

Führungsstile & Umgang mit Konflikten

(Teil I)

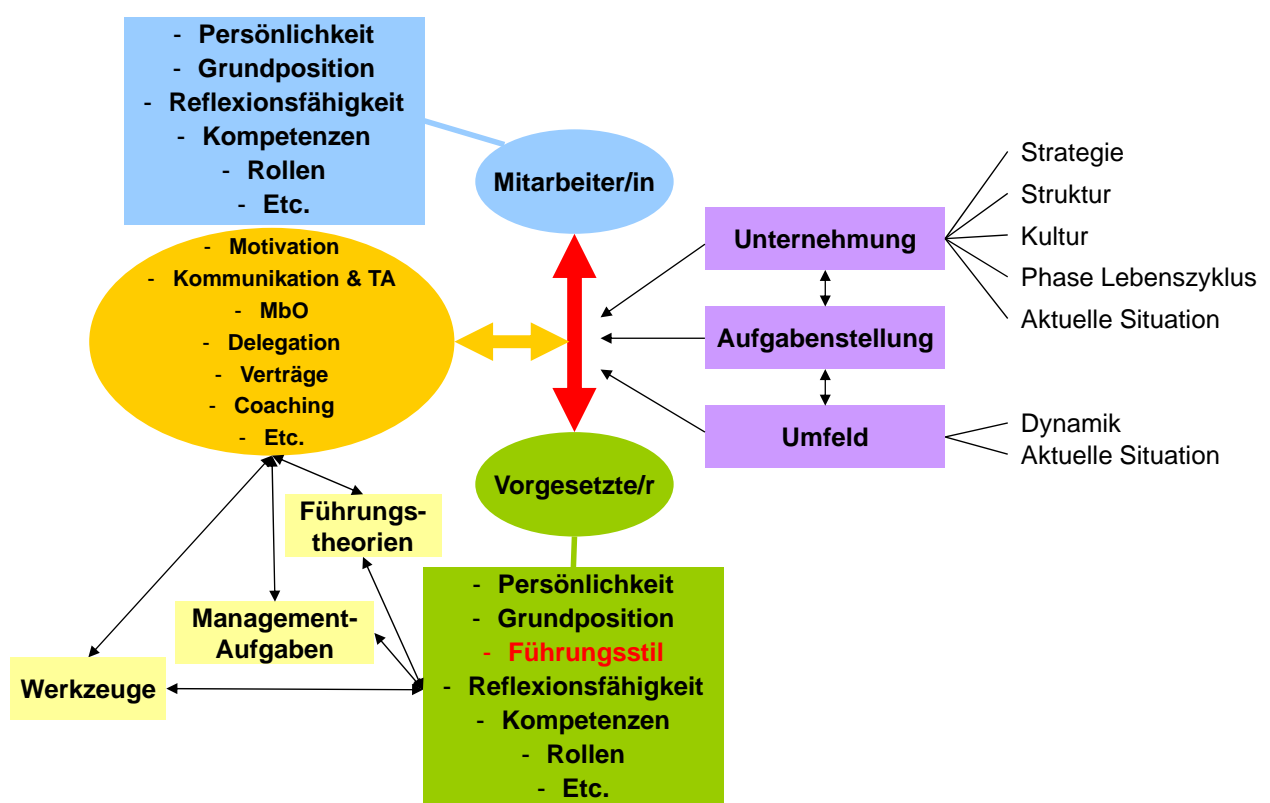
Gastvortrag an der ETH Zürich
Vorlesung Management

