

**“Die größte unerkannte,
Einsparmöglichkeit für
viele Unternehmen.”**

**Controlling the Cost of Conflict
-K. Slaikeu and R. Hasson**

**DER GEHEIME MECHANISMUS HINTER
DESTRUKTIVEN KONFLIKTEN**



Konflikte sind eine unbequeme Angelegenheit,
doch ein unvermeidbarer Teil jedes Arbeitsplatzes.



Karl Kaiblinger

Everything DiSG®-
Mastertrainer

*"Oft ist uns aber nicht klar,
wie groß der verursachte Schaden
ist, besonders durch die damit
einhergehenden toxischen
Verhaltensweisen.*

*Unproduktive Konflikte sind eine
messbare Belastung für
Produktivität, Leistung und das
Endergebnis.*

*Dennoch, Konflikte - wenn sie gut
geführt werden, können wesentlich
für zukünftigen persönlichen und
beruflichen Erfolg sein.*

Destruktive Verhaltensweisen verstecken sich hinter dem Vorhang

*Der heutige Streit kann die
Grundlage für den morgigen
Durchbruch sein.*

*Wenn man hinter den Vorhang
schaut, dann wird die verborgene
Verbindung zwischen unseren
Gedanken, Emotionen und
Verhaltensweisen enthüllt.*

*Ein geheimer Mechanismus, der
einen destruktiven Konflikt in der
Arbeitswelt auslösen kann."*

*Ziel dieses E-Books ist es einen
Lösungsweg mit einer bewährten
Methodik aufzuzeigen, die in der
Psychologie verankert ist und mit
unseren Partner*innen auf der
ganzen Welt entwickelt und
vielfach getestet wurde. Diese
Methode befähigt Menschen auf
allen Ebenen, in emotionalen
Situationen einen Schritt zurück
machen zu können und so bewusst
einen produktiven Zugang in dem
Konflikt zu wählen.*

*- Geschäftsführer disgprofil.eu
Karl Kaiblinger*

Warum gibt es in vielen
Organisationen so viele
Lästereien und Gerede?

Es ist schon üblich, dass wir es
einfach akzeptieren

- aber im Ernst, warum?

Hinter dem Rücken von unseren
KollegInnen zu lästern macht uns
nicht vertrauenswürdig und lässt
uns oft doppelzünftig wirken.

Ganz zu schweigen davon, dass
eine ziemlich große Chance
besteht, dass diese Kommentare
bei der betroffenen Person
irgendwann ankommen und so
verletzte Gefühle und
Konflikte entstehen.

Warum es also riskieren?

Oder warum während eines
Streits sarkastisch werden?

Das ist verletzend, lässt uns
kleinlich aussehen und hilft uns
sicher nicht dabei, die andere
Person von unserer Meinung zu
überzeugen.

Warum es also tun?

“Ungelöste Konflikte sind die größte, doch meist unerkannte, Einsparmöglichkeit für viele Unternehmen.”



Die Wahrheit ist, dass wir die meiste Zeit nicht einmal wissen, warum wir diese Dinge tun. Konflikte bringen oft einige ziemlich sprunghafte, kontraproduktive und oft geradezu uncharakteristische Verhaltensweisen in uns zum Vorschein. Sie zapfen unsere Urinstinkte auf eine Weise an, wie es nur wenige andere Situationen schaffen. Denn, unsere wirklichen Motive sind in der Hitze des Geschehens unzugänglich. Wir sind fast machtlos, sie in den Griff zu bekommen und so zeigen sich oft reflexartig toxische und destruktive Reaktionen auf Konfliktsituationen, die wir später bereuen.

Wir übertreiben, werden kleinlich oder schließen andere aus, obwohl dies nicht die Art von Person ist, als die wir uns selbst betrachten - sicher nicht das Bild, das wir unseren Eltern, Kindern oder Mentoren von uns vermitteln wollen.

Machen wir einen Schritt zurück. Untersuchen wir diese Verhaltensweisen genauer. Was sind die versteckten, aber unbestreitbaren Vorteile, die sie uns bieten?



