

Konfliktmanagement

14.06.2017, 14:35 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Management-Institut Dr. A. Kitzmann*

Wer will schon einen Streit vom Zaun brechen? Und wer will seinen Ärger immer runterschlucken? Und wie soll man überhaupt mit dem Stress und den immer wieder neuen Anforderungen umgehen? Und wenn es dann noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich nicht genug einbringen? Ohne Konflikte geht es gar nicht!

Mit dieser Erkenntnis ist schon ein großer Schritt in die richtige Richtung getan. Ohne Konflikte geht es nicht, weil Beschäftigte und Vorgesetzte keine Maschinen sind, sondern Menschen. Eine weitere Erkenntnis macht die Sache noch leichter: Erst Konflikte ermöglichen Entwicklung und deshalb sind sie wichtig!

- Kabbelei
- Auseinandersetzung
- Schweigen
- Mobbing

dies sind verschiedene Qualitäten von Konflikten, die in jedem Unternehmen vorkommen können. Während bei einer Kabbelei nur verschiedene Meinungen ausgetauscht werden und manches vielleicht sogar liebevoll gemeint ist, ist Mobbing mehr als nur ein Konflikt. Und doch kann aus einer Kabbelei, die niemals geklärt wird, Mobbing werden. Mobbing ist ein lang andauernder Konflikt zwischen zwei Seiten, der systematisch und zielgerichtet verläuft. Ziel von Mobbern ist es, jemanden zu vernichten, d.h. ihn vom Arbeitsplatz zu entfernen oder menschlich zu brechen.

TIPP: Sie haben das Gefühl, Sie werden gemobbt? Machen Sie aus diesem Gefühl Tatsachen, indem Sie dokumentieren, wer Sie wann mit welchen Worten oder Taten ausgegrenzt, beleidigt, hintergangen oder vorgeführt hat. Passiert dies mehrmals pro Woche? Wie lange dauert dies schon an? Mit einer Dokumentation haben Sie die notwendigen Argumente, um sich Unterstützung zu holen. Betriebs- oder Personalräte, vertrauensvolle Vorgesetzte sollten Ihre ersten Ansprechpartner sein. Mobber müssen entlarvt und entsprechend sanktioniert werden. Anderenfalls werden sie ihr Ziel erreichen.

Artet eine Kabbelei am Arbeitsplatz zum Konflikt aus, hat dies verschiedene Gründe:

- schlechte Tagesform
- mangelnde Frustrationstoleranz
- verletzendes Verhalten

Sprüche, die montags erträglich sind, weil die Entspannung vom Wochenende noch wirkt, können mittwochs zum Ärgernis werden. Die Frustrationstoleranz ist erschöpft, nun reicht es. Kolleginnen und Kollegen, die privat Sorgen oder Nöte haben, haben meistens null Frustrationstoleranz am Arbeitsplatz, sie sind geschlagen genug. Da nicht jeder offen über seine Probleme spricht, entstehen Konflikte rasch und sind nur schwer zu beseitigen.

Was für den einen ein Witz ist, ist für jemand anders eine Beleidigung. Der eine sortiert manche Bemerkung in die Kategorie „lieb gemeint“, jemand anders unter die Überschrift „grob unhöflich“. Da derjenige, der diese Bemerkung äußert, das nicht weiß, bleibt er bei seiner Art der Kommunikation. Handelt es sich dabei noch um Vorgesetzte, sind sie auf ihrem Posten schlichtweg ungeeignet. Sich über die Wirkung des gesprochenen Wortes Gedanken zu machen, wäre ihre Chance für Entwicklung. Dies gelingt aber erst dann, wenn jemand den Mut hat, seinen Ärger auf konstruktive Art zu formulieren.

TIPP: Können Sie über Ihren Ärger konstruktiv reden? Wer dies tun möchte, muss folgende Fragen für sich klären: Was genau hat mich geärgert? Welche Gefühle hat das in mir ausgelöst? Wie bewerte ich deshalb die Handlungen? Was

würde ich mir von meinem Gegenüber wünschen? Gibt es Antworten auf diese Frage, sind sie die Grundlage für ein Gespräch.

Führungskräfte, die ihrem Team einen Arbeitsalltag ohne große Konflikte und auf jeden Fall ohne Mobbing ermöglichen möchten, müssen das Vertrauen ihrer Angestellten gewinnen und Teamgespräche fern vom Sachthema realisieren. Erst dann können sich die einzelnen Kolleginnen und Kollegen kennenlernen, ein Gespür füreinander entwickeln und sich untereinander Vertrauen schenken. Gerade für neue Mitarbeiter ist dies wichtig, um einen Platz in der Gruppe zu finden. Ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit untereinander utopisch, weil schon vieles zerstört wurde, haben Führungskräfte die Aufgabe, jederzeit ein Ohr für die Mitarbeiter zu haben und gegebenenfalls ein ernsthaftes Gespräch zwischen zwei Personen zu organisieren, um einen Konflikt offen zu legen, ihn zu besprechen und ein gemeinsames Ergebnis zu bekommen. Erst mit der gemeinsamen Lösung entwickelt sich das Team und die Aufgabe ein Stück weiter.

(<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/rhetorik-kommunikation/konfliktmanagement/>)



Portrait

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

News-ID: 955123 • Views: 596 (Stand: 24.04.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/955123/Konfliktmanagement.html>