



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

KONFLIKTDYNAMIKEN VERSTEHEN KONFLIKT-LÖSUNG TRAININGSMODUL



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalts- verzeichnis

01

Einleitung

02

**Das Modul im beruflichen
Umfeld**

03

**Auswirkungen aufgrund von
Geschlechterstereotypen**

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen

1. Einleitung



In der sich ständig verändernden Landschaft persönlicher und beruflicher Beziehungen sind Konflikte in der menschlichen Interaktion unvermeidlich. **Konflikte können zwar herausfordernd und unangenehm sein, aber sie bieten auch Chancen für Wachstum, Lernen und Veränderung.** Das Verständnis von Konflikten und der ihnen zugrundeliegenden Dynamik ist eine wesentliche Fähigkeit, die den Einzelnen befähigt, Meinungsverschiedenheiten effektiv zu bewältigen und gesündere Beziehungen in verschiedenen Kontexten zu fördern.

In diesem Modul werden wir die vielfältigen Aspekte von Konflikten erkunden und **Frauen befähigen, Konflikte mit Selbstvertrauen und Einfühlungsvermögen anzugehen.** Das Verständnis der zugrundeliegenden Dynamik von Konflikten wird die Teilnehmerinnen in die Lage versetzen, angespannte Situationen zu deeskalieren, eine offene Kommunikation zu fördern und stärkere Beziehungen zu Kolleg:innen und Teams aufzubauen.

Unterscheidung zwischen konstruktiven und destruktiven Konflikten:

Konstruktiver Konflikt: - Auch bekannt als „funktionaler“ oder „positiver“ Konflikt.

- Es geht um Meinungsverschiedenheiten und Differenzen, die respektvoll und kooperativ ausgetragen werden.
- Die Teilnehmer:innen engagieren sich für aktives Zuhören, einfühlsame Kommunikation und Aufgeschlossenheit.
- Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung der Ursachen und der Suche nach Lösungen, die für beide Seiten vorteilhaft sind. Dies kann zu mehr Verständnis, Kreativität und Zusammenarbeit führen.

Destruktiver Konflikt: - Wird auch als „dysfunktionaler“ oder „negativer“ Konflikt bezeichnet.

- Dies ist in der Regel durch Feindseligkeit, Aggression und mangelnde Bereitschaft
- die Sichtweise der anderen Partei zu verstehen, gekennzeichnet. Eskaliert Spannungen und führt oft zu größeren Problemen und beschädigten Beziehungen.
- Die zugrundeliegenden Probleme werden nicht angesprochen; Lösungsversuche sind in der Regel ein Sieg oder eine Niederlage.
- Dies kann sich nachteilig auf das Wohlbefinden des Einzelnen und die Produktivität des Unternehmens auswirken.



2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Im beruflichen Umfeld können Konflikte aufgrund vieler Faktoren entstehen, z. B. durch unterschiedliche Sichtweisen, konkurrierende Interessen und Kommunikationsstörungen. Für Frauen am Arbeitsplatz ist die effektive Bewältigung von Konflikten von entscheidender Bedeutung für die **Aufrechterhaltung positiver Arbeitsbeziehungen und die Förderung der beruflichen Entwicklung**.

Das Verständnis von Konflikten und der ihnen zugrunde liegenden Dynamik ist für Frauen im Berufsleben von großer Bedeutung. Es versetzt uns in die Lage, Konflikte konstruktiv zu bewältigen und ein **unterstützendes und integratives Arbeitsumfeld zu fördern**.

Im beruflichen Umfeld ermöglicht das Verstehen von Konflikten den Frauen, sich zu entwickeln:

- **Erkennen Sie Frühwarnzeichen:** Erkennen Sie subtile Anzeichen für sich anbahnende Konflikte und sprechen Sie sie proaktiv an, bevor sie eskalieren.
- **Ermutigen Sie zum offenen Dialog:** Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der sich die Mitarbeiter:innen wohl fühlen, wenn sie Bedenken äußern und Konflikte durch offene Kommunikation ansprechen.
- **Umfassen Sie Vielfalt und Inklusion:** Schätzen Sie unterschiedliche Perspektiven und nutzen Sie Konflikte als Chance, um von anderen Standpunkten zu lernen.
- **Erleichterung der Konfliktlösung:** Vermitteln Sie unparteiisch bei Konflikten und finden Sie für beide Seiten akzeptable Lösungen, die alle beteiligten Parteien zufrieden stellen.
- **Fördern Sie Zusammenarbeit und Teamwork:** Verwandeln Sie Konflikte in Katalysatoren für mehr Zusammenarbeit und Teamwork und stärken Sie die Beziehungen zwischen den Teammitgliedern.



3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



Geschlechterstereotypen sind seit langem in der gesellschaftlichen Wahrnehmung verankert und beeinflussen die Wahrnehmung und Behandlung von Frauen in verschiedenen Bereichen des Lebens, einschließlich der Konfliktlösung.

Eine durch Geschlechterstereotypen bedingte Auswirkung ist die **Wahrnehmung von Frauen als weniger durchsetzungsfähig und passiver in Konfliktsituationen**. Dieses Stereotyp kann dazu führen, dass die Stimmen von Frauen übersehen oder unterbewertet werden, was es für sie schwierig macht, ihre Bedürfnisse und Interessen in Konflikten durchzusetzen.

Geschlechterstereotypen können Frauen auch als **übermäßig emotional oder sensibel darstellen**, was dazu führt, dass ihre Emotionen bei Konflikten abgetan oder heruntergespielt werden. Dies kann besonders nachteilig sein, da Emotionen eine entscheidende Rolle bei der Konfliktlösung spielen und wertvolle Einblicke in die zugrunde liegenden Probleme geben können.

Stereotype, die **Frauen als Fürsorgerinnen und Betreuerinnen darstellen**, können sie in die Rolle von Vermittlerinnen drängen, von denen erwartet wird, dass sie **Konflikte "lösen" und die Harmonie wiederherstellen**. Obwohl die einfühlsamen und fürsorglichen Qualitäten von Frauen bei der Konfliktlösung von Vorteil sein können, ist es wichtig zu erkennen, dass eine wirksame Konfliktlösung eine gemeinsame Anstrengung aller beteiligten Parteien erfordert, unabhängig vom Geschlecht. Wenn die Last der Konfliktlösung allein den Frauen aufgebürdet wird, kann das Stereotyp der Frauen als "Friedensstifterinnen" fortbestehen, während andere von ihrer Verantwortung in diesem Prozess entbunden werden.

Außerdem **kann sie die Wahrnehmung der Führungsfähigkeiten von Frauen in Konfliktlösungsszenarien beeinflussen**. Frauen in Führungspositionen können aufgrund von geschlechtsspezifischen Vorurteilen auf Widerstand oder Skepsis stoßen, was sich möglicherweise auf ihre Autorität und ihre Fähigkeit auswirkt, eine effektive Konfliktlösung zu ermöglichen. Dies kann zusätzliche Hindernisse für Frauen schaffen, die versuchen, Lösungen zu implementieren und positive Ergebnisse in Konflikten im beruflichen oder organisatorischen Umfeld zu erzielen.

Geschlechterstereotypen haben weitreichende Auswirkungen auf die Erfahrungen von Frauen bei der Konfliktlösung. Die Auseinandersetzung mit diesen Stereotypen ist entscheidend für die Schaffung eines integrativeren und gerechteren Umfelds, in dem Frauen selbstbewusst an Konfliktlösungsprozessen teilnehmen und ihre einzigartigen Perspektiven und Stärken einbringen können.

4. Bewährte Methoden und Tipps



Indem sie diese Praktiken und Tipps beherzigen, können weibliche Fachkräfte ihr Verständnis von Konflikten und der ihnen zugrunde liegenden Dynamik nutzen, um einen harmonischen und produktiven Arbeitsplatz zu schaffen, der das Wachstum erleichtert und die Zusammenarbeit zwischen Kollegen und Teams verbessert.

Ruhig und einfühlsam bleiben: Bewahren Sie bei Konflikten Gelassenheit und zeigen Sie Einfühlungsvermögen für die Gefühle und Sorgen der Beteiligten.

Aktiv und unvoreingenommen zuhören: Üben Sie sich im aktiven Zuhören, um die zugrundeliegenden Probleme zu verstehen und keine voreiligen Urteile zu fällen.

Frühzeitiges Ansprechen von Konflikten: Ermutigen Sie zu einem offenen Dialog über potenzielle Konflikte, um eine Eskalation zu verhindern und eine rechtzeitige Lösung zu fördern.

Konzentration auf gemeinsame Ziele: Erinnern Sie die Konfliktparteien an ihre gemeinsamen Ziele, um den Fokus auf die Zusammenarbeit zu lenken.

Klare Kommunikationskanäle einrichten: Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter:innen sicher fühlen und ihre Bedenken ohne Angst vor Repressalien äußern können.

Legen Sie Wert auf Respekt und Höflichkeit: Erwarten Sie eine respektvolle Kommunikation und einen respektvollen Umgang mit den Kolleg:innen.

Bieten Sie Workshops zur Konfliktlösung an: Organisieren Sie Workshops und Schulungen, die Techniken zur Konfliktbewältigung vermitteln und zu konstruktiven Gesprächen anregen.

Suchen Sie, wenn nötig, eine externe Mediation: Ziehen Sie neutrale Parteien oder Personalverantwortliche hinzu, um Konflikte zu schlichten, die eine unparteiische Perspektive erfordern.

Reflektieren Sie über vergangene Konflikte: Analysieren Sie vergangene Konflikte, um Muster zu erkennen und Präventivmaßnahmen für die Zukunft zu ergreifen.

Feiern Sie erfolgreiche Konfliktlösungen: Erkennen Sie Fälle an, in denen Konflikte gütlich beigelegt wurden, und feiern Sie diese, um eine positive Konfliktlösungskultur zu fördern.

5. Schlussfolgerungen



In diesem Modul zum Verständnis von Konflikten und der ihnen zugrundeliegenden Dynamik haben wir die Bedeutung von Konflikten in zwischenmenschlichen Beziehungen und ihre möglichen Auswirkungen auf Einzelpersonen und Organisationen untersucht. Wir haben erkannt, dass **Konflikte an jedem Arbeitsplatz unvermeidlich** sind, und haben die Bedeutung der Entwicklung von Strategien zur konstruktiven Konfliktlösung hervorgehoben.

Die Fähigkeit zur Konfliktlösung ist ein wichtiges Instrument zur Förderung eines positiven und produktiven Arbeitsumfelds. Konflikte können als **Chance für Wachstum, Kreativität und persönliche Entwicklung** dienen, wenn sie konstruktiv gehandhabt werden. Bleiben Konflikte jedoch unbehandelt oder werden sie falsch behandelt, können sie schädliche Folgen haben, wie z. B. vermindertes Wohlbefinden, niedrige Produktivität und sogar Fälle von Mobbing.

Das **Verständnis der Ursachen und der Dynamik von Konflikten**, einschließlich des Einflusses von Geschlechterstereotypen, ermöglicht es dem Einzelnen, Konflikten mit Einfühlungsvermögen und Aufgeschlossenheit zu begegnen. Die Entwicklung integrativer und vielfältiger Perspektiven in Konfliktlösungsprozessen trägt dazu bei, gerechte und respektvolle Ergebnisse zu erzielen.

Der Einzelne kann sich auf das eigentliche Problem konzentrieren, indem er lernt, **Konflikte konstruktiv anzugehen, anstatt sich auf persönliche Angriffe einzulassen**. Die Anwendung effektiver Kommunikationstechniken und das aktive Zuhören aller beteiligten Parteien fördert stärkere Beziehungen und eine effektivere Teamarbeit.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die **Entwicklung von Strategien zur konstruktiven Konfliktlösung für den Aufbau eines harmonischen und florierenden Arbeitsumfelds von größter Bedeutung ist**. Wenn man Konflikte als Chance zum Lernen und Wachsen begreift, können Einzelpersonen und Organisationen Herausforderungen erfolgreich bewältigen und gemeinsam auf eine positive und kooperative Zukunft hinarbeiten.



Referenzen



Bücher:

- Sorensen, M. S. (2017). I Hear You: The Surprisingly Simple Skill Behind Extraordinary Relationships. Autumn Creek Press.
- Rockridge Press. (2020). Active Listening Techniques: 30 Practical Tools to Hone Your Communication Skills. Rockridge Press.
- Murphy, K. (2021). You're Not Listening: What You're Missing and Why It Matters. Vintage.
- Larson, B., & Poole, E. (2017). 4 Essential Keys to Effective Communication in Love, Life, Work—Anywhere! Including the "12-Day Communication Challenge!" CreateSpace Independent Publishing Platform.

Online Artikel:

- Positive Psychology. (n.d.). Active Listening Techniques. Retrieved from <https://positivepsychology.com/active-listening-techniques/>
- Asana. (n.d.). Active Listening. Retrieved from <https://asana.com/resources/active-listening>
- HubSpot. (n.d.). The Ultimate Guide to Active Listening. Retrieved from <https://blog.hubspot.com/sales/active-listening-guide>
- Wall Skills. (n.d.) Glasl's Stages of Conflict Escalation. Retrieved from <https://blog.hubspot.com/sales/active-listening-guide>

TED Talks:

- TED. (n.d.). Talks to Help You Be a Better Listener. Retrieved from https://www.ted.com/playlists/92/talks_to_help_you_be_a_better_listener

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

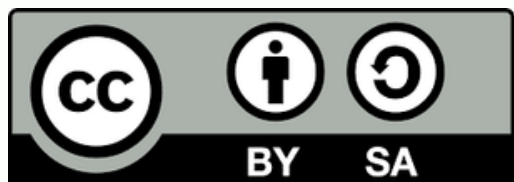
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Autoren

© Mai 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission unter Erasmus + Project “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146” durchgeführt.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen , einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.