

Der Konflikt mit dem Konflikt

Stressfaktor Kollegen – Lösungen aus dem „Clinch“

„Ach, das ist doch gar nicht dramatisch. Das wird schon wieder. Komm schon, geht auf ein Bier, dann ist das doch sicher gleich wieder gut“.

Diese und mehr gut gemeinte Ratschläge sind für Menschen, die täglich einen Konflikt mit Arbeits- oder Teamkollegen haben, im wahrsten Sinne des Wortes eben: Rat-Schläge! Da hilft's auch wenig, wenn man weiß, dass Konflikte zum Alltag gehören und eine wichtige Funktion in sozialen Systemen haben; nämlich eine Barometer-Funktion, die anzeigt, dass Veränderung notwendig ist. Das Ding ist nur, wer hat schon Lust auf Veränderung, wenn's doch ohnehin nicht leicht im Job-Alltag ist? Wenn die Gefahr besteht, dass man selbst als „der Schuldige“ dargestellt wird und letzten Endes vielleicht sogar



Jürgen
Lintschinger

gemobbt wird, weil ein Konflikt öffentlich wird und es dann „Lager“ im eigenen Büro gibt (also eines für und eines gegen Sie)?

Die Folge: Ängste, die krank machen

Die „Lösung“ für viele Arbeitnehmer: Einfach den Mund halten, runterschlucken und weitermachen. Wer allerdings so denkt und handelt nimmt die Probleme, die dadurch entstehen, buchstäblich mit nach Hause. Sie werden zu einer Belastung, erzeugen Stress und Unwohlsein. Die Steigerung des Ganzen ist handfeste Angst,

ins Büro zu gehen, vor der Mittags- oder Kaffeepause, vor Teambesprechungen, ... Am meisten steigert sich diese Angst vor dem Unbekannten: Was könnten die Kollegen tuscheln? Auf welcher Seite der Konfliktparteien befinden sie sich? Weiß der Vorgesetzte schon etwas vom Konflikt und wie wird er reagieren? – Diese Ängste können so groß werden, dass sie nicht nur zu Unwohlsein, sondern zu einer regelrechten Veränderung Ihrer Persönlichkeit und in Folge auch der Arbeitsfähigkeit führen können. Die Seele wird krank und der Körper auch.

Die Lösung: Wieder die Kontrolle übernehmen

So, und nun? Was tun und vor allem wie? Zur Lösung oder Bewältigung von Konflikten im Beruf gibt es drei Ansätze: Konsens, Kompromiss oder

Krieg. Welchen Ansatz auch immer Sie wählen, Hauptsache, Sie wählen! Denn nichts ist unproduktiver und schädlicher als Stillstand. Nur wer ins Tun kommt, übernimmt (wieder) die Kontrolle. Und Kontrolle macht stark, um sich durchzusetzen, aber auch um nachzugeben und sich, wenn nötig, zu entschuldigen oder eine Entschuldigung anzunehmen. Denn „Schuld“ trifft bei einem Konflikt selten nur eine Person. Also, machen Sie sich auf für eine Kooperation der anderen Art, nämlich der der Gegensätze.

Info

Jürgen Lintschinger

Betr.oec.,Dipl. Coach & Psychologischer Berater,
Mitglied der Berufsgruppe
Lebensberatung,
T 05522/305-279
www.wkv.at/beratung