

Siegfried Wüst

Konfliktmanagement für Führungskräfte.

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2018 GRIN Verlag
ISBN: 9783668804128

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/441882>

Siegfried Wüst

Konfliktmanagement für Führungskräfte.

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

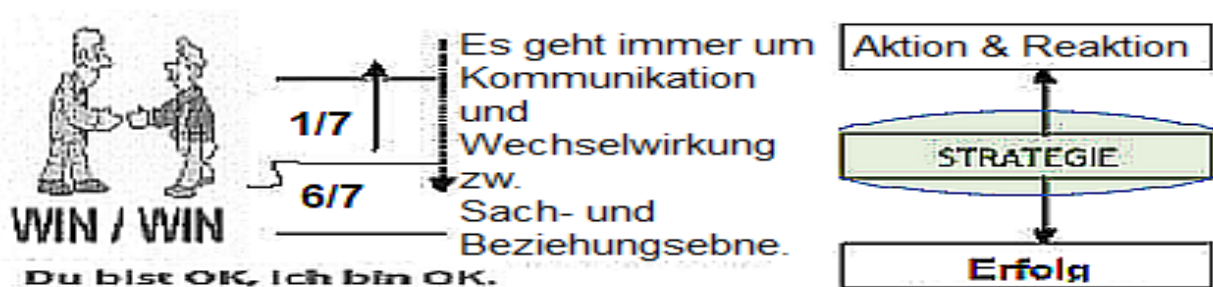
<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Siegfried Wüst – **Thema: KONFLIKTMANAGEMENT für Führungskräfte** - Konflikte gilt es zu lösen, sonst wird es problematisch und oft auch teuer.

Ein Grundproblem aller Konflikte ist in der Regel mangelnde oder ungute Kommunikation.

Kommunikation findet immer auf 2 Ebenen statt: Einer **Sachebene** (1/7) und einer **Beziehungsebene** (6/7). Hier liegen die Ansätze für Konflikte. **Konflikte** haben fast immer eine Tendenz zur Steigerung ihres zumeist destruktiven Energiepotenzials. Oft sind wir sogar Gefangene des eigenen Verhaltensmusters.



Quelle: S. Wüst – Schulungen – Konfliktmanagement – Das sind wichtige Punkte - Respekt - Beziehungsebene

Zum Autor - Siegfried Wüst:

- nun im Ruhestand, fallweise Beratung, Coaching und Impulsvorträge.
- Zuletzt Gesellschafter-Geschäftsführer eines Elektro-Unternehmens,
- dann Mitgeschäftsführer Vertrieb und kaufmännische Verwaltung,
- zum Bereichsleiter Technik und Verkauf,
- über Vertriebsleiter und Leiter der Verkaufsförderung,
- begonnen im Produktbereich, nach einem Technik Studium.



Fortbildungen, als Ergänzung:

Psychologie in der Praxis, Gruppendynamik, Teamarbeit, Rhetorik, Führungstraining mit Führungstechnik Stufen 1 bis 4 (ITT), Verkaufspsychologie (Grünberger Lehrgänge / Dr. Vollrath) und BWL, runden das praktische Wissen ab.

Besondere Stärken: Berufs- und Lebenserfahrung.

Praxis für die Praxis - Weitblick - Zusammenhänge gut erkennen - Menschen achten - Lösungsorientiert sein.

Buchreihe für Führungskräfte: als e-Book oder gedruckt

Verlag : <https://www.grin.com/user/1862381>

- **Führung in einer veränderten Geschäftswelt**
- **Führungskräfte Toolbox Teil III. Wertschöpfung über Wertschätzung.**

Siegfried Wüst – **Thema: KONFLIKTMANAGEMENT für Führungskräfte** -
Konflikte gilt es zu lösen, sonst wird es problematisch und oft auch teuer.

Wo Menschen kommunizieren und agieren entstehen auch Konflikte.

Menschen erkennen oft nicht, dass ihre Gedanken und Urteile nicht identisch zur Realität sein müssen.

Wichtig für den Erfolg einer Organisation/Firma ist gutes Zusammenspiel aller Funktionen; somit Respekt, Vertrauen und Freude an der Zusammenarbeit.

Mit wem wir uns im Beruf am häufigsten streiten:

- **Kollegen** – hier gibt es unterschiedliche Anlässe : Arbeit / Verständnis / Art des Umganges.
- **Chef** – hier ist ein Streit immer problematisch; daher ist sachliche, respektvolle Art wichtig.
- **Kunden** – dies ist der problematischste Fall – Ohne Kunden kein Geschäft !
- **Zulieferern** – Respekt und Vertrauen; sowie eine WIN/WIN Situation erhalten, sind gefragt.
- **Behörden...** / Verwaltungen...- Hier sind Verordnungen und Regeln die Basis
- **Bank** – Dies ist ein sehr gefährliches Feld; Vertrauen und Respekt müssen erhalten sein.

Konflikte lösen - sonst wird es i.d.R. teuer.

Die Leistung der Mitarbeiter kann
bis zu 50% (!) sinken, wenn Sie
Konflikte sich selbst überlassen?

