

Zum Buch „Magie des Konflikts“



Um den Jahreswechsel herum habe ich das Buch „Magie des Konflikts“ von Reinhard K. Sprenger mit großem Gewinn gelesen und Kernaussagen zusammengefasst:

- 1** Konflikte sind Motoren des Lebens. Alles, was wir können, verdanken wir Widerständen und Herausforderungen. Konflikte lassen uns wachsen.
- 2** Konflikte vitalisieren Unternehmen. Jede Innovation, jeder Fortschritt ist aus einem Konflikt hervorgegangen. Entscheidend ist, wie wir mit Konflikten umgehen. Im günstigsten Fall sehen wir Konflikte als Chancen.
- 3** Zum Konflikt gehören immer zwei. Konflikte entstehen durch Differenzen. Implizit sagen die Konfliktparteien „Ja“ zum Konflikt. Konflikte sind Hinweise auf den Glauben an eine „gemeinsame Zukunft“. Abgesehen von Extremsituationen sind wir frei, nicht in einen Konflikt einzusteigen oder aus ihm auszustei-gen.
- 4** Konflikte sind nicht das Ende des Denkens, sondern dessen Anfang. Konflikte legen tieferliegende Ordnungen frei und regen zur Auseinandersetzung an. Konfliktfreiheit ist nicht erstrebenswert.
- 5** Konflikt ist Mehrdeutigkeit. Jede Situation kann unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Das häufige „Entweder-Oder“ bei Konflikten führt zu nichts. Bei Werten gibt es kein richtig oder falsch, es geht um ständiges Ausbalancieren (Ambiguitätstoleranz). Dauerhafte Balance ist eine Illusion.
- 6** Konflikte sind Erwartungsdifferenzen. Erwartungen und Enttäuschungen prägen Beziehungen zwischen Menschen. Es gibt keine Sachkonflikte, sondern nur Beziehungskonflikte. Jeder Konflikt ist Selbstbegegnung.
- 7** Konflikte lassen sich nicht lösen, sondern nur besser handhaben. Ziel eines Konflikts ist: Gemeinsam weitermachen wollen, den anderen als gleichberechtigt und andere Perspektiven als bereichernd anerkennen wollen, die eigene Position relativieren wollen. Manchmal heißt „einen Konflikt lösen“, sich vom Konflikt zu lösen.
- 8** Ein systemischer Blick auf Konflikte lohnt sich. Konfliktpartner beeinflussen sich wechselseitig (zirkulär) und konstruieren Wirklichkeiten. Strukturelle Konflikte werden in Unternehmen häufig bei Einzelnen abgeladen, um das System stabil zu halten (Individualisierung struktureller Entscheidungen). Konflikte sind für Unternehmen überlebenswichtig - „Gewinner“ von Konflikten sind zu vermeiden, um nicht andere wichtige Kräfte zu „Verlierern“ zu machen.
- 9** Ohne Konflikte wäre Führung überflüssig. Führung gleicht Spannungsfelder aus, schafft Freiräume und geht mit Mehrdeutigkeiten um. Kulturprägend ist das konkrete Verhalten im Konfliktfall. Der Umgang mit strukturellen Konflikten wird zur Königsdisziplin für Führungskräfte.

Das Buch eröffnet wertvolle Perspektiven auf Konflikte und regt zum Nach- und NEU-denken an. Ich empfehle die Lektüre sehr - verbunden mit den besten Wünschen für 2025!