



FÜHRUNG Angebot > Konfliktkompetenz

Konflikt-Kompetenz für Führungskräfte – eine Kernkompetenz

Konfliktkompetenz ist die Bereitschaft und Fähigkeit, (erfolgreich) mit unterschiedlichen Konflikten umzugehen. Dazu gehört die Fähigkeit, Konflikte zu erkennen, zu analysieren und zu lösen bzw. in die Klärung zu bringen.

Führungskräfte werden kontinuierlich mit Konflikten konfrontiert. Sie sind integraler Bestandteil jeglichen Zusammenlebens. Menschen mit unterschiedlichen Werten, Zielen und Verhaltensweisen treffen in Teams aufeinander. Seien es persönliche Abneigungen gegen Mitarbeiter, Kollegen oder sachliche Zielkonflikte bzw. organisatorische Missstände – Konflikte können Potenziale, Kreativität und Innovationen freisetzen. Sie können Probleme, Fehler und Irrtümer an die Oberfläche bringen, diese sichtbar machen und damit zu Qualitätsverbesserungen führen. Auf der anderen Seite führen Konflikte häufig zu Lähmung, Motivationsverlust, Unproduktivität und Frustration. Entscheidend ist, dass Konflikte nicht weiter eskalieren. Konstruktive Konfliktbearbeitung dient dazu, dies zu verhindern.

Aus meiner langjährigen und umfangreichen Erfahrung mit Konflikten in Teams sowie inneren Konflikten bei Führungskräften – und natürlich meiner eigenen Arbeit an meinen eigenen inneren und äußeren Konflikten – habe ich ein Konzept entwickelt, mit dem Sie erfahrungsbasiert „Konfliktkompetenz“ lernen können.

Mit Blick auf die Unternehmensrealität tapen viele Führungskräfte eher in die Harmoniefalle. In der Folge werden Spannungen nicht klar und transparent artikuliert oder gar nicht erst erkannt. Das hat zur Konsequenz, dass an allen Ecken immer wieder Probleme in der Zusammenarbeit entstehen, da im Kern der Spannung nicht für Klärung gesorgt wurde.

Unstimmigkeiten immer wieder konstruktiv anzusprechen, ist – sicher für uns alle – ein kontinuierliches Übungsfeld. Klärung von Unstimmigkeiten oder Konflikten braucht Klarheit.

Ich habe die Vision, wie wundervoll gesünder, produktiver und effizienter das Arbeitsklima wäre, würde zeitlich früher für Klärung und eine konstruktive Aussprache gesorgt.

Notwendige Kompetenzen in Konflikten für Führungskräfte:

- * Kompetenz 1: diagnostizieren/erkennen
- * Kompetenz 2: ansprechen
- * Kompetenz 3: schlichten können

Formate:

a) Training 2-3 Tage, je nach Hintergrund, Gruppengröße und Konstellation, dies lässt sich auch mit virtuellen Formaten kombinieren oder im Einzelfall 100% virtuell in Form von kleineren Trainings-Einheiten mit Hilfe von Blended Learning Modulen durchführen.

b) Coaching für einzelne Führungskräfte mit individuellen Konfliktthemen