Tratsch

Ehrlich gesagt, kann sich Tratschen im Moment äußerst belohnend anfühlen. Unsere Frustrationen abzulassen ist oft befreiend. Und weil wir dazu neigen bei Menschen zu tratschen, denen wir vertrauen, bestätigen diese normalerweise unsere Meinung. Ganz zu schweigen davon, dass es zutiefst befriedigend sein kann, jemanden schlecht zu machen, der uns verletzt hat. Aber Tratsch kann auch Macht bedeuten. Er hilft uns dabei, Menschen auf unsere Seite zu bringen. Wir bekommen so unsere Perspektive zuerst und überzeugend in die Welt hinaus. Und für Menschen, die sich über ihren Status in der Organisation nicht sicher sind, kann Tratschen ein Autoritätsgefühl hervorrufen, wenn sich Kolleg*innen an sie wenden, um Insiderwissen zu erhalten.

Sarkasmus



Im Konflikt ist Sarkasmus ein enger Verwandter der passiven Aggression. Er erlaubt uns auf jemanden loszuschießen oder unsere Feindseligkeit ausdrücken, ohne unsere wirklichen Motivationen offen anzusprechen. Wir verwenden Sarkasmus, wenn wir nicht direkt genug sein wollen, um jemanden anzuschreien, ihn aber trotzdem ein oder zwei Stufen runterholen wollen. Sarkasmus ist ein solch ein verlockendes Werkzeug inmitten von Konflikten, weil wir immer behaupten können: "Ich scherze nur ... das ist ja nicht wirklich so gemeint."

Wir empfinden vielleicht, dass uns die "es ist ja nur ein Scherz"-Ausrede scheinbar Immunität gibt, nachdem wir jemanden subtil angegriffen oder erniedrigt haben.

Mauern

Wenn wir mauern, machen wir der anderen Person klar, dass die Kommunikation vollständig unterbrochen ist. Wir lassen sie das bewusst wissen. Ihr Verhalten ist so inakzeptabel, dass wir keine Kompromisse eingehen oder gar eine Lösung diskutieren wollen.

Und obwohl wir es vielleicht nicht gerne zugeben, Mauern kann auch sehr befriedigend sein. Wir können die andere Person bestrafen, während wir uns sagen, dass unser Verhalten stark und würdevoll ist. Als Bonus müssen wir nicht durch die Unordnung des Konflikts waten. Daher kann dies zu einer Strategie der Selbsterhaltung werden, wenn wir uns von einem Wirbel unangenehmer Emotionen überwältigt fühlen.



Übertreiben

Manchmal kann uns auch ein geringfügiges Vergehen extrem verärgern. In der Tat ist es manchmal schwierig, die Intensität unserer Emotionen angesichts der tatsächlichen Situation zu rechtfertigen. Übertreibung ist ein Weg, eine Situation so schlecht darzustellen, wie sie sich anfühlt. Und Übertreibungen bestärken uns auch. Es macht unsere Position scheinbar viel mächtiger und vertretbarer, weil es das Verhalten der anderen Person so viel negativer erscheinen lässt.



Natürlich sind diese Verhaltensweisen erst der Anfang. Kommen wir jetzt zu den Auswirkungen von Konflikten auf den Arbeitsplatz

Vielleicht sind Sie zu keinem dieser unproduktiven Reaktionen verleitet, aber auch Sie haben mit ziemlicher Sicherheit eine Konfliktstrategie, auf die man nicht immer allzu stolz sein kann, von: Verharmlosung, Überwältigung, Einknicken, Rückzug, passive Aggression, Drama, Ablehnung von Meinungen, Schuldzuweisungen, Überkritik, und so weiter und so fort. Die Vielfalt unserer destruktiven Verhaltensweisen sind ein Grund, warum es so schwierig ist toxische Konflikte in einer Organisation einzudämmen. Wenn sie immer gleich aussehen würden, hätten wir schon längst eine Lösung gefunden.

Aber in der Praxis sieht man hier das Gegenteil. Die Statistiken und Studien über Konflikte in Unternehmen und die Auswirkungen auf Effizienz und Engagement durch unproduktive Konflikte sind erschütternd.

