

**Klick Dich rein und
profitiere**



**120 Millionen
Seitenaufrufe im Jahr!**

- Übungsbibliothek mit 500 Übungen und persönlichen Workoutplänen
- Forum mit eigener Profi-Kategorie
- Studiosuche – Fitnessclubs finden oder eintragen
- Karriereplanung mit der Jobbörse
- Artikel, Branchennews, Termine
- Bannerwerbung und Vermarktung für Industrie und Studios

Konfliktpunkt: Meinungsverschiedenheiten

In meiner langjährigen Praxis als Coach und Berater habe ich immer wieder die Feststellung gemacht, dass sehr viele persönliche Konflikte dadurch entstanden sind, dass die Leute mit unterschiedlichen Meinungen ihrer Mitarbeiter/Kollegen/Chefs etc. nicht umgehen können, was das Arbeitsklima enorm trübt und die Qualität der Arbeit darunter leidet. Dies ist jedoch schade, denn der positive Effekt von Konflikten besteht auch in der Weiterentwicklung von bestehenden Situationen. Und verschiedene Meinungen zusammengefasst sind immer mehr wert als nur eine einzige.

Wenn Meinungsverschiedenheiten auch nicht unbedingt angenehm sind, so sind sie doch absolut natürlich, wenn mehrere Menschen miteinander umgehen. Subjektive Ansichten, Erfahrungen, Hoffnungen und Wünsche sowie Charaktereigenschaften und die momentane Stimmungslage verschiedener Menschen können zum Teil extrem differenzieren und so Meinungsverschiedenheiten entstehen lassen.

Ich möchte Ihnen deshalb hier einige Hinweise geben, damit Sie besser mit unterschiedlichen Meinungen umgehen und somit einen echten Konflikt vermeiden können.

1. Das Problem annehmen

Wenn die Meinungen der betreffenden Personen voneinander abweichen ist es wichtig, sie zu akzeptieren und sich damit auseinander zu setzen. Wird das Problem verneint oder mit einer vordergründigen Lösung erledigt, bietet dies nur Zündstoff für spätere explosivere Auseinandersetzungen.

2. Das Problem genau analysieren

Konfliktvolle Situationen zeichnen sich meistens dadurch aus, dass man aneinander vorbeiredet. Für eine dauerhafte Lösung muss deshalb das den Konflikt auslösende Problem zuerst genau analysiert werden.

3. Klärung der gegenseitigen Standpunkte

Alle Beteiligten sollten sich klar

äussern wie sich das Problem aus ihrer Sicht darstellt, warum sie dies so sehen, und weshalb sie eine bestimmte Lösung vorziehen. Dies schafft Klarheit für alle, und somit ergeben sich auch Lösungsperspektiven.

4. Beim Hauptkonflikt bleiben

Das Problem wird nie gelöst, wenn die Beteiligten vom Kernpunkt abschweifen. Es gibt immer Nebenpunkte, doch für eine Lösung muss zuerst das eine, erst dann das andere Problem gelöst werden.

5. Dauerhafte Lösungen brauchen genügend Zeit

Sehr viele Meinungsverschiedenheiten werden zu Dauerstreitpunkten, weil sich die Beteiligten keine Pause gönnen. Um einen Konflikt in seiner ganzen Tragweite zu erfassen, aufzuarbeiten und Ansätze einer gemeinsamen Lösung zu erarbeiten, braucht es seine Zeit. Es ist deshalb wichtig, dass die Beteiligten zwischendurch eine Denk- und Entspannungspause einlegen, und sich an einem andern Tag ausgeruht wieder dem Problem widmen.

6. Fragen können auch blockieren

In Konfliktsituationen sollten Fragen



Edy Paul

coacht und berät Einzelpersonen und Clubs über Skype oder vor Ort (Strategie, Management, Neugründungen, Analysen, Schulungen, Konzepte, Raumplanung). Fitnessclubanalysen sowie Verkauf & Nachfolgeregelung gehören ebenfalls zu seinen Leistungen. Kontakt: +41 79 601 42 66, edy.paul@paul-partnerag.com, www.edypaul.ch



gut überlegt sein. Verständnisfragen (Warum denkst Du so darüber?) sind hierbei weniger problematisch als Fragen, die eine andere Meinung unerschwerlich zum Ausdruck bringen (Hast Du Dir das wirklich gut überlegt?) und deshalb der Konfliktlösung wenig dienlich sind.

7. Das Innenleben sollte nicht unterdrückt werden

Vieles, was emotional stört oder blockiert, kommt in der angespannten Situation der Meinungsverschiedenheit nicht zur Sprache, mit der Folge, dass man einer echten Lösung nicht näherkommt. Es ist deshalb besser, wenn sich alle Beteiligten klar äussern, was sie ärgert oder stört und soll von den andern nicht als persönlicher Angriff oder Vorwurf aufgefasst werden.

8. Versteckte Bedenken zum Vorschein bringen

Viele Meinungsverschiedenheiten beruhen auf unausgesprochenen Bedenken. Wenn es in einem Konfliktfall überhaupt nicht vorwärts geht, sollte man sich fragen, ob eventuell Bedenken dahinterstehen, die bis jetzt gar nicht zur Sprache gekommen sind und deshalb eine Lösung verhindern. Bringt man diese zum Vorschein, muss man sich als nächstes überlegen, wie sie ausgeräumt werden können.

9. Innere und äussere Konflikte

Eine Auseinandersetzung mit anderen Personen ist vielfach auch Ausdruck eines eigenen inneren Konflikts. Oft findet man auch deshalb keine Lösung mit den Beteiligten, weil man zuerst die inneren Konflikte selbst bereinigen muss. Dies ist dann eine wichtige Voraussetzung für die Beilegung der entstandenen Meinungsverschiedenheiten.

10. Konflikte sind kein Wettkampf

Die Mentalität des Siegen-Müssens ist den meisten Leuten so in Fleisch und Blut übergegangen, dass sie dies gar nicht bewusst realisieren. Mit dieser Mentalität lassen sich jedoch Konflikte

schwierig lösen. Man muss von dem abkommen und einen sinnvollen Interessensausgleich anstreben.

Ich hoffe, dass Sie bei den nächsten konfliktträchtigen Meinungsverschiedenheiten mit Ihren Mitarbeitern (oder auch im privaten Umfeld) diese Hinweise nochmals kurz zu Gemüte führen und dadurch bessere Lösungsergebnisse erhalten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen 2020 wenig Meinungsverschiedenheiten.

Ihr Edy Paul

