



Konfliktmoderation

Spannungen klären – Zusammenarbeit wieder ermöglichen

→ Wann Spannungen produktiv sind – und wann sie es nicht mehr sind

Organisationen sind geprägt von Spannungsfeldern:

- zwischen Bereichen
- zwischen Rollen
- zwischen unterschiedlichen Zielen und Erwartungen
-

Diese Spannungen sind notwendig und oft produktiv.

Sie ermöglichen:

- bessere Entscheidungen
- unterschiedliche Perspektiven
- Entwicklung und Veränderung

Doch manchmal kippen sie.

Dann entstehen Konflikte, die:

- Kommunikation erschweren oder verhindern
- Zusammenarbeit blockieren
- Entscheidungen verzögern
- und die Wertschöpfung beeinträchtigen

→ Worum es geht

Konfliktmoderation unterstützt dabei, dysfunktionale Konflikt dynamiken zu klären und wieder arbeitsfähig zu werden.

Ziel ist nicht Harmonie. Sondern die Fähigkeit, Spannungen wieder konstruktiv auf der Sachebene zu bearbeiten.

Auf einen Blick

Typische Anlässe

- festgefahrene Konflikte zwischen Personen oder Bereichen
- eskalierende Spannungen im Team oder in Führungskreisen
- Konflikte im Kontext von Veränderungen
- wiederkehrende Auseinandersetzungen ohne Klärung
- Situationen, in denen Zusammenarbeit spürbar beeinträchtigt ist

Unser Ansatz

Wir arbeiten allparteilich und bewertungsfrei.

Das bedeutet:

- wir nehmen keine inhaltliche Position ein
- wir unterstützen alle Beteiligten gleichermaßen
- wir helfen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen

Im Fokus steht:

- die Dynamik des Konflikts zu verstehen
- die Trennung von Sach- und Beziehungsebene zu ermöglichen
- Kommunikation wiederherzustellen
- gemeinsame Arbeitsfähigkeit zu entwickeln

[Gespräch anfragen](#)

Für wen ist es geeignet?

- Teams und Bereiche
- Führungsteams
- Projektkonstellationen
- Einzelpersonen in organisationalen Konflikten

Ihr Nutzen

- Klärung von Konfliktdynamiken
- Wiederherstellung von Gesprächsfähigkeit
- bessere Entscheidungsfähigkeit
- Entlastung der Beteiligten
- Wiederaufnahme konstruktiver Zusammenarbeit

Einordnung in unseren Ansatz

Konflikte entstehen nicht isoliert. Sie sind Teil organisationaler Dynamiken und Spannungsfelder. Deshalb betrachten wir Konflikte immer im Zusammenhang von:

- Personen
- Team
- Organisation

“Ziel ist nicht, Konflikte zu vermeiden – sondern sie wieder arbeitsfähig zu machen.”

Lassen Sie uns auf Ihre Situation schauen

Gerne besprechen wir mit Ihnen, wie Konfliktmoderation in Ihrer Organisation sinnvoll eingesetzt werden kann.

Gespräch anfragen



Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne Stroet

ECA-zertif. system. Business & Personal Coach, ehemalige Führungskraft (Unternehmen > 1.000 MA) mit Erfahrung in Projektmanagement und Beratung