

Professionelles Konfliktmanagement sucht den Dialog, um voneinander zu lernen

28.01.2005, 15:12 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *IN:MISSION CONSULTING*

Hamburg, 22. Januar 2005 - In Konflikten stoßen unterschiedliche Interessen und Einstellungen aufeinander. Ob ein Konflikt eskaliert oder als Chance für ein lernendes Miteinander genutzt werden kann, hängt von der Kompetenz zum Konfliktmanagement bzw. besser: von einer beidseitigen Dialogfähigkeit ab. Denn das einem Konflikt zugrunde liegende Bestreben ist zu gewinnen, im Dialog hingegen, in ein Miteinander zu kommen und von einander zu lernen.

Das Wort „Konflikt“ bedeutet „Zusammenstoß, Auseinandersetzung, innerer Zwiespalt, Widerstreit“ und entlehnt sich aus dem lateinischen „conflictus“: feindlicher Zusammenstoß, Kampf. Im Kampf gilt es zu siegen. Es wird um die Erhaltung des eigenen Territoriums gekämpft und um die Beherrschung oder die Zerstörung des „feindlichen“ Systems. Bei einer solchen Konflikteskalation wird in letzter Konsequenz selbst die Vernichtung des Gegners zum Preis der Selbstvernichtung in Kauf genommen.

Die Wurzeln des Wortes „Dialog“ liegen in dem griechischen: „dialogos“: dia (durch) und logos (Bedeutung). Dialog verweist auf den „Fluss von Bedeutung“ (mit und durch das Wort zwischen den Menschen), also auf die über die Kommunikation transportierte, tiefer liegende Botschaft.

Der Schlüssel für den konstruktiven Umgang mit Konflikten liegt in der Überführung in einen Dialogprozess und der Verankerung dieser Haltung in der Kultur des Unternehmens. Dialogfähigkeit ermöglicht, dass Menschen sich näher kommen und lernen, gemeinsam zu fragen und zu denken und Überzeugungen und Haltungen auf den Grund zu gehen, die unschwerflich ihre Interaktionen und Handlungen bestimmen. Es ermöglicht, die tieferen Beweggründe für Störungen in der Kommunikation zu erkennen, um bspw. zu verstehen, warum häufig bestimmte Meinungen wider alle Vernunft beharrlich verteidigt und kreative Lösungen im Ansatz erstickt werden. Unser Verhaftet sein mit inneren Überzeugungen ist oft so stark, dass wir uns existenziell angegriffen fühlen, wenn unsere Meinung in Frage gestellt wird. Das führt dazu, dass Menschen in der Regel ihre Ansichten verteidigen und versuchen, Macht über andere zu gewinnen. Mit dieser Haltung erwirkt ein gewünschter oder geforderter Einigungsversuch nur einen „Waffenstillstand“, nicht aber eine nachhaltige Auflösung des Konfliktes, da die Ursachen der Auseinandersetzung nicht erkannt und damit eine neue Ansätze im Denken und Handeln nicht erschlossen wurden.

Ein lernendes und insofern überlebensfähiges Unternehmen beruht somit nicht auf der Suche nach Harmonie, sondern auf dem konstruktiven Umgang mit Konflikten. Wenn Konflikte nicht zugedeckt, sondern aufgedeckt werden besteht die Chance, ihre Botschaften zu entschlüsseln und die darin versteckte Lösung zu entdecken. Dieses Vorgehen ermöglicht, unternehmerische Energie in der Breite und eine tiefgehende Entwicklungsfähigkeit freizusetzen.

Die Erkenntnis, dass eine Kultur des Hinterfragens eine wirksame und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit fördert, veranlasst heute bereits Unternehmen, dieses Instrument zu institutionalisieren, indem sie ständig nach gegensätzlichen Sichtweisen suchen und den daraus resultierenden Prozess managen (challenge culture),

Dialogkompetenz ist die Erweiterung des klassischen Konfliktmanagements um die tiefere Bedeutung von Konflikten und deren Umwandlung in kreative Energien und stellt ein wirksames Instrument für Unternehmen und Manager dar, um Spannungsfelder aufzulösen und nachhaltige Veränderungen zu initiieren.

Wirkungsbereiche von Dialogkompetenz

1. Lernende Organisation

Der Dialog ist zu einem Eckpfeiler für die Entwicklung lernender Organisationen geworden. Die Integration von

Dialogfähigkeit im Unternehmen fördert, Organisationen als Lernfelder zu entwickeln.

2. Kollektive Intelligenz

Der Dialog kann ein wirkungsvolles Instrument sein, um die inhärente, selbstorganisierte, kollektive Intelligenz von Gruppen zu nutzen und den kollektiven Prozess der Erkundung sowohl zu erweitern als auch zu vertiefen.

3. Selbstwahrnehmung

Der Dialog eröffnet Möglichkeiten für einen wichtigen Umbruch in der Art und Weise, wie Menschen sich selbst wahrnehmen.

4. Teamkoordination

Der Dialog verspricht als ein innovativer, alternativer Ansatz, koordinierte Handlungen in Gruppen zu ermöglichen. (Wirkungsbereiche von Dialogkompetenz nach M. & J.F. Hartkemeyer / L. Freeman Dhority)

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Sabine Nölke

s.noelke@inmission.com

Portrait

Zum Unternehmen

IN:MISSION CONSULTING steht für substantielle Beratung mit sichtbaren Ergebnissen. Das Unternehmen ist spezialisiert auf strategisches Management, Führung und Personalentwicklung. Individuelle Prozessbegleitung und wirksame Lösungen verbessern unternehmerische Prozesse nachhaltig und fördern persönliche Kompetenzen. Exklusiv bietet IN:MISSION CONSULTING darüber hinaus Seminare zum Thema LIFE-MASTERSHIP und BUSINESS-MASTERSHIP mit speziellem Wissens-Update und Kompetenztraining in den Prinzipien der Meisterschaft an. IN:MISSION CONSULTING führt sowohl komplexe Unternehmensprozesse und Einzelprojekte als auch individuelle Einzelberatungen für Privatpersonen durch.

News-ID: 39721 • Views: 202 (Stand: 02.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/39721/Professionelles-Konfliktmanagement-sucht-den-Dialog-um-voneinander-zu-lernen.html>