

Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A

Recognizing the quirk ways to get this book **Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A** is additionally useful. You have remained in right site to start getting this info. acquire the Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A belong to that we have enough money here and check out the link.

You could purchase guide Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A or acquire it as soon as feasible. You could speedily download this Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A after getting deal. So, when you require the books swiftly, you can straight get it. Its fittingly completely easy and in view of that fats, isnt it? You have to favor to in this tell

Konfliktmanagement Im Unternehmen Mediation Und A

2021-06-06

KAMREN AUGUST

Mediation GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,2, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Villingen-Schwenningen, früher: Berufsakademie Villingen-Schwenningen, Sprache: Deutsch, Abstract: Konflikte konstruktiv managen zu können, gilt als entscheidende Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Wo immer Menschen sich begegnen und zusammenarbeiten müssen, entstehen Konflikte. Sie kosten Energie, Zeit und Geld und machen den Beteiligten das Leben schwer. Für betriebliche Organisationen bedeuten sie eine besondere Gefahr, da der Unternehmenserfolg maßgeblich von der Leistungsfähigkeit, dem Engagement und der Bereitschaft zur Zusammenarbeit der Mitarbeiter abhängt. Diese haben jedoch neben einer gemeinsamen, dem Unternehmensziel dienlichen Aufgabe, individuelle Bedürfnisse und Werte, welche sie ebenfalls befriedigen wollen. Wann immer sich diese Ziele und Bedürfnisse bzw. deren Verwirklichung und Befriedigung beeinträchtigen oder sogar aus schließen, besteht Konfliktpotenzial. Werden resultierende Konflikte nicht ernst genommen oder falsch angegangen, beeinträchtigen sie das Arbeitsklima möglicherweise dauerhaft. Nicht zuletzt deshalb ist es notwendig, das Verständnis für Konflikte zu schulen und sinnvolle Methoden zu deren Handhabung einzuführen. Konflikte können aber auch positive Auswirkungen haben. Aufgestaute Aggressionen und Spannungen können abgebaut und Defizite sichtbar gemacht werden. Auch deshalb ist es notwendig, über das Wesen von Konflikten Bescheid zu wissen und einen offenen Umgang mit ihnen zu fördern. Ziel dieser Studienarbeit ist es, das allgemeine Verständnis für Konflikte zwischen Individuen, insbesondere in Organisationen, zu fördern und Möglichkeiten zu einer erfolgsversprechenden Bewältigung aufzuzeigen. Hierbei wird unter anderem auf die Mediationsmethode eingegangen. Die Erkenntnisse sollen sowohl Führungskräfte als auch normale Angestellte für Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz aber auch in anderen Lebens

Konfliktmanagement als sinnvolles Instrument für Unternehmen GRIN Verlag

In dem Band wird anhand zahlreicher Praxisbeispiele dargestellt, wie Konflikte in Unternehmen traditionell gehandhabt werden und welche neuen Formen der Konfliktbearbeitung es gibt. Innovative Methoden und ihre Einsatzmöglichkeiten werden nachvollziehbar dargestellt, wobei sich der Autor auf die Mediation als wirkungsvolle Form der Konfliktlösung konzentriert. Frage- und Gesprächstechniken der Mediation werden leicht verständlich erklärt, die Einführung von Mediation in Organisationen wird anhand von Fallstudien und eines Vorgehensmodells erläutert.

Die Bedeutung des Konfliktmanagements im Unternehmen Springer-Verlag

Konflikte zu lösen wird für Führungskräfte immer wichtiger, denn das rasche Tempo der Veränderungen und die immer stärkere Konfrontation mit anderen Kulturen mehren das Konfliktpotenzial. Gerhard Schwarz, ausgewiesener Experte für Konfliktmanagement, vermittelt vielfältige Anregungen für den konstruktiven Umgang mit Konflikten. Er macht deutlich, welchen Sinn Konflikte haben und wie wichtig es ist, Konflikte anzuerkennen. Eine zentrale These lautet: Das Konfliktverhalten von Einzelnen, Gruppen oder Organisationen lässt sich zunächst nur dadurch verbessern, dass zwischen dem Auftreten des Konfliktes und seiner Lösung eine ausführliche Analysephase eingeschaltet wird. Jetzt in der 9., überarbeiteten Auflage mit nützlichen Ergänzungen. Eine spannende und inspirierende Lektüre, unverzichtbar für erfolgreiches Konfliktmanagement in der Praxis. Mit vielen Beispielen.

