

Konfliktmanagement und Kommunikation

25.10.2017, 13:43 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

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

Arbeitskollegen muss man nicht mögen – man muss sie nur ertragen. Und das den ganzen Tag! Was für manche nebensächlich erscheint, ist für andere kaum noch auszuhalten. Am liebsten würde man diesen besonderen Kollegen loswerden und das für immer. Doch lohnt es sich, für einen unliebsamen Kollegen den Arbeitsplatz zu wechseln? Wohl kaum. Da lohnt es eher, auf das unerwünschte Gegenüber einen gesonderten Blick zu werfen.

Zwischenmenschliches lässt sich nicht durch eine sachliche Zusammenarbeit verdrängen. Ein unliebsamer Kollege wird sich nicht ändern, nur, weil ein neues Projekt spannend ist. Insofern ist der Ratschlag, die Dinge sachlich zu betrachten, unbrauchbar. Zielführender ist der Blick nach innen und außen.

TIPP: Fragen Sie sich selbst: Haben nur Sie dieses Problem oder ist es etwas, das alle im Team berührt? Ist es ein Ärgernis, das persönliche Grenzen verletzt oder gibt es Verstöße, die faktisch nachzuweisen sind?

Einen Geruch abstoßend finden, ein Verhalten als übergriffig einordnen - dies sind Situationen, in denen das Wohlwollen einem Kollegen oder einer Kollegin gegenüber strapaziert wird. Wer diese Momente im Miteinander bemerkt und rasch übergeht, legt den ersten Stein für zukünftige Konflikte.

- Ausrutscher?
- Nachlässigkeit?
- Versehen?

Nicht immer ist jede und jeder zu 100% aufmerksam, umsichtig und ernsthaft im Umgang mit seinen Mitmenschen. So kann ein durchdringender Schweißgeruch, ein penetranter Duft schon einmal ein Versehen sein. Taucht dies jedoch häufiger auf, sind Abscheu und Widerwillen im Miteinander angesagt. Termine werden verschoben, Gespräche abgekürzt, Treffen vermieden. Dieses wiederum gibt Kollegen Anlass zur Spekulation und zu Vermutungen, die nichts mit der Realität zu tun haben. Was unmöglich erscheint, ist die Kommunikation bzw. die Frage: Wie sage ich es meinem Kollegen bzw. meiner Kollegin?

- Ehrlich
- Offen
- Freundlich

sind die Kriterien eines mitmenschlichen Umgangs im Kollegenkreis. Dies wird stets betont, allerdings häufig nicht gelebt. Selten wird die Frage beantwortet: Ist ihm bzw. ihr überhaupt klar, was passiert? Aufgrund von persönlichen Scheuklappen, individuellem Empfinden ist das Miteinander für viele in ihrem Denken und Handeln nicht präsent. Mutwilligkeit oder böse Absichten liegen ihnen fern, sie haben bloß nicht im Blick, dass andere sich durch ihr Handeln gestört fühlen könnten. Sagen diese anderen nichts, findet keine Verhaltensänderung statt. Insofern bleibt nur eine Konsequenz: handeln!

- Störfaktoren benennen
- Konsequenzen schildern
- Hilfestellung anbieten

In diesem Dreiklang sollten Hinweise bezüglich störender oder beeinträchtigender Verhaltensweisen gegeben werden. Wer sich darüber beschweren möchte, dass die Kollegin zu laut, zu dominant, zu störend ist, sollte gezielte Situationen schildern können, das eigene Verhalten darstellen und konkrete Wünsche über mögliches Verhalten äußern. Ist der Rahmen für ein solches Gespräch gut gewählt, sind Offenheit und Kooperation möglich. Findet dies auf dem Flur, vor versammelter Mannschaft oder gerade mal nebenbei statt, ist selten ein Miteinander zu erreichen. Deshalb hilft es, sich

selbst die Frage zu beantworten: Wie möchte ich auf meine Fehler hingewiesen werden? Wer diesem Wegweiser folgt, hat die Chance auf ein gutes Gespräch über unguete Gefühle.

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.

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Derzeit arbeiten für das Institut an den sieben Standorten 50 Seminartrainer/innen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen, mehrere Jahre Führungspraxis aufweisen und eine Trainerausbildung des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann absolviert haben. Die Trainer/innen fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.

News-ID: 976450 • Views: 427 (Stand: 09.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/976450/Konfliktmanagement-und-Kommunikation.html>