Probleme durch Konflikte am Arbeitsplatz

Diese letzte Zahl hier ist besonders auffällig - **zwei von fünf!!** Personen haben die soziale Dynamik innerhalb ihrer Organisation als so toxisch empfunden, dass sie sich gezwungen sahen zu gehen. So unerträglich waren Konflikte für **40% der Befragten!** Wie aber gehen die meisten Organisationen in der täglichen Praxis damit um? In den meisten Fällen ist die „Vorgabe“ auf Unternehmensebene: "Handeln Sie wie ein Profi". Sicher, es gibt auch Führungskräfte die sich durch hohe emotionale Intelligenz auszeichnen, die durch Sensibilität und Instinkt in der Lage sind, eine gut entwickelte Teamkultur zu schaffen. Aber, der Zugang zu diesem wohlbekanntem Problem ist meist einerseits überraschend breit, auf der anderen Seite ad-hoc, aus dem Moment heraus.

Bei einer aktuellen Studie von Wiley, dem größte wissenschaftliche Verlag der Welt, wurden 2019 mehr als 12.000 Arbeitnehmer*innen über ihre Erfahrung mit Konflikten am Arbeitsplatz befragt. Hier ist, was sie herausgefunden haben:

70% Der Manager*innen und Führungskräfte sagten, dass sich zwischenmenschliche Konflikte deutlich negativ auf die Effizienz ihrer Abteilung auswirken.

13 Die durchschnittliche Anzahl an Stunden, die Führungskräfte pro Monat mit Konflikten am Arbeitsplatz verbringen.

40% Der Prozentsatz von Arbeitnehmer*innen, die angeben, ihre Arbeitsstelle aufgrund von unangenehmen zwischenmenschlichen Konflikten verlassen zu haben.



Der geheime Mechanismus, der destruktive Reaktionen steuert.

Nehmen wir uns eine Minute und schauen wir uns an, wie versteckt und unlogisch unsere Konfliktreaktionen sein können. Lassen Sie uns an 2 Beispielen das komplexe, unerwartete Wechselspiel zwischen unseren Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen verdeutlichen:

Emotionale Selbstbestätigung und emotionaler Ablass.

Was sie gemeinsam haben ist, dass die wirkliche Motivation für diese Konfliktreaktionen nicht viel mit dem Rational, das wir uns selbst erzählen, zu tun haben.

Emotionale Selbstbestätigung

Normalerweise, wenn wir wütend oder angewidert sind, uns traurig oder schuldig fühlen, empfinden wir die Situation als leidvoll. Ein Zustand, der normalerweise in irgendeiner Weise auf uns gelenkt wurde. Also ein Zustand, den wir normalerweise nicht selbst ausgelöst haben. Das sind ja schließlich auch unangenehme Emotionen.

Und wahrscheinlich würden wir uns nicht freiwillig in ihren Griff begeben. Oder vielleicht doch?! Möglicherweise, wenn es etwas Befriedigendes in dieser Erfahrung gäbe...

Wir erfreuen uns manchmal an negativen Emotionen, obwohl es ja eigentlich gar nicht um etwas Positives geht.

Emotionen können eine gewisse süchtig machende Qualität haben. Deshalb kann uns das Schwelgen in Selbstmitleid oder das Schmoren in Wut sogar ein vorübergehendes Gefühl von Zufriedenheit geben. Aber danach fühlen wir uns meist schlechter als zuvor. Also versuchen wir die negative Emotion wieder zu kompensieren, und so entwickelt sich ein kognitives Muster. Weil Gedanken so viel subtiler sind als offensichtliche Verhaltensweisen wie ein Spiel spielen oder Einkaufen gehen, ist es extrem schwierig, diese Muster zu erkennen, und es ist noch schwieriger, sie zu stoppen. Wir kehren immer wieder zu den Emotionen zurück, ohne uns dessen bewusst zu sein. Schließlich ist eines der Hauptvergnügen unseres Gehirns die Wiederholung eines Verhaltens zu fördern.

Und so nützen einige von uns gerne eine Gelegenheit, sich über jemanden zu ärgern. Unbewusst wissen wir, dass dabei für uns etwas herausspringen könnte. Wir schlucken den Köder meist schneller, als wir in der Situation Stoppschilder aufstellen können.

Aber selbst für diejenigen von uns, die nicht dazu neigen sich aufzuregen, gibt es immer noch eine mächtige Versuchung. Nämlich die, wütend zu bleiben, sobald wir uns erlauben, in diese Emotion zu kommen. Wir schwelgen gedanklich in den negativsten Aspekten des Verhaltens der anderen Person. Wir schaffen durchdachte, imaginäre Argumente in unserem Kopf, in denen wir ausgefeilt die Sturheit, den Egoismus oder die Heuchelei der anderen Person bloßstellen.