30 Minuten Mediation GRIN Verlag

Das vorliegende Buch bietet einen übersichtlichen Einblick in die Arbeitsweisen und Vorteile der Internen Mediation und ist somit ein wertvoller Beitrag zur Entwicklung der Konfliktkultur von Unternehmen.

Konfliktmanagement: Mediation als Möglichkeit der Konfliktbewältigung in Profit-Unternehmen GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2001 im Fachbereich BWL - Unternehmensführung, Management, Organisation, Note: 1,5, Hochschule Koblenz (ehem. FH Koblenz) (.), Veranstaltung: Seminar Unternehmensführung, Sprache: Deutsch, Abstract: „Wenn zwei Menschen immer wieder die gleichen Ansichten haben, ist einer von ihnen überflüssig!“ (Winston Churchill) Wo immer Menschen zusammenarbeiten und sich begegnen entstehen Konflikte. Sie entstehen, da jeder Mensch seine eigenen Ziele, Bedürfnisse, Erwartungen und Wertvorstellungen hat, die er realisieren bzw. befriedigen möchte. Konflikte gehören somit zum täglichen Leben, ob im privaten oder beruflichen Bereich. Ihr Verlauf hängt stark davon ab, wie wir mit ihnen umgehen und lernen, sie zu bewältigen. Gerade in betrieblichen Organisationen führt es durch die beiden, scheinbar schwer zu vereinbarenden Zielsetzungen: hohen Gewinn zu erwirtschaften und zwischenmenschliche Beziehungen zu pflegen, zu einer Vielzahl von Konflikten. Hier können durch die Folgeerscheinungen ungelöster Konflikte nicht nur das Betriebsklima und die Arbeitszufriedenheit dauerhaft beeinträchtigt, sondern sogar wichtige Unternehmensziele in Frage gestellt werden. Daher ist es für alle Führungskräfte und Mitarbeiter wichtig, über ein Verständnis und eine Methodik von Konfliktbewältigung zu verfügen.

Konfliktmanagement GRIN Verlag

Dieses Buch veranschaulicht die konkrete Vorgehensweise für das lösungsfokussierte Konfliktmanagement, die Mediation sowie Strukturaufstellungen und zeigt dabei mögliche Synergien auf. Acht fundierte Kapitel stellen unterschiedliche Konzepte vor, die von der klassischen Mediation über zentrale Frage- und Settingtechniken bis hin zu Anwendungsbereichen in der Einzelarbeit reichen. Es richtet sich an Unternehmenspraktiker und Experten und bietet Einblick in die tatsächlich wirkungsvollen Formate, die sich im Konfliktmanagement in Unternehmen besonders bewährt haben. Mit Fallbeispielen und direkten Handlungsempfehlungen.

Betriebliche Konfliktlösung durch Mediation Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Mediation ist eine bewährte Methode zur Konfliktlösung, die Sie selbst anwenden können. Dieses essential stellt anschaulich den Weg vom Problem zur Lösung anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis dar. Die Grundprinzipien dieses Verfahrens sowie der Ablauf nach dem Phasenmodell und die Gesprächstechniken werden nachvollziehbar erläutert. Ebenso werden andere Verfahren zur Konfliktbearbeitung neben der Mediation sowie deren Vor- und Nachteile beschrieben. Darüber hinaus werden weiterführende Fragen nach Mediationsausbildung und der Suche nach geeigneten Mediatoren beantwortet, aber auch die Grenzen des Verfahrens beleuchtet.

