

Konfliktmanagement

Grundmuster der Konflikt(lösungs)begegnung

Konflikte können auf unterschiedliche Arten begegnet werden - eine Form sind die Grundmuster von Gerhard Schwarz:

(A1) Flucht-Strategie - günstig, wenn

- klar ist, dass in der gegenwärtigen Situation durch aktives Handeln nichts erreicht werden kann,
- der Andere so machtvoll ist, dass er mich sowieso besiegt, wenn ich aktiv würde,
- ...

(A2) Flucht-Strategie - eher ungünstig, wenn

- sie auf Dauer angewandt wird und einen Konflikt nur unterdrückt. Dies verhindert, ein verantwortungsvolles, aktives und erfülltes Leben zu führen.
- die Sache und / oder die Menschen Engagement und eine Lösung des Konfliktes erfordern.
- ...

(B1) Strategie des Vernichtens - günstig, wenn

- die Beziehung unwichtig, aber ein bestimmtes Ergebnis entscheidend ist,
- Zeitdruck besteht und schnelles, entschiedenes Handeln äußerst bedeutsam ist,
- ...

(B2) Strategie des Vernichtens - eher ungünstig, wenn

- eine Eskalation verhindert werden soll,
- die Identifikation des Kontrahenten mit dem Ergebnis wichtig ist, damit die Vereinbarungen auch

informell eingehalten werden,

- ...

(C1) Strategie der Unterordnung - günstig,

- wenn die Angelegenheit der Anderen vorübergehend wirklich wichtiger ist,
- um Mitarbeiter weiter zu entwickeln, wenn diese eher autoritätsgebunden sind,
- ...

(C2) Strategie der Unterordnung - eher ungünstig, wenn

- langfristig sinnvolle Ziele und tragfähige Vereinbarungen nötig sind,
- dadurch wichtige Aspekte des Ganzen "unter den Tisch fallen",
- ...

(D) Strategie der Delegation

Zeitweise stellt sich die Delegation an übergeordnete Schieds- und Richterstellen als ein wichtiger Zwischenschritt zwischen Entweder-Oder als Kampf oder Nachgeben hin zur Einigung dar.

(E1) Kompromiss-Strategie - günstig, wenn

- die Positionen stark polarisiert sind und ein Fortschritt in kurzer Zeit erzielt werden muss,
- die Ziele sich nicht grundsätzlich widersprechen oder nur mäßig wichtig sind,
- ...

(E2) Kompromiss-Strategie - eher ungünstig, wenn

- ein offenes Klima für die Ergebnisse nötig ist,
- ein integrativer Interessenausgleich notwendig ist,
- ...

(F1) Konsens-Strategie - günstig, wenn

- Ressourcen ideal genutzt werden sollen,
- anschließend alle hinter dem Ergebnis stehen müssen, wenn eine hohe emotionale Beteiligung im Vergleich zum sachlichen Ergebnis im Vordergrund steht,
- ...

(F2) Konsens-Strategie - eher ungünstig, wenn

- akuter Zeitdruck vorhanden ist,
- keine Offenheit, Konsensbereitschaft sowie Misstrauen herrscht,
- ...

Quelle:

Schwarz, Gerhard, 1997: Konfliktmanagement, Gabler