Maya Bentele

21. Mai 2013

Personaler Aspekt

Führung im Überblick



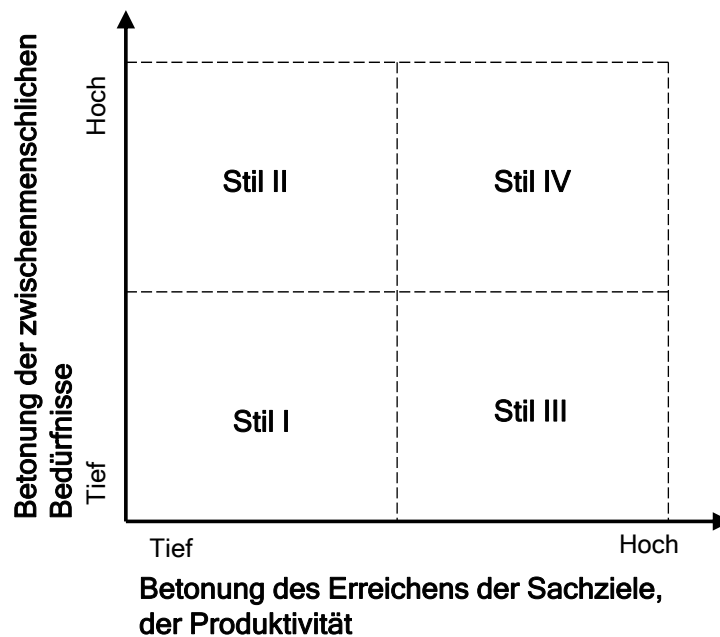
Personaler Aspekt

Führungsstile – Soziale & technische Fähigkeiten

- In Anlehnung an Karl Kälin & Peter Müri (1993): Sich und andere Führen.
- Auswertung des verteilten Fragebogens & Interpretation
- Grundlage: **sozio-technischer Ansatz der Mitarbeiterführung** (z.B. nach Blake und Mouton 1978)
- Ansatz geht davon aus, dass
 - eine optimale Führung zum einen eine ausgeprägte Fähigkeit voraussetzt, **Sachziele/Managementziele** zu erreichen (→ v.a. technische Fähigkeiten wie Ziele-Setzen, Planen, Entscheiden, Durchsetzen, Realisieren, Kontrollieren).
 - eine optimale Führung zum anderen ausgeprägte **soziale Fähigkeiten** voraussetzt (→ z.B. Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, Zuhören, Vertrauen-Schaffen, Motivieren, Kommunikation etc.).
- Das Ziel der **Führungsschulung** ist i.d.R. die Förderung sowohl der technischen als auch der sozialen Fähigkeiten der Führungskräfte.

Personaler Aspekt

Führungsstile – Wie steht es bei mir? I



Personaler Aspekt

Führungsstile – Wie steht es bei mir? II

- Auswertungsdaten des Fragebogens ermöglichen **grobe Standortbestimmung**.
- Verhalten besteht aus **Elementen aller vier Stile**.
- Häufig aber **Neigung** zu einem der vier Verhaltensbereiche.
 - **Dominanter Führungsstil** → höchste Punktzahl
 - = eigene Meinung!
 - **Ersatzstil** (zweithöchste Punktzahl) = Führungsstil, auf den ausgewichen wird, wenn mit dominantem Stil kein Erfolg erzielt wird.
 - Stil mit tiefstem Wert = i.d.R. Führungsverhalten, das abgelehnt wird.

Personaler Aspekt

Führungsstile – Stil I

Führungskräfte in diesem Verhaltensbereich ...

- Bevorzugen genaue Richtlinien
- Stellen das Reglement in den Mittelpunkt
- Halten sich möglichst zurück
- Bleiben möglichst neutral
- Halten Vorschriften genau ein
- Nehmen wenig Einfluss auf das Erreichen der Sachziele
- Nehmen wenig Einfluss auf das Betriebsklima
- **Dieser Führungsstil entspricht im Allgemeinen dem „Laisser-faire“-Führungsverhalten.**

Personaler Aspekt

Führungsstile – Stil II

Führungskräfte in diesem Verhaltensbereich ...

- Sehen vor allem das menschliche Element
- Überlegen sich alles in Bezug auf die Zusammenarbeit
- Lassen den Mitarbeitenden grosse Freiräume
- Vertrauen den Fähigkeiten der Mitarbeitenden
- Wirken wohlwollend, ruhig, freundlich
- Ermutigen und unterstützen die Mitarbeitenden
- Nehmen wenig Einfluss auf das Erreichen der Sachziele
- Nehmen starken Einfluss auf zwischenmenschliche Beziehungen
- **Dieser Führungsstil entspricht im Allgemeinen dem „karitativen“ Führungsverhalten.**

Personaler Aspekt

Führungsstile – Stil III

Führungskräfte in diesem Verhaltensbereich ...

