

Konfliktmanagement



www.gswSeminare.de

Seminarziel

Die Teilnehmer können souverän und emotional gelassen auf Konflikt-Partner zugehen und dadurch mit ihnen gemeinsam Lösungen finden.

Teilnehmer

Das Seminar wendet sich an die Führungskräfte, die Konflikte aktiv erkennen, moderieren und lösen wollen und müssen, um den Erfolg des gesamten Unternehmens sicherzustellen.

Termine

Die aktuellen Termine finden Sie unter <http://www.gswseminare.de/termine/index.htm>

Seminarleiter

Günter H. Seipp

Seminargebühr

Je Teilnehmer 858,97 Euro
zzgl. der ges. MwSt.

Im Preis sind die Seminarunterlagen sowie eine zeitlich unbegrenzte, schriftliche Beratung zu allen Fragen, die Konflikte betreffen, enthalten.

Anmeldung

gswSeminare
Haltnerner Straße 525
45770 Marl
Tel.: 02365 50 333 73
Fax: 02365 50 333 74
info@gswSeminare.de

Konflikte sind Wegweiser zum Erfolg!

Deshalb ist es im Verhältnis zu anderen Aufgaben einfach, im Konflikt zu führen. Aus diesem Verständnis entsteht die Forderung, dass Führungskräfte lernen müssen, souverän und kompetent mit Konflikten umzugehen! Häufig fehlt lediglich die Erfahrung, so dass bei der Konfliktbewältigung neue Probleme entstehen! Daher stehen praktikable Lösungen im Zentrum dieses an der Praxis orientierten Seminars!

Konflikte gehören zu unserem täglichen Leben. Zwischen Personen, Gruppen, Organisationen und auch zwischen Völkern und Nationen sind Konflikte allgegenwärtig. Überall treten Veränderungen und damit Konflikte auf. Denn Veränderungen stören das Gleichgewicht.

Da Konflikte für lebende Organismen unvermeidbar sind, hängt unser persönlicher Erfolg davon ab, wie wir mit Konflikten umgehen und sie handhaben. Konflikte besitzen Gefahren der Zerstörung und Handlungsunfähigkeit, aber auch Chancen für die Weiterentwicklung und Verbesserung. **Veränderungen sind notwendig, Konflikte unvermeidbar!**

Das trainieren Sie:

- So kritisieren Sie richtig
- Die Fragetechnik in Konflikten gezielt und richtig anwenden
- Die fünf gefährlichsten Konfliktquellen und akzeptable Lösungen
- Körpersprache richtig interpretieren und gezielt einsetzen
- Mit fairer Dialektik eigene Ziele realisieren
- So reagieren Sie gekonnt auf unsachliche Kritik
- So sorgen Sie für Entspannung

Das können Sie sofort anwenden:

- Sicherheit ausstrahlen - 7 Regeln
- Für Beruhigung sorgen - 10 Möglichkeiten
- So lösen Sie jeden Konflikt - 14 Tipps
- Einwände entkräften - 9 Methoden
- Einen guten Abschluss finden - 7 Wege



Günter Seipp ist engagierter, erfolgreicher Managementberater aus Überzeugung mit einer klaren Botschaft:

„Du veränderst deine Welt! Oder sie bleibt, wie sie ist.“

Neben seiner publizistischen Arbeit ist er seit 1985 als Trainer und Coach tätig. Seine Trainertätigkeit in offenen und firmeninternen Seminaren führte zu einer Vielzahl von Fachbeiträgen in denen er u.a. zum Thema Konfliktbewältigung wertvolle Anregungen und Tipps gegeben hat.

... und das sagen Teilnehmer

- ... insbesondere die Art, auf die jeweils sehr spezifische Situation jedes einzelnen Seminarteilnehmers einzugehen, verdient hohe Anerkennung!
Personalleiter, Mainz
- Ihr Seminar ist das mit Abstand beste Seminar, dass ich kenne, wir werden unsere Mitarbeiter gerne schicken.
Leiter Development, Bremen

Handelsblatt **Junge Karriere** – *Eine Lektion Konfliktmanagement*

Dampf muss raus

Seminare, in denen man den Umgang mit Konflikten lernt, haben Konjunktur. Junge Karriere wollte wissen, was man da eigentlich lernt. Ein renommierter und erfahrener Trainer zu dem Thema ist Günter Seipp. Hier seine Lektionen:

Wie Konflikte entstehen. Konflikte entwickeln sich bevor es jemand merkt. Sie entstehen unterschwellig, stauen sich an – auch wenn die Beteiligten Spannungen noch gar nicht bewusst wahrnehmen. Irgendwann kommt der Moment, wo klar wird: „Da läuft was schief“. Der Konflikt wird zum ersten Mal realisiert. Viele Menschen reagieren noch weiter mit Verdrängung.

