

Konflikte beinhalten Nutzen + Gefahren

Konflikt	Nutzen	Gefahren
die Standpunkte der Beteiligten sind diffus oder in sich widersprüchlich	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Standpunkte werden klar kommuniziert 	<ul style="list-style-type: none"> • kompromisslose oder erstarrte Standpunkte bilden sich
Personen zeigen bei ihrer Arbeit und bei Auseinandersetzungen keinerlei eigenes Profil	<ul style="list-style-type: none"> • die unterschiedlichen Profile sind z. B. in der Arbeitsweise deutlich sichtbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Personen zeigen extreme oder fanatische Züge • aus Kollegen werden Gegner
die Zusammenarbeit in der Betriebs-Gemeinschaft ist emotionslos bzw. eintönig / langweilig	<ul style="list-style-type: none"> • Emotionen werden sichtbar • Energien werden geweckt 	<ul style="list-style-type: none"> • Emotionen dominieren und führen zu Unsachlichkeit • Zusammenarbeit wird belastet
die bestehenden Strukturen sind erstarrt oder wirken behindernd	<ul style="list-style-type: none"> • starre Strukturen werden langsam aufgelöst oder praxisgerecht verändert 	<ul style="list-style-type: none"> • jegliche Struktur wird zerstört • Chaos oder Anarchie aber bleiben bestehen
Denkgewohnheiten / Verhaltensmuster sind tief eingewurzelt	<ul style="list-style-type: none"> • Denkgewohnheiten werden auch immer wieder kritisch hinterfragt • neue Gedanken sind gefragt 	<ul style="list-style-type: none"> • totale Unsicherheit entsteht • gemeinsame Ziele oder Orientierungen gehen verloren
vorhandene Machtstrukturen unterdrücken Erneuerungen	<ul style="list-style-type: none"> • Machtwechsel und Veränderung bei Machtausübung sind möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Macht + Gegenmacht blockieren sich oder zerstören einander

Mediation fördert den Nutzen