



Konflikte & Mikropolitik

- kurzfristig gelöst & langfristig integriert -

Inhalt

Nutzen	2
Produkte initial	3
Produkte verankernd.....	3
Ziele	4
Konfliktphilosophie.....	4

Nutzen

Konflikte und Mikropolitik gehören zum Unternehmensalltag. Sie treten vermehrt auf, wenn Unternehmensabläufe nicht oder widersprüchlich geregelt sind.

Nutzen von Konfliktkompetenz

Wirkungsgrad – Das Dualitätsprinzip besagt, dass ein Unternehmen nur dann seine maximale Leistungsfähigkeit erlangt, wenn neben geschäftlichen auch zwischenmenschlichen Aspekten im Unternehmen gleichermaßen Gewicht gegeben wird. Der professionelle Umgang mit Konflikten erhöht entsprechend den Wirkungsgrad des Unternehmens

Optimierungspotenzial – Konflikte deuten aktiv auf Optimierungspotenzial im Unternehmen. Kompetenzen im Umgang mit Konflikten eröffnen diese für die Unternehmensentwicklung

Mitarbeitermotivation – Die Reduktion von Konflikten und der offene Umgang mit ihnen stärkt das Vertrauen der MitarbeiterInnen in das Unternehmen. Dies hat deutlich positiven Einfluss auf die Mitarbeitermotivation und erhöht die Bereitschaft zur Leistungserbringung

Unternehmenskultur – Konfliktverhalten ist Teil der Unternehmenskultur. Ein offener Umgang mit Konflikten wirkt sich förderlich auf die gesamte Unternehmenskultur aus

Mitarbeiterbindung – Der konstruktive Umgang mit Konflikten steigert die Verbundenheit von Mitarbeitern mit den lernenden Unternehmen

Konfliktminderung – Das Wissen um Konflikte führt kurz-, mittel- und langfristig zu einer Konfliktreduzierung im Unternehmen, unter anderem durch eine Konfliktprophylaxe

Übertragbarkeit – Eine unternehmensweite Konfliktkompetenz macht sich nicht nur innerhalb des Unternehmens bezahlt, sondern auch über deren Grenzen hinaus: Im Umgang mit Kunden, im Projektgeschäft sowie generell in Verhandlungen

Kollegialität – Ein professioneller Umgang mit Konflikten stärkt die Kollegialität unter MitarbeiterInnen, da der Fokus auf der fachlichen Leistungserbringung fokussiert bleibt

Nutzen von *methoform* als Partner im Bereich der Konfliktkompetenz

Modelle – *methoform* hat spezielle menschliche Interaktions- und Konfliktmodelle entwickelt, mit denen die Entstehung von Konflikten einfach und anschaulich aufgezeigt wird

Methoden – Analog zu den Modellen haben wir Methoden zur Vorbeugung, Offenlegung, dem Umgang und der konstruktiven Lösung von Konflikten erarbeitet. Modell und Methoden schaffen ein grundlegendes, sofort anwendbares Konfliktverständnis

Moderation – Durch die Erfahrungen und Schulung von in diskursiver Moderation in Gruppen ist die professionelle moderative Mediation von Konflikten Teil des Ausbildungsprogramms

Produkte initial



Befragungen

Initiale Befragungen von indikativen Gruppen, wie MitarbeiterInnen, Führungskräften und Kunden hinsichtlich Konflikten und Konfliktpotenzialen



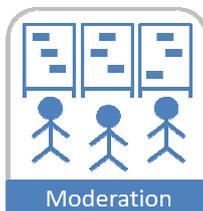
Mediation von Konflikten in Gruppen, mit Hilfe eines moderativen Diskurses

Aktives Herangehen an vorhandene Konflikte mit dem Ziel der Konfliktlösung und dem Herausstellen von Optimierungspotenzialen



Schulung von Sozialkompetenz im Umgang mit Konflikten im Rahmen von Metho-Seminaren

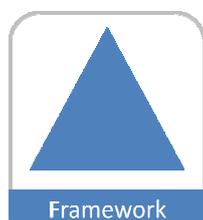
Praktische Vermittlung des komplexen Themas der Sozialkompetenz unter verschiedenen Aspekten.



Schulung professioneller Moderationstechniken in Gruppen zur konfliktfreien Konsensfindung

Mehrtägige aufeinander aufbauende Seminare und Trainings zum grundlegenden Erlernen diskursiver Moderationsführung

Produkte verankernd



Erarbeitung und Etablierung einer konfliktintegrierenden und fehlertoleranten Unternehmenskultur und entsprechenden Leitbildern

Schaffen von Konflikträumen und Ausbildung von Mediatoren

Initiierung eines Konfliktportfoliomanagements zum gezielten strategiekonformen Angehen von Konflikten



Implementierung von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen zum Aufdecken von Konflikten

Ziele

Das Hauptziel von *methoform* besteht darin, dass Unternehmen präzise und reibungsfrei wie Uhrwerke laufen. Die Art des Herangehens an Konflikte ist hierfür eines der entscheidendsten Kriterien:

Konfliktträume – ermöglichen es jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter Konflikte in einem geschützten Raum offenzulegen. Dem Unternehmen wird hierdurch ein elementares Entwicklungspotenzial eröffnet

Offenheit – Mit Konflikten, Mikropolitik und Fehlern wird im Unternehmen offen umgegangen. Nur auf diese Weise wird ein Unternehmen lernfähig

Strategiekonsistenz – Konfliktlösungen werden mit der Unternehmensstrategie über ein **Konfliktportfoliomanagement** gekoppelt

Mediation – Unternehmen stellen neutrale Mediatoren für die Bearbeitung von Konflikten und stellen somit sicher, das gesamte Potenzial von Konflikten nutzen zu können

Mobbing – findet sich auch „in den besten Unternehmen“ wieder. Meist fehlt jedoch die Fachkompetenz, es sachlich anzugehen und daraus für das Unternehmen und seine Prozesse zu lernen. Dies führt zu inneren Kündigungen und zur Prozessstagnation im gesamten Unternehmen. Daher ist es unser Ziel, Unternehmen entsprechende Kompetenzen zu vermitteln

Konfliktphilosophie

methoform betrachtet Konflikte und Mikropolitik als **immer vorhandene Elemente** in Unternehmen

Konflikte und Mikropolitik sind **Indikatoren für Barrieren**, die das Unternehmen in der Entwicklung hindern

Das proaktive und konstruktive Angehen von Konflikten ermöglicht **beschleunigtes unternehmerisches Wachstum**

Das Ignorieren von Konflikten führt zu inneren Kündigungen von MitarbeiterInnen und zur **Unternehmensstagnation**

Entsprechend dem Dualitätsprinzip bringen Unternehmen nur dann die maximale Leistung, wenn sowohl **geschäftliche als auch menschliche Prozesse gleichermaßen integriert** sind

Konflikten muss daher mittel und langfristig explizit **Raum gewährt werden**, um diese neutral angehen und deren Potenzial nutzen zu können