

Fotoprotokoll

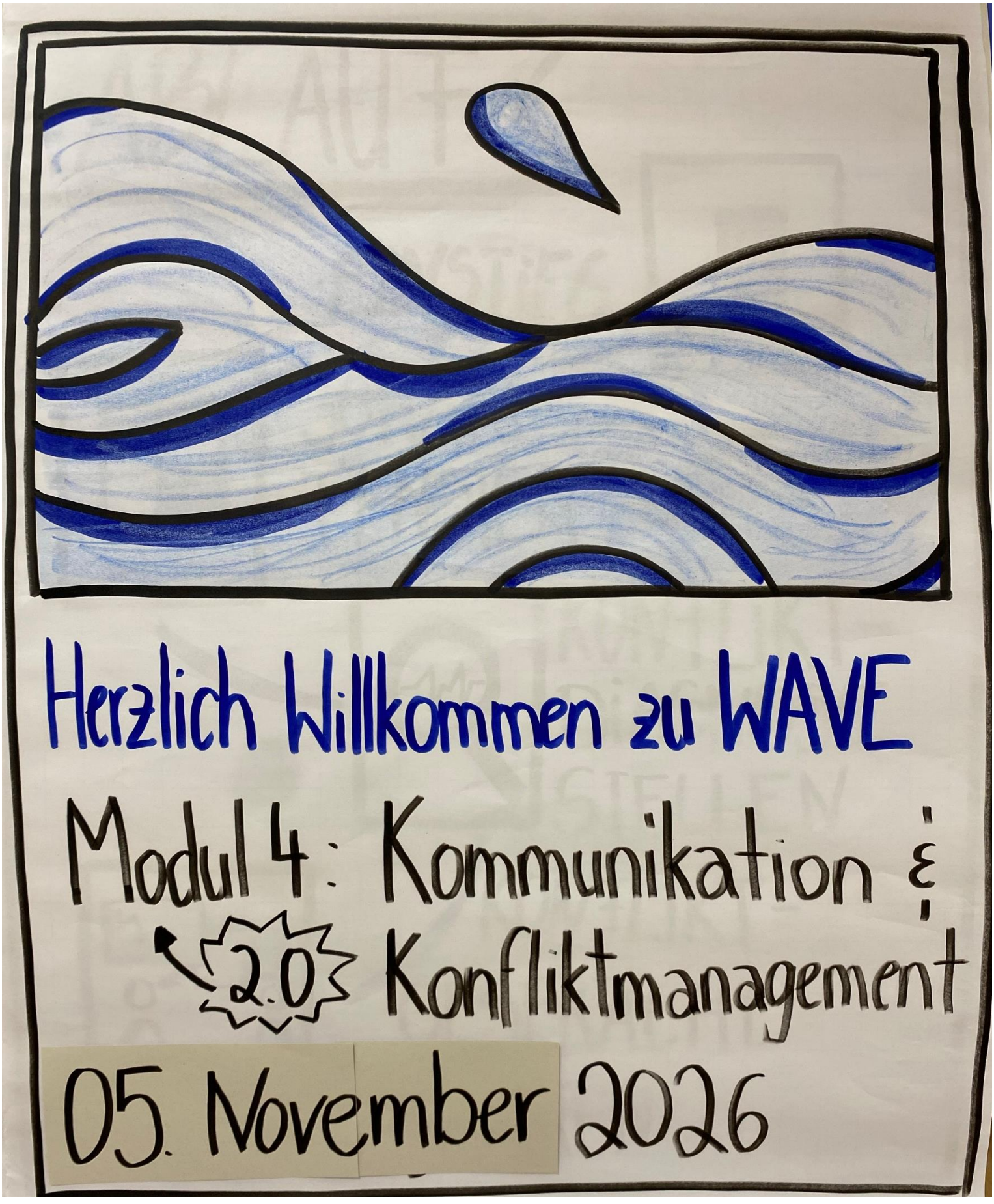
Frauen in der Arbeitswelt fördern

WAVE

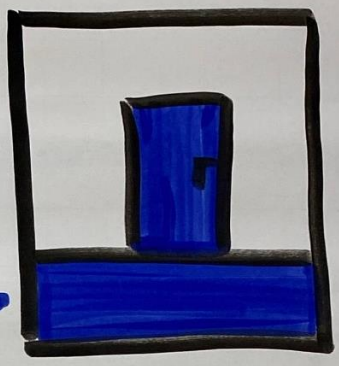
Modul 7: Konfliktmanagement & Zukunftsorientierte Karriereplanung

