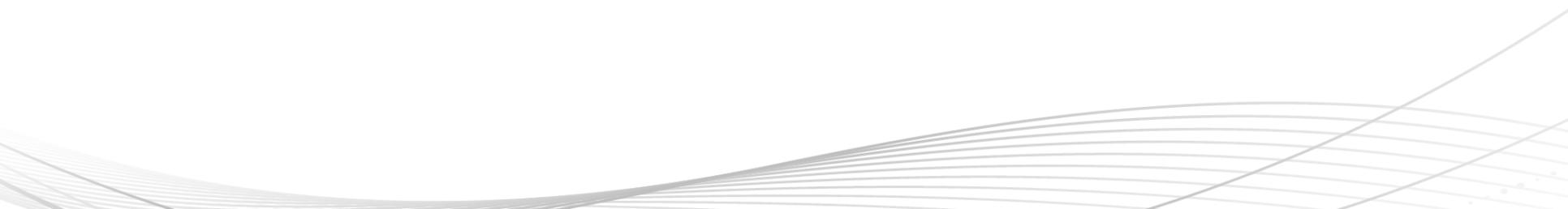


**Kurzauszug**

# Konfliktbewältigung

Umgang mit Konflikten



## Unser Seminar hat die Zielsetzung

- ✓ Konflikte erkennen und verstehen zu erlernen
- ✓ Konfliktsituationen in der Teamarbeit zu erlernen
- ✓ Konfliktsituationen im Team analysieren, bewerten und bewältigen
- ✓ Die eigene Einstellung und den eigenen Umgang mit Konflikten zu analysieren und ggf. zu optimieren
- ✓ In Teams mit Spaß und Freude die beiden Tage aktiv mitzugestalten!



