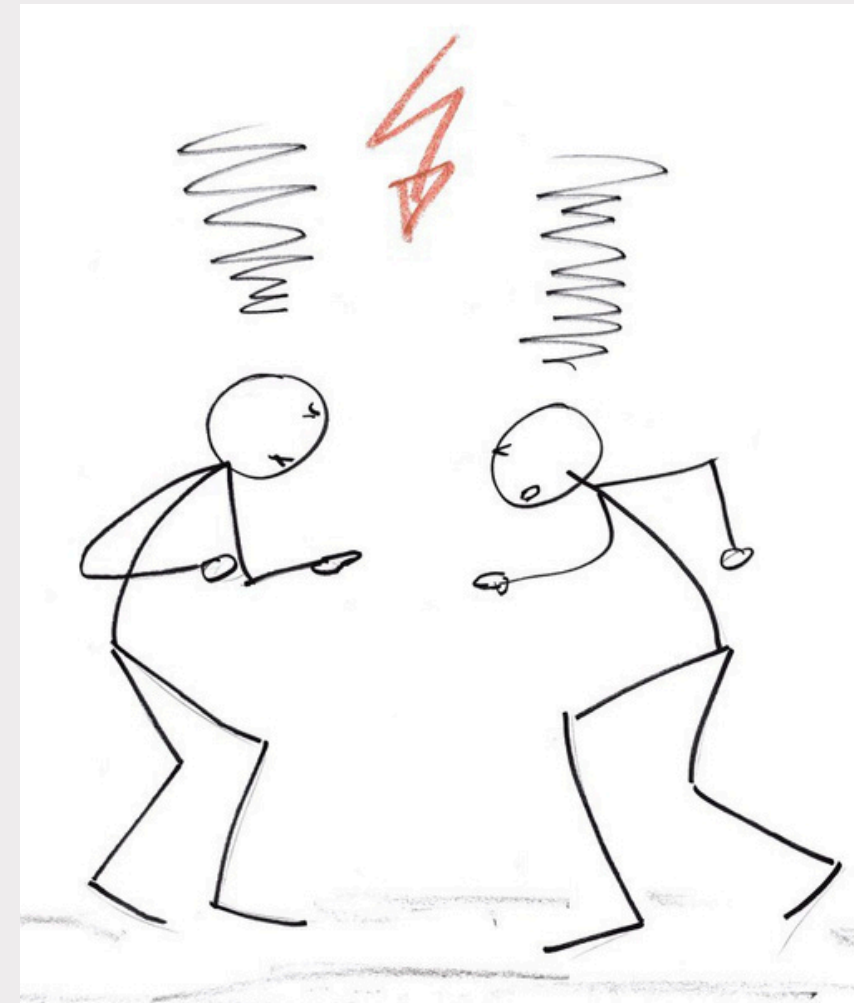


 **Konflikte sind wichtig**



... oder kann das weg?!

Wirtschaftliche Auswirkungen von Konflikten!

- Bis zu 15 % der Gesamt-Arbeitszeit für die Bewältigung von Konflikten
- Erhöhter Aufwand (bis zu 50% der AZ) für Führungskräfte für Konfliktmanagement
- Hohe Fehlzeiten; betriebliche Ängste und Mobbing
- Ausschuss, Fehler, Mehrarbeit, Überstunden und Bearbeitungszeit
- Geringere Produktivität durch innere Kündigung und Motivationsverlust
- Hohe Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung durch Fluktuation und Personalwechsel

ca. 380 Mrd. € wirtschaftlicher Schaden / Jahr in Deutschland

Quellen: KPMG, Institut für Konfliktmanagement der Europa-Universität Viadrina

Wir "brauen" uns einen Konflikt



- Unterschiedliche Meinungen, Interessen, Werte, Ziele oder Bewertungen treffen aufeinander ...
- ... und sind nicht gleichzeitig miteinander vereinbar.
- Beide Konfliktparteien fühlen sich im Recht.
- Das Thema hat für beide eine hohe persönliche Bedeutung.
- Es besteht eine gegenseitige Abhängigkeit und ein Handlungsdruck.
- Negative Gefühle gegenüber dem Konfliktpartner sind entstanden.
- Missverständnis (4 Ohren, Schulz von Thun)



Konflikte sind super!

- Konflikte als Lernchance für persönliches Wachstum
- Stärkung der Eigenverantwortung und Teamdynamik
- Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit
- Bewusstes Konfliktmanagement als Führungskompetenz
- Förderung von Klarheit: Konflikte decken unausgesprochene Themen auf
- Konflikte als Motor für Innovation und Veränderung
- Entwicklung nachhaltiger Lösungen

Wie gehe ich (als FK) mit Konflikten um?

- Die Kunst der Deeskalation: Frühwarnsignale erkennen
- Win-Win-Denken: Interessen statt Positionen verhandeln
- Aktives Zuhören und empathische Gesprächsführung
- Offene und lösungsorientierte Fragen nutzen
- Reframing: Perspektivenwechsel zur Konfliktschärfung
- Gewaltfreie Kommunikation (GfK) als Methode
- Klarheit in der eigenen Kommunikation schaffen



Hinweis aus der Plenumsdiskussion:

Der persönliche Versuch des Verhindern von Konflikten ist extrem anstrengend - und wird nicht funktionieren (s. "Konflikttopf")

Wann und warum Mediation?

- Wann Mediation sinnvoll ist: Eskalierte und festgefahrene Konflikte
- Ablauf einer Mediation: Strukturierter Prozess zur Lösungsfindung
- Prinzipien der Mediation: Allparteilichkeit, Vertraulichkeit, Eigenverantwortung
- Nachhaltige Wirkung: Konfliktlösung ohne Verlierer
- Mediation als präventives Tool für bessere Unternehmenskultur oder zur Vermeidung zukünftiger Konflikte (z.B. Erbschaftsfall, Scheidung u.v.m.)

**Vielen Dank für die offene wie
vertrauensvolle Diskussion**

THANKS!

www.andreas-jelden.com/vernetzen



<https://www.linkedin.com/in/andreasjelden>



Und da ich auf dem BusinessCamp dank Dr. Philip Gabriel gelernt habe, wie wichtig Google Bewertungen sind, freue ich mich natürlich über eine positive Bewertung.

Google Bewertung

<https://g.page/r/CSibBDtGslkaEBM/review>