Der Punkt ist, dass unsere tatsächlichen Konflikttreiber alles andere als offensichtlich sind. Die Geschichte, die wir uns selbst über unsere Motivationen erzählen, ist bestenfalls nur ein Teil der Wahrheit. Das Getratsche, das Gemäuer, der Sarkasmus - es fühlt sich alles gut an. Wir sagen uns, dass wir uns in der Situation so verhalten müssen. Wir müssen wütend (weil eine große Ungerechtigkeit begangen wurde) oder besorgt (weil die Beziehung im Umbruch ist) bleiben, während wir die Genugtuung, die uns dieses Schwelgen im Negativen gibt, ignorieren.

Emotionale Vermeidung

Natürlich ist Nachgeben nicht der einzige verborgene psychologische Mechanismus, der unser Konfliktverhalten prägt. Es gibt Dutzende. Aber nehmen wir uns hier einmal die Zeit, uns noch mit einem speziell zu befassen: der emotionalen Vermeidung. Und wir sprechen hier nicht von oberflächlicher Vermeidung, wie Nachgeben oder Rückzug aus einem Konflikt, um unangenehme Spannungen zu vermeiden. Stattdessen sprechen wir von einer menschlichen Tendenz, spezifische Konfliktreaktionen zu wählen, die uns ermöglichen, tiefere, fast existenzielle Konfliktängste zu vermeiden. Das häufigste Beispiel dafür -etwas, dessen wir uns wahrscheinlich alle schon einmal schuldig gemacht haben- ist, sich zu entscheiden, wütend zu werden, wenn wir uns eigentlich verletzt fühlen. Zum Beispiel, eine Mitarbeiter*in gibt uns mehrfach kritisches Feedback zu unserer Arbeit. Wir haben nicht genug für ein Projekt beigetragen, unser Tonfall im letzten Meeting war unangenehm oder wir waren für eine Präsentation nicht genug vorbereitet. Objektiv gesehen, ist das Feedback vielleicht fair und gerechtfertigt.

Aber unser Gehirn quält sich, Gründe zu finden, die Kritik als unfair wahrzunehmen. Vielleicht hat sie eine persönliche Abneigung gegen uns. Vielleicht war die Umsetzung arrogant. Vielleicht ist es nicht ihre Aufgabe, uns das zu sagen. Alles ist uns recht. Irgendwas, das uns hilft wütend reagieren zu können, weil die Alternative unhaltbar ist.

Und die Alternative ist, dass wir uns verletzt fühlen müssen. Verletzt in unserem Gefühl von Selbstwert und Zugehörigkeit. Das negative Feedback droht, diese existenzielle Unsicherheit zu wecken Und wir haben ja so viele Verteidigungsmechanismen und Ablenkungen aufgebaut, um das zu unterdrücken.

Die Angst, dass wir in Wirklichkeit nicht wertvoll oder würdig sind. Das Bedürfnis, sich gesehen und geschätzt zu fühlen, ist ein Grundstein unseres Selbstbilds. Dieses Streben trägt jeder Mensch in sich, doch es kann tausende unterschiedliche Gestalten annehmen. Einige versuchen sich gegen andere zu beweisen. Andere versuchen selbst attraktiver werden. Oder mächtiger. Oder einflussreicher. Oder fürsorglicher.

Dennoch ist es wirklich schwer, dieses Bedürfnis zu erfüllen. Die Welt wird leider nicht von unserem Glück angetrieben.



Es gibt unzählige Signale - von uns nahestehenden Menschen, aus der Gesellschaft, sogar von uns selbst - die uns vermitteln, dass wir nicht geschätzt werden.

Diesen Unsicherheiten zu begegnen, ist vielleicht die größte Herausforderung jedes erwachsenen Menschen. Die Schwierigkeit ist, dass wir selten kontrollieren können, wie oder wann wir mit diesen Gefühlen konfrontiert werden. Wenn wir also dieses Feedback bekommen, bemerken wir ein komisches Gefühl, wenn dieses Monster in uns aufwacht. Das Monster und die damit einhergehende, lähmende Angst an die Oberfläche zu lassen steht außer Frage. Also greifen wir nach jedem Strohhalm, an dem wir uns da herausziehen können - meistens eine Form von Wut. Wut zu fühlen ist kein Kinderspiel, aber sie lähmt uns nicht.