- Setzen die Ziele möglichst hoch an
- Stellen das Gewinn- und Kostendenken in den Vordergrund
- Sind stark leistungsorientiert
- Sind „hart“ mit sich selber
- Vertrauen den eigenen Fähigkeiten mehr als denjenigen der Mitarbeiter
- Setzen die eigene Meinung durch
- Nehmen starken Einfluss auf das Erreichen der Sachziele
- Nehmen wenig Einfluss auf die Befriedigung der zwischenmenschlichen Bedürfnisse
- **Dieser Führungsstil entspricht im Allgemeinen dem „autoritären“ Führungsverhalten.**

Führungskräfte in diesem Verhaltensbereich ...

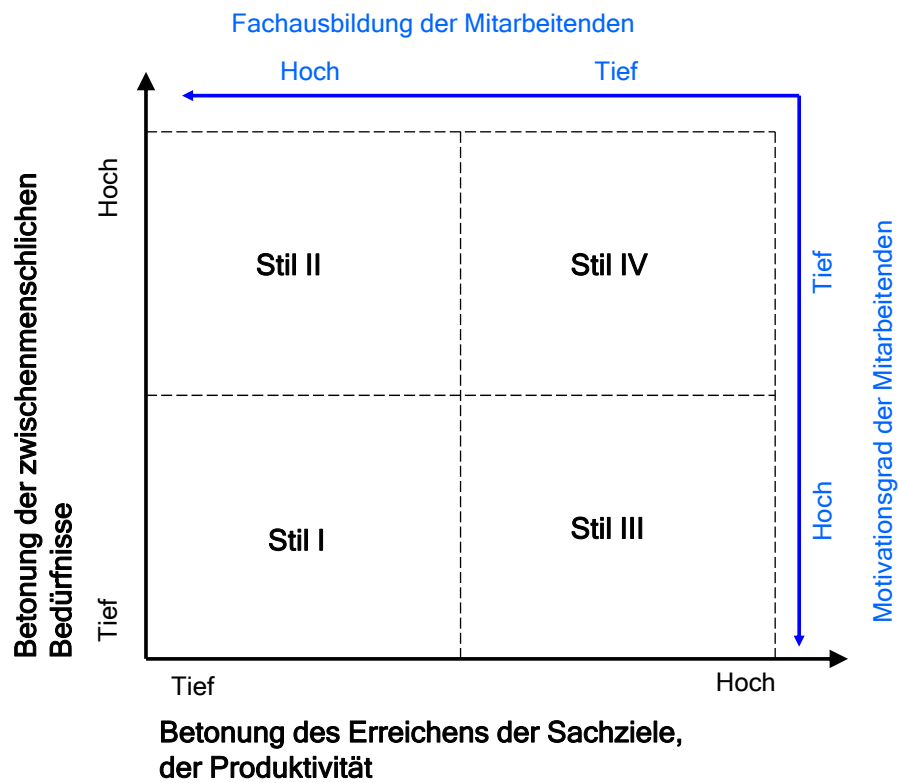
- Befassen sich je nach Situation mit dem Zwischenmenschlichen, der Zusammenarbeit, der Motivation bzw. der Leistung, dem Gewinn- und Kostendenken
- Ziehen die Mitarbeitenden für die Lösung sachlicher und menschlicher Probleme bei
- Haben klare Vorstellungen, was sie wollen
- Suchen nach neuen Ideen
- Berücksichtigen vor allem die Priorität
- Suchen nach den Ursachen von Problemen
- Nehmen starken Einfluss auf das Erreichen der Sachziele
- Nehmen starken Einfluss auf das Betriebsklima und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden

- **Dieser Führungsstil entspricht im Allgemeinen dem „kooperativen“ Führungsverhalten.**