## 4. Eigenes Konfliktmanagement

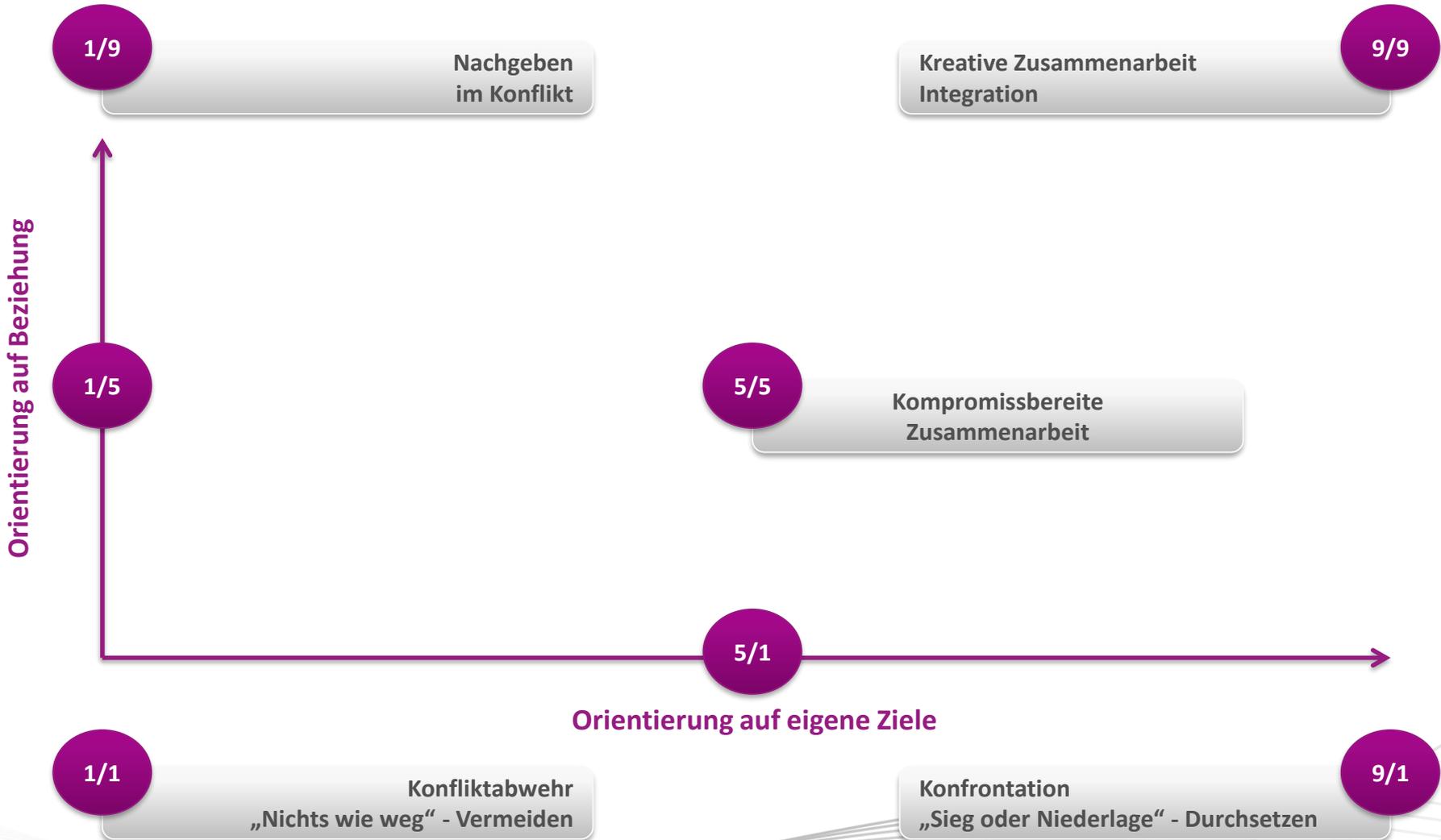
Analysetool zur Selbstreflexion

- Fragebogen
- Anleitung zur Auswertung
- Ihre Positionierung – Gitterbetrachtung 1/9 → 9/1



# 4. Eigenes Konfliktmanagement

## Ihre Positionierung



## 4. Eigenes Konfliktmanagement

### Ihre Positionierung

9/9

Kreative Zusammenarbeit  
Integration

- Konflikte werden als natürlicher Bestandteil des menschlichen Lebens verstanden; an und für sich sind sie weder gut noch schlecht
- Ziel ist, die Konflikte *gemeinsam*, möglichst  *kreativ* zu lösen und dabei die Beziehung zwischen den Menschen noch zu stärken / verbessern
- Trotz Widerständen und Rückschlägen bestimmt die Suche nach *für beide Seiten optimalen Lösungen* das Handeln

## 4. Eigenes Konfliktmanagement

### Ihre Positionierung

5/5

Kompromissbereite  
Zusammenarbeit

- Konflikte gelten als Teil der menschlichen Natur. Man kann es nicht allen recht machen!
- Ziel ist, das „Wohl“ aller Beteiligten im Auge zu behalten, so dass Beziehungen aufrechterhalten bleiben und eine für alle *akzeptable* Lösung gefunden wird. So gewinnt jeder ein bisschen und verliert jeder ein bisschen
- Gefahr: Opportunismus, halbherzige Beziehungen und nur teilweise erreichte Ziele.

## 4. Eigenes Konfliktmanagement

### Ihre Positionierung

1/9

Nachgeben  
im Konflikt

- Konflikte trennen die Menschen voneinander
- Ziel ist daher immer zu versuchen, die Bedürfnisse und Wünsche des/der anderen zu erkennen, um langfristige Beziehungen zu ermöglichen; das eigene Bedürfnis nach Zusammengehörigkeit und Akzeptanz ist hoch, deshalb sind menschliche Beziehungen sehr wichtig
- Dafür kann es nötig sein, die eigenen Ziele zu opfern, nachzugeben, sich zu unterwerfen; Meinungsunterschiede werden besser nicht hochgespielt, sondern geglättet, harmonisiert