Dresden, 05. & 06.11.2026

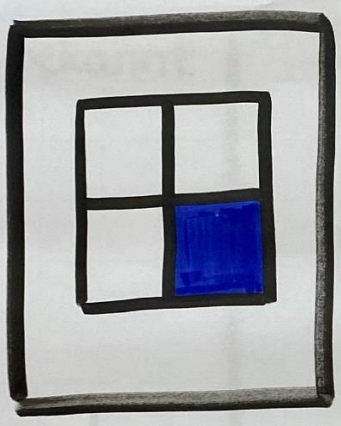
Trainerinnen: Linda Henning & Maxine Holdt


Herzlich Willkommen zu WAVE
Modul 4: Kommunikation &
2.0
Konfliktmanagement
05. November 2026

ABLAUF



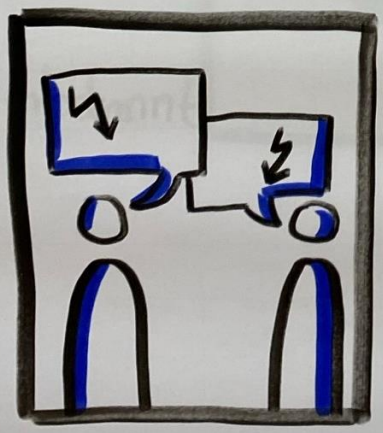
EINSTIEG



JOHARI FENSTER

