

Meetup CollaborationLab

„Warum der Baum doch wieder brannte?“



**Collaboration**Lab



## Agenda

- Was ist ein Konflikt?
- Tipps zur Stärkung von Konfliktlösungskompetenz!
- Welche typischen Verhaltensweisen gibt es in Konfliktsituationen?
- Wie kann eine nachhaltige Konfliktlösung gelingen?
- Unsere Neujahrsgeschichte und Praxisbeispiel

Ein Konflikt besteht aus:

- Zwei oder mehr Personen
- dem Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Interessen, Zielsetzungen, Wertvorstellungen, Haltungen, Positionen, Bedürfnissen...
- die nicht miteinander vereinbar sind oder scheinen
- der Austragung durch Handlung oder Unterlassung



Konflikte sind eigentlich etwas völlig  
Normales und können bestenfalls neue  
Perspektiven eröffnen.



Der Umgang mit Konflikten fällt den  
meisten Menschen schwer.



# Einige Empfehlungen zur Stärkung von Konfliktlösungskompetenz

Man braucht sich nicht streiten, wenn es keine gemeinsame Zukunft gibt

Wir sollten uns immer fragen, ob sich der Konflikt lohnt. Gibt es mit der Person oder Organisation noch eine Zukunft? Wenn man sich beispielsweise nie wieder begegnet, lohnt es sich eventuell nicht, hier Energie reinzustecken.

Das Opfer gibt es nicht

Einen Konflikt kann es nur geben, wenn ihr darauf eingeht. Denn ganz einfach: Zu einem Konflikt gehören mindestens zwei. Also befreit euch aus der Opferhaltung, wenn es Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte gibt.

Es gibt nicht eine Realität

Jeder Mensch bewertet seine Realität auf eigene Weise. Das genau gleiche Ereignis kann von zwei unterschiedlichen Menschen auch völlig unterschiedlich wahrgenommen, interpretiert und erinnert werden. Macht euch das bei jedem Konflikt bewusst. Eure Sicht der Dinge ist nicht automatisch die Wahrheit. Denn die gibt es nicht.

# Einige Empfehlungen zur Stärkung von Konfliktlösungskompetenz

Es braucht  
Ambiguitätstoleranz  
und Perspektivwechsel

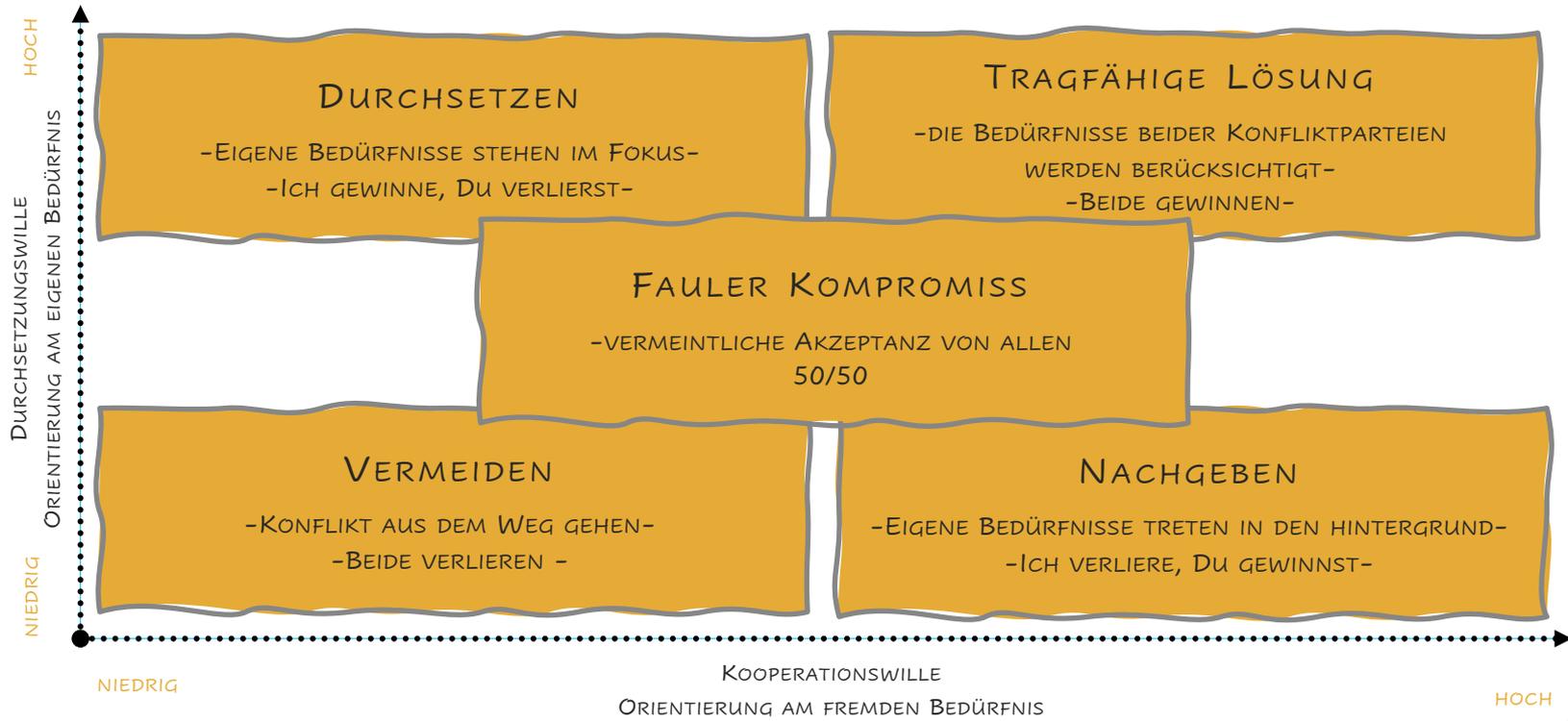
Die Welt ist voller Mehrdeutigkeiten und Widersprüche. Sie sind oft Basis für Konflikte. Ambiguitätstoleranz ist die Fähigkeit, diese Widersprüche aushalten zu können. Macht euch das bewusst, wenn ihr über Entscheidungen streitet. Euer Bewertungsmaßstab ist durch eure Erfahrungen anders als der eures Gegenübers. Versucht doch mal die andere Perspektive anzunehmen, indem ihr euch die Beweggründe des Gegenübers genau erklären lasst. Und dann heißt es: Aktiv zuhören.