Personaler Aspekt Führungsstile – Optimales Führungsverhalten I

- Der sozio-technische Ansatz zur Mitarbeiterführung geht davon aus, dass der Stil IV im Sinne des kooperativen Führungsstils ein optimales Führungsverhalten ist; denn es zielt darauf ab, dass beste Leistungen erbracht werden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden möglichst gross ist.
- In der **Praxis** jedoch wird sich einmal eine stärkere Betonung der zwischenmenschlichen Dimension, ein andermal, z.B. in Krisensituationen, eine stärkere Betonung der Sachziel-Dimension aufdrängen.
- Somit scheint ein **situationsgerechtes Führungsverhalten** ein optimales Führungsverhalten zu sein!
- Führungsverhalten wird neben Umweltfaktoren auch durch die **Fähigkeiten** und die **Motivation** der Mitarbeitenden beeinflusst:

Personaler Aspekt Führungsstile – Optimales Führungsverhalten II



Personaler Aspekt

Kennzeichen kompetenter Führung

- Authentizität
- Interesse
- Empathie
- Anerkennung
- Einbeziehung / Befähigung
- Entscheidungsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit

nach Jesper Juul

Führungsstile & Umgang mit Konflikten

(Teil II)

Gastvortrag an der ETH Zürich
Vorlesung Management

Maya Bentele

21. Mai 2013

Umgang mit Konflikten

- „Sinn“ von Konflikten
- Konfliktsymptome
- Einstellung zu Konflikten
- Grundmuster im Konfliktverhalten: Konfliktlösungsstile
- Verlauf von Konflikten
- Konfliktbearbeitung

Übersicht

Umgang mit Konflikten

Der „Sinn“ von Konflikten

- Konflikte verdeutlichen vorhandene, latente Probleme
- Konflikte verhindern Stagnation
- Konflikte fördern eine intensive Kommunikation
- Konflikte bieten ein Übungsfeld für Toleranz
- Konflikte ermöglichen neue Lösungen
- Konflikte machen Unterschiede klar
- Konflikte

Umgang mit Konflikten

Konfliktsymptome

- **Ablehnung und Widerstand** (Widersprechen, mürrische Reaktionen etc.)
- **Aggressivität und Feindseligkeit**
(Verletzungen, böse Blicke, absichtliche Fehler etc.)
- **Sturheit und Uneinsichtigkeit**
(rechthaberisch kleben an Vorschriften etc.)
- **Flucht** (vermeiden von Kontakten, wortkarg etc.)
- **Überkonformität**
(keine eigenen Ideen, Kritik vermeiden durch Überanpassung etc.)
- **Desinteresse**
- **Formalität** (distanzierte Freundlichkeit, „Etikette“ etc.)

Umgang mit Konflikten

Die Einstellung zu Konflikten

Die eigene Einstellung zum Konflikt ist von zentraler Bedeutung:

Sie beeinflusst:

**die
Wahrnehmung**

Erkenne ich,
logisch oder intuitiv,
rechtzeitig,
wo sich ein Konflikt
abzeichnet,
oder
verleugne, verdränge
ich die Signale?

**die
Gefühlslage**

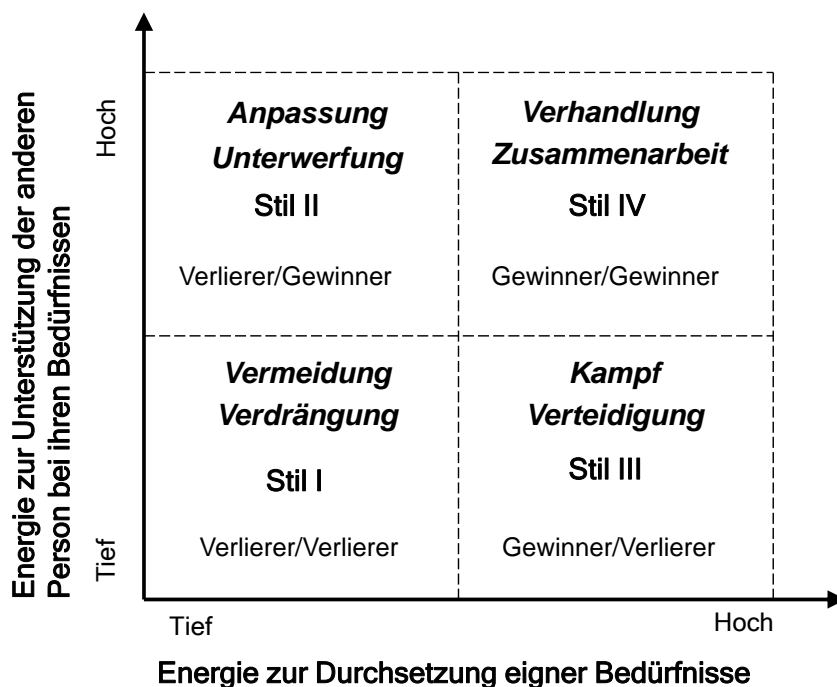
Reagiere ich auf Konflikte
ängstlich und hilflos,
oder
stelle ich mich ihnen
mutig und nutze sie als
Chance?