Wirtschaftsmediation innerhalb eines Betriebes und Abgrenzung zu anderen Maßnahmen der Konfliktregelung diplom.de

Restrukturierungen, Führungs- und Personalentscheidungen, Outsourcing-Projekte, Unternehmenskäufe und Fusionen sind der Nährboden für versteckte und offene Konflikte. Wenn Konflikte eskalieren, ist die Zielerreichung gefährdet, die Geschäftsbeziehung angeschlagen und die Motivation oft zerstört. Am Ende bleiben teure Prozesse und ein hoher Energie- und Zeitverschleiß. Der Umgang mit Konfliktsituationen sollte also unbedingt eine Aufgabe der Führung sein. Bernd Nolte erklärt in seinem aktuellen Buch, was Mediation ist. Er zeigt Schritt für Schritt, wie sie richtig abläuft: von der Klärung des Standpunktes, der Ausarbeitung und Bewertung der Optionen bis zum Erzielen einer Vereinbarung. Außerdem beschäftigt er sich damit wie verschiedene Persönlichkeitstypen mit Konflikten umgehen und wie ein Scheitern verhindert werden kann. Das Buch ist eine Toolbox für den Umgang mit Konfliktsituationen im Berufsleben, mit vielen Checklisten, Analyse-Hilfsmitteln und Leitfäden.

Konfliktmanagement für Führungskräfte GRIN Verlag

Dieses Buch untersucht interdisziplinär die Erfolgsfaktoren für Wirtschaftsmediation. Rechtsanwalt und Mediator Dr. iur. Detlev Berning hat renommierte Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft eingeladen, Einblick zu geben in die jeweilige Konfliktkultur ihrer Bereiche und in ihre Erfahrungen mit Mediation. Im Fokus steht dabei die Frage, unter welchen Voraussetzungen Mediation Erfolg haben kann, welchen Veränderungen Organisationen sich stellen (müssen) und welche Entwicklungen in Zukunft zu erwarten sind. Zudem wird diskutiert, inwiefern Mediation in Unternehmen und anderen Organisationen zu „guter Führung“ beitragen kann. Mit Interviews und Fachbeiträgen von Prof. Patrick Sensburg (Mitglied des Deutschen Bundestages), Prof. Claude-Hélène Mayer (Universität Frankfurt/Oder), Dr. Gerhard Stamer (Universität Bamberg), Dr. Antje von Dewitz (Vaude), Martin Kind (Kind Hörgeräte) sowie Vorständen, Aufsichtsräten und anderen Top-Managern.

Mediation im Unternehmen Springer-Verlag

Masterarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Soziologie - Soziales System, Sozialstruktur, Klasse, Schichtung, Note: 2,3, Technische Universität Kaiserslautern (Sozialwissenschaften), Veranstaltung: Organisation und Kommunikation, Sprache: Deutsch, Abstract: In dieser Masterarbeit möchte ich dazu anregen, Konflikte näher zu betrachten und sich bezüglich der Lösung konstruktive Möglichkeiten zu überlegen. In der Regel entsteht eher die Tendenz beim Auftreten von Konflikten, diese möglichst schnell zu lösen oder sie sogar erst einmal zu ignorieren. Jeder Konflikt stellt allerdings eine emotionale Belastungs- und Stresssituation dar. Diese hochbelastete Arbeitssituation lässt den Mitarbeiter dann auch handlungsunfähig werden. Daher ist es unabdingbar im Streitfall Abstand zu nehmen, um begreifen zu können, was eigentlich geschehen ist. Konflikte wirken oft, als wären sie unüberwindbar. Sie stören die Arbeitsabläufe und führen auch im Alltag zu Missemphindungen. Diese Störungen sind immer an Gefühle gekoppelt. Im Innern mit Nervosität, im Äußern mit Angstgefühl oder Gereiztheit. Diese Störungen, wie sie Berkel ausführt, können unter Umständen die Funktionalität einer Einheit, einer Organisation oder einer Einrichtung enorm beeinträchtigen. Diese Hilfe deklariert man in der Fachsprache als Konfliktmanagement. Konfliktmanagement, meint in eine vorhandene Auseinandersetzung einzugreifen, um einen positiven Ablauf zu unterstützen. Mittels des Konfliktmanagements kann so auf diverse Verhaltensweisen, Ansichten und Vorstellungen der jeweiligen Konfliktparteien Einfluss genommen werden. Konfliktmanagement basiert schwerpunktmäßig auf der Position, dass Disproportionen in menschlichen Handlungsweisen elementare Bausteine des sozialen Lebens sind. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, konstruktiver mit Konflikten umzugehen. Schlagworte: Kommunikation, Sozialwissenschaft, Kindertagesstätte, Mediation, Workshop, Masterarbeit, Sozial, Kindergarten, Teambildung, Coaching, Qualitätsstandards, Team, Teammitglied, Wissenschaft

Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation GRIN Verlag

Unter Konflikten am Arbeitsplatz leiden die Menschen und das Betriebsklima. Deshalb holen sich immer mehr Betriebe die professionelle Hilfe eines Mediators, um wieder zu einer fruchtbaren und wertschätzenden Zusammenarbeit zu finden. Monika Heilmann möchte Verständnis für den Mediationsprozess schaffen und Hemmschwellen von Mitarbeitern, Führungskräften und Personalmanagern gegenüber einer Mediation abbauen. Sie schildert, was Mediation im betrieblichen Alltag bewirken kann, und macht das Verfahren der Mediation transparent. Anschaulich und praxisnah wird so nachvollziehbar, wie durch Mediation Konflikte nachhaltig beigelegt und Win-win-Lösungen gefunden werden können.

Mediation am Bau - Wirkung und Methode Springer-Verlag

In allen klassischen Arbeitsfeldern der Sozialarbeit treten Konflikte auf. Ein Sozialarbeiter muss sich ihnen stellen. Denn häufig übernimmt er wegen seiner Position eine Vermittlerrolle, etwa zwischen seinem Klienten und einer Institution oder beim Interessensausgleich in familiären Auseinandersetzungen. Dabei ist es immer sinnvoll, Methoden konstruktiver Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung handhaben zu können. Das Buch liefert zunächst Grundlagenwissen zur Entstehung und zur Dynamik von Konflikten in sozialen Arbeitsfeldern. Es stellt anschließend die wichtigsten Kommunikationsmethoden und Konfliktbearbeitungsinstrumente vor, wobei der Schwerpunkt auf der Mediation liegt, die im Methodenkoffer Sozialer Arbeit derzeit zu den modernsten und anerkanntesten Verfahren zählt.

Konfliktmanagement Vahlen

Im Räderwerk von Unternehmen müssen Konflikte keine Kostentreiber sein, sie können eine Chance sein. Richtig gesteuert und bearbeitet, lassen sich Konflikte schon im Vorfeld entschärfen und für das Weiterkommen der Organisation nutzen. Das Buch stellt den Ansatz von "Systemdesign" vor, der - Mediation, - Organisationsentwicklung, - Systemische Beratung und - Coachingmiteinander kombiniert. Mit Methoden zur Gesprächsführung, Konfliktanalyse und Projektsteuerung sowie mit Werkzeugen, wie zum Beispiel Eskalationsmechanismen, bietet es zudem einen Praxis-Baukasten für ein optimales Konfliktmanagement.

Systemisches Konfliktmanagement GRIN Verlag

Ein Praxisbuch zur Konfliktlösung in Unternehmen Dieses Praxishandbuch beleuchtet die Entstehung von und den Umgang mit Konflikten in Unternehmen und zeigt, wie diese insbesondere im Rahmen von Mediationsverfahren gelöst werden können. Behandelt werden vor allem die Fragen: Wie erkenne ich Konflikte? Welcher Konflikttyp bin ich selbst? Wie kann ich als Vorgesetzter/r mit Konflikten von MitarbeiterInnen umgehen? Was ist Mediation? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gibt es? Wie funktioniert Mediation in hierarchischen Systemen? Wie geht man mit Krisen während eines Mediationsverfahrens um? Welche Besonderheiten gibt es bei (Groß-)Gruppenmediation?