Löst sich der Knoten nicht von selbst, steigt der Leidensdruck langsam an, der Konflikt wird auch gefühlt. Der Mensch merkt: „Da ist etwas, das kann ich nicht mehr unter den Teppich kehren.“ Und irgendwann platzt der Kragen, es kommt zum Ausbruch. Und der ist um so explosiver, je länger der Druck sich aufgestaut hat. Dabei muss das „Luft machen“ nicht immer mit einem lauten Knall, einem hysterischen Zusammenbruch oder Schreianfall verbunden sein – es gibt auch Menschen, die ziehen sich in die Schmollecke zurück, verweigern die Zusammenarbeit oder sabotieren still und leise. So machen sie klar: „So nicht! Jedenfalls nicht mit mir!“ ... Normalerweise kann eigentlich niemand mehr, wenn ein Knoten erst einmal vernehmbar geplatzt ist, an einem Konflikt vorbeischaun. Eine Lösung muss her.

Gewinner und Verlierer. Wie einfach oder schwierig sich die Lösung eines Konfliktes erreichen lässt, hängt stark von der Art des Konfliktes ab ...

→ Den vollständigen Artikel und die kompletten Tipps finden Sie im Internet auf unserer Homepage www.gswSeminare.de unter Aktuelles oder in der Rubrik „Pressestimmen“.

Das sagt die Presse ...

„Enormer Kostendruck, Rationalisierung und Fusionen belasten das Klima in zahlreichen Unternehmen. Stellen- und Hierarchieabbau in schlanken Unternehmen haben den Druck auf Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen erhöht. Kein Wunder, dass es immer häufiger zu Konflikten am Arbeitsplatz kommt, die das betriebswirtschaftliche Budget zusätzlich belasten.“ (Die Welt)

„Wie sage ich's meinem Chef oder meinem Mitarbeiter – nämlich, dass sie etwas falsch machen – ohne sie zu beleidigen? Wie überhaupt bringe ich Kritik vor, ohne Abwehrreaktionen auszulösen und möglichst so, dass die Kritisierten auch noch dankbar sind? Wie lenke ich Gespräche so, dass ich mich durchsetze, aber meine Gesprächspartner sich nicht beeinflusst fühlen? Probleme dieser Art sieht man bei gswSeminare eher als Künste, die man lernen kann.“ (Welt am Sonntag)

Faires Streiten Ein Konflikt kann in der Regel nur bewältigt werden, wenn beide Streitparteien diese Regeln beherzigen:

- Der Einstieg in schwierige Dialoge beginnt damit, dass man zunächst einmal Atmosphäre schafft. Dann sollte man Wertschätzung äußern. Und als nächstes direkt in das Problem einsteigen. Eventuell müssen Fakten zunächst einmal geklärt werden.
- Nicht den wunden Punkt beim Gegner angreifen!
- Beide Seiten müssen ihre Wut ausdrücken können!
- Verwenden Sie Ich-Botschaften statt Du-Botschaften!
- Benutzen Sie die Sprache des anderen, korrigieren Sie ihn nicht und lassen Sie ihn sein Gesicht wahren.
- Vor allem: Kritisieren Sie nicht vor anderen.
- Akzeptieren Sie den Gegner als Mensch und beziehen Sie auch sein Kind-Ich mit ein.
- Der psychologische Mechanismus des Konflikts und der Aggression ist der, dass die Konfliktparteien sich durch die jeweils andere bedroht fühlen. Die Ursache für dieses Gefühl der Bedrohung wird der anderen Partei zugeschrieben, selbst wenn diese unschuldig ist. Es schwindet die Empathie ...