Eine Lösung zum Greifen nah

Oft bemächtigt uns Wut sogar und hilft uns, das Problem zu externalisieren, sodass der Fehler nicht mehr bei uns liegt. Und wie wir bereits erwähnt haben, kann sich Wut tatsächlich gut anfühlen. Wenn wir also vor der Wahl zwischen Schmerz und Wut stehen, werden wir oft Wut wählen. Wir wären verrückt, das nicht zu tun. Aber natürlich wählen wir nicht immer Ärger. Wir nutzen auch häufig emotionale Mittel wie Verzweiflung, Gleichgültigkeit, Zynismus, Ekel oder Ängstlichkeit, um zu vermeiden, dass diese tiefen, begraben Ängste aus ihrer Höhle kriechen können. Und das größte Problem mit dieser Angewohnheit ist vielleicht, dass wir selbst selten erkennen, wenn wir es machen.

Die wirklichen Emotionen, Meinungen und Ziele, die unsere Konfliktreaktionen antreiben sind gut versteckt außerhalb unserer bewussten Wahrnehmung. Das ist vielleicht der Hauptgrund, warum wir Dinge wie Anprangerung, harsche Kritik, Drama verursachen, oder nachgeben. Es ist der Grund, warum wir diese Dinge tun, die für unser rationales Selbst eindeutig kontraproduktiv sind. Und wenn wir uns nicht unserer wahren Beweggründe bewusst sind, ist es unwahrscheinlich, dass wir auf dem Fahrersitz unserer Konfliktreaktionen zu sitzen.

Was machen wir mit diesen Informationen? Außer einer Therapie - wie können wir Menschen helfen, mit Konflikten produktiver umzugehen?

Nun, es gibt tatsächlich eine skalierbare, empirisch validierte Methode, dies zu tun. In all diesen Beispielen eines ausufernden Konflikts, gibt es einen einzigen, hochgradig reaktionsfähigen Hebel, zu dem wir immer Zugang haben:

Unsere Gedanken.

Genauer gesagt nennen Psychologen es automatische Gedanken. Dies sind Erkenntnisse die uns in einer Situation in den Kopf springen, oft außerhalb unseres Bewusstseins. Aber selbst wenn sie unbewusst bleiben, haben sie immer noch die Macht eine emotionale Reaktion auszulösen, die unser Verhalten beeinflusst.

Der Trick besteht also darin, diese Wahrnehmung zu verstehen und zu managen, bevor sie uns in die Irre führt. In einem therapeutischen Rahmen wird das Auffangen und Umformulieren ihrer automatischen Gedanken als kognitive Verhaltenstherapie bezeichnet. Es ist eine bewährte, wissenschaftlich validierte Methode, um Menschen zu helfen, besser mit dem Schmutz hinter dem Vorhang umzugehen.

Eine Einführung in die Kognitive Verhaltenstherapie:

KVT funktioniert, weil der gleiche Hirnmechanismus, der dazu führt, dass negative Emotionen entstehen, auch umgekehrt funktioniert. Ungesunde automatische Gedanken können zu unproduktiven Emotionen führen. Aber bewusste, positive oder neutrale Gedanken können uns helfen, unsere Emotionen zu regulieren. Wir unterbrechen die unbewusste Kaskade von Reaktionen, bevor die Situation uns entgleitet.

Schritt 1: Unsere ungesunden automatischen Gedanken erkennen

Der erste Schritt ist das Erkennen unserer ungesunden automatischen Gedanken. Das ist natürlich schwierig, weil sie, zumindest am Anfang, dazu neigen, unbewusst zu sein. Das ist der Punkt, an dem Emotionen, und besonders starke Emotionen, unsere Freunde werden. Sie dienen uns als ein Leuchtfeuer. Emotionen sind ein Signal zur Verlangsamung und zum Nachdenken.



Dann können wir uns fragen, was unser Gedanke eigentlich ist, der diese Reaktion auslöst.

Und wenn dieser automatische Gedanke in den Vordergrund unseres Bewusstseins gerückt wird, dann können wir ihn beurteilen. Wir fragen uns:

- Ist dieser Gedanke tatsächlich valide?
- Gibt es eine andere Möglichkeit, diese Situation zu betrachten?