## 4. Eigenes Konfliktmanagement

### Ihre Positionierung

1/1

Konfliktabwehr  
„Nichts wie weg“ - Vermeiden

- Meinungsunterschiede spiegeln kaum beeinflussbare Unterschiede der Menschen bzgl. Erfahrungen, Fähigkeiten, Bedürfnissen usw. wider
- Es kann nur darum gehen, diese Unterschiede zu akzeptieren oder auf Kontakte zu anderen zu verzichten; Ärger und Mühe endloser Diskussionen gilt es zu vermeiden
- Daher bedeutet Weisheit im Konfliktfall, tolerant zu sein und nicht persönlich zu werden, wenn möglich sich herauszuhalten

## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

- Der Leiter
- Der Macher
- Der Innovative
- Der Ideensammler
- Der Teamworker
- Der Abschließende

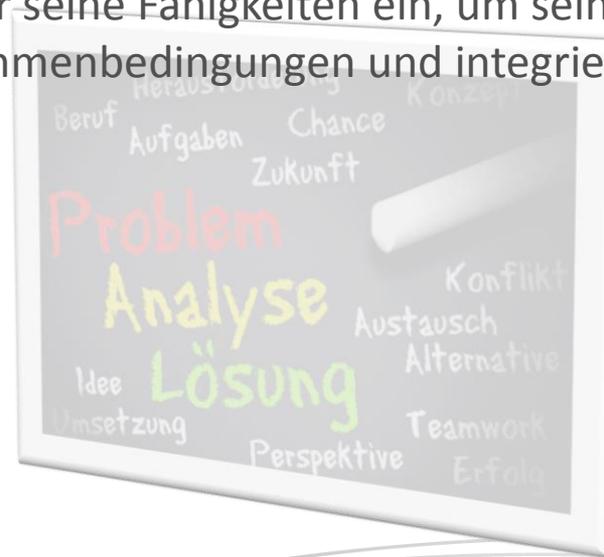


## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Leiter

Eines der Führungsmitglieder eines Teams ist der sogenannte Leiter. Er besitzt die Fähigkeit, durch sein diplomatisches Vorgehen die Potentiale in der Gruppe zu erkennen und diese zu nutzen.

Der Leiter kennt die Stärken und Schwächen sowie die Persönlichkeitsdominanz seiner Teammitglieder und weiß, wie er sie am besten einsetzt, um den größten Erfolg zu erreichen. Er geht vorurteilsfrei an jedes Mitglied heran und setzt selbstsicher seine Fähigkeiten ein, um sein Team effektiv zu führen. Er erkennt objektive Rahmenbedingungen und integriert sie in die Teamarbeit.

