

Streiten - aber richtig!

Konflikte sind Erfolgsfaktoren – vorausgesetzt, Sie wissen sie sich zu Nutze zu machen

„Das geht nicht!“, „Das macht man so nicht!“, „Und dafür sollen wir Ihnen Geld geben?“, „Das Risiko ist viel zu groß!“ Ich könnte diese Liste beliebig fortsetzen. Ich habe diese oder ähnliche „Argumente“ schon oft in meinem Leben gehört. Und Sie wahrscheinlich auch. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Für mich steht fest: Ich, Sie und andere erfolgreiche Menschen wären heute nicht da, wo sie jetzt sind, wenn sie sich von anderen hätten reinreden lassen. Klar sind solche Diskussionen und Auseinandersetzungen nicht schön. Sie kosten Kraft, Energie – und vor allem Mut. Doch Erfolg geht nicht ohne Risiko, ohne den unbändigen Drang nach Entwicklung – und ja, auch temporäre Einsamkeit muss man aushalten könnten.

Emotionen als Konfliktkern

Wissen Sie, was Ihnen diese typischen „Miesmacher-Fragen“ auch zeigen? Wie

wir Menschen gestrickt sind. Denn diese bremsenden Formulierungen habe alle eines gemeinsam: Sie spielen den drei urtypischen Grundbedürfnissen in die Karten. Menschen streben nach Sicherheit, Zugehörigkeit und Entwicklung. Alle unsere Emotionen sind Botschafter



Christoph Maria Michalski

ist Unternehmer und als Konfliktnavigator und Gesellschafter von Start-ups zur digitalen Transformation aktiv. Er ist Autor des Buches "Die Konflikt-Bibel".

dieser drei Bedürfnisse. Und Emotionen sind die entscheidende Zutat, die den Topf zum Überkochen bringen – und aus einer einfachen Panne oder einem Problem einen handfesten Konflikt werden lassen. Erinnern Sie sich mal zurück an die Gründung Ihres Unternehmens. Wer nicht über einen entsprechenden Background verfügte, tingelte meist als Bittsteller von Bank zu Bank. Der Businessplan stellte für den Banker erst einmal nur ein „Problem“ dar – welches auf sachlicher Ebene diskutiert werden kann. Doch die Bank möchte natürlich auch ihre Sicherheit haben, dass sie die zur Verfügung gestellte Summe irgendwann wiedersieht, inklusive hübscher Zinsen versteht sich. Gibt es unterschiedliche Meinungen und Ansichten über das Entwicklungspotenzial des angedachten Geschäftsmodells, gibt schnell ein Wort das andere – und schon haben Sie den Salat, oder besser gesagt Konflikt! Konflikte sind immer Pannen oder Probleme plus Emotion.



Die gute Nachricht: Das ist noch lange kein Grund zu verzweifeln. Freuen Sie sich! Und nein, der Michalski ist nicht völlig irre geworden, falls Sie sich das jetzt fragen. Es gibt keinen besseren Veränderungsmotor! Ob im technischen Fortschritt, in der Entwicklung neuer Dienstleistungen oder der gesellschaftlichen und persönlichen Entwicklung – Initialzündung sind fast immer Konflikte gewesen, bei denen irgendjemand Schwierigkeiten mit dem Status quo hatte. Wir saßen noch bei Kerzen- und Fackelschein, wenn Thomas Alva Edison nicht so beharrlich gewesen wäre. Ein überliefertes Zitat von ihm macht deutlich, welches Mindset erfolgreiche Konfliktnavigatoren brauchen: „Ich bin nicht gescheitert. Ich kenne jetzt 1.000 Wege, wie man keine Glühbirne baut.“

Konflikte durch Kategorisierung lösen
Grund genug also, die Ärmel hochzukrempeln und Konflikten die Stirn zu bieten!

Entscheidend ist, dass Sie die beteiligten Emotionen identifizieren und es Ihnen gelingt, die damit verbundenen Bedürfnisse zu bedienen. Und schon geht den Konflikten im wahrsten Sinne des Wortes die Luft aus! Darüber hinaus sollten Sie wissen, dass es nicht mehr als drei Arten von Konflikten gibt. Kennen Sie die passende Kategorie, gelingt Ihnen die Steuerung zukünftig schnell, präzise und virtuos:

1. Debatte: Eine Debatte bezeichnet eine lebhaftes Diskussion oder ein Streitgespräch. Grundlegendes Element der Debatte ist die Bereitschaft, seine eigene Meinung aufzugeben. Mit der Frage „Was könnte dich überzeugen?“ ist leicht festzustellen, ob grundsätzlich Offenheit dafür besteht.

2. Spiel: Ein Spiel ist ein Kräftemessen nach vereinbarten Regeln, die festlegen, wer gewinnt. Klar definierte Spielregeln im Business sind zum Beispiel Unterneh-

mensleitbilder, der Teamkodex und der Spirit eines Unternehmens.

3. Kampf: Bei einem Kampf handelt es sich um eine Auseinandersetzung ohne Regeln, die mit der Unterwerfung oder Zerstörung des Verlierers endet. Klingt martialisch, kommt aber in einer ritualisierten Form zum Beispiel gerne in Vertriebsmannschaften vor – oder im Alltag in den Fällen, die Sie dann auf der Titelseite der Boulevardpresse wiederfinden, etwa unter dem Stichwort „Hooligans“ oder Rosenkrieg.

Sie sehen: Das Geheimnis der Konfliktbewältigung liegt in der Fähigkeit, Emotionsmanagement zu betreiben und zu erkennen, wann welche Konfliktkategorie zur Zielerreichung notwendig ist. Und denken Sie daran, wenn es das nächste Mal heiß hergeht – Konflikte sind sowohl Innovationstreiber als auch Souveränitätsfaktor. Kurz gesagt: Konflikte sind sexy!