

Psychische Gesundheit in Unternehmen

BGM am Puls der Zeit



Tagung am Mittwoch, 3. April 2019, in Herrsching

Forum C Konflikt- und Führungskultur in Unternehmen lösungsorientiert gestalten

Der Kooperationspartner: Konsens e. V. / Mobbing Beratung München

Die Mobbing Beratung München entstand 1993 im Amt für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern als Initiative von Fachkräften und Betroffenen. 1996 ist sie in die Trägerschaft des unabhängigen, gemeinnützigen Vereins „Konsens – Gesellschaft zur Gestaltung fairer und humaner Arbeitsbeziehungen e. V.“ übergegangen. Besonderes Kennzeichen der Mobbing Beratung München ist, dass sowohl Betroffene beraten, als auch Betriebe qualifiziert und unterstützt werden. Zu den Angeboten zählen beispielsweise die Begleitung bei der Aufarbeitung von Mobbingprozessen sowie bei der Planung und Durchführung betriebsinterner Aktivitäten gegen Mobbing. JobkonfliktFeuerwehr kann zeitnah und zielgerichtet unterstützen, um „brennende“ oder schwelende Konflikte zu löschen. Weiterhin bietet Konsens e. V. die Qualifizierung von Führungskräften zur Gestaltung einer konstruktiven Weiterentwicklung der Unternehmens- und Konfliktkultur an.

Inhalte des Forums

Tradierete betriebliche Mythen wie „Bei uns läuft alles reibungslos“ oder „Bei uns gibt es keine Konflikte“ sind überholt – dagegen gefordert ist eine neue Konfliktkultur, die Konflikte



als Energiequelle sieht und gestaltet. Konfliktkultur meint die Einstellung zu Konflikten und den tatsächlichen Umgang mit Konflikten im betrieblichen Alltag. Wichtige Elemente einer Unternehmens- und Konfliktkultur sind unter anderem informelle betriebliche Spielregeln und betriebliche Normen. Diese zeigen sich auf organisatorischer Ebene, aber auch auf Führungsebene, der eine besondere Verantwortung für den Umgang mit Konflikten zukommt.

In diesem Workshop möchten wir mit den Teilnehmern gemeinsam herausarbeiten, welche relevanten Stellschrauben es mit Blick auf die Organisationsstruktur und das Führungsverhalten gibt, um im Konfliktfall lösungsorientiert handeln zu können. Ziel ist, dass die Teilnehmer Impulse für die Umsetzung in ihrem konkreten Arbeitsumfeld mitnehmen können.

Kontakt Daten

Ute Schmidmayer

JobkonfliktFeuerwehr

E-Mail: schmidmayer.ute@konsens-consulting.de

Christine Christ

Diplom-Psychologin, Coach, Konsens e. V.

