

## Streitkultur in Unternehmen

Author: Recruiting Club Team // Januar 3, 2013 // Allgemein, Effektive Interviews und Screening



**Tatort Großraumbüro:** Wenn sich zwei streiten, die Diskussion lauter wird und auch andere Kollegen vom Lärmpegel etwas abbekommen, würde man die „Streithähne“ am liebsten in einen Raum setzen und die Probleme in trauter Zweisamkeit ausdiskutieren lassen. In gravierenden Fällen kommen Unternehmen daher an professionellen Trainings nicht vorbei. Die **Trainerin Kati Schmitt-Stuhlträger** bietet unter anderem **Seminare zur Konfliktfähigkeit** an. Eines ihrer neuesten Konzepte beschäftigt sich auch mit den Sinnen und der Dunkelheit. Lesen Sie mehr dazu im Gespräch mit ihr.

**Auf Ihrer Homepage sind Ihre Arbeitsbereiche angeführt. Unter anderem ist folgendes zu lesen „Nie mehr Streit und Reibereien!**

**Wie Sie Konflikte konstruktiv lösen“.** **Wie sieht in diesem Bereich Ihr Teamtraining aus und wie versuchen Sie diese Reibereien in Arbeitsteams zu lösen?**

Wir bringen Teams in die Küche und lassen sie gemeinsam ein Menü zubereiten. Kochen ist **Teamwork**. Spitzenköche versammeln eine große Küchenbrigade, um exzellente Menüs zu zaubern. Es wird geschält, zerkleinert, gebraten, aufgeschäumt, angerichtet. Jeder hat seinen „Posten“, und die Gruppe verfolgt ein gemeinsames Ziel: das einzigartige Geschmackserlebnis. In unserem Teamtraining nutzen wir den Kochprozess, um spielerisch Muster und Rollenverhalten im Team bewusst zu machen und übertragen die Erkenntnisse in den Teamalltag. So entwickeln wir die Teams kochend weiter.

### Gibt es auch Teams, bei denen die Streitkultur soweit fortgeschritten ist, dass ein Training keinen Sinn mehr hat?

Wichtig ist, dass es überhaupt eine Streitkultur im Unternehmen gibt. Gerade im beruflichen Kontext werden Konflikte gerne unter den Teppich gekehrt oder die Mitarbeiter oder Kollegen trauen sich nicht, sie anzusprechen, weil sie damit schon „schlechte“ Erfahrungen gemacht haben. Mein Leitspruch, den ich Teilnehmern in Trainings und Workshops mitgebe, ist: „Sprechenden Menschen kann geholfen werden.“ Das gilt auch für Streit und Reibereien. Nur wenn Sie das frühzeitig ansprechen, tragen sie ihren Teil dazu bei, dass Konflikte gar nicht erst eskalieren. Und zu Ihrer Frage: Ja, es gibt Situationen, in denen die Fronten tatsächlich so verhärtet sind, dass diese speziellen Situationen zunächst in Einzelcoachings bearbeitet werden, bevor das Team und damit die „verfeindeten“ Kollegen in die Küche gehen.

### Was sehen Sie als die häufigsten Konfliktpunkte bei Arbeitsteams?

Da gibt es leider eine lange Liste von Punkten, die die Zusammenarbeit erschweren. Nehmen wir zum Beispiel Informationsmangel oder eine unklare Aufgabenstellung. Wenn ich nicht alle Informationen habe oder keine klare Kommunikation stattfindet, wie genau eine Aufgabe zu erledigen ist, kann ich sie kaum richtig ausführen, was wiederum zu Missstimmungen bei meinen Kollegen führen kann. Hinzu kommen Stress und Termindruck: viele Aufgaben sollen schnell und sofort erledigt werden und der Ausführende hat keine Zeit, auf die Interesse anderer Rücksicht zu nehmen. Wenn dann die Kollegen ihr eigenes Süppchen kochen und nicht bereit sind, bei der Aufgabenerledigung zusammenzuarbeiten, kommt es schnell zu Unmut oder handfesten Streits. Auch Führungskräfte spielen dabei eine große Rolle, denn sie können durch ihr Verhalten Konflikte im Team zusätzlich anheizen. Für sie ist es wichtig, dass sie ihren beiden Rollen in einem Konflikt unter Mitarbeitern – nämlich dem Chef und dem Moderator – gerecht werden und neutral bleiben.

### Ihr neuestes Seminarkonzept „Mit allen Sinnen“ findet im Dunkeln statt. Welche Vorteile sehen Sie beim Teamtraining ohne Licht?

