

Konflikt und Kooperation

Was Führungskräfte wissen müssen und tun können, um bei unterschiedlichen Konflikten die Fähigkeit zur Zusammenarbeit wiederherzustellen.

Was Sie aus diesem Training für die Praxis mitnehmen:

Konflikte zu lösen gehört fast schon zum Alltag einer Führungskraft. Ausgelöst durch unterschiedliche Blickwinkel, Verfolgen gegensätzlicher Ziele oder egoistischer Einzelinteressen, strukturelle Dilemmasituationen, Antipathie oder dem Gefühl ungerecht behandelt zu werden, kann ein professionelles gestaltetes Konfliktmanagement die Zusammenarbeit und das Vertrauen mittelfristig sogar stärken.

Dieses Training vermittelt Ihnen Einblicke in die Konfliktenstehung / -verhalten und bietet verschiedene Ansätze und Bewältigungsstrategien mit dem Ziel stabiler Arbeitsbeziehungen und gewinnbringender Kooperation für alle Beteiligten.

Inhalte:

Wichtiges Basiswissen

- Es ist schon ein Konflikt, wenn einer es dafür hält ...
- Warum kommt es zu Konflikten? An Ursachen statt an Symptomen arbeiten
- Verschiedene Konfliktarten – unterschiedliche Herangehensweisen
- Der „Rosenkrieg“: wenn keiner eine Lösung sucht – die 9 Stufen der Konflikteskalation
- Möglichkeiten der Führungskraft, Konfliktpotenziale im Team vorab zu reduzieren

Methoden der Konfliktbearbeitung

- Mögliche Strategien zur Lösung von Konflikten – alles hat 2 Seiten ...
- Das Beziehungskonto: Reflexion und Analyse des Verhaltens der Konfliktparteien
- Weniger ist manchmal mehr: was wollen wir heute gemeinsam erreichen?
- Die Vorbereitung ist entscheidend: was, wenn Plan A nicht funktioniert?
- Vorgehensweisen und Leitfäden für Gespräche unter 4 Augen
- Wenn 2 Konfliktbeteiligte Unterstützung brauchen: die Konfliktmoderation

Psychologische Hintergründe und Tipps zur Handhabung von Konflikten

- Umgang mit Reaktanz und Trotzverhalten: Kooperationsbereitschaft steigern
- Strategien, falls ein Konfliktbeteiligter die Mitarbeit verweigert
- Modell der situativen Konfliktbearbeitung: welche Strategie des anderen ist wahrscheinlich?
- Harte Entscheidungen: ab wann Konfliktlösung/-moderation meist keinen Sinn mehr macht

Praxisübungen

- Durchspielen von Praxisfällen, kollegiale Beratungen bei Fällen der Teilnehmer

Wie wir in diesem Training arbeiten

Praxis-Inputs, Reflexion, aktivierende Einzel- und Kleingruppenarbeiten, Experimente, Praxisübungen, kollegiale Beratungen, Diskussionen und Erfahrungsaustausch. Auf Wunsch mit Videoeinsatz (nur freiwillig).