**das
Verhalten**

Gehe ich einen Konflikt
aktiv, offen und kooperativ
an,
oder
weiche ich ihm aus,
wehre ihn ab,
reagiere aggressiv?

Umgang mit Konflikten

Grundmuster im Konfliktverhalten Konfliktlösungsstile I



Umgang mit Konflikten

Grundmuster im Konfliktverhalten Konfliktlösungsstile II

Warum wir uns so verhalten, wie wir uns verhalten...

Es gibt immer verschiedene Faktoren, die einen dazu bewegen, sich in einer bestimmten Situation so – oder eben anders zu verhalten. Faktoren könnten sein: Einflüsse von aussen, eigenes Interesse, eigene Stimmung, Wichtigkeit der Situation, das Verhalten einzelner anderer Personen etc.

Hier einige Anhaltspunkte um das eigene Verhalten in einer bestimmten Situation zu reflektieren:

Stil I: Resignieren: Rückzug

- Dem Konflikt ausweichen
- Den Konflikt als Bedrohung wahrnehmen
- Den Konflikt verdrängen
- Nimmt eigene und die Bedürfnisse anderer wenig wahr
- Angst vor Veränderung

Stil II: Sich anpassen: Hohes Bedürfnis nach Zugehörigkeit

- Möchte nicht auffallen
- Sucht Kontakt und Gemeinschaft
- Wunsch, akzeptiert zu werden
- Harmoniebedürfnis
- Geht dem Konflikt aus dem Weg, indem er seine eigenen Bedürfnisse in den Hintergrund stellt
- Wunsch, es allen anderen recht zu machen
- Wunsch, dem / der anderen zu gefallen

Umgang mit Konflikten

Grundmuster im Konfliktverhalten Konfliktlösungsstile III

Stil III: Konkurrenzieren: Hohes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung

- Hohes Streben nach Autonomie
- Wunsch, sein Profil zu zeigen, sich zu profilieren
- Eigene Interessen verfolgen
- Beharrt auf seiner Position
- Sieht einen Konflikt als Chance, Macht zu gewinnen – Einfluss zu nehmen