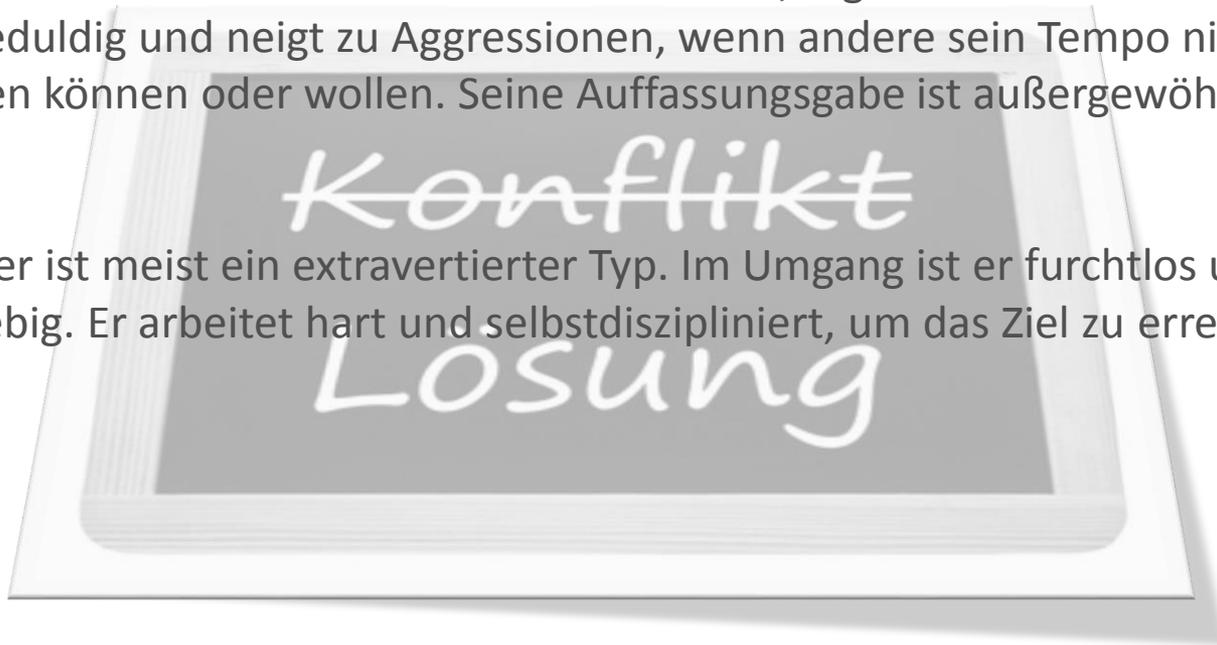


## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Macher

Der andere Führungstyp ist der sogenannte Macher. Er ist eigentlich das Gegenteil eines Teammenschen: Er fordert heraus, argumentiert und diskutiert. Er ist ungeduldig und neigt zu Aggressionen, wenn andere sein Tempo nicht einschlagen können oder wollen. Seine Auffassungsgabe ist außergewöhnlich hoch.

Der Macher ist meist ein extravertierter Typ. Im Umgang ist er furchtlos und unnachgiebig. Er arbeitet hart und selbstdiszipliniert, um das Ziel zu erreichen.



## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Innovative

Der Innovative ist eines der kreativen Mitglieder in einem Team (zusammen mit dem im Folgenden beschriebenen Ideensammler). Lösungen werden oft abseits von gewohnten Wegen gesucht. Er ist meist eine introvertiert und intellektuell veranlagte Persönlichkeit. Probleme löst er häufig alleine, auch ohne das Team. Er ist sehr ideenreich und entwickelt häufig Lösungen, die den Weg aufzeigen.



## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Ideensammler

Der Ideensammler ist der andere Teil des kreativen Potentials in einem Team. Im Gegensatz zum Innovativen ist der Ideensammler jedoch eher extravertiert.

Er ist sehr offen und sucht bewusst nach Anregungen aus dem Umfeld, die der Lösung eines Problems dienen können. Dazu bespricht er häufig seine Ansätze und Ideen in größerer Runde. Er ist praktisch orientiert und weniger intellektuell als der Innovative.



## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Teamworker

Der Teamworker ist gekennzeichnet durch seine Fähigkeit, zwischen den einzelnen, unterschiedlichen Charakteren eines Teams zu vermitteln. Er übernimmt hierbei eine schlichtende Funktion und kann so die Gruppe bei Streitigkeiten wieder zusammenführen. Er hört anderen zu und kann auf sie eingehen, ohne das Ziel der Gruppe aus den Augen zu verlieren.



## 5. Teamrollen – Konfliktursache und -strategie

### Der Abschließende

Der Abschließende sorgt dafür, dass Dinge schnell durchgezogen werden. Er spielt eine wichtige Rolle bei Entscheidungsprozessen, in dem er das Team zu Beschlüssen drängt. Er ist sehr engagiert, Prozesse jeglicher Art voranzutreiben und bemüht sich, angefangene Entwicklungen zu beenden.



Alles Gute für Ihre Konfliktbewältigung!



Hier ist die bessere Lösung!