Schritt 2: Den automatischen Gedanken erkennen und neu ausrichten.

Der nächste Schritt besteht darin, diesen Gedanken neu auszurichten. Die Neuausrichtung ersetzt die ursprüngliche Wahrnehmung mit einer realistischeren und produktiveren. Zum Beispiel:

Automatischer Gedanke:

„Sie haben keine Ahnung, worüber sie sprechen.“

Neu ausgerichteter Gedanke:

„Sie haben einen anderen Blickwinkel als ich.“

Automatischer Gedanke:

„Wenn sie mich weiter so drängen, dann werde ich weiter bremsen.“

Neu ausgerichteter Gedanke:

„Vielleicht erkennen sie nicht, wie aggressiv sie auf mich wirken.“



Schritt 3: Eine produktive Reaktion wählen

Sobald der Gedanke neu ausgerichtet ist, neigt unsere emotionale Reaktion dazu, sich neu an der Realität auszurichten; angepasst an die tatsächliche Bedrohung in der jeweiligen Situation. Wir können von emotionalen Ausbrüchen zu selbstbewussten Aussagen über unsere Bedürfnisse und von einem verärgerten Rückzug an unseren Schreibtisch zu einem produktiven Gespräch übergehen in dem wir sicherstellen, dass die andere Person auch weiß, wie wir uns fühlen.

Dieser Prozess befähigt uns, unsere Vernunft einzusetzen und Erwachsene zurück ans Steuerrad zu bringen und damit eine produktivere Reaktion zu wählen. Und natürlich, wie jede Fertigkeit, braucht das auch Zeit und Übung. Die meiste Zeit unseres Lebens haben wir damit verbracht, unsere automatischen Gedanken auftauchen, Schaden anrichten und dann unbemerkt verschwinden zu lassen. Die Umsetzung dieser einfachen (aber nicht wirklich einfachen) Achtsamkeit ist vielleicht der schwierigste Teil in diesem Prozess, den die KVT lehrt. Aber seine Wirksamkeit ist erwiesen – Tatsache ist, dass sie in der Welt der Therapie zu den bewährtesten Behandlungsmethoden für eine Vielzahl von Themen ist, wie z.B. Wutbewältigung, Depression, Angstzustände, Raucherentwöhnung und Sucht.



Persönlich werden

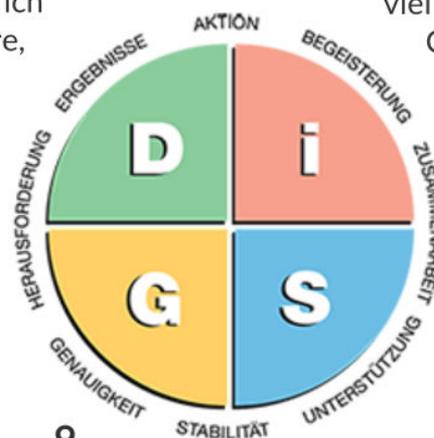
Natürlich funktioniert eine Therapie in der Regel mit einer Therapeut*in; jemanden, der uns helfen kann, die spezifischen automatischen Gedanken zu identifizieren, die problematisch für uns sind. Eine Person mag mit Gedanken ringen, wie: "Es ist falsch, Menschen zu verärgern". Während jemand anderes mit Gedanken kämpft, wie: "Ich sehe schwach aus, wenn ich einen Rückzieher mache." Für andere kommt das Thema "Wenn ich zugebe, dass ich falsch liege, werde ich meine ganze Glaubwürdigkeit verlieren" immer wieder auf.

Es ist von unschätzbarem Wert eine Person zu haben, die uns durch den Prozess führt und einige dieser abstrakten Konzepte in konkrete, realitätsnahe Verhaltensweisen übersetzen kann.

Wiley wollte herausfinden, ob es einen Weg gibt, die Elemente, die das KVT so effektiv machen, in ein skalierbares Trainingsprogramm zu transplantieren. Wir haben zwei Jahre mit der Entwicklung und Validierung eines Kurses verbracht, der Ihre individuelle Persönlichkeit berücksichtigt und Ihnen hilft, die Art der Gedanken, zu denen Sie besonders neigen, zu verstehen.