E-Mail: info@konsens-consulting.de

Teja Flanhardt

AOK Bayern – Die Gesundheitskasse

Betriebliches Gesundheitsmanagement

E-Mail: teja.flanhardt@by.aok.de



Psychische Gesundheit in Unternehmen

Forum C – Konflikt- und Führungskultur in Unternehmen

Herrsching, 03.04.2019

Forum C

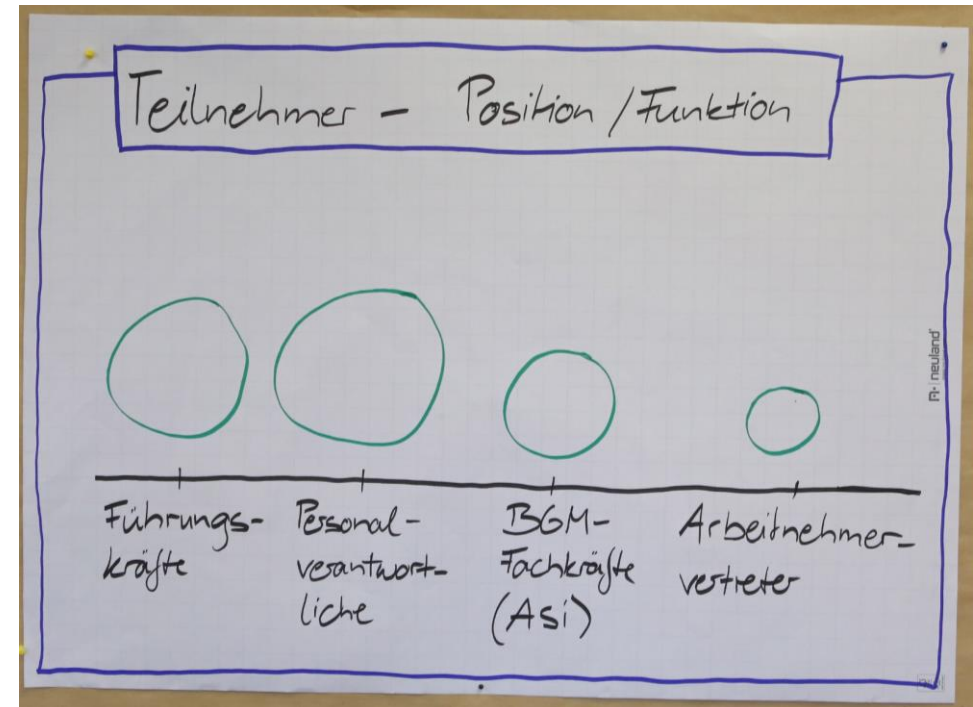
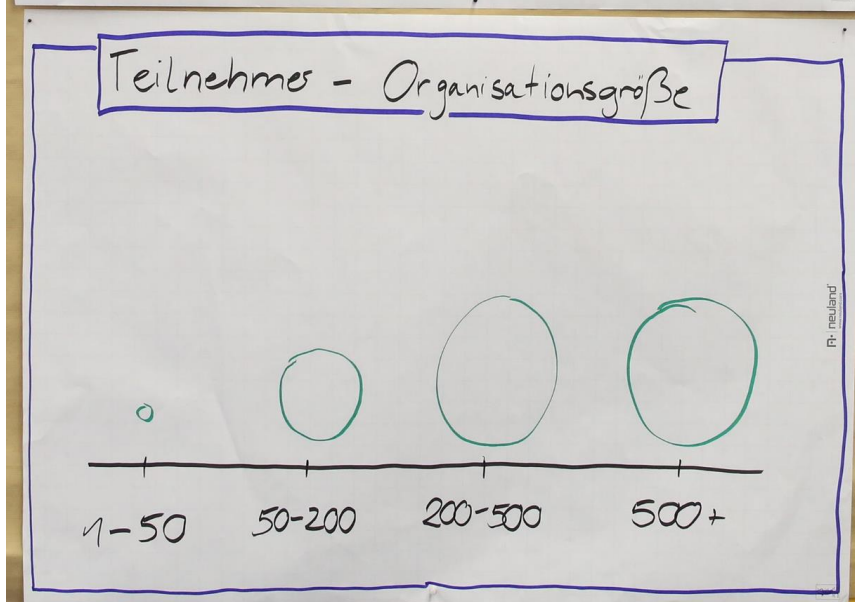
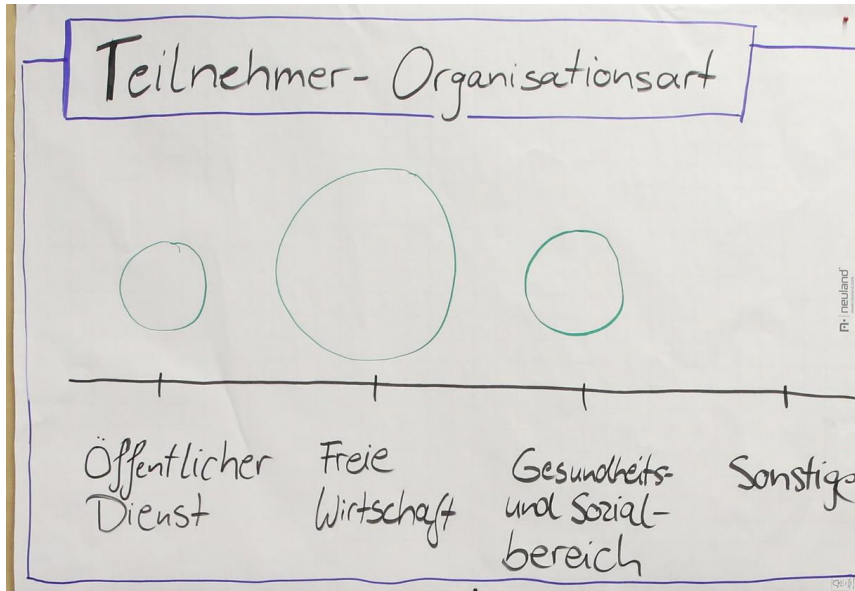
Konflikt- und Führungskultur in Unternehmen lösungsorientiert gestalten

Ute Schmidmayer, Beraterin JobkonfliktFeuerwehr
Christine Christ, Diplom-Psychologin, Coach, Konsens e. V.

