

Heißer vs. Kalter Konflikt

Bei der Differenzierung von Konflikten nach der Erscheinungsform oder Konfliktwahrnehmung unterscheidet man zwischen zwei Konfliktarten, dem heißen (manifestierten) und dem kalten (latenten) Konflikt. Beim heißen (manifesten) Konflikt wird die direkte Auseinandersetzung mit der bzw. den Gegenparteien gesucht. Bei einem kalten (latenten) Konflikt haben die Konfliktparteien resigniert und gehen sich aus dem weg.

Heißer Konflikt	Kalter Konflikt
Die Konfliktparteien begeistern sich für ihre Ziele.	Die Konfliktparteien verhindern bzw. verzögern Aktionen.
Die Konfliktparteien wollen die Gegenseite überzeugen bzw. sind auf Eroberung und Expansion ausgerichtet.	Die Konfliktparteien blockieren und paralysieren sich gegenseitig durch Ironie, Zynismus oder Sarkasmus und zerstören dadurch den Zusammenhalt.
Die Konfliktparteien zeigen Emotionen, es kommt zu offenen Angriffen, Ärger, Schadenfreude bzw. extrovertiertem Verhalten.	Die Konfliktparteien zeigen keine Emotionen, vorhandene Emotionen entladen sich als Aggression und Vorwürfe gegen sich selbst.
Die Konfliktparteien suchen offene Reibungen, Widersprüche und Konfrontationen miteinander.	Die Konfliktparteien ziehen sich in den Hinterhalt zurück, direkte Begegnungen werden vermieden.
Die Konfliktparteien übergangen Vorschriften und Regeln, um für ihr Ziel kämpfen zu können.	Die Konfliktparteien schieben Regeln, Prozeduren und Formalismus vor.
Die Konfliktparteien fühlen sich überlegen und es kommt zu Selbstüberschätzungen.	Die Konfliktparteien haben Angst, Ohnmacht macht sich breit und das Selbstwertgefühl wird zerstört.

Heiße vs. Kalte Konflikte nach Friedrich Glasl 2013

Wir unterstützen Sie gerne bei der Gestaltung und Implementierung eines funktionierenden Konfliktmanagementsystems sowie der konstruktiven Lösung von Konflikten. Für weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen kontaktieren Sie uns unter office@konkom.at oder besuchen Sie unsere Website unter www.konkom.at.