

---

# Konflikt Coaching: Besser früher als später

---



## Ihre Herausforderung

Konflikte gehören zu den häufigsten Anlässen für ein Coaching. Die Folgen ungelöster Konflikte können sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich erheblich sein. Neben der Trennung/Scheidung bei Partnerschaften und den damit verbundenen Auswirkungen für Kinder und Angehörige sind die Konsequenzen ungelöster Konflikte im beruflichen Bereich nicht weniger drastisch. Mangelnde Arbeitsmotivation, häufige Krankheit, Leistungsabfall und Mobbing können für das Unternehmen hohe Kosten verursachen. Grund genug, intensiv nach Wegen zur Konfliktlösung zu suchen.

## Ihr Ziel

Sie wollen zukünftig die Folgen ungelöster Konflikte abmildern oder gar nicht erst entstehen lassen. Sie steuern gegen und vermeiden, dass Konflikte eskalieren. Sie helfen mit einem Coaching dabei, positive Energien freizusetzen. Sie wollen erreichen, dass die Beziehung zwischen den Beteiligten nach dem Konflikt besser ist als vor dem Konflikt. Sie wollen Folgekosten sparen.

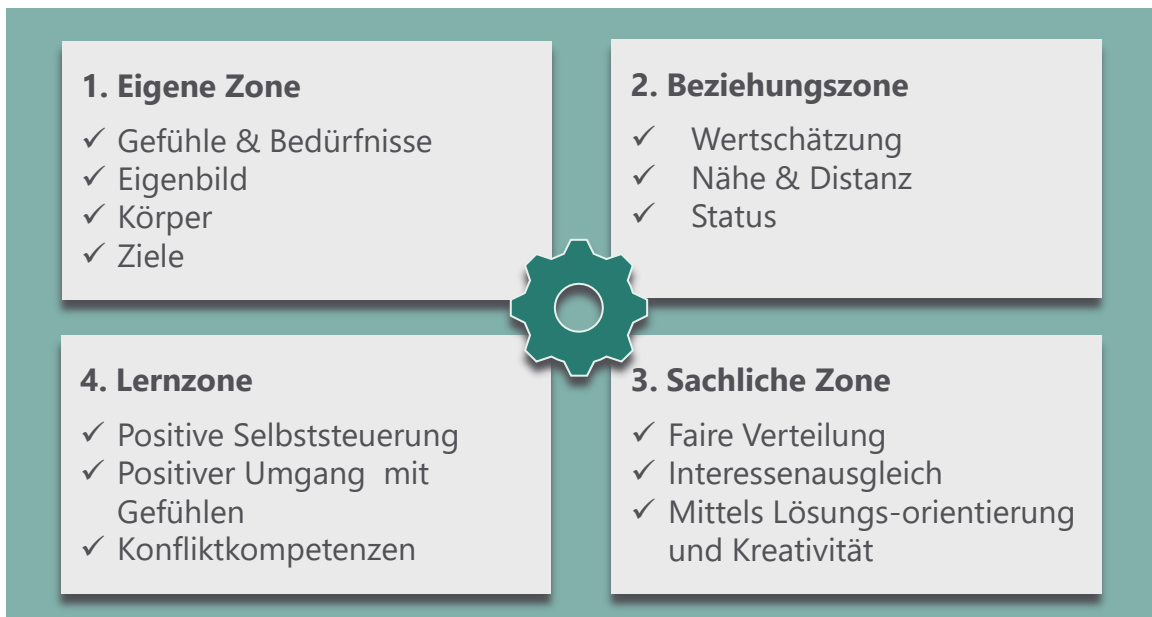
### Die Zielgruppe

- Konflikte zwischen Führungskraft und Mitarbeiter
- Konflikte innerhalb eines Teams
- Konflikte zwischen Teams
- Konflikte in Beziehungen
- Konflikte in der Familie (Eltern-Kind)
- Konflikte im Freundeskreis

### Die Konflikttypen

- Ziel- und Interessenskonflikte
- Wertekonflikte
- Ressourcenkonflikte
- Rollenkonflikte
- Verteilungskonflikte
- Beurteilungs- und Wahrnehmungskonflikte
- Innere Konflikte