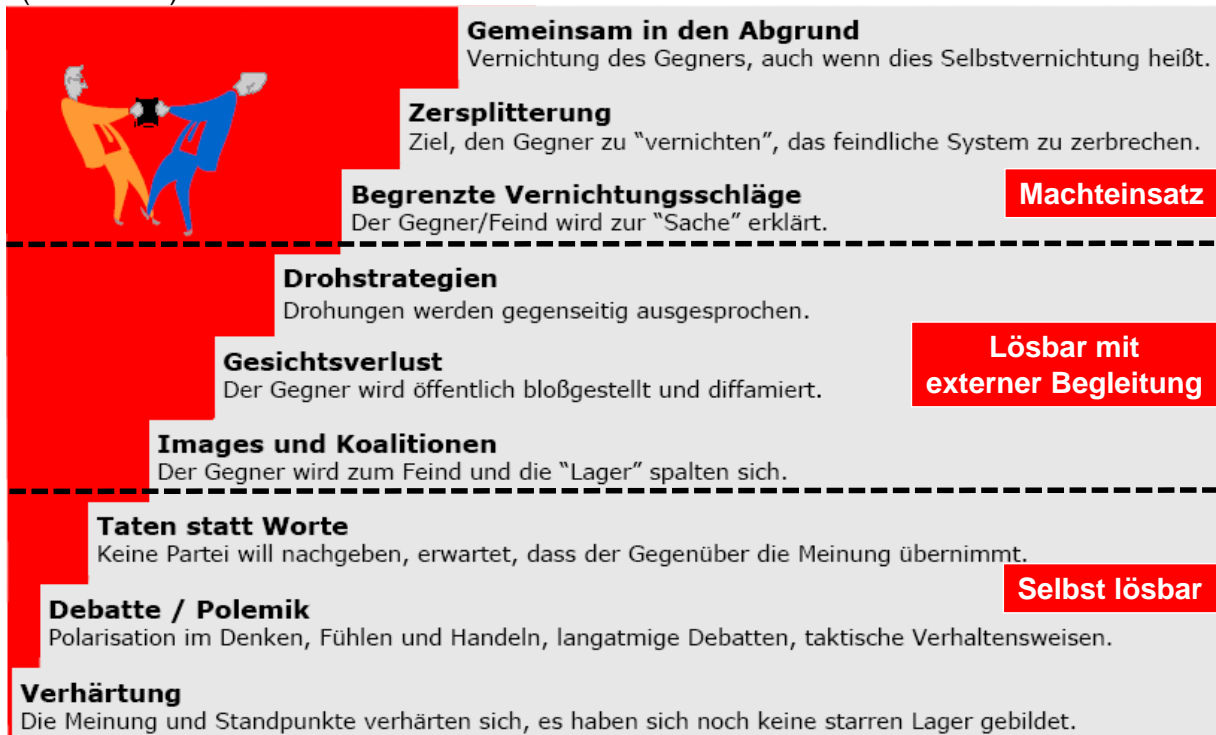
Stil IV: Kooperieren: Bedürfnis nach Integration

- Gemeinsame Entscheidungsfindung steht im Zentrum
- Sucht optimale Lösung für alle Parteien
- Sieht Veränderung und Konflikte als Chance
- Konflikte sind keine Probleme sondern Herausforderungen
- Strebt die perfekte Lösung an (die es vielleicht nicht gibt)

Umgang mit Konflikten

Konflikteskalationsstufen

(nach Glasl)



Umgang mit Konflikten

Konfliktbearbeitung

Wirkungsvolle **Konfliktlösungen** sind von verschiedenen Faktoren / Aspekten abhängig:

- Art und Inhalt des Konfliktes
- Anzahl der Beteiligten
- Eskalationsstufe des Konfliktes
- Fachliche und persönliche Kompetenzen der Beteiligten
- Willen **aller** Beteiligten den Konflikte wirklich anzugehen und zu lösen

Umgang mit Konflikten Konfliktbearbeitung - Problemansprache

➤ **Eigene Betroffenheit äussern**

Die eigenen Gefühle, Gedanken, Interessen Bedürfnisse wahrnehmen und ausdrücken, damit der andere versteht, was in mir vorgeht: „Ich bin wütend, verletzt, ärgerlich etc.“

➤ **Eigene Befindlichkeit ansprechen anstelle von herabsetzenden Äusserungen**

Von der eigenen Befindlichkeit sprechen ist weniger bedrohlich als zu sagen, was der andere tun soll. Äusserungen wie: „Es wäre besser, wenn...“ eskalieren leicht in Vorwürfe und Beschimpfungen, fördern die Haltung von Verteidigung und Angriff. Sie erzeugen Wut und Rachegefühle.

➤ **Keine Lösungen vorgeben**

„Wenn Sie nur..., dann...!“ Solche Äusserungen engen den eigenen Spielraum ein und verstärken den Widerstand und Trotz.

➤ **Elemente einer vollständigen Ich-Aussage**

1. Eigene Gefühle, eigene Betroffenheit äussern: „Ich ärgere mich masslos...“

2. Das Verhalten beschreiben, welches mich stört: „...wenn ich von Ihnen die versprochenen Unterlagen nicht rechtzeitig bekomme, ...“

3. Die Auswirkungen auf mich persönlich benennen: „...weil ich dann unter Zeitdruck komme, Überstunden machen muss und meine Arbeit nicht mehr sorgfältig machen kann.“

Umgang mit Konflikten

Das Kamel

Es gibt Menschen, die glauben einen Konflikt lösen zu können, indem sie warten bis Gras darüber gewachsen ist.

Dann kommt bestimmt so ein Kamel und frisst das Gras wieder auf.