

Reden hilft!

13 Tipps zur Vermeidung von Konflikten für Führungskräfte

Zunächst einmal geht es nicht darum, Konflikte im Unternehmen grundsätzlich zu vermeiden. An dieser Stelle empfiehlt es sich, realistisch zu bleiben: Konflikte sind schlicht und ergreifend unvermeidbar, da Menschen sind, wie sie sind – nämlich unterschiedlich. Vielmehr besteht die Herausforderung darin, Konflikte als etwas „Alltägliches“ zu begreifen und den Umgang mit Konflikten im Unternehmen vorsorglich zu regeln. Darüber hinaus ist es als Führungskraft ratsam, folgende Tipps zu beachten:

Schaffen Sie ein Betriebs- **1** klima, indem sich Ihre Mitarbeiter wohl fühlen und gern zur Arbeit kommen.

Fördern Sie eine offene **2** und transparente Kommunikationskultur, in der sowohl Unterschiedlichkeit als auch die eigene Meinung begrüßt wird.

Entscheiden Sie sich bei **3** der Personalauswahl relevanter Positionen (z. B. Personalabteilung, Führungskräfte) für Menschen, die über menschliche Reife und soziale Kompetenz verfügen.

Regeln Sie den Umgang **4** mit Konflikten präventiv, beispielsweise mithilfe einer Konfliktrichtlinie.

Als Inhaber eines kleinen **5** oder mittleren Unternehmens entlasten Sie sich durch den Einsatz einer „externen Vertrauensperson“.

Ermutigen Sie Ihre Mitar- **6** beiter, im ersten Schritt die Konflikte mit der entsprechenden Person direkt zu klären.



Lassen Sie **7** sich nicht in Mitarbeiterkonflikte „hineinziehen“.

Ergreifen **8** Sie nicht Partei, bevor Sie die unterschiedlichen Sichtweisen gehört haben.

Erkennen Sie Konflikte **9** frühzeitig und bieten Sie Ihre Hilfe bei der Konfliktlösung an.

Reduzieren Sie Ursachen, **10** die Konflikte begünstigen (z. B. unklare Rollenverteilung).

Verzichten Sie auf die be- **11** wusste Herbeiführung von Krisen im Unternehmen.

Schaffen Sie Weiterbil- **12** dungsmöglichkeiten für Ihre Beschäftigten, die die Konfliktkompetenz stärken.

Überprüfen Sie von Zeit **13 zu Zeit Ihr eigenes Konfliktverhalten.** Als Führungskraft üben Sie eine Vorbildfunktion aus. Ihr Verhalten ist der Maßstab für Ihre Mitarbeiter und wird bewusst oder unbewusst im täglichen Miteinander nachgelebt. Erkennen Sie bei sich selbst Defizite, dann schämen Sie sich nicht. Sie haben es so gelernt und niemand kann aus seiner Haut. Betrachten Sie es als Lernfeld und lassen Sie sich unterstützen.



Leseprobe Ratgeber Mediation: Worauf sind die meisten Konflikte im Unternehmen zurückzuführen?

Segelt ein Unternehmen im ruhigen Fahrwasser und unter verlässlicher Führung, kommt es erfahrungsgemäß seltener zu Konflikten. Umstände, die im Arbeitsleben Konflikte fördern, sind: Häufiger Wechsel des Managements, Umstrukturierungsmaßnahmen, Provokation und bewusste Herbeiführung von Krisen im Unternehmen (Management by Crisis), Unternehmensfusionen, Unklarheiten bei der Arbeitsorganisation und Rollenverteilung, unzureichendes Konfliktmanagement und Führungsdefizite der verantwortlichen Personen.

Ein ehrliches und aufrichtiges
„Es tut mir leid!“
bewirkt mehr als man glauben mag.