

## Aktuelle Projekte – Konfliktklärung zwischen zwei Kollegen

In vielen Unternehmen werden Konflikte nicht als Chance gesehen, sondern eher „unter den Teppich gekehrt“ statt sie zu bearbeiten, oder sogar zu lösen. In diesem und auch im vergangenen Jahr wurde ich mehrfach von Unternehmen angesprochen, die lange währende Konflikte zwischen Mitarbeitenden zu beklagen hatten. Häufig ist es so, dass die Zusammenarbeit vieler Personen dadurch gestört ist und schlechte Stimmung entsteht. „Frau Speckmann, können Sie uns da helfen?“ Tja, manchmal ist das möglich und manchmal ist es zu spät, da zu viele Verletzungen und Kränkungen stattgefunden haben. Die entscheidende Voraussetzung ist, dass die Konfliktparteien wirkliches Interesse an der Verbesserung der Situation haben. Es geht nicht darum, Freunde zu werden, sondern eine gute Zusammenarbeit zu ermöglichen. Ist das gegeben, kann in vorbereitenden Einzelgesprächen die Sichtweise der beiden Seiten erarbeitet werden.

Für mich war in den bisherigen Projekten ein sehr wichtiges Werkzeug, die **Profile Dynamics®-Analyse**, bei der es um die Motive / Antriebsmuster der einzelnen Person geht. Durch dieses Werkzeug werden sich die Konfliktparteien ihrer eigenen Motive bewusst. Was treibt mich an? Was ist mir wichtig und wofür kämpfe ich eigentlich? Gleichzeitig wird sichtbar, wie diese

Motivationen auf Menschen mit anderen Antriebsmuster wirkt. Personen reagieren mit Widerstand und vielen Emotionen, was die Grundlage für Konflikte sein kann. Allein dieses Verstehen trägt zur ersten Beruhigung des Konflikts bei.



Diese Erkenntnis muss meist etwas nachwirken und hilft den Beteiligten mit Abstand auf ihre Konfliktsituation zu schauen.

Einer der nächsten Schritte ist dann natürlich eine Moderation im Dreiergespräch. Hier ist es nützlich, wenn beide Parteien ihre Analyseergebnisse in sehr reduzierter Form der anderen Seite sichtbar machen. Aussagen sind dann häufig: „Da ist ja klar, dass das zwischen uns knallen muss!“ oder „Ach so, jetzt verstehe ich das!“ „Sie haben das ja völlig anders wahrgenommen als ich!“ und „Da hätten wir beide früher mal drüber sprechen sollen!“

An dieser Stelle geht es auch darum konkrete Situationen zu besprechen, aus den unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und Verletzungen zu benennen. Gleichzeitig ist hier der Wunsch der Beteiligten sehr deutlich wahrzunehmen, Vereinbarungen für die Zukunft zu treffen. Das Verständnis füreinander ist entstanden und somit geht es jetzt um nützliche Schritte für

die weitere Zusammenarbeit. Die Vergangenheit wird weniger wichtig, stattdessen lassen sich durch gemeinsame Absprachen neuer Wege für die Zukunft finden. Diese klärenden Gespräche sind anstrengend und gleichzeitig erweitern sie

die Komfortzone der Beteiligten „dramatisch“ und bringen manchmal sogar den Humor hinein.

### Auf einen Blick:

1. Wirkliches Interesse beider Parteien
2. Vorbereitende Einzelgespräche um zu verstehen - Profile Dynamics®-Analyse
3. Dreiergespräch / Moderation
4. Absprachen für die Zukunft

Sie sind interessiert an einer Moderation? Setzen Sie sich gern mit mir in Verbindung. Weitere Informationen zu Profile Dynamics®-Analyse finden Sie auf meiner Seite.

Gern unterstütze ich Sie im Umgang mit Konflikten



**Petra Speckmann**