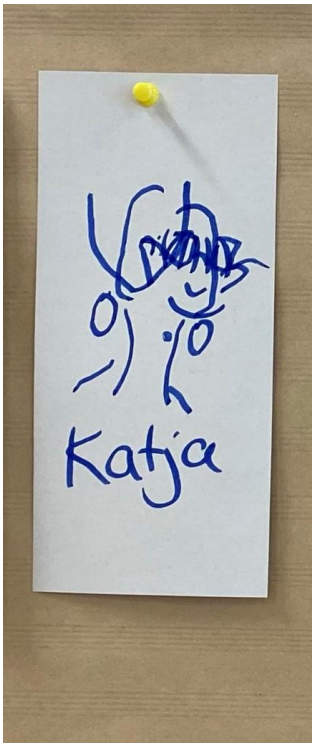


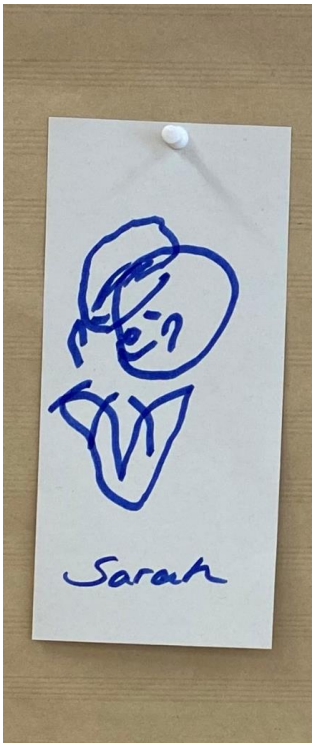
KONFLIKT-DIAGNOSE STELLEN

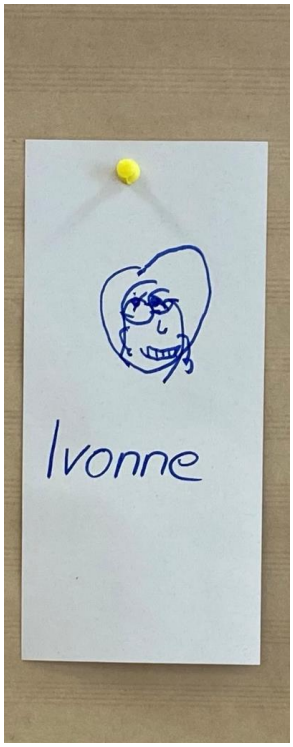