Moderation: Teja Flanhardt

Raum: Seminarraum 2



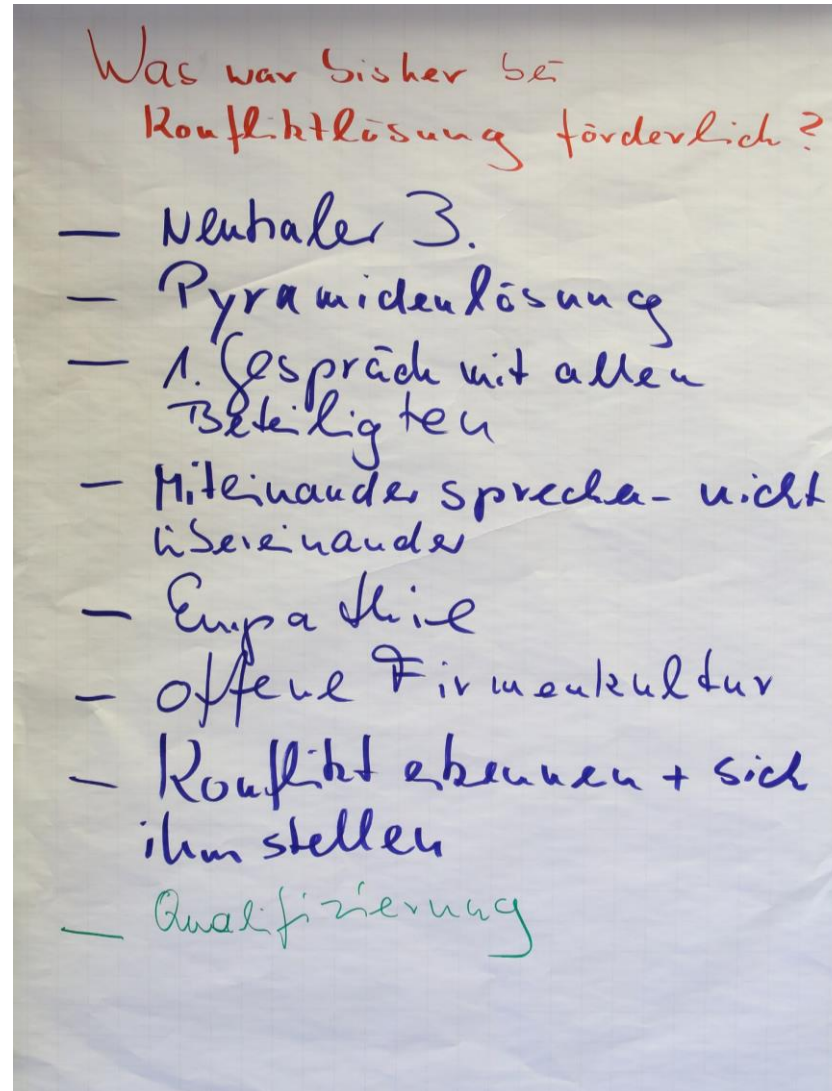


Was war bisher bei
Konfliktlösung hinderlich?



- nicht sehen wollen
- nicht zuhören können/wollen
- zu lange warten
- „Sammel-Listen“
keine
- Sachlichen, unvoreingenommenen
Gespräche
- Tabuisierung von Konflikten
- Angst vor Image-/Machtverlust
- Fehlendes Generationen-
verständnis (beidseitig)

Was war bisher bei
Konfliktlösung hinderlich?










- Kommunikationsunfähigkeit
- Fehlendes Verständnis für
unterschiedliche Herkunft/
kulturelle Unterschiede etc.



Stellschrauben für eine lösungsorientierte Konflikt- und Führungskultur

-  - Qualifizierung der Führungskraft für Konfliktlösung
-  - Prävention: Potentielle Konfliktfelder frühzeitig identifizieren und gestalten

Stellschrauben für eine lösungsorientierte Konflikt- und Führungskultur

-  - Ansprechpartner im Betrieb
-  - Konfliktbeauftragte/Lotsen
-  - Betriebs-Personalrat
-  - Gesundheitsbeauftragter/Sozialberatung
-  - Qualifizierung der Ansprechpartner
-  - Definition eines Konfliktbearbeitungsprozesses und der entsprechenden Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten
-  - Betriebsvereinbarungen für Konflikt- und/oder Gesundheitsthemen
-  - Mitarbeiter-/Teambesprache (als etabliertes Tool)
-  - Verantwortungsbereitschaft der zuständigen Führungskraft d.h. Präsenz zeigen + Initiative ergreifen

Was war sicher seit
der Konfliktlösung
wunderlich??

