



Konfliktklärung

Wenn die Zusammenarbeit „auf keinen grünen Zweig“ kommt, kann es daher rühren, dass nicht benannte oder auch nicht bewusste Konflikte zugrunde liegen. Anlässe für Konflikte sind oft genug Verletzungen von Bedürfnissen – dies geschieht im Berufsalltag manchmal unbeabsichtigt und sehr oft unbemerkt. Konflikte können dann im Verborgenen eine ungeahnte Sprengkraft entwickeln.

Ehe vorschnell nach Lösungen gesucht wird, versucht die Konfliktklärung die Ursachen transparent zu machen. Das Verstehen des Zusammenwirkens verschiedener Faktoren hilft den Beteiligten häufig, sich selbst für Lösungsmöglichkeiten zu öffnen. Die gemeinsame Betrachtung unterschiedlicher Sichtweisen führt oft schon dazu, sich an einer Lösung beteiligen zu wollen. Dies geschieht dann in einem zweiten Schritt.

Ob es in der Bearbeitung zu Kompromissen, einem Ausgleich oder einer einvernehmlichen Lösung kommt, ist unterschiedlich. Manchmal ist es auch erforderlich zu akzeptieren, dass ein Konflikt unlösbar bleibt (meist dann, wenn die beteiligten Menschen nicht bereit sind, den „Preis“ zu zahlen, der immer damit verbunden ist.)

In der Praxis kann in einer Konfliktklärung z.B. herausgearbeitet werden, dass zwei oder drei Mitarbeitende so sehr in einem unverständenen Konflikt verstrickt sind, dass er mit den Beteiligten gesondert angegangen werden muss, ehe man sich wieder der Zusammenarbeit im gesamten Team zuwenden kann.