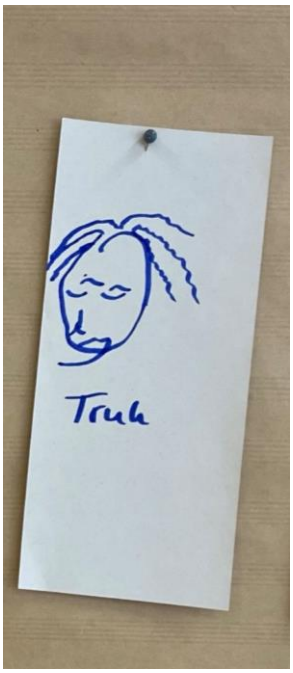
KONFLIKT-GESPRÄCHE FÜHREN


Lina

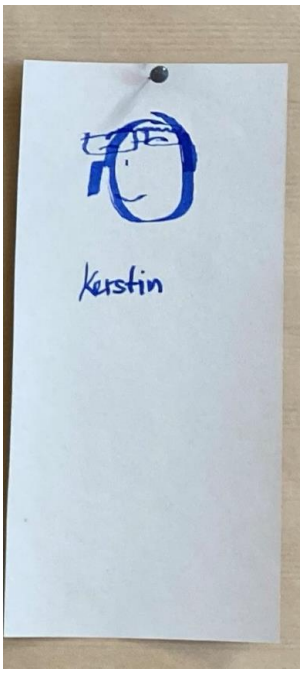

Katja