- fehlende Kommunikation
- Konflikt(lösungs)vermeidung durch Führungskraft (Tabuisierung)
- fehlende Aussprache mit allen Beteiligten
- Suchen von „Sündenböcken“
- Untertstellungen

- Uneinsichtigkeit
- Führungsstil
- Bagatellisierung von Konflikten
- Beratungsresistenz / mangelnde Reflexion
- Zeitdruck
- mangelnde Neutralität
- fehlende Unterstützung ^{etwa} durch die nächsthöhere Hierarchieebene / Rückendeckung
- Art der Kommunikation

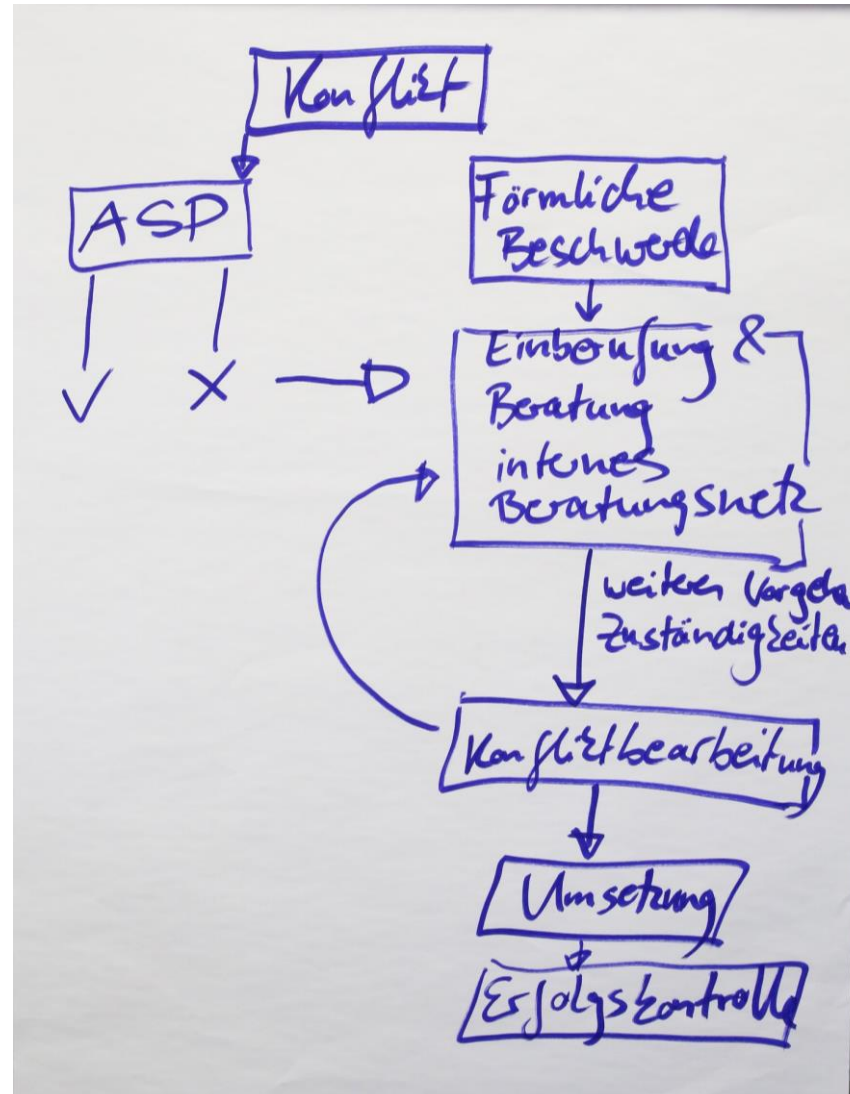
Stellschrauben für eine lösungsorientierte Konflikt- und Führungskultur

- Verantwortungsbereitschaft der zuständigen Führungskraft d.h. Präsenz zeigen + Initiative ergreifen
- Qualifizierung der Führungskraft für Konfliktlösung
- Prävention: Potenzielle Konfliktfelder frühzeitig identifizierung + Gestaltung

Stellschrauben für eine lösungsorientierte Konflikt- und Führungskultur

- Ansprechpartner im Betrieb
 - Konfliktbeauftragte/-lotsen
 - Betriebs-/Personalrat
 - Gesundheitsbeauftragter/Sozialberatung
- Qualifizierung der Ansprechpartner
- Definition eines Konfliktbearbeitungsprozesses und der entsprechenden Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten
- Betriebsvereinbarungen für Konflikt- und/oder Gesundheitsthemen
- Mitarbeiter-/Teamingespräche

Fotoprotokoll Forum C 14:30-15:45 Uhr



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!