Einflüsse der Mediation auf das Betriebsklima eines Unternehmens Linde Verlag GmbH

Inhaltsangabe: Problemstellung: Konflikte sind seit jeher ein Phänomen der menschlichen Existenz und des Zusammenlebens. Der Mensch begreift sich als ein Individuum, kann aber nicht ohne Kontakt zu anderen Menschen existieren. „Der Kontakt zwischen Individuen bedingt das Aufkommen von Konflikten, denn jedes Individuum hat eigene Interessen und trifft eigenständige Entscheidungen. Diese Entscheidungen konfliktieren mit Entscheidungen anderer, im sozialen Umfeld agierender Individuen.“ Dies gilt nicht nur in sozialer, sondern auch in ökonomischer Hinsicht. In jahrtausendelangen Prozessen, die mit als evolutionär wie auch revolutionär empfundenen Umbrüchen verbunden waren, haben sich die heutigen wirtschaftlichen Verhältnisse entwickelt, die wir als unsere Realität ansehen. Ein ständiger Bestandteil dieser Veränderungen, die sich im Laufe der Geschichte immer schneller und intensiver vollzogen haben, sind Konflikte. Sicherlich haben sich im Laufe der menschlichen Entwicklung die Ursachen, die Arten, die Wahrnehmungen und vor allem der Umgang mit Konflikten gewandelt. Überdauert hat die Tatsache, dass Konflikte unabhängig von der menschlichen Entwicklung existieren und durch die fortschreitende Komplexität durch die Vergrößerung der Anzahl an Menschen und Menschengruppen zunehmen und die Konfliktodynamik sich verschärft. Dies bedeutet, dass komplexe Strukturen wie die einer unternehmerischen Organisation mit ihren internen Vernetzungen und ihren vielfältigen Verbindungen zur betrieblichen Umwelt, mit formellen und informellen Strukturen, sich ständig mit dem Thema Konflikt konfrontiert sehen. Unternehmen und Organisationen sind daher von vielfältigen Interessen, Bewertungen und Betrachtungen bestimmt. Aus diesen Unterschiedlichkeiten wird deutlich, dass Konflikte funktional und häufig sogar von existenzieller Bedeutung sind. Eine auf reine Harmonie bedachte Organisation wird möglicherweise notwendige Veränderungsprozesse nicht erkennen, die Kreativität und Innovation ihrer Mitglieder nicht voll ausschöpfen können und damit nur einen Teil des Produktivitätspotenzials ausnützen. Die Beziehungen der Konfliktparteien in Unternehmen sind mittelfristig, wenn nicht gar dauerhaft. Es liegt im Interesse aller Beteiligten, dass die Arbeits- und Produktionsfähigkeit der Unternehmen bzw. der Unternehmensteilnehmer erhalten bleibt. Die Konfliktkultur ist im Arbeits- und Wirtschaftsbereich stark verrechtlicht. Juristische Auseinandersetzungen sind oft zeit- und [...]

Konflikt und zugenäht neobooks

Studienarbeit aus dem Jahr 2004 im Fachbereich BWL - Unternehmensführung, Management, Organisation, Note: 1,0, Fachhochschule Jena (Betriebswirtschaft), Veranstaltung: Mediation, Sprache: Deutsch, Abstract: Konflikte sind Element allen Lebens und besitzen eine „hervorragende schöpferische Kraft“, sind sie doch ein natürliches und zutiefst notwendiges Phänomen im zwischenmenschlichen Miteinander. Wo sie fehlen, unterdrückt oder nur scheinbar gelöst werden, halten sie den Wandel auf bzw. reduzieren ihn. Werden sie stattdessen akzeptiert und konstruktiv verarbeitet, bleibt der Prozess stetigen Wandels sowie eine kontinuierliche Weiterentwicklung erhalten. Gerade weil es ihnen gelingt über den Status quo hinauszugehen, sind Konflikte ein essentielles Lebenselement der Gesellschaft: Konflikt ist Leben. Mediation ist ein Verfahren des modernen Konfliktmanagements, wengleich der Mediationsgedanke an sich, eine sehr alte Methode der Konfliktlösung – insbesondere in China und Japan - darstellt. Speziell in China wird es als Schande angesehen, Gerichte zur Klärung persönlicher Belange in Anspruch nehmen zu müssen. In der chinesischen Volksrepublik leben derzeit fünfmal so viele Menschen wie in den Vereinigten Staaten, dennoch genügen 5% der Rechtsanwälte, die in den USA erforderlich sind. Im ersten Abschnitt dieser Arbeit werden grundlegende Aspekte, auf denen die Arbeit aufbaut, vorab abgehandelt und erläutert. Dazu zählt zunächst die Definition des Begriffs „Mediation“. Ferner soll die Rolle des Mediators aufgegriffen & die dafür erforderlichen Kompetenzen aufgezeigt werden. Da die Mediation ein Instrument zur Konfliktlösung ist, komplettiert die Darstellung dieser Konfliktproblematik den ersten Abschnitt. Im zweiten Gliederungskomplex stehen Fragen der Implementierung von Mediationsverfahren in modernen Unternehmen im Fokus. Es wird geschildert in welchen Anwendungsfeldern ein solches Verfahren empfehlenswert ist und welche Gestaltungsprinzipien das Unternehmen berücksichtigen sollte. Darüber hinaus sollen die Vorteile die der Unternehmung durch die Implementierung von Mediation erwachsen, aber auch die Nachteile und Grenzen, auf welche ein Unternehmen stoßen kann, aufgeführt werden.

