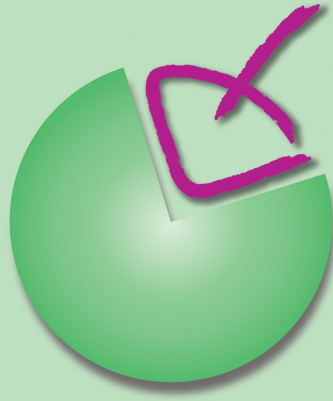


Lösungen auf den  
Punkt gebracht:



**Alexandra Karr-Meng**  
Beratung • Coaching • Training

## Kritik äußern und Konflikte lösen

### Woher kommen die Konflikte?

Konflikte gehören zu unserem Leben. Konflikte mit Kolleginnen, Vorgesetzten, Freunden und in der Familie. Jeder hat sie, keiner mag sie. Wir möchten sie vermeiden, ignorieren sie vielfach oder wollen sie möglichst schnell lösen. Doch so einfach geht das nicht immer, wir müssen sie manchmal auch aushalten. Konflikte haben ein schlechtes Image, doch sie bringen uns weiter und wir lernen bei jedem Konflikt dazu. Wir gewinnen durch das Äußern von Kritik und das beherzte Zugehen auf schwelende Konflikte Stärke, Mut und Selbstbewusstsein. Deshalb möchte ich Sie ermutigen und dabei unterstützen Konflikte konstruktiv anzugehen.

Es gibt viele unterschiedliche Arten von Konflikten, die je nach Intensivität an den Nerven zehren können. Sie werden bestimmt den ein oder anderen Konflikt wieder erkennen.

#### **Motivkonflikte:**

An diesem Konflikt sind nur Sie selbst beteiligt, Sie tragen ihn mit sich aus. Wenn Sie vor der Entscheidung stehen ob Sie heute noch der Arbeit noch Sport machen sollen oder es sich lieber auf dem Sofa bequem machen. Diese inneren Konflikte kosten uns viel Energie. Sie kennen alle das „nächtliche Kopfkino, da tragen wir die Konflikte mit uns aus.

#### **Bewertungskonflikte:**

Zwei Menschen haben ganz unterschiedliche Ziele und keinen gemeinsamen Nenner. Sie wollen ihr persönliches Ziel erreichen und argumentieren aufgrund ihrer Überzeugungen und Wertevorstellungen. Es ist schwer den anderen mit Argumenten zu überzeugen.

#### **Beurteilungskonflikte:**

Zwei Personen haben das gleiche Ziel. Sie möchten es jedoch auf unterschiedlichen Wegen erreichen. Sie streiten, weil jeder überzeugt davon ist, dass sein Weg der richtige ist.



Lösungen auf den  
Punkt gebracht:



**Alexandra Karr-Meng**  
Beratung • Coaching • Training

### **Verteilungskonflikte:**

Zwei Menschen möchten das Gleiche haben oder nicht haben. Einer hat das Gefühl, dass der andere bevorzugt wird und er benachteiligt ist. Eine Kollegin verdient mehr, ein Familienmitglied bringt sich nicht ein...

### **Beziehungskonflikte:**

Zwei Menschen mögen sich nicht, sind sich unsympathisch oder können sich einfach nicht riechen.

Was glauben Sie, sind die häufigsten Konflikte im Berufsleben und im Alltag?  
Es sind die Beziehungskonflikte! Die anderen Konflikte lassen sich relativ leicht lösen, wenn Sie Ihr Gegenüber respektieren und es schätzen. Ist die Beziehung zwischen zwei Menschen jedoch gestört, nehmen sie alles sehr persönlich. Jedes Wort wird auf die Goldwaage gelegt, jede Äußerung streng bewertet.

Stimmt die Beziehung untereinander, sind wir wesentlich toleranter und großzügiger in der Bewertung. 90 Prozent der Konflikte beruhen auf Störungen in der Beziehungsebene, sie sind jedoch als Sachkonflikte getarnt. Wir streiten wegen Kleinigkeiten, obwohl die Ursache des Konfliktes in der persönlichen Beziehung liegt.

## **Reaktionen auf Konflikte**

Wir reagieren sehr unterschiedlich auf Konflikte. Manche Menschen sind streitbar, denen macht es überhaupt nichts aus Konflikte auszutragen. Sie fassen den Konflikt als eine Art Sport oder gar Herausforderung auf.

Andere Menschen möchten am allerliebsten in ständiger Harmonie leben und keine Konflikte haben. Daher gibt es unterschiedliche Reaktionen auf Konfliktsituation.