Der Umgang mit reduzierten Sinnen konfrontiert die Teilnehmer mit der eigenen Unsicherheit und der Notwendigkeit von Kommunikation, Kooperation und vor allem Vertrauen. Wenn sie sich in der Dunkelheit auf Ihre Kollegen und Teammitglieder verlassen, ihnen vertrauen können, werden sie dies auch bei Licht eher tun. Auch von der **Kommunikation** profitieren die Teilnehmer. Diese muss vom Sender ganz klar sein, weil der Empfänger ja keine nonverbalen Signale über Mimik oder Gestik hinzu bekommt und interpretieren kann. Sind die Anweisungen nicht eindeutig, merkt das Team das direkt am Ergebnis. Im Training zum Beispiel daran, dass die Tische nicht identisch gedeckt sind (was natürlich im Dunkeln vollzogen wird) oder die Zwiebeln gewürfelt sind, anstatt in Streifen geschnitten. Für manche Teammitglieder ist die Dunkelheit aber auch ein schützender Mantel und sie trauen sich, offen Misstände und Unwohlsein im Team zur Sprache zu bringen.

powered by careesma.at

#### Kategorien

- Allgemein
- Arbeitsmarkt- und HR-Trends
- Büchertipps
- Checklisten und Whitepaper
- Effektive Interviews und Screening
- Experteninterviews
- Feedback und Motivation
- Führung und Leadership
- HR und Recruiting-Fehler
- KMU Tipps
- Management von Top Talenten
- Social Recruiting

#### Twitter

No public Twitter messages.

#### Anmelden für den Newsletter

Ihre E-Mail Adresse:

**Abonnieren**

**Abmelden**

#### Sagen Sie uns Ihre Meinung

##### Werden in Ihrem Unternehmen Lehrlinge ausgebildet?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Vote**

[View Results](#)

#### Tag cloud

Psychologie Personalentwicklung Führung  
 Feedback und Motivation  
 Mitarbeiterauswahl  
 Unternehmenskultur Social Media HR  
 und Recruiting-Fehler **Arbeitsmarkt-**  
**und HR-Trends Recruiting** top  
 grading High Performer Weiterbildung  
 Fachkräftemangel Employer Branding

#### Stellenangebote

**Arbeit und Behinderung**

**Jobs Geschäftsführung**

**Jobs im Personalwesen**

**Kontakt**

#### Die heißesten Artikel

**Vor allem die Sinne werden bei oben genanntem Seminar besonders eingesetzt, das verrät auch schon der Name „Mit allen Sinnen“. Wie sehen Sie die Lage im Arbeitsalltag? Spielen hier unsere Sinne eine wichtige Rolle bzw. setzen wir sie richtig ein?**

Es ist vor allem unser Sehsinn, den wir im Arbeitsalltag aktiv nutzen, gerade in der Kommunikation und in **Konflikten**. Mimik, Gestik und Körpersprache wirken zum gesprochenen Wort – ob positiv unterstützend oder auch negativ abwertend. Das nehmen wir wahr und reagieren dann unserem Handlungsmuster entsprechend. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns bei unseren Trainings im Dunkeln auch vornehmlich auf den Sehsinn bzw. wie wir ihn noch besser nutzen können.

**Ihre Co-Trainerin Astrid Weidner ist blind. Welche Erfahrungen können Sie aus der Zusammenarbeit mit ihr mitnehmen?**

Die Arbeit mit Astrid Weidner ist sehr bereichernd für mich. Ihre sprachlichen Fähigkeiten sind außerordentlich ausgeprägt und ihre Kommunikation dementsprechend sehr klar und verbindlich. Durch ihre Blindheit fokussiert sie ganz andere Themen und hört Zwischentöne, für die wir Sehenden manchmal taub sind. Diese Impulse wirken auch in meiner Arbeit.

**Eines unserer Projekte (Anmerkung: der Jobbörse careesma.at) ist Career Moves. Diese Jobplattform für Menschen mit und ohne Einschränkungen versucht die Suche bzw. das Finden für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitssuchende, zu erleichtern. Können Sie bereits über Erfahrungen mit Teamtrainings berichten, bei denen auch Menschen mit Behinderung im Team mit dabei waren?**

Nein, bisher hatte ich im Training noch keine Menschen mit Behinderung, würde mich aber sehr freuen, auch hier meinen Erfahrungsschatz zu erweitern.

#### Die beliebtesten Artikel

Recruiting Trends 2010 (5)

Fatale Recruiting-Fehler Teil 1 (4)

Neue BewerberInnen durch soziale Initiative Career Moves (3)

Lückenloser Lebenslauf (3)

Mitarbeiterzufriedenheit (3)

#### Die neuesten Kommentare

Alfred bei **Es ist wieder soweit: Planung der Weihnachtsfeier**

Karina Almgren bei **Dem Bewerber auf der Spur – Background Checks**

Being Social » » Mehr Fokus auf die HR-Nutzung fände ich schön, was ist jenseits von HR-Marketing? bei **Social Media als Kulturwerkzeug?**

Recruiting-Studie: Atenta untersuchte knapp 300 Facebook-Karriereseiten in der DACH-Region. | HUW28 bei **Texte im Recruiting – Besser eine ehrliche Graugans als ein falscher Paradiesvogel**

<http://www.recruitingclub.at/streitkultur-unternehmen/>

03.01.2013

## Kontakt

Kati Schmitt-Stuhlträger | Wortmarketing & Training

Im Kurzstück 7

69517 Gorbheimertal

T (06201) 293628

M (0173) 3195834

E [info@wortmarketingundtraining.de](mailto:info@wortmarketingundtraining.de)

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

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