

Wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist – wie geht konstruktive Konfliktklärung im Gremium/mit dem Arbeitgeber?

WS/Seminar-Angebot

Betriebsräte/Personalräte (BR/PR) bewegen sich häufig in einem ziemlichen Gewirr von vielerlei Anforderungen auf verschiedenen Ebenen; sie haben oft Druck und müssen Dinge schnell klären oder entscheiden; sie sollen es aber möglichst allen recht machen, sie sollen die Dinge „richtig“ anpacken, sie sollen Lösungen, die „gerecht“ sind, finden, sie sollen wirkliche „Interessenvertreter“ sein.

Doch so einfach ist das nicht: es gibt viele und auch manchmal widersprüchliche Interessen, die Sichtweisen, Haltungen und Prioritäten im Gremium oder bei den Betroffenen können sich unterscheiden und leicht zu Unstimmigkeiten führen.

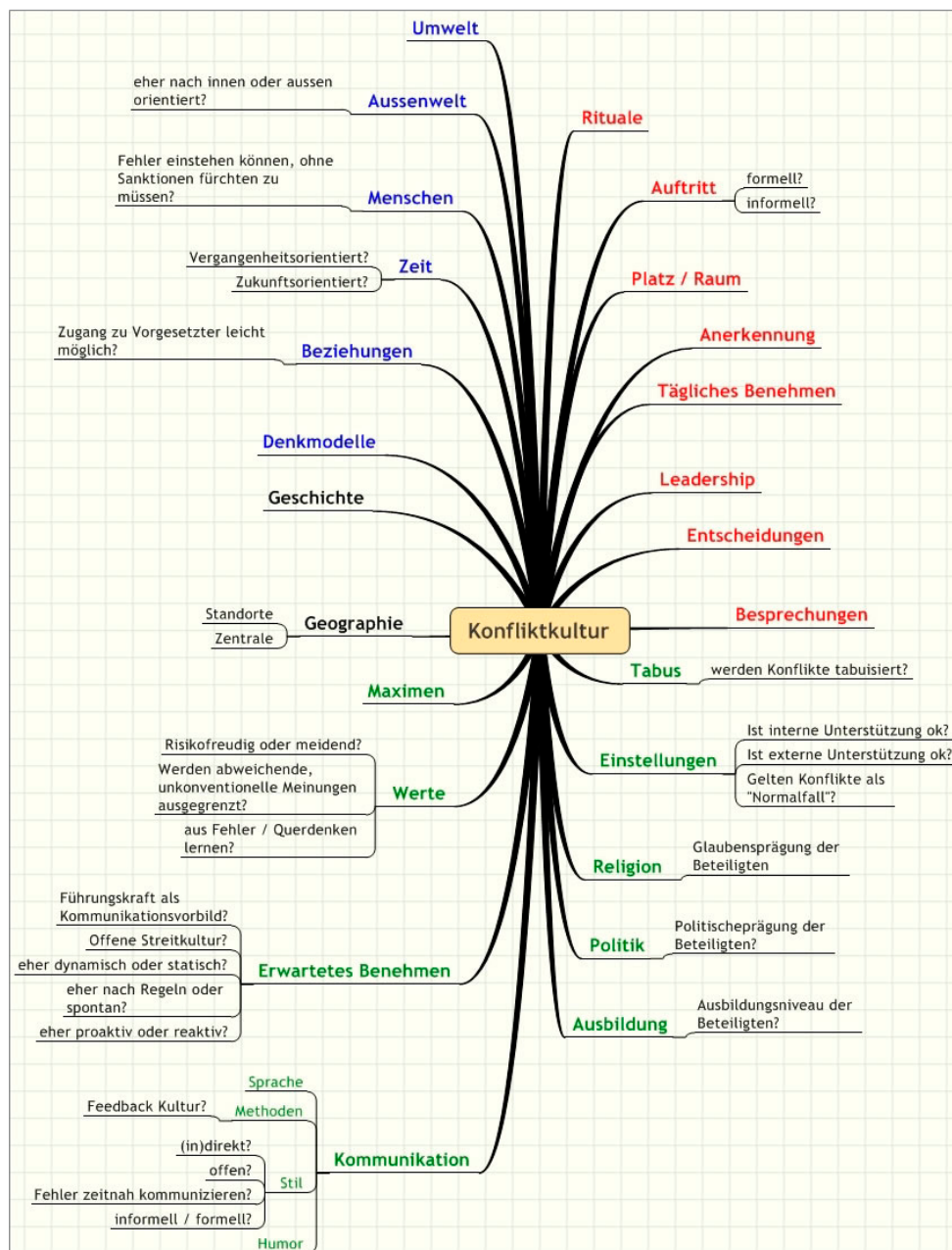


Sowohl beim Versuch, dies alles zu entknoten, als auch bei der Suche nach Lösungen und erst recht bei der Diskussion über das Erreichen von Zielen brechen oft Auseinandersetzungen los und es kommt zu handfesten Konflikten. Eingefahrene Verhaltensweisen wie z.B. „die Suche nach der Wahrheit“, das Nicht-Akzeptieren unterschiedlicher Meinungen und das Beharren auf „Positionen“ führen zu zeitfressenden Schleifen und manchmal zu Eskalationen, die keine weiteren Schritte mehr zuzulassen scheinen – man steckt fest.

