



1

**komet** systemische  
beratung

## Vier Hypothesen

1. **Konflikt-Management-Kompetenzen** werden **zentraler**, da Arbeitswelt agiler, vernetzter, komplexer
2. Führungskräfte brauchen Kompetenzen:
  - aufkeimende Differenzen **früh erkennen**, Ausbreitung, Polarisierung verhindern
  - ausgebrochene Konflikte mit **massgeschneiderten Vorgehensweisen** konstruktiv lösen

www.komet-beratung.ch | Sempach Station – Winterthur – Zürich

2

2

3. **Aufwand für Organisationen** Konflikte zu lösen, nimmt zu.
4. Wer führt, **prägt die Konfliktkultur** einer Organisation massgeblich.

3

## Zielsetzung für Organisationen

- **Aufwand** für Konfliktlösung, Bereinigung von Differenzen, gute Entscheidungsfindung klein halten
- Sicherstellen, dass die gesamte **Führungscrew konfliktkompetent** ist
- diese Kompetenzen im **Alltag** verkörpern

4

## Erfahrungen komet

- Konflikt-Kompetenz für Führungskräfte als Kernkompetenz, **Kaskade von Oben**
- Tools kurzfristig **abrufbar und verfügbar**
- Systemisch: Die Wirkung einzelner Führungskräfte verpufft, wenn nicht die **gesamte Organisation/Einheit** die Werte integriert



## Konfliktmanagement im Gesamtsystem 3- Säulen-Modell

5

## Konfliktmanagement: 3-Säulen-Modell

Die Erfahrungen von komet: in Arbeitsmodell zusammengestellt.

### Ziel:

Erhöhung der Konflikt-Kompetenz in ganzen Organisationen oder Organisations-Einheiten

### Vorgehen:

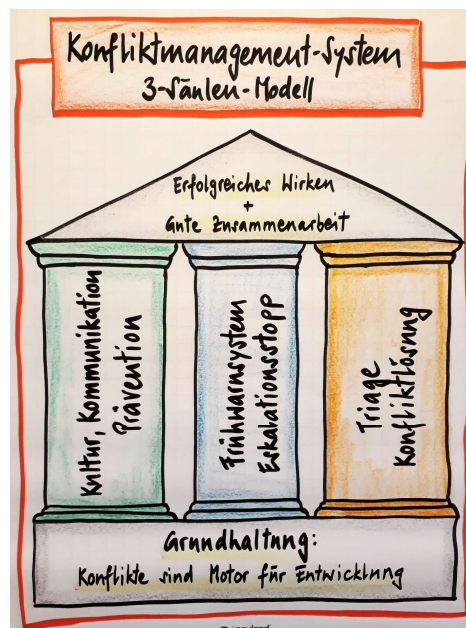
- welche Säulen in der Organisation bereits wie implementiert
- fehlende Elemente schrittweise ergänzen

6

## Ziel Workshop

Erfahrungen und Modell vorstellen  
und zur Diskussion stellen.

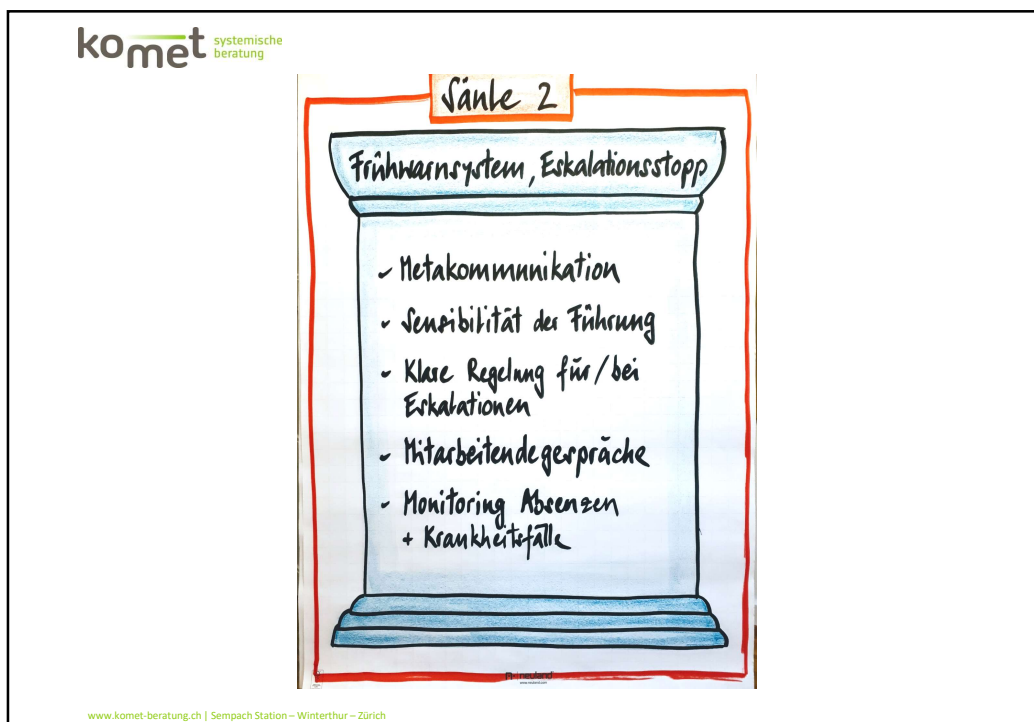
7



8



9



10

**komet** systemische  
beratung

**Säule 1**

**Kultur, Kommunikation, Prävention**

- Transparente Entscheide und Strukturen
- Feedback-Kultur
- Fehlerkultur
- Klarheit über Wege und Zuständigkeiten für das Konfliktmanagement
- 'offene Türen'

www.komet-beratung.ch | Sempach Station - Winterthur - Zürich

11