

2026

# LEITFADEN KONFLIKTMANAGEMENT I

**Konflikte verstehen**  
bevor sie eskalieren



# EINORDNUNG

Konflikte entstehen im Arbeitsalltag nicht als Ausnahme, sondern als natürlicher Bestandteil von Zusammenarbeit. Überall dort, wo unterschiedliche Perspektiven, Interessen oder Erwartungen aufeinandertreffen, entsteht Spannung.

In der Praxis werden Konflikte jedoch häufig erst dann sichtbar, wenn sie bereits deutlich ausgeprägt sind. Zu diesem Zeitpunkt haben sich Positionen oft verhärtet und die Kommunikation ist bereits beeinträchtigt.

Der eigentliche Konflikt beginnt jedoch deutlich früher.

Viele Spannungen entstehen schleichend und bleiben zunächst unauffällig. Unterschiede werden nicht angesprochen, Erwartungen nicht geklärt und Irritationen nicht eingeordnet. Dadurch entwickeln sich Dynamiken, die im weiteren Verlauf schwerer zu steuern sind.

Das Problem liegt daher nicht im Konflikt selbst, sondern im zu späten Erkennen.

## Typische Situationen:

- unterschiedliche Auffassungen werden nicht angesprochen
- kleine Irritationen bleiben ungeklärt
- Abstimmungen wirken zunehmend zäh oder unklar
- Zusammenarbeit funktioniert formal, aber nicht mehr reibungslos

# WAS TATSÄCHLICH PASSIERT

Konflikte entstehen selten durch ein einzelnes Ereignis. Sie entwickeln sich über mehrere Stufen und bleiben lange unterhalb der sichtbaren Ebene.

Zu Beginn stehen meist Unterschiede in Erwartungen, Wahrnehmung oder Prioritäten. Diese werden jedoch nicht direkt geklärt, sondern zunächst ausgeblendet oder interpretiert.

Mit der Zeit verändert sich die Dynamik:

- Aussagen werden stärker bewertet als eingeordnet
- Verhalten wird persönlich interpretiert
- eigene Annahmen ersetzen klare Klärung
- Kommunikation wird vorsichtiger oder indirekter

Das führt dazu, dass sich der Fokus verschiebt: weg vom Sachthema hin zur Beziehungsebene. Genau in diesem Moment beginnt die Eskalation.

Typische Frühsignale:

- Gespräche werden kürzer oder weniger direkt
- Irritationen bleiben bestehen, werden aber nicht geklärt
- Aussagen werden stärker interpretiert als hinterfragt
- kleine Themen werden emotional aufgeladen
- Beteiligte vermeiden bestimmte Gespräche oder Situationen



# WAS SIE KONKRET TUN KÖNNEN

Konflikte lassen sich nicht vermeiden, aber frühzeitig erkennen und steuern. Entscheidend ist, Spannungen wahrzunehmen, bevor sie sich verfestigen.

## **Irritationen ernst nehmen**

Kleine Unklarheiten oder Reibungen sind oft erste Hinweise. Ignorieren führt selten zur Lösung.

## **Frühzeitig ansprechen**

Je früher ein Thema geklärt wird, desto geringer ist die emotionale Aufladung.

## **Wahrnehmung von Bewertung trennen**

Beobachten Sie, was konkret passiert, bevor Sie es einordnen. Das reduziert vorschnelle Interpretationen.

## **Gesprächsbereitsc haft signalisieren**

Konflikte eskalieren häufig dort, wo Klärung vermieden wird. Offenheit reduziert Spannungsaufbau.



# IMPULS ZUR ANWENDUNG

Beobachten Sie in den nächsten Tagen nicht nur offensichtliche Konflikte, sondern kleine Irritationen im Arbeitsalltag.

- Wo entstehen Unklarheiten, die nicht angesprochen werden?
- Welche Themen bleiben bewusst offen?
- Wo interpretieren Sie Verhalten, statt es zu klären?

Diese Punkte zeigen meist früh, wo aus Unterschieden ein Konflikt entstehen kann.

Konflikte eskalieren selten plötzlich, sondern entwickeln sich dort, wo Unterschiede nicht frühzeitig erkannt und geklärt werden.



RAYANI WISSENSTRANSFER

# WEITERFÜHRENDE INHALTE

Dieser Leitfaden bietet Ihnen eine erste Einordnung und konkrete Impulse für den Arbeitsalltag. In vielen Fällen reicht bereits ein klarer Gedanke, um Situationen neu zu strukturieren und eigenständig weiterzuarbeiten.

Wenn Sie das Thema vertiefen oder systematisch in Ihrem Team bearbeiten möchten, finden Sie passende Inhalte und Formate auf unserer Website.

- Wissen & Leitfäden
- Firmenseminare

Auf Wunsch unterstützen wir Sie auch bei der Entwicklung passender Lösungen für Ihre Organisation.

[www.eliasrayani.de](http://www.eliasrayani.de)



SCANNEN UND  
VERTIEFEN