Sarah

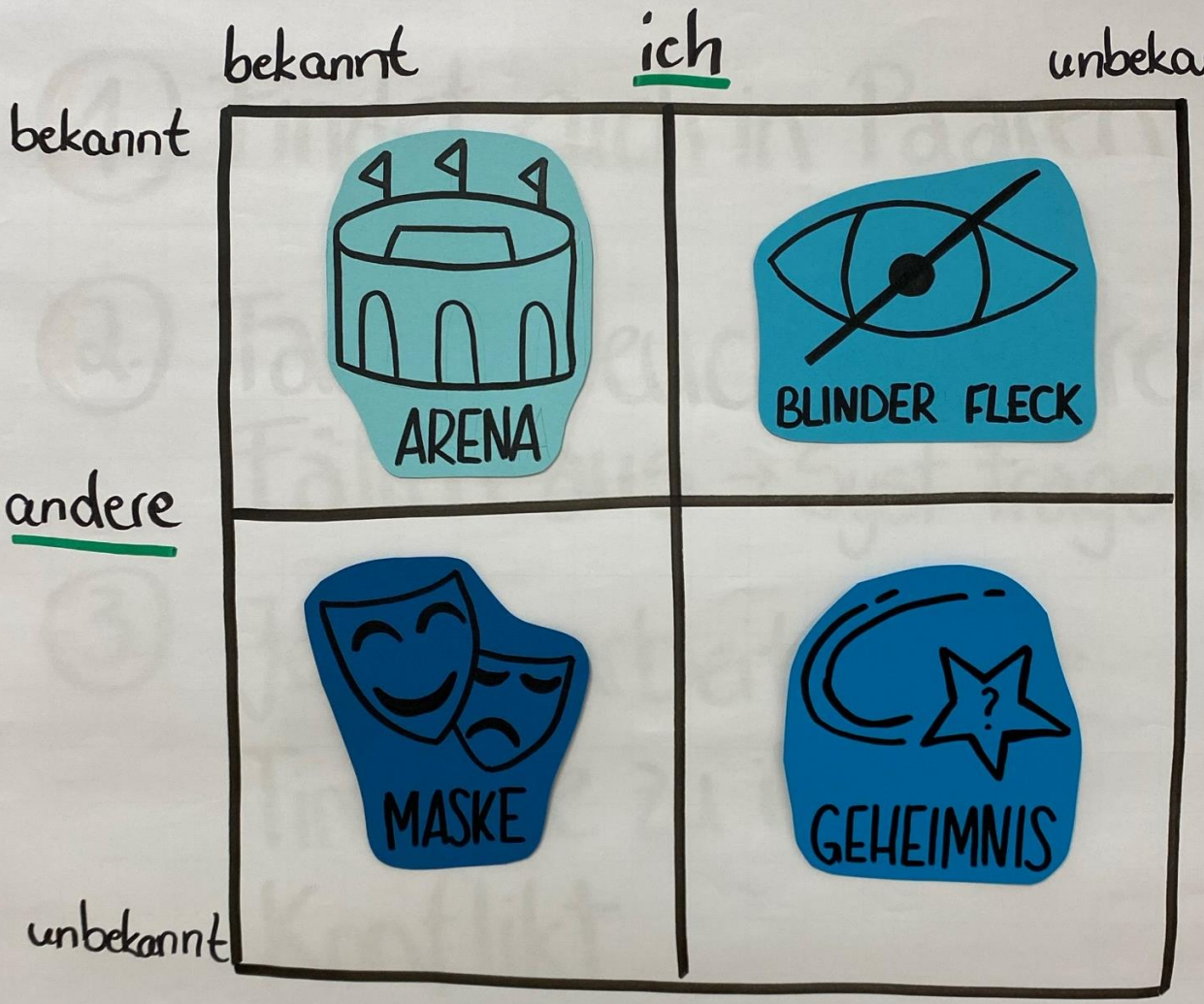

Ivonne

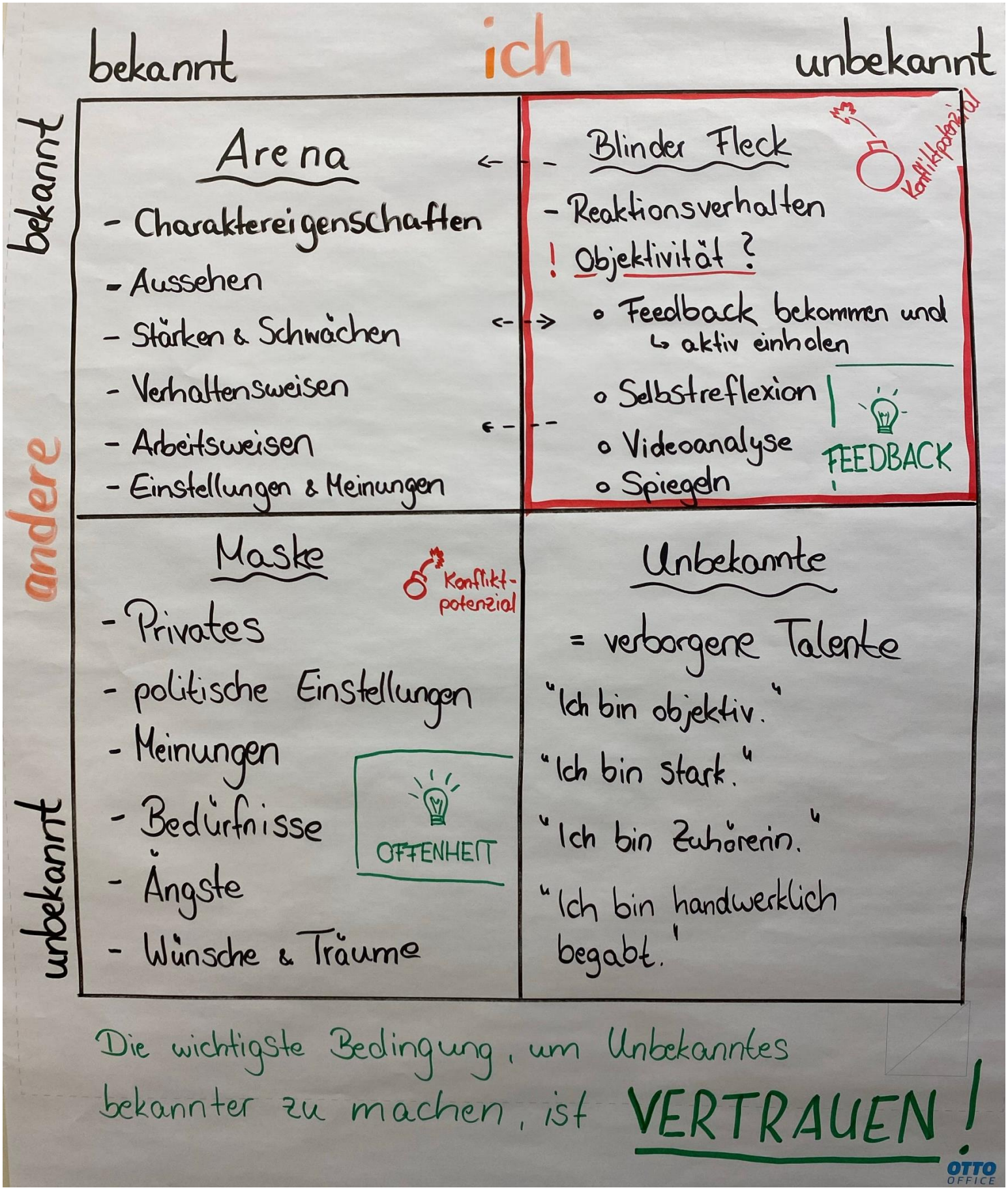

Truh

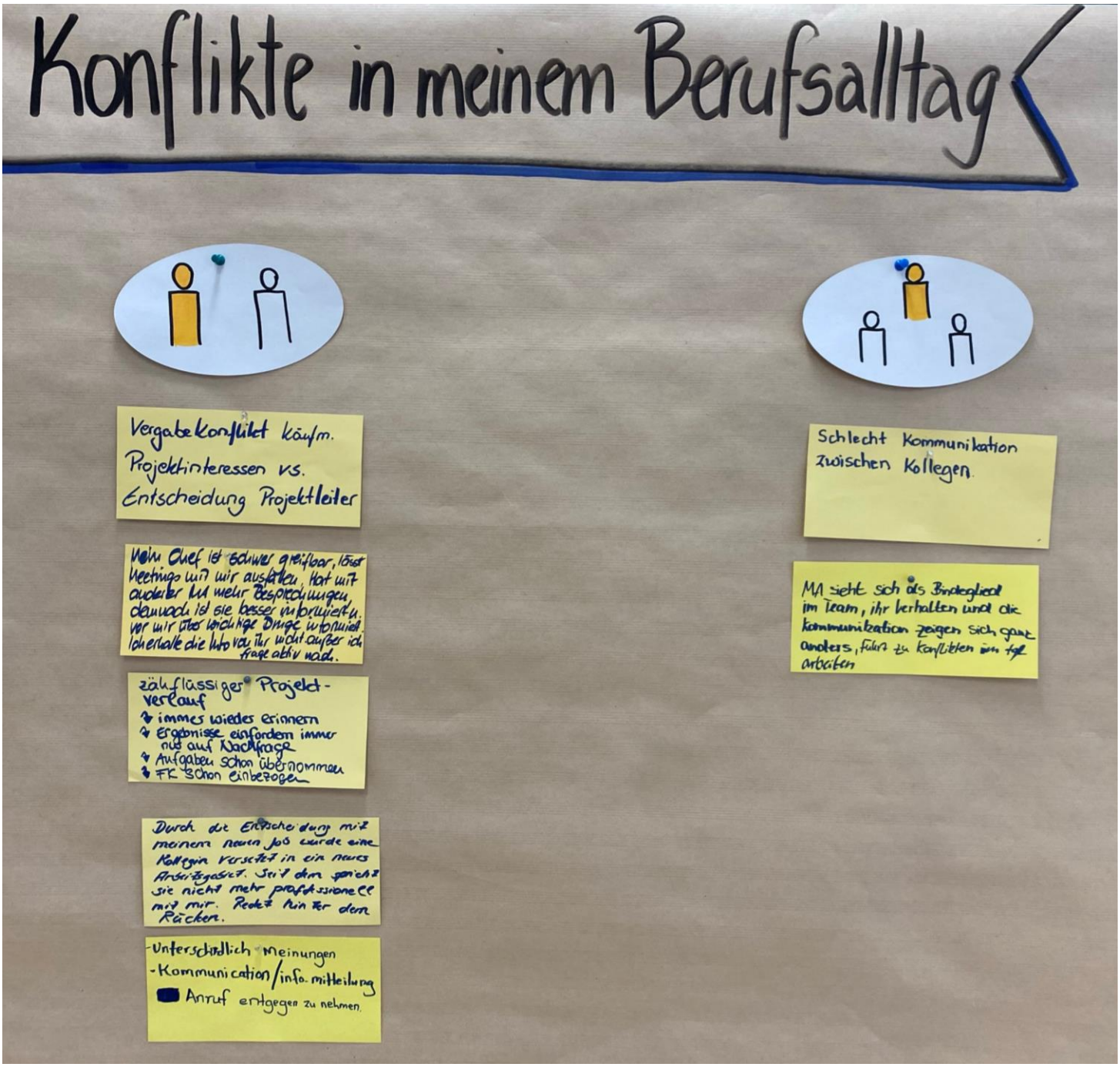

