbstreflexion, Konfliktfähigkeit

TERMIN / ORT

28.11.2011 / Berlin
29.11.2011 / Stuttgart
30.11.2011 / Düsseldorf

S-POOL VORTEIL

Preis 99,- € (statt regulär 150,- €)

INFO UND BUCHUNG

Anmeldungen unter www.s-pool.info, Rubrik Finanzen.

MITMACHEN UND GEWINNEN

Online-Umfrage unter www.s-pool.info, Rubrik Finanzen.