Das ist unangenehm – sowohl im Gremium selbst, als auch im Zusammenspiel mit der Geschäftsleitung. Veränderungs-Projekte werden immer komplexer, das Tempo der Veränderungen steigt und damit steigt natürlich auch die Anforderung schnell und richtig zu handeln – und das birgt Konfliktpotenzial, ebenso wie die häufig anzutreffenden Drohgebärden und das Durchdrücken von Maßnahmen ohne Information oder Beteiligung des BR/PR. Das verdirbt die Stimmung und schadet meist der Zusammenarbeit. Wie kommt man da wieder raus?



Konflikte werden von vielen Menschen als unangenehm empfunden – das ist verständlich, muß aber nicht so sein. Wenn man die Chancen erkennt (abhängig von einer bestimmten Haltung) und ein Konzept hat, wie man Konflikte vermeidet oder gut bearbeitet, kommt man schneller aus den unangenehmen Situationen heraus. Häufig wählen Menschen aber den bequemeren Weg, der „die Schuld“ bei „den anderen“ oder „denen da oben“ sucht und verhindert, dass genauer geschaut wird, wie es zum Konflikt gekommen ist und welches dabei auch der eigene Anteil war bzw. welche Handlungsalternativen bestanden hätten.



Dabei spielt eine Rolle, dass jeder in einer bestimmten Weise im Laufe seines Lebens gelernt hat, wie er mit Konflikten scheinbar am besten umgeht. Gleichzeitig ist jeder auch Bestandteil einer Unternehmenskultur, in der ein bestimmtes Konfliktverhalten üblich ist.

FÜR EINEN LERNPROZESS ZUR GESTALTUNG KONSTRUKTIVER AUSEINANDERSETZUNGEN SCHLAGEN WIR FOLGENDE INHALTE VOR:

- Offenlegen eigener Konflikterfahrungen und der Bilder, wie Konflikte ablaufen
- Faktoren/Situationen, die Konflikte hervorbringen können/Modelle inkl. Eskalationsstadien
- Welcher Konflikttyp bin ich? Wo sind meine „Eskalationspunkte“?
- Ungünstige Umgangsweisen mit Konflikten im Gremium, im Unternehmen/mit dem Arbeitgeber
- Schritte zur Konfliktklärung: wichtige Instrument und Verfahrensweisen kennenlernen/Herstellen eines hilfreichen Klimas/Regeln dafür
- Überprüfung der Möglichkeiten im Gremium, mit den vorhandenen Ressourcen Klärungen/ Lösungen herbeizuführen (welche Potenziale gibts?)

VORGEHEN/ORGANISATORISCHES

Aufgrund meiner Erfahrung empfehle ich zwei Wege des Herangehens:

1. Durchführung eines Trainings in Form von 2 - 3 Veranstaltungen – weil man Zeit braucht, um Handlungsalternativen zu erkennen bzw. entwickeln zu können („andere Konfliktkultur“)
2. Unterstützung des Gremiums und/oder von Einzelpersonen mittels Coaching (eher in einem aktuellen Konfliktfall anzuraten – siehe das Extra-Angebotsblatt zu Coaching); Möglichkeiten zur Lösung eines Konflikts werden erarbeitet und erprobt.

Am besten wir besprechen die Situation sowie die möglichen Schritte mündlich.

DER REFERENT



DR. KLAUS WAGENHALS

Arbeitet als freiberuflicher Organisationsentwickler und Coach seit 1998 mit den Schwerpunkten: wirkungsvoller führen, Change-Begleitung und Optimierung von Projekten/PM-Systemen; er ist gelernter Industrie-Soziologe und Organisations-Psychologe und war lange Jahre Trainer und Berater zu Themen wie Neue Techniken im Betrieb, effektiveres Arbeiten, Verhandlungsführung, Konfliktklärung, Führung im BR/PR. Bis 1998 war er einer der Geschäftsführer der Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB Hessen.

Die Kompetenz zum Konfliktklärer hat er u.a. als Schüler von Friedrich Glasl und am Fritz-Pearls-Institut erworben und wendet diese in kreativen und lösenden Settings an.

info@drwagenhals.de, www.drwagenhals.de