

UNSERE THEMEN

1. Einstieg
2. Konfliktursachen
3. Grundmuster von Konfliktlösungsstrategien
4. Die vier inneren Einstellungen
5. Das Coaching-Dreieck
6. Fragen zur Selbstreflexion
7. Potenzialfokussiertes Feedback
8. Das Vier Schritte Modell aus der Gewaltfreien Kommunikation (GfK)
9. Reminder & Erkenntnisse

Was verstehst du unter „einen Konflikt haben“?

Worum geht es bei einem Konflikt?

Haltet eure Gedanken auf dem Miro-Board fest.

Welche Faktoren können dafür sorgen, dass jemand konfliktscheu ist?

- Negative Erfahrungen (ggfs. nur als Beobachter)
- Grundsätzlich unsicheres Auftreten
- Unsicher in der Meinung/ Entscheidung
- Angst vor anderen/ Konsequenzen/ Strafen/ Bloßstellung/ Missverständnissen
- Fehlender Mut/ Selbstvertrauen
- Desinteresse an einer Situation/ an einem Thema oder man selbst sieht den Konflikt nicht
- Arrogante Haltung der anderen Person, die sowieso alles besser weiß/ immer Recht hat
- Großes Harmoniebedürfnis
- Schwach ausgeprägte Konfliktkompetenz/ fehlendes Know-how

KONFLIKTLÖSUNGSSTRATEGIEN

Gerhard Schwarz beschreibt 6 Grundmuster, wie Konflikte generell gelöst werden könnten.

1. Flucht - Vermeidung - Rückzug:

Hierbei wird ein Konflikt nicht zum Thema gemacht; z. B. durch Ausweichen, Ignorieren oder Aufschieben.

Vorteile: bequem, keine Verlierer, kein Verletzungsrisiko

Nachteile: Konflikt bleibt aufgeschoben und kann verstärkt wiederkommen.

2. Kampf - Vernichtung:

Hierbei wird der Gegner durch z. B. (Ruf-)Mord, Ausgrenzung, Kündigung vernichtet.

Vorteile: Es gibt eine klare, endgültige Lösung, durch den Stärkeren, der sich durchsetzt.

Nachteile: Verletzungsrisiko, kann viel Kraft kosten & lange dauern.



