Konfliktmanagement

Praxistipp: Konflikte und seine Ausprägungen

Konflikte gehören zum Alltag, auf der Ebene der Weltpolitik ebenso wie im Verein. Die Einstellung zu den Konflikten hat sich auf dem Hintergrund des kooperativen und später systemischen Ansatzes in der Personal- und Mitarbeiterführung grundlegend gewandelt:

Früher:	Heute:
Konflikte sind grundsätzlich vermeidbar - sie müssen nur rechtzeitig erkannt werden	Belastungssituationen sind unvermeidbar; Wandl Anpassungsprozesse sind konfliktträchtig
Konflikte sind destruktiv - sie stören die normale Entwicklung	Konflikte sind produktiv nutzbar und notwendig fü Persönlichkeits- und Vereinsentwicklung
Konflikte sind produktiv nutzbar und notwendig für die Persönlichkeits- und Vereinsentwicklung	Konflikte sind bedingt durch persönliche und strul Faktoren und lassen sich teilweise nur bedingt au

Wir sprechen von einem Konflikt, wenn zwei Elemente gleichzeitig gegensätzlich oder unvermeidbar sind. Der neutrale und umfassende Ausdruck "Elemente" steht dafür, dass sich in einem Konflikt die verschiedensten Inhalte gegenüberstehen können:

Gedanken:	Ich schaffe das schon	Ich schaffe es doch nicht
Wünsche:	Ich möchte gerne mehr im Verein gestalten.	Ich kann aber nicht mehr Zei
Absichten:	Der einzelne Mitarbeiter sucht Anerkennung.	Der Vorsitzende achtet nur a
Bewertungen:	Der Mitarbeiter hält seinen Vorschlag für durchdacht und realisierbar.	Die Vorsitzende glaubt jedoc Vorschlag finanziell nicht dur

Dass solche Elemente als gegensätzlich oder unvermeidbar empfunden werden, liegt an der Person, die

dazu Stellung beziehen muss. Dies hat zur Folge, dass das unmittelbare Handeln unterbrochen wird, um sich neu zu orientieren.

Der Mensch benötigt Orientierung und Handlungsfähigkeit:

Orientierung:	Eine innere Ordnung, ein Wertegefühl, welches ihm erlaubt, Ereignisse und Entscheidungen einzuordnen. ist gerade schwierig bei schicksalsträchtigen Vorkommnissen; Bsp.: schwere Krankheit, Arbeitslosigkeit, Verluste etc.
Handlungsfähigkeit:	Das eigene und gemeinsame Leben durch die sich stellenden Aufgaben fortzusetzen und zu bewältigen. Konflikte unterbrechen die Kontinuität des täglichen Handelns.

Daraus folgen charakteristische Merkmale von Konflikten

- Konflikte sind Störungen; sie unterbrechen, wenn auch nur vorübergehend, den Handlungsablauf und zwingen dazu, sich der eigenen Orientierung zu vergewissern.
- Konflikte wirken belastend; wer in einem Konflikt steht, fühlt sich meist angespannt, unter Druck gesetzt und bedrückt.
- Konflikte haben die Tendenz zu eskalieren; sie weiten sich aus und beziehen immer mehr Menschen und Themen ein und nehmen an Intensität zu.
- Konflikte erzeugen einen Lösungsdruck; man kann sie nicht einfach auf sich beruhen lassen, sondern muss sie bewältigen. Erst dann kann der Mensch, mit sich im Einklang, sich wieder den täglichen Lebensaufgaben zuwenden.

Quellen:
Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Friedrich Glasl, Freies Geistesleben
Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, Praktische Methoden, Friedrich Glasl, Freies Geistesleben