Dana

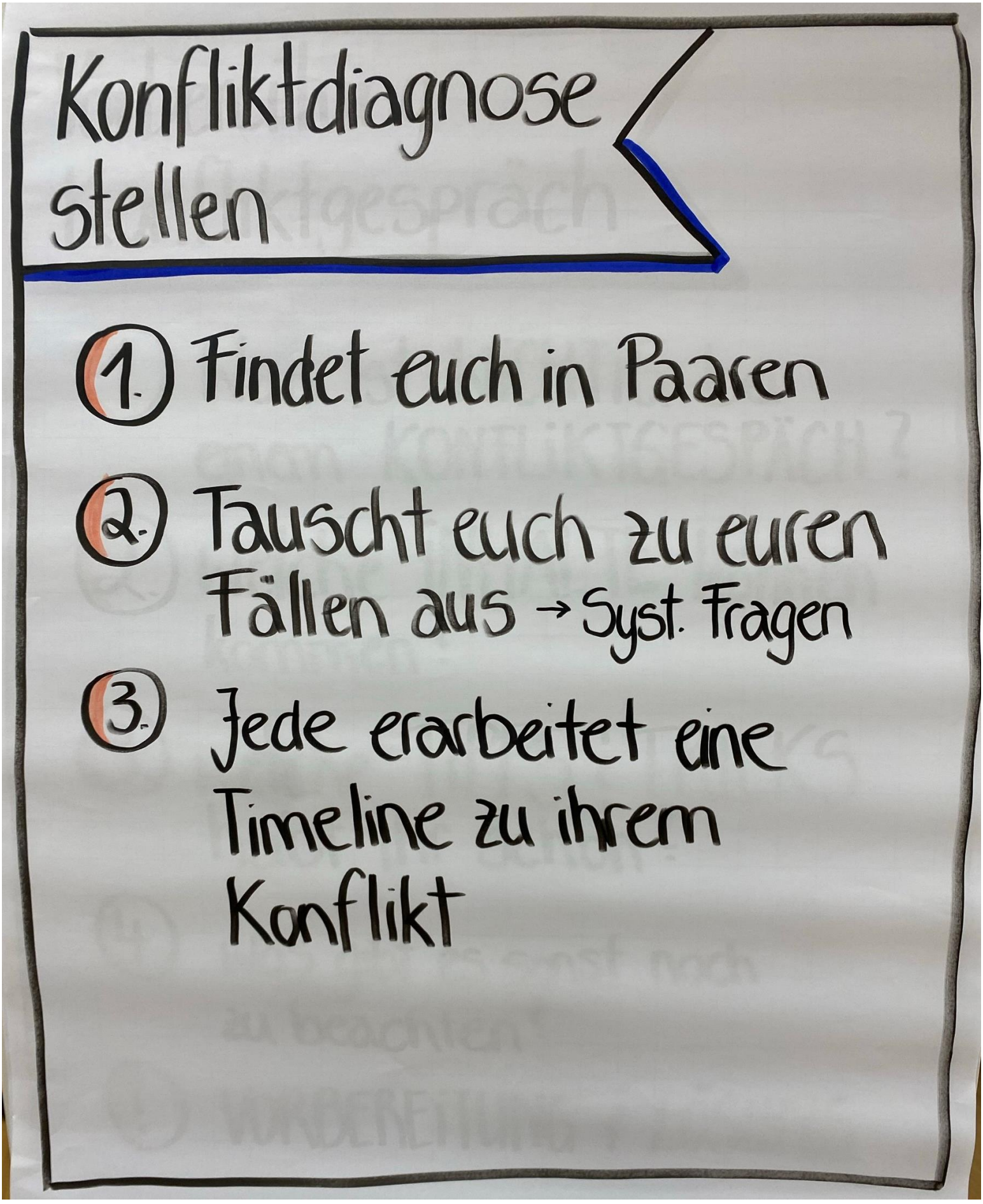

Kerstin

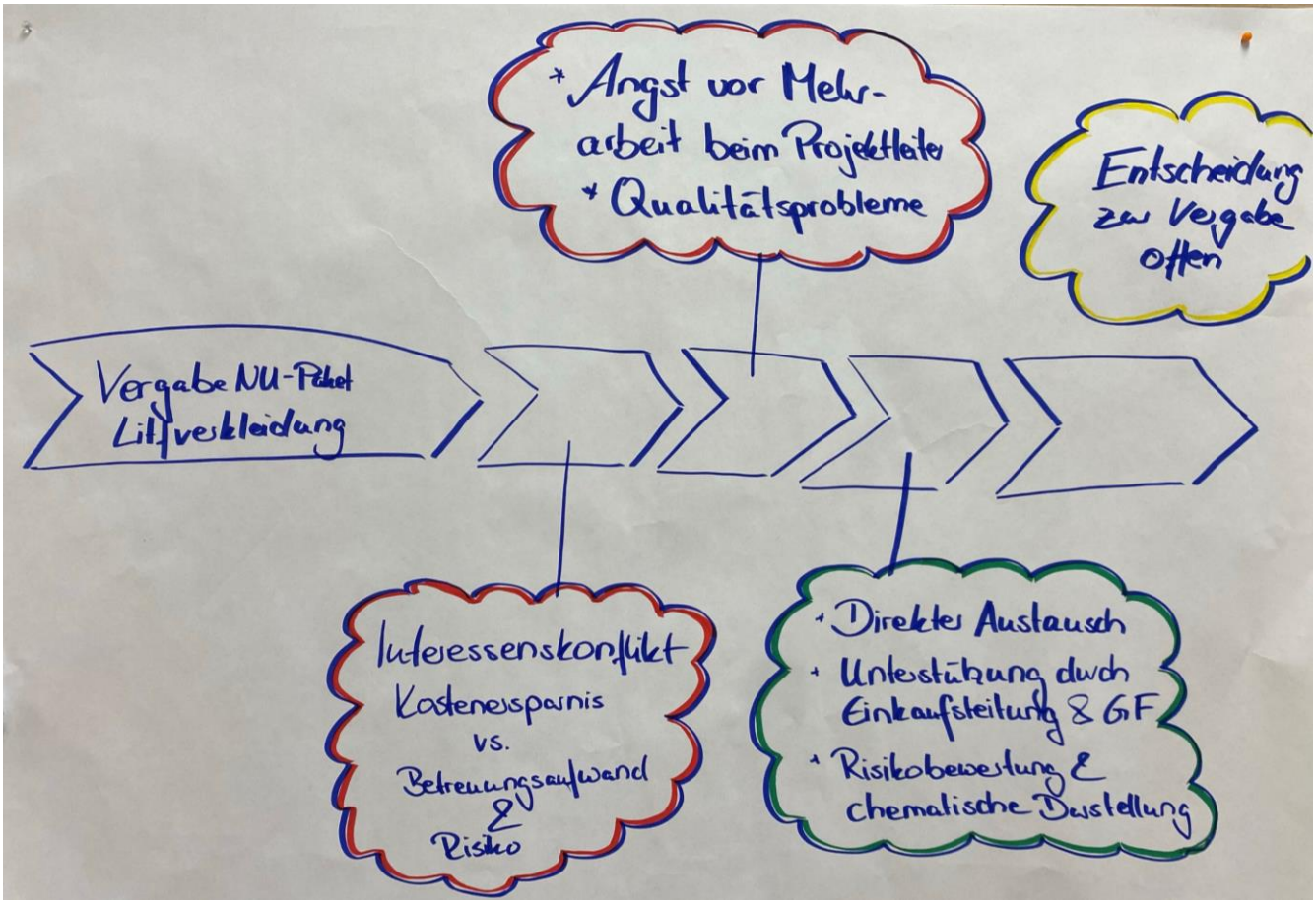
Entstehung von Konflikten
JOHARI FENSTER