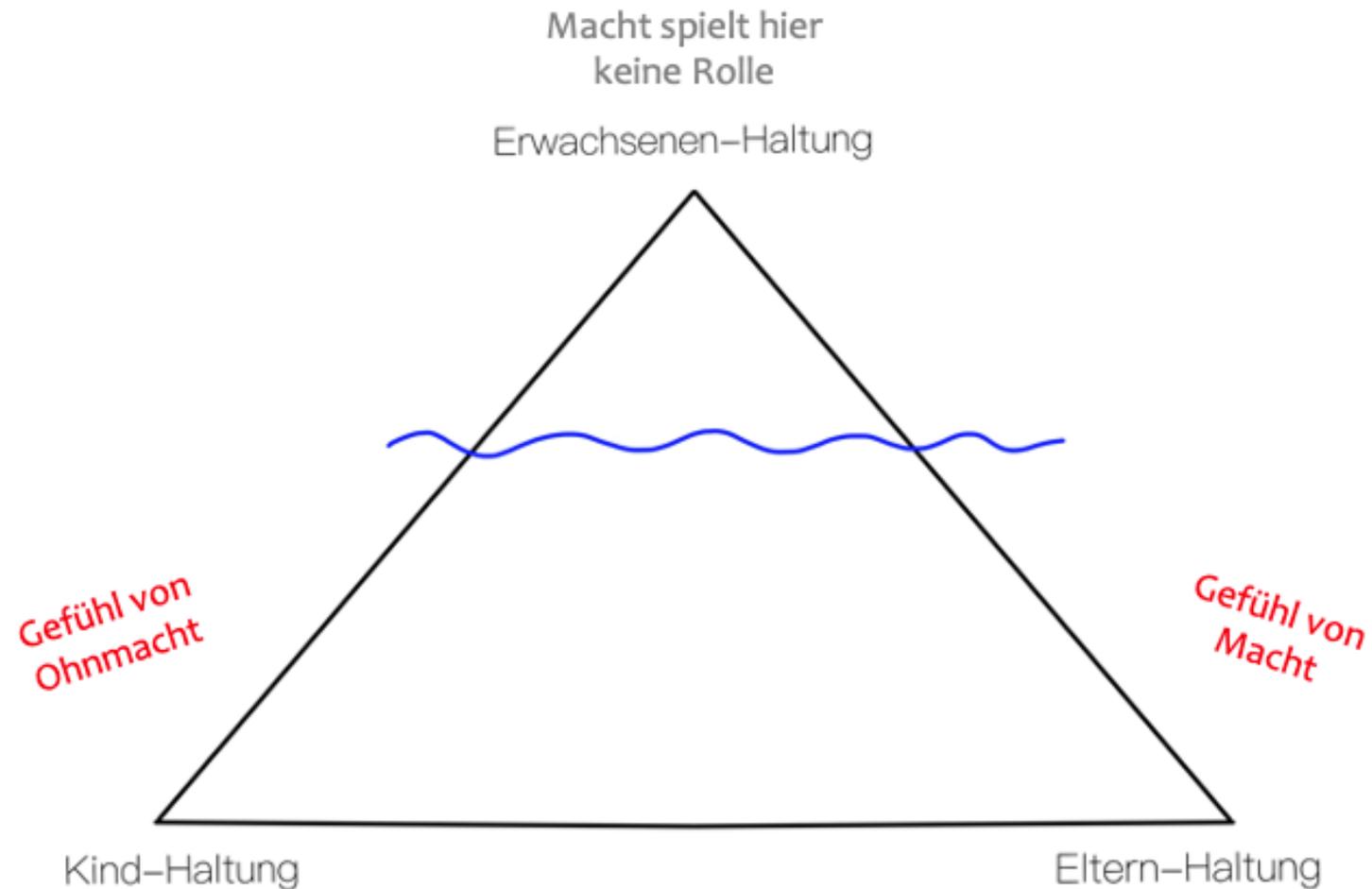
DIE VIER INNEREN EINSTELLUNGEN



Ich bin okay. Du bist okay.

Dies ist die beste Grundlage für eine erfolgreiche Kommunikation. Diese Einstellung kann durch Selbstreflexion & Training geförderte werden.

COACHING DREIECK



FRAGEN ZUR SELBSTREFLEXION

Die folgenden Fragen unterstützen dich dabei, mehr über dein eigenes Konfliktverhalten zu erfahren.

- Was sind meine eigenen Konfliktlösungsstrategien?
- Wie verhalte ich mich in Konflikten für gewöhnlich?
- Mit wem komme ich (häufiger) in einen Konflikt? / Mit wem diskutiere ich öfter?
- Mit wem führe ich nie einen Konflikt?
- Worin liegen hier die Unterschiede?
- Wann vermeide ich Auseinandersetzungen?
- Was sind dabei die Vor- und auch Nachteile?
- Wenn ich an der letzten oder wichtigen Konflikte/ Auseinandersetzungen denke: Was war erfolgreich? Und was nicht?
- Was ist mir im Miteinander wichtig? (Welche Werte)
- Was ist meiner Ansicht nach ein No-Go in der Kommunikation mit anderen?

POTENZIALFOKUSSIERTES FEEDBACK

Beispiel:

- **W**ertschätzende Grundhaltung Wertschätze die Person
- **W**ahrnehmung Wenn all unsere Bugs am Ende des Sprints behoben wurden,
- **W**irkung dann werden unsere Kunden im nächsten Release sehr froh sein.
- **F**rage Was meint ihr, wie wir das schaffen können?

DAS VIER SCHRITTE MODELL (GFK)

- **W**ahrnehmung
Was habe ich beobachtet? Was habe ich gehört?
- **G**efühl (Wirkung)
Wie hat das Wahrgenommene auf mich gewirkt? Wie fühle ich mich dadurch?
- **B**edürfnis
Was ist mein Bedürfnis in der Situation?
- **B**itte (Wunsch)
Was wünsche ich mir für die Zukunft?

REMINDER

Konstruktiv ausgeführte Konflikte dürfen positiv betrachtet werden.

Denn Konflikte dienen grundsätzlich nicht der Unterdrückung, dem Kampf oder der Ablehnung,
sondern dem Wachstum jedes Einzelnen.