

Konflikttypen / - Handhabungsstile



Die 5 Konfliktstile nach Thomas/Kilman



Orientierung am eigenen Konflikt

Orientiert sich jemand im Konflikt einzig an den eigenen Bedürfnissen und beachtet die Bedürfnisse, Wünsche und Interessen der anderen gar nicht, so lässt sich der Konfliktstil als „durchsetzungsorientiert“ beschreiben. Bei diesem Vorgehen nutzen Personen ihre Autorität, ihre Position oder rhetorische Fähigkeiten, um ihren Standpunkt durchzusetzen. Das kann sinnvoll sein in Notsituationen oder wenn schnelle Entscheidungen getroffen werden müssen.



Orientierung an den Bedürfnissen anderer

Orientiert sich jemand umgekehrt nur an den Bedürfnissen der anderen, dann gibt dieser im Konflikt stark nach. Deshalb wird dieser Konfliktstil auch mit „Anpassen“ oder „Nachgeben“ bezeichnet. Nachgeben kann dem Wunsch entspringen, unangenehme Situationen zu beenden. Anderen den Vortritt lassen, kann aber auch eine Strategie sein, Verantwortung und Weiterentwicklung zu fördern.



Dem Konflikt aus dem Weg gehen

Ist jemand weder an den eigenen noch an den Bedürfnissen der anderen interessiert, dann geht dieser dem Konflikt aus dem Weg. Dieser Konfliktstil ist also als Vermeidung zu charakterisieren. Zugrunde liegen kann das Bedürfnis keine Position zu beziehen und der Situation auszuweichen. Hilfreich sein kann diese Strategie, um Zeit zu gewinnen oder einen günstigeren Zeitpunkt zu finden.



Kompromiss

Wenn man die Bedürfnisse von beiden Parteien versucht zu berücksichtigen und daran interessiert ist, dass man sich irgendwo in der Mitte treffen sollte, dann suche man einen „Kompromiss“. Gute Kompromisse finden ist nicht einfach und allzu oft landet die vorschnelle Lösung im nächsten Konflikt. Das Verhandeln um den Kompromiss kann hilfreich sein für einen ersten Schritt in Richtung produktiver Zusammenarbeit.



Win-Win

Und wenn jemand davon ausgeht, dass ein Konflikt kein Nullsummenspiel ist, sondern dass es möglich ist, dass beiderlei Interessen und Wünsche gleichermaßen erfüllt werden können, dann geht es darum gemeinsam zu gewinnen und einen Konfliktstil des „win-win“ zu pflegen. Diese Strategie erfordert Empathie, aufrichtiges Interesse am Anderen und ist relevant für die Lösung komplexer Probleme. So können Beziehungen nachhaltig verbessert werden und alle Beteiligten getroffene Entscheidungen mittragen.