

Konflikte - „Der Wolf im Schafspelz“ oder „Die Nadel im Heuhaufen“

Schon das Erkennen, dass ein Konflikt vorliegt, ist nicht immer einfach, denn Konflikte kommen nicht selten versteckt und gut getarnt daher. Wie äußern sich Konflikte? Und woran erkenne ich, dass ich mich mitten in einem Konflikt befinde? Verschiedene „Symptome“ können auf einen bestehenden Konflikt hinweisen und Ihnen als Indikator dafür dienen, dass Sie genauer auf die Situation oder Beziehung schauen:

Schulduweisungen, Abkapseln, Egoismus einer anderen Person oder einer Gruppe

→ Beispiel: Eine kleine Gruppe von Mitarbeitenden aus der Tagespflege übernehmen kaum noch Verantwortung, sind schon vor Schichtende verschwunden und nehmen Übergaben kaum oder nur sehr lückenhaft wahr.

Widerspruch, Vergesslichkeit, Ablehnung, Sticheleien

→ Beispiel: Die Leitung der Tagespflege ist relativ neu auf ihrer Position und hat einige Veränderungen für einen reibungsloseren Ablauf in der Tagesorganisation angestoßen. Ein Mitarbeiter lehnt diese Änderungen offen ab, hält sich nicht an Abmachungen und macht „Stimmung“ gegen die neue Leitung.

Schwindende Motivation, Verslossenheit, Frustrationsäußerungen, Fehlzeiten

→ Beispiel: eine ursprünglich sehr motivierte, kompetente Mitarbeiterin fehlt zunehmend häufig, oft nur für einzelne Tage, zeigt sich übellaunig und äußert offen ihre Frustration über verschiedene Zustände in der Tagespflege.

Intrigen, Gerüchte

→ Beispiel: Eine Mitarbeiterin ist krank, der „Flurfunk“ in der Tagespflege munkelt, sie würde damit auf das Kritikgespräch mit der Leitungskraft reagieren.

Stresssymptome, erhöhter Bluthochdruck, Herzstolpern, Sodbrennen, Schwächung des Immunsystems, Alkoholexzesse

→ Beispiel: Ein schwelender Konflikt im Team macht einer Kollegin stark zu schaffen. Sie fühlt sich energie- und kraftlos und ist anfällig für Infekte.

Zielverhinderung, schlechte Ausführung von Arbeitsaufträgen, Verschleppung von Informationen

→ Beispiel: Ein Mitarbeiter ist mit der Neuerung in der Dienstplanung sehr unzufrieden, er hat mehrfach darum gebeten, zum alten Status quo zurück zu kehren. Als dieser Bitte nicht stattgegeben wird, wird seine Arbeitsleistung deutlich schlechter und die Qualität seiner Arbeit nimmt deutlich merkbar ab

Literaturliste

Berkel, K. (2002). Konflikttraining. Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen. (7. Aufl.). Heidelberg: Sauer-Verlag.

Jiraneck, H.; Edmüller, A. (2017): Konfliktmanagement. Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen.

Wittschier, B. (2012): Konflikt und zugenäht: Konflikte kreativ lösen durch Wirtschafts-Mediation. Gabler-Verlag

Werden Konflikte proaktiv angegangen und werden wichtige Schritte zur Konfliktlösung eingehalten, dann können Konflikte einiges leisten:

