



## Faktencheck „Konflikte in Organisationen“

**Folgende Fragen können Ihnen direkt weiterhelfen:**

• Wie können Sie die Konflikt-Komplexität durch eine Konfliktanalyse reduzieren? Schauen Sie nach Konflikttyp, Eskalationsstufe, Thema, Akteuren, Machtstruktur, unternommenen Lösungsversuchen und Dauer, und Sie erhalten eine erste Diagnose sowie Prognose zu möglichen

Lösungsoptionen.

- Wie gut stehen die Chancen, dass interne Akteure den aktuellen Konflikt tatsächlich lösen wollen? Überprüfen Sie, wer von dem Konflikt profitiert und führen Sie eine Kraftfeldanalyse durch, um zu sehen, wie stark die Wirkung dieser Akteure vermutlich sein wird.
- Wie vermeiden Sie bei Ohnmachtsgefühlen typische Fallstricke? Forschung zu Helfenden in Kriseneinsätzen hat hier gezeigt, dass die einen regelmäßig noch stärker einsetzen und die anderen sehr gut im Organisieren externer Hilfe sind – beides hilfreich, solange es nicht übertrieben wird und ins Negative kippt.
- Wie wird Konfliktprävention für Sie zur Routine? Themen wie Vertrauensaufbau und -erhalt, Mitarbeitendenbindung und klare Strukturen sowie Ansprechpersonen schon in Frühstadien von Konflikten spielen hier mit hinein – die Infografik auf der nächsten Seite verrät mehr dazu, was hier erwiesen wirkungsvoll ist.

**Zögern Sie nicht, mit mir in Verbindung zu treten, wenn Sie Fragen haben, mehr wissen möchten oder Unterstützung brauchen!**

[Karoline.caesar@gmail.com](mailto:Karoline.caesar@gmail.com)

**Herzliche Grüße**

**Karoline Caesar**

**Möchten Sie informiert werden, wenn der nächste Blog-Artikel erscheint?**

Newsletter abonnieren

# FAKTENCHECK KONFLIKTE IN ORGANISATIONEN

>30

**MILLIARDEN EURO**

kosten Konflikte jährlich Unternehmen in Deutschland allein aufgrund von Fehlzeiten, Fluktuationskosten, Gesundheitskosten und Abfindungen.



**25% DES UMSATZES**

von Unternehmen hängen von der Kommunikationsqualität ab.



**25% DER ARBEITSZEIT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN**

werden wöchentlich direkt oder indirekt mit Reibungsverlusten oder Konflikten verbracht.

**64%**

Mitarbeitende erfahren im Schnitt niedrigschwellige Konflikte am Arbeitsplatz.



**INNERBETRIEBLICHE VERTRAUENSKULTUR**

befördert schnelle und informelle Lösungen niedrigschwelliger Konflikte am Arbeitsplatz. Unter anderem werden diese schneller angesprochen und die Beziehungskomponente wird ernstgenommen – was für eine nachhaltige Lösung entscheidend ist.

**250 MITARBEITENDE**

...ist die magische Zahl für Konflikthanfälligkeit – ab 250 Personen nimmt die Anzahl der Konflikte deutlich zu. Bis zu 50 Mitarbeitende arbeiten wenig konfliktreich zusammen.



**HARTE VERSUS WEICHE FAKTOREN**

Äußerer Druck z.B. durch sinkende Wettbewerbsfähigkeit wird personalisiert und intrapersonell und intrapsychisch ausgetragen. Strukturelle Lösungen wie das Einschalten des Betriebsrates können zwar materiellen Schaden abwenden, zwischenmenschliche Konflikte eskalieren aber solange weiter, bis sie bearbeitet werden.

## WIE WIRKT MEDIATION AM ARBEITSPLATZ?

Insgesamt korreliert Verständnis und Wertschätzung in der Mediation signifikant mit der Ergebnisqualität sowie mit der Nachhaltigkeit der Mediation.

Je besser der Schutz vor Angriffen der Gegenseite funktionierte, desto besser haben die Parteien ein Jahr später ihre Ziele und Anliegen umgesetzt.

Je mehr Verständnis die Gegenseite zeigte, umso leichter liessen sich Ziele und Anliegen klären.

Konfliktdauer korreliert negativ mit Erfolg.

Weibliche Mediatoren erzielten signifikant praktikablere Regelungen.

**60-80%**

Einigungsrate von Mediationen bei Konflikten am Arbeitsplatz.

### ERFOLGREICHE KONFLIKTKULTUR

- **Unterschiede in Wert setzen.**
- **Frühe informelle Klärung.**
- **Priorität: Kommunikation.**
- **Risikofreude.**
- **Innerbetriebliches Konfliktmanagementsystem**

### JEDER ZWEITE...

Deutsche vertraut der Wirksamkeit alternativer Konfliktmechanismen.

**82%**

der Deutschen glauben, Gerichtsverfahren dauern zu lange und 62% glauben, dass man mit einem bekannten Anwalt bessere Chancen hat.