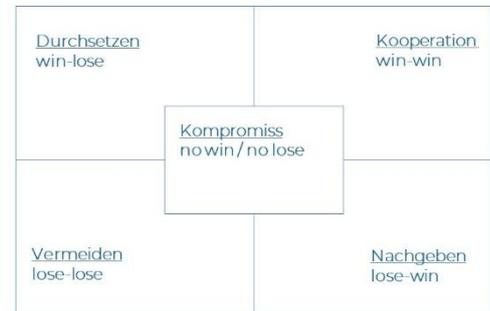


## Wie flexibel bist Du?

Die Theorie unterscheidet verschiedene Konfliktstile. Wir reagieren in Konflikten aber oft mit dem gleichen erlernten Muster. Dabei gibt es keinen richtigen oder falschen Stil, sondern es geht mehr darum, den Stil situativ anzupassen.



Angelieht an Thomas-Kilmann-Modell

- ☞ Seine Lösung durchzusetzen, mag bei schnell benötigten Entscheidungen erforderlich sein. Auf lange Sicht führt die Strategie zu Problemen im Team.
- ☞ Vermeidung löst kein Problem und die eigene Problemlösungsfähigkeit wird auf Dauer angezweifelt. Bei unnötigen Konflikten oder stark ungleichen Machtverhältnissen, kann es dagegen hilfreich sein, das Problem zu meiden.
- ☞ Kompromisse zu finden, klingt für viele meiner Coachees gut. Nur bedeuten Kompromisse immer einen Teilverzicht für beide Parteien (no win / no lose). Eine Verhandlung sollte daher immer mit der Suche nach einer Win-Win-Lösung (Kooperation) starten. Letzteres ist allerdings auch zeitaufwändig.

So lieber nicht...

... Vorsicht bei indirekten Formen des Widerstands (Blickkontakt meiden, Personen bewusst aus dem Weg gehen etc.), sie verstärken eher den Konflikt. Auch sich bei Dritten zu beschweren, anstatt direkt mit der anderen Partei zu kommunizieren, reduziert auf Dauer die Teammoral.

Und oft weiß man auch, was man ändern sollte und bekommt es dennoch nicht umgesetzt (KNOWING-DOING-GAP). Hierbei zu unterstützen, ist ein zentrales Thema in meinen Coaching Sitzungen.