

Konflikt-Coaching mit azonas[®]

Es ist leichter, Konflikte zu lösen, als mit Ihnen zu leben. Wenn das nur auch die Konfliktparteien wüssten! Denn unter einem Konflikt leiden nicht nur die Beteiligten Personen sondern auch die vielen indirekt beteiligten Menschen (Partner, Kollegen, Mitarbeiter usw.). Faustregel: Je höher ein Konflikt hierarchisch angesiedelt ist, desto mehr Menschen leiden darunter - oft ganze Abteilungen oder sogar das ganze Unternehmen. Was das für die Erreichung ökonomischer Ziele bedeuten kann, liegt auf der Hand. Unternehmerisch betrachtet macht es also fast keinen Unterschied, ob man selbst Teil des Konfliktes ist oder nur Zuschauer. Wenn aber das Lösen von Konflikten angeblich leichter ist, als damit zu leben, warum gelingt die Lösung dann weder den Kontrahenten, noch den Außenstehenden (Kollegen, Mitarbeitern im Unternehmen)?

Antwort:

1. Weil Konflikte stets vielschichtig auf mehreren Ebenen (u.a. auf der bedeutsamen Beziehungsebene) ablaufen und
2. weil Kontrahenten und Außenstehende Teil des Gesamtsystems sind, weshalb das „Ziehen an den eigenen Haaren“ erfolglos bleibt.

Wenn Sie Konflikte und Krisen harmonisch lösen wollen, ist professionelle, externe Kommunikation gefragt. Der wunderbare Nebeneffekt: Alle lernen, Konflikte zukünftig besser zu vermeiden, denn die dazu notwendigen Tools werden selbstverständlich vermittelt. Das schafft Klarheit und Zufriedenheit im Unternehmen durch Steigerung der Kommunikationskompetenz und verbessert die fließende Zusammenarbeit.

In jedem Konflikt geht es um folgende Fragestellungen:

„Woraus besteht der Konflikt und welche Konfliktarten gibt es?“

„Was macht den Konflikt zum Konflikt und was steckt vielleicht noch alles dahinter?“

„Welche wichtigen Informationen können wir durch den Konflikt für uns selbst/das Unternehmen lernen?“

„Was passiert, wenn wir den Konflikt jetzt nicht lösen?“

„Welche Kosten (u.a. Zeit- und Effizienzverluste) entstehen für das Unternehmen durch ungelöste Konflikte?“

Diese zentralen Fragen werden im Konflikt-Coaching bearbeitet. Parallel zur Lösung des Konfliktes werden auch die sozialen Kompetenzen trainiert und verbessert, damit die gelernten Lösungsstrategien auch zukünftig umgesetzt und in den Kommunikations-Alltag integriert werden können.

Welche Vorteile Sie durch die Konflikt-Lösung haben?

- * Sie erhöhen die Zufriedenheit und Stimmung im Unternehmen
- * Sie senken Kosten, die durch Reibungsverluste entstehen
- * Sie sorgen für Spass an der Arbeit und fließende Prozesse
- * Sie motivieren durch neue Strategien zur Konfliktlösung
- * Sie steigern die Toleranz und Flexibilität im Unternehmen
- * Sie verbessern Ihr Verhandlungsgeschick auch in anderen Bereichen

Was passiert in den Coaching-Sessions?

Je nach Konfliktart arbeite ich in Einzelcoachings, „Vier-Augen-Meetings“ oder in Teams mit den beteiligten und betroffenen Personen. Besonders wichtig ist das Erreichen des Ziels: Die Lösung des Konfliktes zum Nutzen des Unternehmens. Der Kreislauf aus Training, Praxis und Feedback ermöglicht den Teilnehmern viele neue Erkenntnisse und die eröffnet viele Entwicklungschancen.

Die Module (u.a.)

- * Der emotionale und psychologische Hintergrund eines Konfliktes
- * Konfliktauslöser und Killerphrasen
- * Das 2-Ebenen-Modell zur Konfliktlösung