


## Version 1 (ab September 2000)

**Dr. Gerhard Kapl** Consulting • Training • Coaching



Home • Die Neuigkeiten • Das Unternehmen • Die Schwerpunkte • Die Themen • Das Trainer-Team • Die Kunden

**Dr. Gerhard Kapl**  
Consulting • Training • Coaching

A-4020 Linz, Lärchenauerstraße 2a  
Telefon: +43 732 787805  
Fax: +43 732 787805-13  
E-Mail: [office@kapl.at](mailto:office@kapl.at)

Suche:

Last update:  
2009-08-21

[Kostenlose Analyse für Ihre persönliche Standortbestimmung](#)

[Impressum](#) • [Allgemeine Geschäftsbedingungen](#) • [Weiterempfehlung](#)

Designed by [crestpower](#)

## Version 2 (ab Oktober 2009)



**Dr. Gerhard Kapl**  
Consulting • Training • Coaching

Kontakt Sitemap Download  Suche

Home Unternehmen Consulting Training Coaching Kunden News

**Kontakt:**  
**Dr. Gerhard Kapl**  
Consulting • Training • Coaching  
Lärchenauerstraße 2a  
A-4020 Leonding  
Telefon: +43 / (0)699 10 78 78 05  
E-Mail: [office@kapl.at](mailto:office@kapl.at)  
Anreise: [Google Maps](#)



**Aktuelles, 17.02.2020**  
**„Hilfe, mein Problem spricht!“**  
In manchen Problemlösungs-Ratgebern kann man folgenden Tipp lesen: „Um ein Problem zu lösen, muss man sich zunächst vom Problem lösen“ – sprich: in die Außenperspektive gehen. Manchmal ist genau das Gegenteil sinnvoll: Mitten rein ins Problem.  
[Lesen Sie mehr](#)



## Einzeltraining

# Konstruktive Konfliktlösung

### Sie kennen das vielleicht ...

- Anstatt einen Konflikt zu lösen, streiten die Beteiligten nur darüber, wer Schuld ist.
- "Letzte Woche haben wir das doch geklärt, und heute funktioniert es schon wieder nicht!"
- "Wenn das nicht endlich anders wird, dann ...!"
- "Das zahl' ich dem aber heim!"
- "Du hast doch damals auch ..."
- "Du machst doch auch immer ..."

Im Zusammenleben von Menschen sind Konflikte unvermeidlich. Konflikte sind uns unangenehm, weil sie oft mit Stress verbunden sind. Andererseits enthalten sie schöpferische Energie und sind eine wesentliche Chance für unsere Weiterentwicklung.

Konflikte zu verdrängen ist keine Lösung. Die Konfliktursache besteht weiter und erzeugt Spannungen. Und "Konfliktlösungen", bei der es Gewinner und Verlierer gibt, sind ein Teufelskreis. Der Verlierer versucht häufig in einem neuen Konflikt sein angeschlagenes Selbstwertgefühl wieder zu heben – oft ein endloser Kreislauf.

Auf der Ebene von Organisationen können unbewältigte Konflikte die Leistungsfähigkeit eines Teams, einer Abteilung oder des gesamten Unternehmens erheblich beeinträchtigen. Schwelende Konflikte binden Energie, die innerhalb des Unternehmens "verpufft", anstatt für Wertschöpfung und Kundennutzen zur Verfügung zu stehen.

Die Kunst des konstruktiven Konfliktmanagements liegt darin, Konflikte als Chancen zu begreifen und das schöpferische und kraftvolle Potential eines Konflikts für die Entwicklung der MitarbeiterInnen und des Unternehmens zu nutzen.

Um einen Konflikt erfolgreich lösen zu können, müssen wir uns des Konflikts bewusst werden. Wir müssen uns klar machen, was uns stört und was wir statt dessen wollen. Wir brauchen den Mut und den Willen zu einer konstruktiven Konfliktlösung. Erst dann haben wir die Chance, mit dem/r "KonfliktpartnerIn" in einem offenen, vertrauensvollen Gespräch eine Lösung zu finden, aus der alle einen Vorteil ziehen.

Darüber hinaus spielen innere Konflikte eine wichtige Rolle in unserem Leben. Auch hier ist es wichtig, diese zu erkennen, sie als mögliche "Weggabelungen" ernst zu nehmen und zu bearbeiten.

"Wer als einziges Werkzeug einen Hammer hat, neigt dazu, alles wie einen Nagel zu behandeln"  
(Abraham Maslow)



### Zielgruppe:

- Führungskräfte und MitarbeiterInnen
- TeamleiterInnen
- ProjektleiterInnen

### Ziele und Inhalte:

- Die eigenen Konfliktmuster erkennen (Einstellung zu Konflikten, Konfliktstrategien, Kommunikationsmuster)
- Die individuellen Auslöser für Konflikte verstehen
- Den eigenen Beitrag zu Konflikten begreifen
- Symptome und Ursachen von Konflikten erkennen und analysieren
- Konstruktive und destruktive Strategien zur Konfliktbewältigung
- Die Rolle der eigenen Kommunikation, Wahrnehmungen, Erwartungshaltungen und Werte bei der Entstehung und Lösung von Konflikten
- Konflikt-Verdrängung: Ängste, die uns hindern, einen Konflikt anzusprechen
- Konstruktiver Einstieg in Konfliktgespräche
- Aufbau eines offenen Gesprächsklimas – Vertrauen schaffen
- Verbesserung des eigenen Kommunikationsverhaltens bei Kritikgesprächen und Konflikten
- Entwicklung kreativer, partnerschaftlicher und zielorientierter Formen der Konfliktlösung
- Faires Streiten
- Konstruktiver Umgang mit Emotionen (Konstruktive und destruktive Aggression, Ängste etc.)
- Konflikt-Vorbeugung
- Mobbing: Erscheinungsformen, Ursachen und Folgen, Prävention
- Die Rolle der vermittelnden Partei
- Interventionstechniken zur Konflikt-Moderation
- Konfliktlösung in Teams

**Dauer:** Seminar: 3 Tage

**Alternativ:** Seminar 2,5 Tage + 1/2 Tag Follow up