



## Spannungen im Team oder im Büro?

Konflikte zwischen Mitarbeitern oder Chefs blockieren ein Drittel der Arbeitszeit. Andersherum formuliert: Unternehmen könnten ihre Produktivität um ein Drittel steigern, wenn Spannungen und Konflikte zwischen Mitarbeitern oder mit Führungskräften vermieden oder konstruktiv gelöst würden.

Die ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt durch Umstrukturierungen, durch neue Aufgaben und Organisationsfelder produzieren bei Mitarbeitern und Führungskräften ein hohes Konfliktpotenzial. „Der Druck, der daraus auf die Menschen entsteht, muss verarbeitet werden“, sagt Konfliktberaterin und Coach Monika Heilmann aus Leinfelden bei Stuttgart. Bereits bei ersten Verstimmungen im Team oder unter Mitarbeitern sollten bei Führungskräften die Warnlampen angehen. Da hilft es, seine eigene Konfliktfähigkeit durch Seminare sowie Coachings zu optimieren oder sich fachliche Unterstützung durch ein Konfliktmanagement mit einer Konfliktmoderation oder Konfliktberatung zu holen.

### Welche Merkmale deuten auf Konflikte hin?

Klar erkennbar sind Konflikte natürlich dann, wenn es offene Streitigkeiten, Beschwerden, kritische Äußerungen, Meckereien oder Pöbeleien gibt. Monika Heilmann: „Schwieriger wird es, wenn die Konflikte unter den Teppich gekehrt werden und die Menschen den Kopf in den Sand stecken.“ Trotzdem fänden sich Anzeichen an denen Konfliktpotenzial sichtbar und erkennbar werden würde.

Als Beispiele nennt Monika Heilmann: Wenn ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft den Raum betritt und Gespräche verstummen. Oder wenn notwendige Absprachen nicht stattfänden und wenn sich Erkrankungen häuften. „Wenn in der Abteilung oder im Team mehr übereinander als miteinander gesprochen wird, wenn Gemecker zunimmt, wenn die Produktivität sinkt oder wenn Mitarbeiter in der Kantine nur noch getrennt sitzen – dann ist es höchste Zeit, zu reagieren“, betont Monika Heilmann. „Sich in einem Team einigen zu müssen, gehört zur täglichen Arbeit, wenn jedoch die Produktivität unter einem schlechten Arbeitsklima leidet, handelt es sich meist um vorhandene Spannungen oder Konflikte.“

Um Konflikte anzusprechen und konstruktiv anzugehen, braucht es oftmals Mut und vor allem eine fachliche Konfliktmanagement-Kompetenz. Monika Heilmann weist darauf hin, dass es kein Zeichen von Schwäche ist, wenn Führungskräfte oder Teamleiter externe Hilfe zur Konfliktlösung beauftragen. Zu erkennen, dass die fachliche Kompetenz eines Konfliktmoderators oder eines Mediators gefragt ist, ist ein Zeichen von Reife und Stärke.

### Monika Heilmann, Managementtrainerin, Coach und Wirtschafts-Mediatorin COWIMO-Konfliktlösungen

Nelkenstr. 1/1

70771 Leinfelden bei Stuttgart

Tel.: 0711/ 440 94 10

E-Mail: [info@cowimo.de](mailto:info@cowimo.de)

[www.cowimo.de](http://www.cowimo.de)

[www.betriebsraete-seminare365.de](http://www.betriebsraete-seminare365.de)