Ziel des Konflikts ist der  
gemeinsame Vorteil  
durch die Erfüllung  
unserer Bedürfnisse

Konflikte sind wirklich gewinnbringend, wenn nicht eine Person nachgibt und die andere an ihrer Sicht festhält oder ein Kompromiss gefunden wird. Besonderes Potenzial entfalten Konflikte, wenn das zukünftige Weitermachen mit einem gemeinsamen Vorteil verbunden werden kann. Hier liegt die Kraft von Innovation. Das gelingt nur, wenn beide Bedürfnisse gehört und bei der Lösungsfindung berücksichtigt werden. Gibt es eine Lösung, die beiden Vorteile bringt?

# LABSAMPLE THOMAS-KILMANN-KONFLIKT-MODELL

Quelle: Kenneth Thomas und Ralph Kilmann



# LABSAMPLE THOMAS-KILMANN-KONFLIKT-MODELL

Quelle: Kenneth Thomas und Ralph Kilmann

## KONFLIKTVERHALTEN

VERMEIDEN

DURCHSETZEN

NACHGEBEN

FAULER KOMPROMISS

TRAGFÄHIGE LÖSUNG

## TYPISCHE GLAUBENSsätze

„DAS HAT NICHTS MIT MIR ZU TUN“

„ICH WEIS ES AM BESTEN“

„HAUPTSACHE DEM ANDEREN IST GEHOLFEN“

„WIR MÜSSEN EBEN ALLE ETWAS AUFGEBEN, UM EINE LÖSUNG ZU FINDEN“

„WIR KÖNNEN MITEINANDER GESTALTEN“

## WAS PASSIERT?

BEIDE PARTEIEN BEKOMMEN IHRE BEDÜRFNISSE NICHT ERFÜLLT. DER KONFLIKT WIRD NUR VERTAGT UND WIRD AN ANDERER STELLE ERNEUT AUSBRECHEN.

EINE KONFLIKTPARTEI SETZT IHR BEDÜRFNIS DURCH. DAS ANDERE BEDÜRFNIS WIRD NICHT GESEHEN. DER KONFLIKT IST NICHT GELÖST, SONDERN VERTAGT.

