



## Konflikte sind normal ...

Moderne Formen der Arbeitsorganisation setzen ein erhöhtes Maß an Selbstorganisation voraus. Eine Schattenseite dieser Arbeitsformen ist die Möglichkeit vermehrter Konflikte, denn im Team gibt es keine vorgegebenen „natürlichen“ Lösungen mehr.

Konfliktprävention setzt da an, wo Konflikte im Arbeitsalltag bewältigt werden müssen, bevor sie zum „Problem“ geworden sind.

## Lösungswege finden ...

Für den Umgang mit Konflikten gilt, was für andere Kompetenzen gilt: man sollte sie üben, bevor man sie braucht.

- Welche Einstellung haben wir zu Konflikten?
- Wie gehen wir mit Konflikten um?
- Gibt es andere Möglichkeiten des Umgangs?
- Welches sind die für uns angemessenen Wege der Lösung von Konflikten?

Wesentlich ist dabei zu beachten, dass Lösungswege keine bloß individuelle Kompetenz sind, sondern dort gemeinsam erarbeitet werden müssen, wo sie angewendet werden sollen.

Natürlich muss man auch eine Lösung für Konflikte finden, wenn für längerfristige Lernprozesse keine Zeit bleibt.

Hier gilt es, insbesondere zu prüfen, ob Konfliktpotentiale zunächst strukturell entschärft werden können: also beispielsweise Lösungen „einfach“ durch eine Veränderung in der Arbeitsorganisation vorgegeben werden sollten.

## Konflikte als Chance ...

Konfliktprävention bedeutet also, Schritt für Schritt zu lernen, dass Konflikte auch Lösungspotentiale beinhalten, die die Zusammenarbeit und Arbeitsorganisation insgesamt weiter entwickeln können.

So sind Konflikte gewissermaßen das Salz in der Suppe: im Übermaß ungenießbar, aber eigentlich lebensnotwendig.