



## Konflikte im Unternehmen: Gestaltung statt Vermeidung!

Einen Berufsalltag ohne Konflikte? Undenkbar! Sowohl unternehmensinterne Konflikte zwischen Personen und Abteilungen, als auch unternehmensexterne Konflikte mit Kunden und Zulieferern sind eine natürliche Folge der Begegnung von Menschen unterschiedlicher Interessen und Denkweisen. Auch in komplexen Situationen wie einem Unternehmenskauf/ einer Fusion sowie schon bei der Gestaltung des Unternehmenswandels treten durch die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten Konfliktsituationen auf, die man steuern muss.



**Konflikte sind dazu da, um erkannt und gelöst zu werden, denn sie blockieren und schädigen das Unternehmen und lähmen die Energie und Kreativität der Mitarbeiter.**

Gesucht wird von daher: **Konfliktfähigkeit!**

### 1. Im Management gibt es die Binsenweisheit: Prophylaxe ist besser als Therapie. Daher gilt:

- Konflikte rechtzeitig zu erkennen
- Konflikte offen und unbefangen anzusprechen
- Konflikte als direkt Beteiligter konstruktiv auszutragen
- Konflikte als nicht direkt Beteiligter regeln zu helfen.

### 2. Konflikte sind Risiko und Chance zugleich, denn jeder Konflikt hat zwei Gesichter:

Risiko:	Chance:
Angst...	... Lebendigkeit
Beziehungsverlust...	... Kontaktflächen
Gesichtsverlust...	... Identität stärken
Ungewissheit...	... neue Struktur

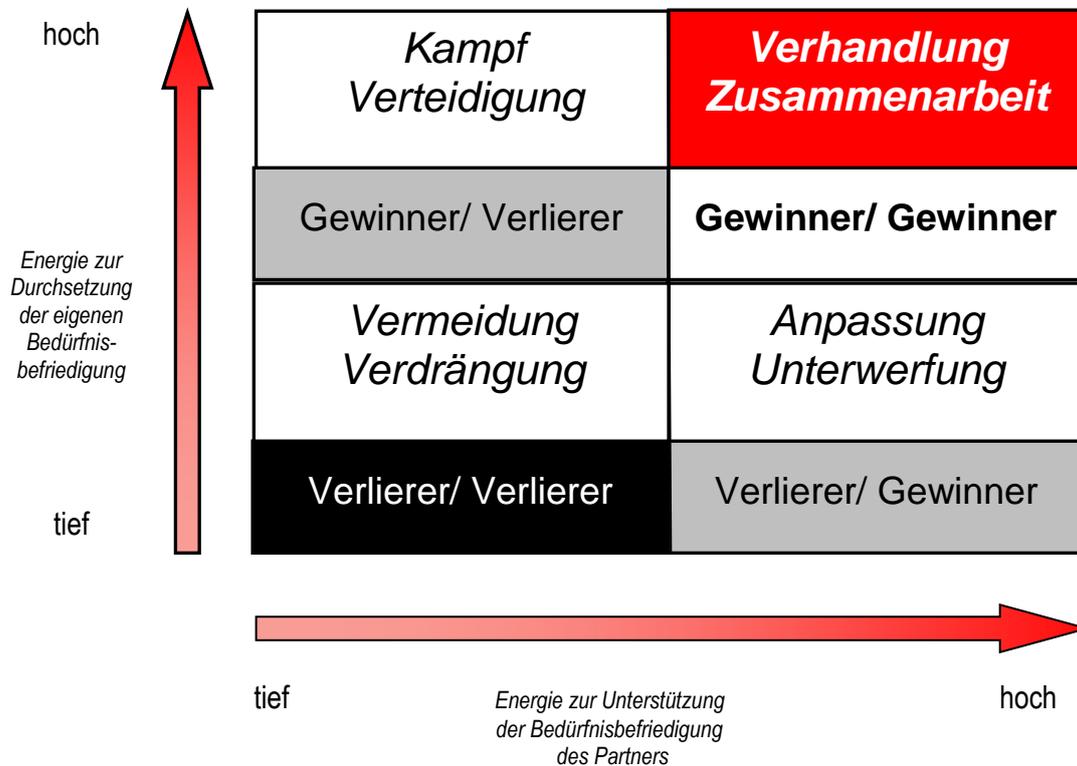
### 3. Die Herausforderung heißt also für Führungskräfte und Mitarbeiter einmal mehr:

**Konfliktgestaltung statt -vermeidung**

- ➔ Klärung
- ➔ Eingrenzung
- ➔ Aushandeln

4. Beiderseits *tragbare* Lösung aushandeln:

**Modell menschlichen Konfliktverhaltens**



**Fazit:**

Konflikte nicht verdrängen, sondern zum Anlass nehmen, auf dem Weg partnerschaftlicher Auseinandersetzung neue Lösungen zu finden.

**»Es darf keinen Verlierer geben!«**