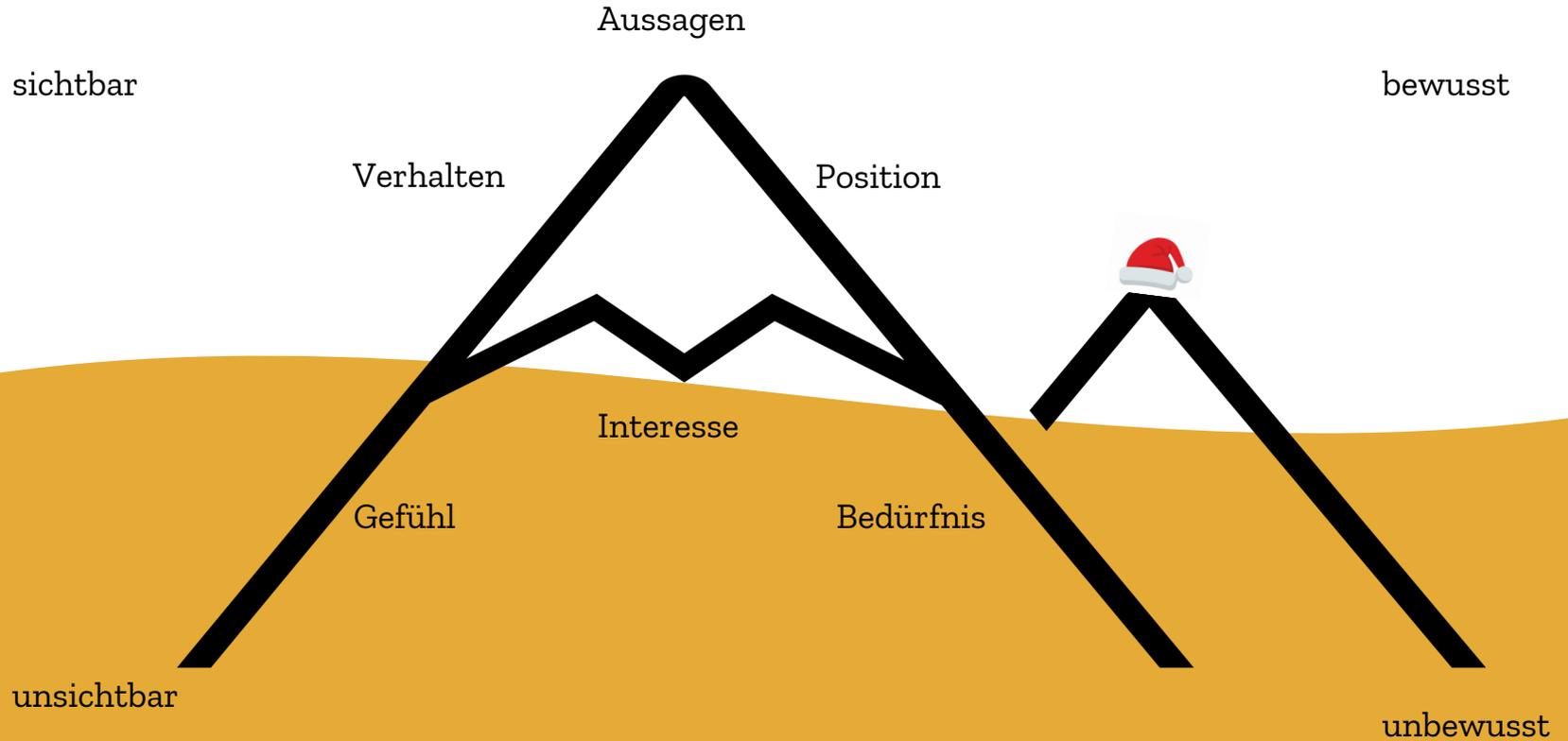
EINE PARTEI VERZICHTET AUF DIE ERFÜLLUNG IHRER BEDÜRFNISSE, HÄUFIG OHNE DIES ZU WISSEN. DIES FÜHRT ZU FRUSTRATION UND LANGFRISTIG ZU SCHLECHTER STIMMUNG.

BEIDE PARTEIEN BEKOMMEN NICHT ALLE BEDÜRFNISSE ERFÜLLT, HABEN ABER NIE DARÜBER GESPROCHEN. BEIM SCHEITERN DER LÖSUNG HAT IMMER DER ANDERE „SCHULD“.

BEIDE PARTEIEN KÖNNEN DIE BEDÜRFNISSE DER JEWEILS ANDEREN ZUMINDEST SEHEN. DADURCH WERDEN RÄUME FÜR EINE GEMEINSAME LÖSUNG GEÖFFNET.



# Das Eisberg Modell



# Vier Labs für eine gelebte Verantwortungskultur



## Junior Lab

Selbstwirksamkeit  
von Beginn  
an



## Leadership Lab

Für eine starke,  
weil geteilte  
Führung



## Participation Lab

Partnerschaftlich  
für den Erfolg des  
Unternehmens



## Transformation Lab

Transformationen  
gemeinsam  
gestalten

Interessiert? Meldet euch gerne bei uns.



Christoph Bauer

[christoph.bauer@collaborationlab.de](mailto:christoph.bauer@collaborationlab.de)

+49 172 9495502



Rebecca Hanker

[rebecca.hanker@collaborationlab.de](mailto:rebecca.hanker@collaborationlab.de)

+49 172 1487499



Frank Hörhold

[frank.hoerhold@collaborationlab.de](mailto:frank.hoerhold@collaborationlab.de)

+49 176 49229180