

Herausforderung: Konfliktmanagement

Diese 5 Tipps helfen Vorgesetzten bei der Konfliktvermeidung

1 Ziele

Setzen Sie sich und Ihren Mitarbeitenden klare und erreichbare Ziele. So steuern Sie die Tätigkeiten auf die Bahnen der Unternehmensziele.



2 Koordination

Planen Sie gut und nehmen Sie sich genügend Zeit dafür. Berücksichtigen Sie alle verfügbaren Ressourcen (Mitarbeitende, Mittel und Zeit) in Ihrer Planung.

3 Motivation

Zögern Sie nicht mit der Wertschätzung gegenüber Ihrer Mitarbeitenden. Das wirkt motivierend und fördert ein konstruktives Arbeitsklima. Je konkreter Sie eine Leistung anerkennen, desto wirkungsvoller ist das Lob.

4 Information

Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über den Sinn und Zweck ihrer Aufgaben. Nur dann können sie eine optimale Leistung erbringen.

5 Kommunikation

Unterstützen Sie eine offene und konstruktive Kommunikationskultur. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich ungestört mit Ihnen auszutauschen und führen Sie regelmässige Gespräche mit Ihrem eigenen Vorgesetzten.

Ausfälle von Arbeitskräften durch Überforderung und Konflikte im Team nehmen zu. Wo Menschen zusammenarbeiten, treffen natürlicherweise unterschiedliche Sichtweisen, verschiedene Interessen, verbunden mit mangelnder Motivation aufeinander. Dies kann zu Spannungen führen und zu einem Konflikt auswachsen. Hier erfahren Sie, auf welche Punkte es bei der Vermeidung und Bewältigung von Konflikten ankommt.

Kommt es trotzdem zu einem Konflikt mit Ihren Mitarbeitenden, sind folgende vier Kernwerte bei der Lösung essenziell:

Selbstverantwortung

Jeder erwachsene Mensch kann, darf und muss im Konfliktprozess Selbstverantwortung übernehmen. Die anderen dürfen ihn darin nicht einschränken. Wünsche, Interessen, Ängste müssen kommuniziert und akzeptiert werden.

Gleichberechtigung

Unterschiedliche Hierarchieebenen sind oft ein Fakt. Allerdings müssen dennoch die Standpunkte, Anliegen und Kernanliegen aller gleichermaßen zu ihrem Recht kommen. Interessen müssen letztlich verhandelt werden; dazu gehört der Mut die jeweiligen Interessen zu gewichten.

Ehrlichkeit

Keine unehrlichen Kuschellösungen zulassen! Und in jedem Schritt ehrlich die Sichtweise darlegen und auch wirklich den Kern entfalten und den Konflikt nicht in Nebenschauplätze verschieben.

Klarheit

Den Beteiligten klarmachen, wie das Vorgehen bei der Konfliktbearbeitung ist. Sie müssen wissen, worauf sie sich einlassen. Auch sollen die Rollen in der Konfliktbearbeitung klar festgelegt werden.

Deshalb lohnt sich Konfliktmanagement

- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Produktivitätszunahme
- Höhere Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Bessere Teamarbeit und Atmosphäre im Betrieb
- Grösseres Potenzial für Innovationen
- Attraktivitätssteigerung auf dem Arbeitsmarkt



Heinz Feldmann ist Sicherheitsfachmann bei der Beratungsstelle für Unfallverhütung in der Landwirtschaft (BUL). 2022 bietet er an fünf Standorten den Kurs Personal- und Konfliktmanagement.



Weitere Infos unter
<https://www.bul.ch/angebote-und-kurse>