

Konfliktmanagement in Organisationen

Wie man konstruktiv mit großen und kleinen Konflikten umgeht? Das haben wir weder in der Schule noch im Studium erlernt. Im Arbeitsalltag führen ungelöste Konflikte zu weniger Produktivität bis zur inneren Kündigung der Mitarbeiter. Am liebsten gehen wir unangenehmen Gesprächen aus dem Weg oder schieben sie auf die lange Bank. Je länger unerschwelligen Konflikte bestehen, desto schwieriger sind sie zu lösen. Konflikte und Unstimmigkeiten gleich zu Beginn zu lösen erleichtert den Arbeitsalltag enorm.

Ein internes Konfliktmanagementsystem hilft

- frühzeitig Probleme bei Teams oder in Prozessen zu erkennen,
- ruhig und überlegt notwendige Maßnahmen zu planen und umzusetzen,
- neue konstruktive Lösungsansätze zu erarbeiten und
- durch standardisierte Prozesse Zeit und Energie zu sparen.

Die Implementierung eines Konfliktmanagementsystems durchläuft mehrere Schritte:

- Analyse des IST-Zustandes: Wie werden Konflikte jetzt bearbeitet?
- Strukturen für ein Konfliktmanagement schaffen.
- Wo soll das Konfliktmanagement angesiedelt sein?



Weitere Informationen:

Konfliktkostenrechner: <http://www.konfliktkostenrechner.de>

Konfliktkostenstudie KPMG 2009 (leider nicht mehr online ⇨ bitte E-Mail an mich)

**BEREIT FÜR DEN
NÄCHSTEN
SCHRITT?**



BM DI Markus Gaugeler

- Ausbildung Organisationsaufstellung
- Ausbildung Change Manager
- Dipl. Mentaltrainer
- Mediator gemäß § 29 ZivMediatG
- Dipl.-Ing. Wirtschaftsingen. Bauwesen



Mentaltrainer | Mediator | Bauingenieur

☎ +43 660 49 09 665

✉ ichbin@markusgaugeler.com

🌐 <https://markusgaugeler.com>