

An wen können Sie sich wenden?

Die folgenden aufgeführten Personen sehen sich besonders in der Verantwortung, als **Anlaufstellen** zur Verfügung zu stehen. Sie geben wertvolle Hilfestellung für weitere Beratungsschritte und verweisen fachspezifisch auf andere Personen und Stellen, die zur Konfliktlösung beitragen können. Jedes Anliegen wird von den Anlaufstellen vertraulich behandelt.

Betriebsärztlicher Dienst

Dr. med. Claus Strate: 31-82571, claus.strate@uni-wuerzburg.de

Peter Meeh: 31-81275, peter.meeh@uni-wuerzburg.de

Gleichstellungsbeauftragte

Adelgunde Wolpert: 31-82005, gleichstellung@uni-wuerzburg.de

Personalabteilung

Enno Kruse: 31-82400, enno.kruse@zv.uni-wuerzburg.de

Thorsten Voll: 31-85276, thorsten.voll@uni-wuerzburg.de

Personalrat

Joachim Gödel: 31-80493, personalrat.goedel@uni-wuerzburg.de

Martina Lehrmann: 31-80496, personalrat.lehrmann@uni-wuerzburg.de

Schwerbehindertenvertretung

Bernd Mölter: 31-83045, sbv@uni-wuerzburg.de

Ansprechpersonen für den wissenschaftlichen Bereich ...

... aus der Professorenschaft

Prof. Dr. Andrea Szczesny: 31-81018, andrea.szczesny@uni-wuerzburg.de

Prof. Dr. Franz Dünzl: 31-82287, franz.duenzl@mail.uni-wuerzburg.de

... aus dem Akademischen Mittelbau

Dr. Sabine Krämer-Neubert:

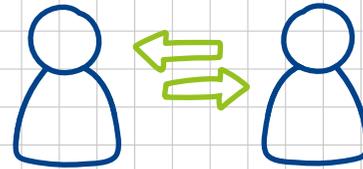
31-85619, sabine.kraemer-neubert@uni-wuerzburg.de

Dr. Karsten Schutte: 31-83075, schutte@physik.uni-wuerzburg.de

Universitätsfrauenbeauftragte

Prof. Dr. Marie-Christine Dabauvalle:

31-88055, dabauvalle@biozentrum.uni-wuerzburg.de



Die Konfliktberatungsstelle

Viele Konflikte lassen sich mit einem beherzten Ansprechen schnell lösen; oft stellen sie sich als einfache Missverständnisse heraus. Dennoch fällt es zeitweise schwer, mit ihnen offen umzugehen. Manchmal findet man sich auch in einer Gemengelage wieder, deren Komplexität oder Emotionalität überfordert.

Hier bietet die Konfliktberatungsstelle Unterstützung sowohl für alle am Konflikt Beteiligten, wie auch für Personen, die aus ihrer Rolle heraus den Konflikt lösen wollen (z. B. als Führungskraft).

Die Beratung

- ist absolut vertraulich und
- ergebnisoffen

Ihre Ansprechpartnerin:

Katja Beck-Doßler (Diplom-Psychologin)

Leiterin der Konfliktberatungsstelle

Marcusstraße 9–11, 97070 Würzburg

Tel.: 31-82020, katja.beck-dossler@uni-wuerzburg.de

www.konfliktmanagement.uni-wuerzburg.de

Konfliktmanagement

Julius-Maximilians-
**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**



www.konfliktmanagement.uni-wuerzburg.de

~~Konflikt~~ Lösung!

Warum Konfliktmanagement?

Ein wertschätzender Umgang gehört zu den Grundlagen einer guten Zusammenarbeit. Dieser gelingt nicht immer. Denn wo Menschen zusammenarbeiten, stoßen unterschiedliche Interessen aufeinander, kommt es zu Missverständnissen oder anderen Auslösern von Konflikten. Konflikte gehören also zum Alltag, so auch zum Universitätsalltag.

Die in ihnen liegende Chance kann allerdings nur genutzt werden, wenn Konflikte erkannt und angesprochen werden. Der konstruktive Umgang mit Konflikten bietet immer auch eine **Chance zur Veränderung und Weiterentwicklung** von Personen, Teams und Arbeitsabläufen.

Ziele des universitätsweiten Konfliktmanagements:

- Förderung des gedeihlichen Miteinanders innerhalb sowie zwischen den Abteilungen und Teams
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit im Sinne einer optimalen Entfaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der einzelnen Person
- Stärkung der Kooperationskultur, um die Zusammenarbeit in Forschung, Lehre und Verwaltung zu verbessern
- Blick auf die gesamte Organisation: Steigerung der Leistung, Stärkung des Images und Schärfung des Profils der Universität

Wie gehen wir Konflikte an?

Unter Beteiligung aller Beschäftigtengruppen wurde eine Vorgehensweise zum Umgang mit Konflikten erarbeitet, welche die Verantwortlichkeiten von Mitarbeitenden und Führungskräften beschreibt.

Konflikte sollen dort gelöst werden, wo sie entstehen, denn:

Jede und jeder **Einzelne** trägt Verantwortung für eine gute Zusammenarbeit am Arbeitsplatz. Das setzt voraus, das eigene Verhalten zu überdenken und nach eigenständigen Lösungswegen zu suchen. Erster und wichtigster Schritt ist, den Konfliktpartner anzusprechen und den Konflikt darzulegen, wie man ihn selbst empfindet (**Phase 1**).

Kann die einzelne Person den Konflikt nicht alleine lösen, so sind die direkten **Führungskräfte** gefordert. Ihre Aufgabe ist es, Konflikte anzusprechen und die Kommunikation zwischen den Parteien zu fördern (**Phase 2**). Kann die direkte Führungskraft den Konflikt nicht bearbeiten, so ist die nächst höhere Leitungsebene gefragt (**Phase 3**).

In besonders schwierigen Konflikten können sich Führungskräfte von der **Konfliktberatungsstelle** unterstützen lassen. Diese kann im Sinne eines Fallmanagements Situationsklärungen vornehmen, Vorschläge zur Konfliktlösung machen, in Einzelfällen Konfliktgespräche moderieren oder Mediatoren und Coaches vermitteln (**Phase 4**).



Unterstützung in allen Phasen bieten die **Anlaufstellen** und die **Konfliktberatungsstelle**.

Ausführliche Informationen zum Phasenmodell der Konfliktbearbeitung finden Sie auf

www.konfliktmanagement.uni-wuerzburg.de.



Fortbildung

Wie beugen wir Konflikten vor?

Das universitätsweite Konfliktmanagement geht über die Bearbeitung von Konflikten hinaus. Es möchte Konflikten aktiv vorbeugen.

Daher bietet die Universität ihren **Beschäftigten** über die Allgemeine Weiterbildung Seminare und Workshops zu den Themen gelingende Kommunikation und Kooperation an.

Führungskräfte tragen im besonderen Maße Verantwortung für ein gutes Arbeitsklima. Das Erkennen und Lösen von Konflikten ist eine wichtige Leitungsaufgabe. Um sie dabei zu unterstützen, gibt es spezielle **Führungskräfte trainings**.

Praxisnahe Trainingsinhalte sind:

- die Reflexion des eigenen Umgangs mit Konflikten
- das Erkennen und
- das Ansprechen von konflikthafter Situationen

Aktuelle Informationen zu Seminar- und Präventionsangeboten im Konfliktmanagement erhalten Sie auf:

www.konfliktmanagement.uni-wuerzburg.de

Kontakt:

Team Konfliktmanagement

Tel.: 31-82020, konfliktberatung@uni-wuerzburg.de