

Konflikt als Chance

Strategien zur Konfliktbearbeitung

Jeder kennt sie, aber kaum jemand nennt sie beim Namen: Konflikte gelten in vielen Betrieben und Verwaltungen noch immer als Tabu.

Unter dem Druck der Unternehmen, schlanker zu werden und effizienter zu produzieren, leidet auch das Betriebsklima. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes steigert das Konfliktpotential: Mobbing und Intrigen prägen vielfach die Beziehungen am Arbeitsplatz.

Betriebliche SozialarbeiterInnen werden von Betroffenen dieser Konflikte aufgesucht und um Rat bzw. Unterstützung beim Klärungsprozeß gebeten. Fähigkeiten und Strategien im konstruktiven Umgang mit Konflikten werden von der Betrieblichen Sozialarbeit eingefordert.

Diese Tagung

- informierte über den aktuellen Stand der Erforschung von Konflikten im Arbeitsumfeld
- stellte die Methodik und Praxis der Mediation vor
- gab praktische Hinweise für die Arbeit mit Konflikten am Arbeitsplatz .

Auf dieser Tagung trafen zwei – wie wir zunächst annahmen unterschiedliche Ansätze und Sichtweisen über das Verstehen von Konflikten sowie den konstruktiven Umgang mit ihnen aufeinander. Die Tagungsteilnehmer waren überrascht wie viele Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Theorie und Praxis der Mediation sich in den Forschungsansätzen und Konflikttrainings der Universität Hamburg wiederfinden.

Vielen Tagungsteilnehmern begegneten vor allem bei der Darstellung der Praxisansätze im Umgang mit Konflikten bekannte Methoden aus der Gruppendynamik, der Einzelfallarbeit und dem Coaching. Es entstanden Aha-Erlebnisse, dass - zwar unter anderem Namen - so manch vertrauter Ansatz und gelebte Praxis Betrieblicher Sozialarbeit hier wieder auftauchten. Dies verdeutlichte einmal mehr, welche hohe fachliche Kompetenz im Arbeitsfeld der Betrieblichen Sozialarbeit vorhanden ist.

Es gilt, dies den Kunden gegenüber sichtbar zu machen und das innerbetriebliche Marketing entsprechend weiter zu entwickeln.

Heribert Lorenz