# Konfliktkarte<sup>©</sup>: Der Coachingwerk - Ansatz



## Selbstregulation als Schlüssel

Mit unserer 4 Zonen Matrix im Konflikt Coaching verfolgen wir einen Ansatz, der über die im klassischen Konflikt Coaching oft eingesetzte reine Fokussierung auf den Bereich „Kommunikation und Gesprächsführung“ weit hinausgeht und die **Selbstregulation stärker in den Vordergrund** stellt. Hintergrund ist, dass ein Klärungsgespräch zwischen den Konfliktbetroffenen oft als unangenehm oder sogar bedrohlich erlebt wird bzw. nicht möglich oder sinnvoll ist.

## Die 4 Zonen

Deshalb betrachten wir vier Lösungszonen: In der **eigenen Zone** lenken wir die Aufmerksamkeit unserer Klienten auf die eigenen Gefühle und Bedürfnisse, um diese zu regulieren. So gewinnen Klienten Abstand zum Konflikt und bringen sich in einen guten ressourcenvollen Zustand, aus dem heraus sie Lösungen entwickeln können. In der **Beziehungszone** betrachten wir die affektive Dimension der Beziehung und machen diese bewusst (z.B. durch die Frage „was schätzen Sie trotz des Konfliktes an dem Anderen?“). Und schon wird ein Perspektivwechsel möglich. In der **sachlichen Zone** regen wir unsere Klienten dazu an, über sachlogische Lösungen zur Konfliktbewältigung nachzudenken. Das könnte z.B. eine faire Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten hin zu einer Win-Win Situation sein. Das setzt den in der Beziehungszone bereits erarbeiteten Respekt sowie ein gemeinsames Interesse an der Konfliktlösung voraus. In der **Lernzone** werden letztendlich individuelle Konfliktkompetenzen gestärkt, die eine bessere Lösung ermöglichen. Zum einen zählen hierzu die Fähigkeiten, klar zu kommunizieren und konfliktverschärfende Faktoren zu erkennen. Zum anderen aber auch eigene Emotionen und Bedürfnisse ernst zu nehmen und eine mögliche Verknüpfung der Konflikterfahrung mit biografischen Themen zu reflektieren.

# Konfliktkarte<sup>©</sup>: Bewährter Ablauf



Gemeinsam passen wir den dargestellten exemplarischen Ablauf und die inhaltlichen Schwerpunkte auf Ihre Zielsetzung an.

## Exemplarischer Ablauf

### 1. Gemeinsame Auftragsklärung & Zieldefinition

1. Einzelgespräche mit beiden Konfliktparteien & Identifikation der Konfliktthemen und persönlichen Ziele
2. Gemeinsame Zieldefinition mit beiden Konfliktparteien und Auftraggeber

Durchschnittlich ca. 6 Wochen

### 2. Einzelcoaching mit beiden Konfliktparteien

1. Individuelles Konfliktcoaching mit beiden Parteien parallel mit zwei verschiedenen Coaches des Coachingwerks
2. In 2-4 Sitzungen (ca. 1-2h) werden die 4 Zonen der Konfliktkarte<sup>©</sup> durchlaufen. Um die Bereitschaft zur Offenlegung der verdeckten Konflikttreiber und den Willen zur gemeinsamen Lösungsfindung sicherzustellen, sind die vorbereitenden Einzelcoachings essentiell.

### 3. Konfliktlösung

- Moderiertes Konfliktlösungsgespräch mit beiden Konfliktparteien und Coaches
1. Lösen von Spannungen auf der Beziehungsebene
  2. Aushandeln möglicher sachlogischer Lösungen für eine Win-Win Situation
  3. Konkrete Vereinbarung mit Kriterien

4 Wochen

### 4. Evaluation (optional)

1. Evaluation, Dokumentation und Konsens über Lösungsansätze und nächste Schritte mit beiden Konfliktparteien und Auftraggeber
2. Terminfestlegung der gemeinsamen Retrospektive

3 Monate

### 5. Retrospektive

1. Gegenseitiges Feedback nach 3 Monaten mit beiden Konfliktparteien (Was funktioniert gut? Was funktioniert nicht? Ist der Konflikt behoben?)
2. Lessons Learned und ggf. weitere Schritte