Mediation am Arbeitsplatz GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,7, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese wissenschaftliche Hausarbeit wirft einen Blick auf das Konfliktmanagement in Unternehmen. Ziel dieser Hausarbeit ist es, die im Seminar erworbenen Kenntnisse in wissenschaftlicher Weise zu vertiefen und einen Einblick in die Vielfältigkeit des Konfliktmanagements zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen sollen dem Leser und der Leserin zunächst die Begrifflichkeiten von „Konflikt“ und „Konfliktmanagement“ nähergebracht werden. Zudem wird ein erster Einblick gegeben, mittels welcher Maßnahmen der Konfliktbegriff seine Anwendung im Konfliktmanagement findet.

Anschließend wird der Ablauf eines typischen Konfliktes dargestellt. Darauf folgend wird der Fokus konkret auf das Konfliktmanagement im Unternehmen gelegt, indem die Ziele und Aufgaben des Konfliktmanagements erörtert und die einzelnen Rollen veranschaulicht werden. Auf dieser Basis aufbauend, findet eine Konfliktanalyse im Unternehmen statt, die die Thematik weiter vertieft, indem verschiedene Konfliktformen und -ursachen dargestellt, sowie die aus den Konflikten resultierenden Auswirkungen beleuchtet werden. Daran anschließend lassen sich verschiedene Verhaltensmuster feststellen. Konkret wird dabei auf Konfliktfelder im Unternehmen, auf grundsätzliche Konfliktverschärfen, auf Konflikttypen, sowie auf verschiedene Konfliktmodelle eingegangen. Zuletzt wird auf das „Konfliktmanagement als Führungs- und Personalaufgabe eingegangen und die Fragestellung abschließend diskutiert.

Konfliktmanagement und Wirtschaftsmediation in modernen Unternehmen Kohlhammer Verlag

