



# Ergebnisfokussierte Klärung (zeitoptimierte Klärung)

(nach Kreuser/Robrecht)

## Grundsatz 1

Konflikte sind der Motor für eine evolutionäre Entwicklung einer Beziehung, eines Betriebes, einer Organisation, einer Idee.

Konflikte sollen nicht vermieden oder unterdrückt werden, sondern sie sollen dankbar aufgenommen und gelöst werden, zum Wohle aller.

## Konfliktformen

	Lösungsvariante	Verhalten der Konfliktparteien	Intervention von aussen
<b>Konflikt</b>	Lösung	Die Parteien finden selbst eine Lösung um den Konflikt adäquat zu lösen. Es muss keine Partei zurückstecken, alle können sich in die Konfliktlösung einbringen.	Keine Intervention oder Begleitung erforderlich.
	Problem	Die Parteien können ihren Konflikt nicht selbst lösen. Sie sind aber bereit an einer Lösung mitzuarbeiten.	Den Parteien soll externe Unterstützung angeboten werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mediation</li> <li>- Ergebnisorientierte Klärung</li> <li>- Coaching</li> </ul>
	Symbiose	Die Parteien beschreiben den Konflikt als nicht lösbar. Sie lehnen auch externe Hilfe ab. Sie sehen im nicht gelösten Konflikt einen Vorteil für sich.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Machteinsatz, Sanktion</li> <li>- Gerichtliche Klärung</li> </ul>

## Grundsatz 2

Berater/innen und Mediator/innen können Führungskräfte in der Lösung von Konflikten unterstützen. Sie können jedoch Führungskräften nicht deren Führungsverantwortung abnehmen.

## Grundsatz 3

Mediator/innen müssen die Klärung abbrechen, wenn...

- es sich zeigt, dass ein Führungsproblem vorhanden ist (fehlende formal-soziale Balance)
- die Mitarbeiter nicht an einer Klärung interessiert sind (Symbiose)