Zum Beispiel: Eine direkte, durchsetzungsstarke Person kann dazu neigen, unrealistische Gedanken zu haben, wie: "Du versuchst, mich zu kontrollieren.", während ein sanftmütiger, Mensch anfällig sein könnte für etwas wie: "Wenn ich sie verärgere, könnte es unsere Beziehung ruinieren".

Der Motor hinter dieser Personalisierung ist das Everything DiSG®-Modell, das den Teilnehmenden hilft ihr persönliches Konfliktverhalten, mit den inhärenten Vor- und Nachteilen, schnell zu verstehen. Wenn Sie an einem Everything DiSG® Productive Conflict Training teilnehmen, werden auch Sie erkennen, wie jeder Mensch mit seinen eigenen destruktiven Reaktionen auf Konflikte am Arbeitsplatz zu kämpfen hat. Das Training wird Ihnen einen Einblick in vergangene negative Konfliktmomente geben und Ihnen helfen, diese in der Zukunft bewusst anzugehen. Sie werden gar nicht glauben, wie viel Zeit, Energie und Chancen auf einen produktiven Meinungs-austausch Sie schon verloren haben.



Zurück am Fahrersitz

Wir müssen Konflikte nicht als eine unvermeidliche Produktivitätsbremse des heutigen Arbeitsalltags akzeptieren und unter dem Kommando unserer automatischen Gedanken und verborgenen Emotionen leben.

Wir haben die Kraft unser bewusstes Selbst wieder in den Fahrersitz zu setzen. Es passiert vielleicht viel hinter unserem Vorhang, dessen wir uns besonders in aufreibenden Konfliktsituationen nie vollständig bewusst sein können, aber als Individuen können wir die Werkzeuge entwickeln, in diesen Situationen unsere Entscheidungen durchdachter zu treffen. Und als Organisationen haben wir die Möglichkeit eine Kultur zu schaffen, in der Konflikte Innovation und bessere Problemlösung, statt Fraktionen, Politik und Toxizität antreiben.