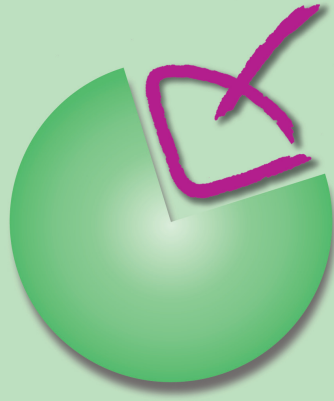
### **Der Konflikt mit dem Säbelzähntiger**

Wenn unsere Vorfahren, die Steinzeitmenschen von einem Säbelzähntiger angegriffen wurden hatten Sie nur wenige Möglichkeiten. Sie konnten kämpfen, flüchten oder versuchen sich tot zu stellen. Je nachdem welche Variante sie gewählt haben und wie stark der Gegner war, führte diese zum Erfolg oder Misserfolg.

Auch heute, viele tausend Jahre später reagieren wir im Konflikt noch sehr ähnlich.



Lösungen auf den  
Punkt gebracht:



**Alexandra Karr-Meng**  
Beratung • Coaching • Training

### **Kampf**

Ich stelle mich gegen den Anderen. Ich scheue mich nicht vor dem Konflikt, sondern gehe ihn aktiv an und versuche meinen Gegenüber in die Ecke zu drängen. Das Ziel ist, dass ich gewinne und mein Gegenüber verliert. Es wird mit allen zu Verfügung stehenden Mitteln gekämpft. Diese sind nicht immer fair.

Kollegen werden angeschrien, schlecht gemacht, ihre Autorität wird untergraben und im schlimmsten Fall werden sie sogar gemobbt.

### **Flucht**

Ich will den Konflikt vermeiden und verlasse freiwillig das Feld. Sobald ein Streit auftreten könnte, gebe ich nach und akzeptiere die Meinung des anderen. Ich stelle meine Wünsche und Bedürfnisse zugunsten anderer zurück. Mein Gegenüber gewinnt, ich verliere.

Am liebsten würde ich weglaufen und tue dies auch, in dem ich den Raum verlasse, wenn es schwierig wird. Oder versuche, die Situation durch einen Scherz zu entschärfen.

### **Erstarrung**

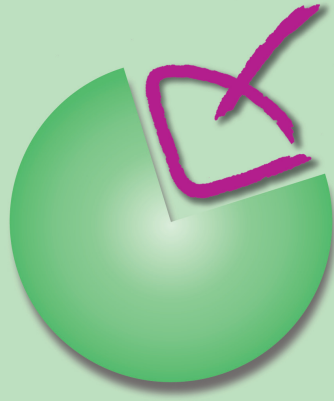
Ich zeige mich möglichst wenig. Gerade ich in einen Konflikt, reagiere ich überhaupt nicht und hoffe, dass sich das Problem von selbst löst. Ich gebe wenig von mir preis und biete somit auch keine Angriffsfläche. Ich hoffe, dass die anderen mich nicht wahrnehmen und in Frieden lassen. Wenn zwei streiten, halte ich mich heraus und ergreife keine Partei.

### **Kooperation**

Ich gehe auf den anderen zu. Wir sprechen miteinander, jeder äußert seine Wünsche und Bedürfnisse und wir suchen gemeinsam eine Lösung. Mein Ziel ist nicht, dass einer gewinnt oder verliert, sondern, dass beide gut mit der Lösung leben können. Diese Möglichkeit fehlte unseren Vorfahren bei dem Konflikt mit dem Säbelzahn tiger.



Lösungen auf den  
Punkt gebracht:



**Alexandra Karr-Meng**  
Beratung • Coaching • Training

Von diesen vier Reaktionen ist keine nur gut oder schlecht. Alle haben ihre Daseinsberechtigung. Manchmal ist es wichtig zu kämpfen. Doch auch Flucht oder Erstarrung sind, je nach Situation, eine geeignete Möglichkeit. Grundsätzlich sollte es ihr Ziel sein, die Kooperation im Konflikt anzustreben.

Ich kann ihnen daher nur raten: Sprechen Sie Konflikte so früh wie möglich an. Tauschen Sie Argumente aus, diskutieren Sie und versuchen Sie zu erfahren, was das Gegenüber auf der Gefühlsebene bewegt. Dann kommt es auch nicht zur Eiszeit.

**Konflikte löst man am besten, indem man sie gar nicht erst entstehen lässt.**  
(Jerome Anders)

Herzliche Grüße

**Alexandra Karr-Meng**