Wichtig für den Erfolg einer
Organisation / Firma ist gutes
Zusammenspiel aller Funktionen;
somit Respekt, Vertrauen und Freude
an der Zusammenarbeit.

Menschen erkennen oft nicht,
dass ihre Gedanken und Urteile
nicht identisch zur Realität sein
müssen.

Quelle: S. Wüst – Schulungen – Konfliktmanagement – Fragen, die sich Führungskräfte oft stellen.

Siegfried Wüst – **Thema: KONFLIKTMANAGEMENT für Führungskräfte** -
Konflikte gilt es zu lösen, sonst wird es problematisch und oft auch teuer.

Fragen, die mir oft von Führungskräften gestellt wurden:

Es gilt ständig „**Beziehungen**“ mit Kunden und Mitarbeitern zu optimieren und zu erhalten? Folglich ist der **Umgang** im Geschäftsleben ganz wesentlich.

Eine "Wirtschaftsprofilierin" sagt: "**Blender verursachen mehr als 50% der Schäden in der Weltwirtschaft ...**"

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=oOf3zCrf0wQ>

Über die fundamentalen **Regeln des Erfolgs** (Alpha Doku.)

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=247r7A07NgE>

Respektvoller/vertrauensvoller Führung folgt hohe Leistungsbereitschaft. Probleme mit einem Augenzwinkern.
Quelle: <http://www.wuest-weiterbildung.com/download.php?f=4de348aeca443f2650de81fd1e8d98b1&target=0>

Erwin Pelzig & Urban Priol: „**Nur wer die Hosen voll hat sucht den frischen Wind.**“

Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=u2p5IPww5jc>

Mitarbeiterführung – heute?

Quelle:

<https://www.youtube.com/watch?v=JUN6eXtZcJg>

8 Regeln für den totalen Stillstand in Unternehmen.

Quelle:

https://www.youtube.com/watch?v=Ug83sF_3_Ec



"Wie gelingt es mir, mich **abzugrenzen**, ohne andere vor den Kopf zu stoßen?"

"Wie **überwinde** ich Widerstände und Blockaden, um meine Ziele zu erreichen?"

"Wie nutze ich meine verfügbare **Zeit** sinnvoll und effizient ?

"Wie erhalte ich **Spaß an der Arbeit** und bin auch besser?"

"Wie finde und definiere ich meine **Ziele** und erreiche sie auch?"

"Wie gewinne ich ausreichend **Zeit** für mich und meine Familie?"

"Ich werde öfters **missverstanden** – liegt das an mir?"

"Wie gestalte ich den **Verlauf einer Sitzung** effektiv?"

"Wie führe ich ein **Gespräch** kurz, nur mit den wesentlichen Inhalten?"

"Wie **gestalte** ich tragfähige Beziehungen zu meinen Mitarbeitern?"

"Wie kann ich in **Präsentationen** Begeisterung erzeugen?"

"Wie kann ich meine **Ziele** erreichen - **ohne verbrannte Erde** zu hinterlassen?"

"Ich denke, meine Leute nicken immer nur und **tun dann doch, was sie wollen.**"

"Wieso muss ich mich **kümmern**, obwohl genau besprochen war, wie es laufen soll?"

"**Mitarbeitergespräche** bringen oft nicht viel. Wie kann ich die anders gestalten?"

"Wie kann ich Mitarbeiter **kontrollieren**, dass es als **Unterstützung** empfunden wird?"

"Wie löse ich unangenehme, oft **konfliktgeladene Situationen** auf, auch wenn es sogar schon mal „zum Konflikt“ gekommen ist?"

Siegfried Wüst – **Thema: KONFLIKTMANAGEMENT für Führungskräfte** -
Konflikte gilt es zu lösen, sonst wird es problematisch und oft auch teuer.

Streiten sich die Menschen nicht oft in Wahrheit über die Meinungen, die sie von den Dingen oder anderen Menschen haben? Jedoch gilt:

Es gibt bei Konflikten i.d.R.
immer



Konflikte die ungelöst anstehen, werden mit der Zeit immer teurer.



Mobbing ist ein Straftatbestand, daher sollte es vermieden sein.

Chefs müssen in der Lage sein, konstruktive Kritik zu geben und so die Arbeit von Mitarbeitern zu verbessern, ohne respektlos zu wirken. Gleichzeitig müssen Führungskräfte **Kritik auch akzeptieren** können, sich selbst hinterfragen und daraus lernen, um in Zukunft besser zu werden.

Entstehende **Konflikte beeinträchtigen die Zusammenarbeit** und folglich das Betriebsklima. Am teuersten sind laut Umfrage (KPMG Konfliktkostenstudie / Basis einer Umfrage unter 4.000 Industrieunternehmen) gescheiterte und verschleppte Projekte: Jeder **2 te Befragte** gibt dafür ungeplant pro Jahr mindestens **50.000 Euro** aus; jeder zehnte über **500.000 Euro**. In **Betrieben bzw. Organisationen** gehen pro 1000 Beschftg. ca. 1500 Arbeitstage/J. durch Konflikte verloren.

Man soll einem Gegner keine übleren Beweggründe zutrauen, als man selber hat.