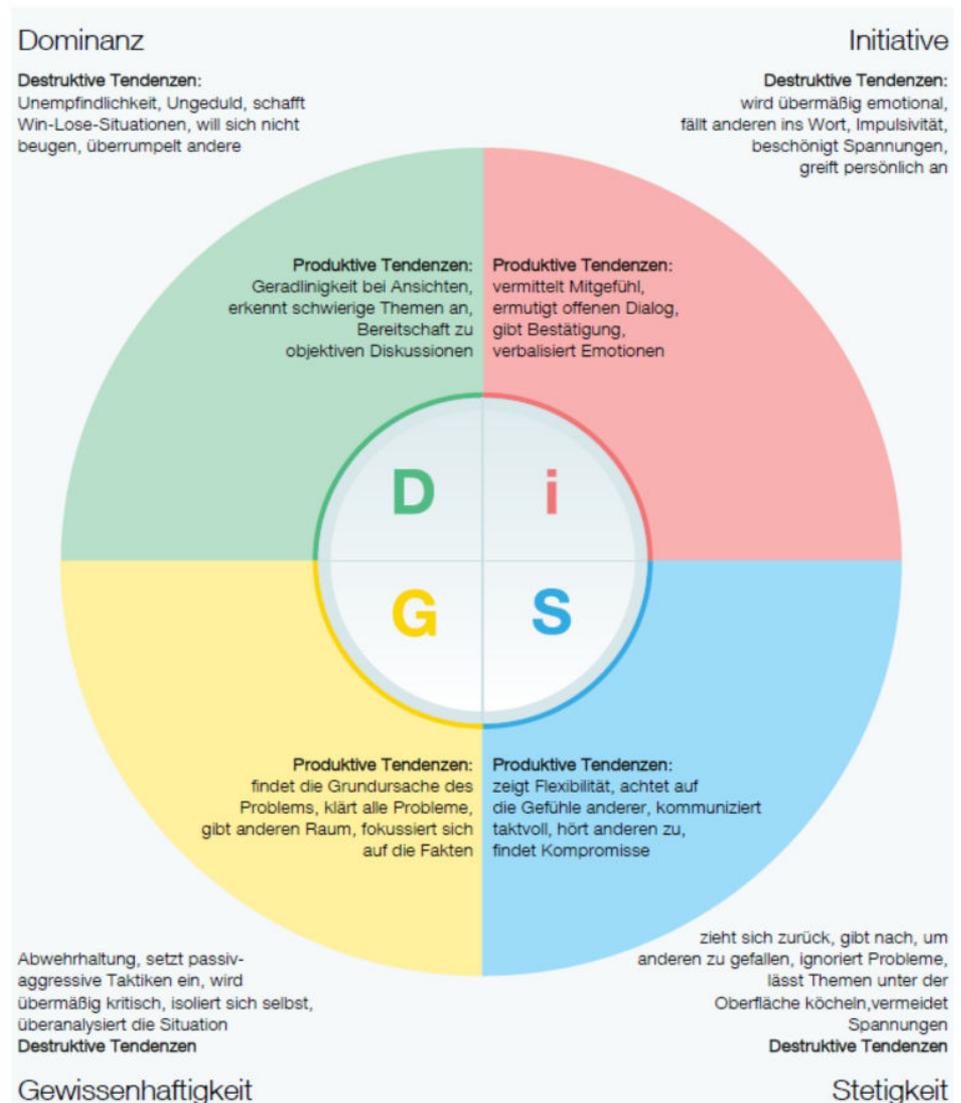


Das DiSG®-Modell ist ein einfaches, aber leistungsstarkes Modell, das vier grundlegende Verhaltensstile beschreibt:

D (Dominanz), **i** (Einflussnahme), **S** (Stetigkeit) und **G** (Gewissenhaftigkeit).

Jeder Mensch ist eine Mischung aus allen vier DiSG-Stilen - in der Regel passen ein, zwei oder sogar drei Stile besonders - und jede Person hat ein Verhaltensprofil mit unterschiedlichen Stilen und Prioritäten. Im Konflikt, haben unterschiedliche Menschen unterschiedliche Prioritäten und Tendenzen.

Die folgende Übersicht zeigt die destruktiven und produktiven Konflikttendenzen, die für jeden Stil typisch sind.



Everything DiSG Productive Conflict in Ihrem Unternehmen

Lernen Sie in unseren **Workshops** Ihre eigenen Verhaltenspräferenzen kennen, zusammen mit denen anderer Konfliktstile, und schaffen Sie sich Zugang zu Ihrem eigenen persönlichen Konfliktkompass, der Ihnen hilft, sich in allen möglichen Konfliktsituationen zurechtzufinden.

Beispiel halbtägiger Konfliktworkshop:

Modul 1: DiSG® in Konfliktsituationen (90 min)

- Ein Grundverständnis über Konflikt und über die Grundprinzipien von Everything DiSG® Produktiver Konflikt entwickeln
- Ein tiefes Verständnis über die Tendenzen ihres Stils in Konfliktsituationen erhalten
- Über die anderen DiSG Stile lernen

Modul 2: Destruktive Reaktionen (50 min)

- Lernen, wie automatische Gedanken destruktive Reaktionen auslösen
- Eigenes destruktives Verhalten verstehen
- Automatische Gedankengänge erkennen

Modul 3: Reaktionen anpassen (90 min)

- Lernen, automatische Gedanken zu erkennen und umzugestalten
- Techniken lernen, sein Verhalten in Konfliktsituationen kontinuierlich zu evaluieren und zu verbessern

Die Everything DiSG Zertifizierung

Oder holen Sie sich das ganze Know-How um das Everything DiSG Productive Conflict Tool und den Schwesterprofilen gleich **ins Haus mit einer Zertifizierung** bei dem Everything DiSG Mastertrainer Karl Kaiblinger in 2 Tagen Präsenztraining oder Online mit 5 Online-Module zu je 1,5 Stunden. Mit einer Zertifizierung bekommen Sie

- Expertise im Umgang mit allen Everything DiSG Profilen
- Ihren persönlichen, unbegrenzt nutzbaren EPIC-Account mit eigenen Branding für die Erstellung aller DiSG-Profile
- Intensive Austauschmöglichkeiten mit unserem DiSG-Mastertrainer
- durch die Übungen im Präsenztraining oder im virtuellen Live-Klassenzimmersitzungen und in Ihrem Alltag, Sicherheit und Kompetenz bei der Anwendung von "Everything DiSG- Productive Conflict" und dem Einsatz in Ihrem Team