Inhaltsangabe: Zusammenfassung: Zentrales Thema der Arbeit ist die Frage nach der Existenz einer einheitlich definierbaren Konfliktkultur in deutschen Unternehmen und in welcher Weise die Anwendung von Mediation Einfluss auf deren Entwicklung nehmen kann. Folgende Fragen werden dabei beantwortet: - Gibt es eine Konfliktkultur, so wie es bewusst oder unbewusst gelebte Unternehmenskulturen gibt? - Wie gut sind Mitarbeiter und Führungskräfte mit dem Thema Konflikt vertraut? - Wie entstehen innerbetriebliche Konflikte? - Wie werden diese wahrgenommen? - Inwieweit werden die Chancen von Konflikten genutzt? - Wie kann eine allgemeine Konfliktkultur in Unternehmen beschrieben werden? (Aufgreifen des Ist-Zustandes). - Welche Entwicklung könnte sie unter dem Einfluss mediativer Verfahren durchlaufen? (Formulierung eines Soll-Zustandes). Antworten auf jene Fragen liefern Interviews mit Mediatoren (N = 25, Mediationen kumuliert = 886). Durch offene Fragestellung wird untersucht, ob ein allgemein zutreffendes Verhaltensmuster in Bezug auf die Entstehung, den Verlauf und die Bearbeitung von Konflikten in Unternehmen existiert. Hieraus abgeleitet wird eine Definition des Ist-Zustandes sowie eine zukunftsweisende Einflussnahme mediativer Elemente auf die Konfliktkultur in Unternehmen. Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis I Abbildungsverzeichnis V Abkürzungsverzeichnis VI 1. Einleitung 1 1.1 Problemstellung 1 1.1.1 Themenabgrenzung 3 1.1.2 Zielsetzung 4 1.2 Gang der Untersuchung 4 2. Konflikte im Unternehmen 5 2.1 Der Konflikt - einige Begriffsdefinitionen 5 2.1.1 Konfliktgegenstand und Konfliktursache 8 2.1.1.1 Manifeste und latente Konflikte 8 2.1.1.2 Der perzipierte Konflikt 9 2.1.1.3 Intrapersonelle und interpersonelle Konflikte 10 2.2 Zur theoretischen Entstehung von Konflikten 10 2.3 Zum theoretischen Umgang mit Konflikten 11 2.3.1 Die Sach- und Beziehungsebene 12 2.4 Instrumente zur Konfliktregelung 14 2.4.1 Der traditionelle Weg 14 2.4.2 Alternative Konfliktregelungsverfahren 14 2.4.2.1 Mediation 15 3. Konfliktlösung durch Mediation 17 3.1 Das Harvard-Konzept 18 3.2 Anwendungsbereiche der Mediation 20 3.3 Anwendungsgegenstände der Mediation 20 3.4 Der optimale Zeitpunkt für Mediation 21 3.5 Zur Kompetenz eines (Wirtschafts-)Mediators 23 3.5.1 Kommunikative Kompetenzen 23 3.5.2 Soziale Kompetenzen 24 3.5.3 Emotionale Kompetenzen 26 3.5.4 Juristische Kompetenzen 27 4. Zur Konfliktkultur in Unternehmen 29 4.1 Der Kulturbegriff in seiner historischen [...]

Konfliktzünder Zeit Springer-Verlag

Die Führungskraft der Zukunft muß vor allem eine Managertugend stärker als bislang entwickeln: Konfliktkompetenz. Eine spannende Lektüre, die viele Einsichten vermittelt und zeigt, wie effektives Konfliktmanagement möglich ist - zum Vorteil des Unternehmens und aller Beteiligten.

Konfliktmanagement im Unternehmen GABAL Verlag GmbH

Konflikte gehören im Wirtschaftsleben zum Alltag. Nicht alltäglich ist hingegen ihre nachhaltige Lösung durch psychologische Mediation. Mediation ist ein Verfahren zur außergerichtlichen Lösung dieser Konflikte, in dem die Tiefenstruktur des Konflikts analysiert wird, um gemeinsam zu einer fairen Gewinner-Gewinner-Lösung zu gelangen. Dazu ist es unerlässlich, die hinter den konkurrierenden Positionen stehenden Interessen und Motive aufzudecken, individuelles Gerechtigkeitserleben zu berücksichtigen und Emotionen als wesentlichen Teil des Konfliktgeschehens anzuerkennen. Genau diese Kernelemente psychologischer Mediation werden im Buch vorgestellt. Ein zentrales Anliegen ist es dabei, vorhandene wissenschaftliche Erkenntnisse der Psychologie über die Entstehung und Lösung von Konflikten für die Praxis nutzbar zu machen. Das Buch gibt einen umfassenden Überblick über Methoden und Techniken der psychologische fundierten Wirtschaftsmediation. Ihre Wirksamkeit wird wissenschaftlich begründet, das Verfahren und das ihm zugrunde liegende Phasenmodell werden praxisnah beschrieben. Ein detailliert kommentiertes Fallbeispiel rundet das Buch ab. Letztlich zeigt dieses Buch, dass sich Wirtschaftsmediation nicht nur kurz- und mittelfristig aus betriebswirtschaftlicher Sicht »rechnet«, sondern dass mit der nachhaltigen und psychologisch fundierten Lösung von Konflikten auch langfristig eine neue Unternehmenskultur gestärkt werden kann. Es ist somit auch ein Kompass für diejenigen, die Konflikte im Arbeitsalltag in ihrer psychologischen Struktur verstehen und nachhaltig lösen wollen.