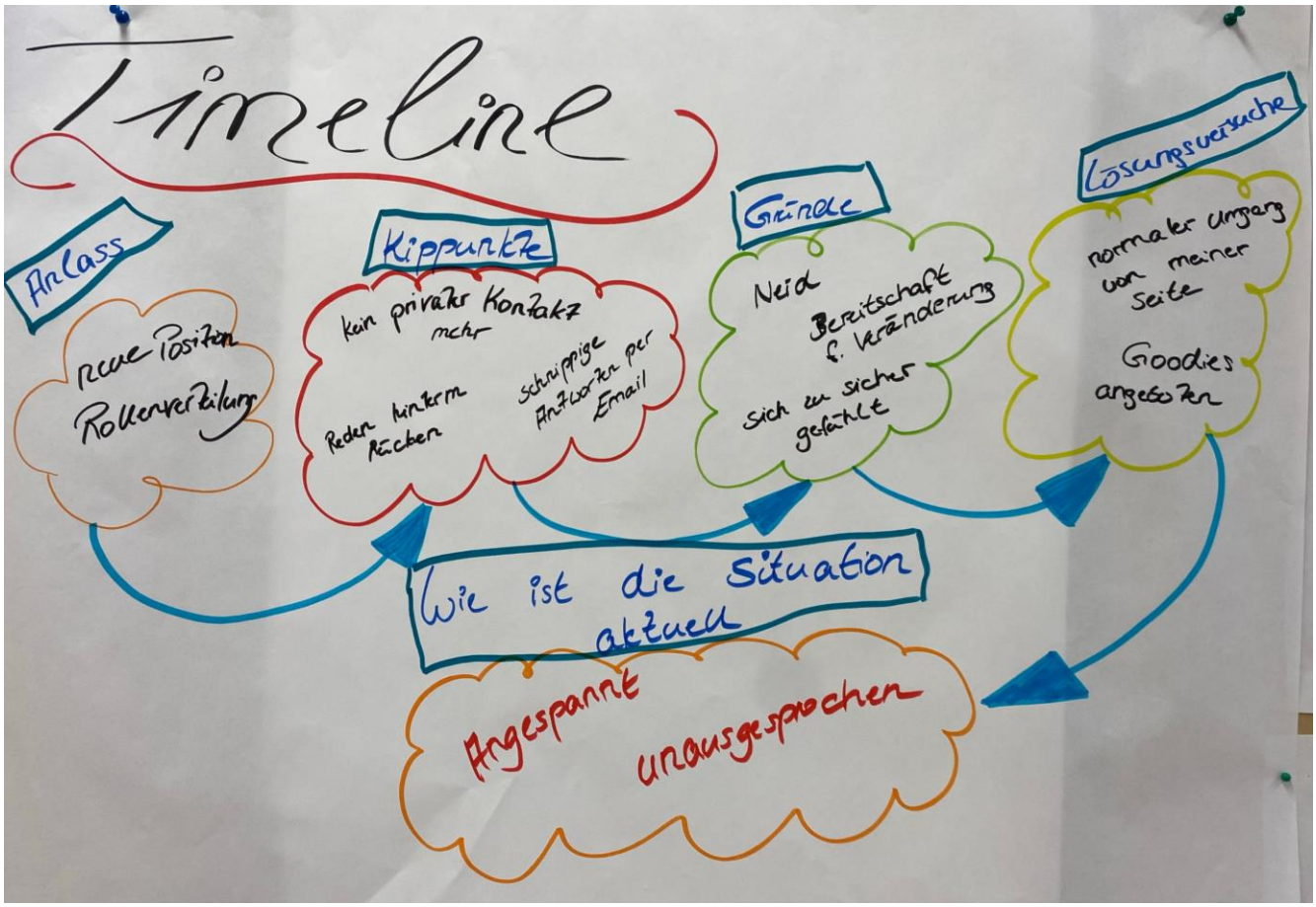


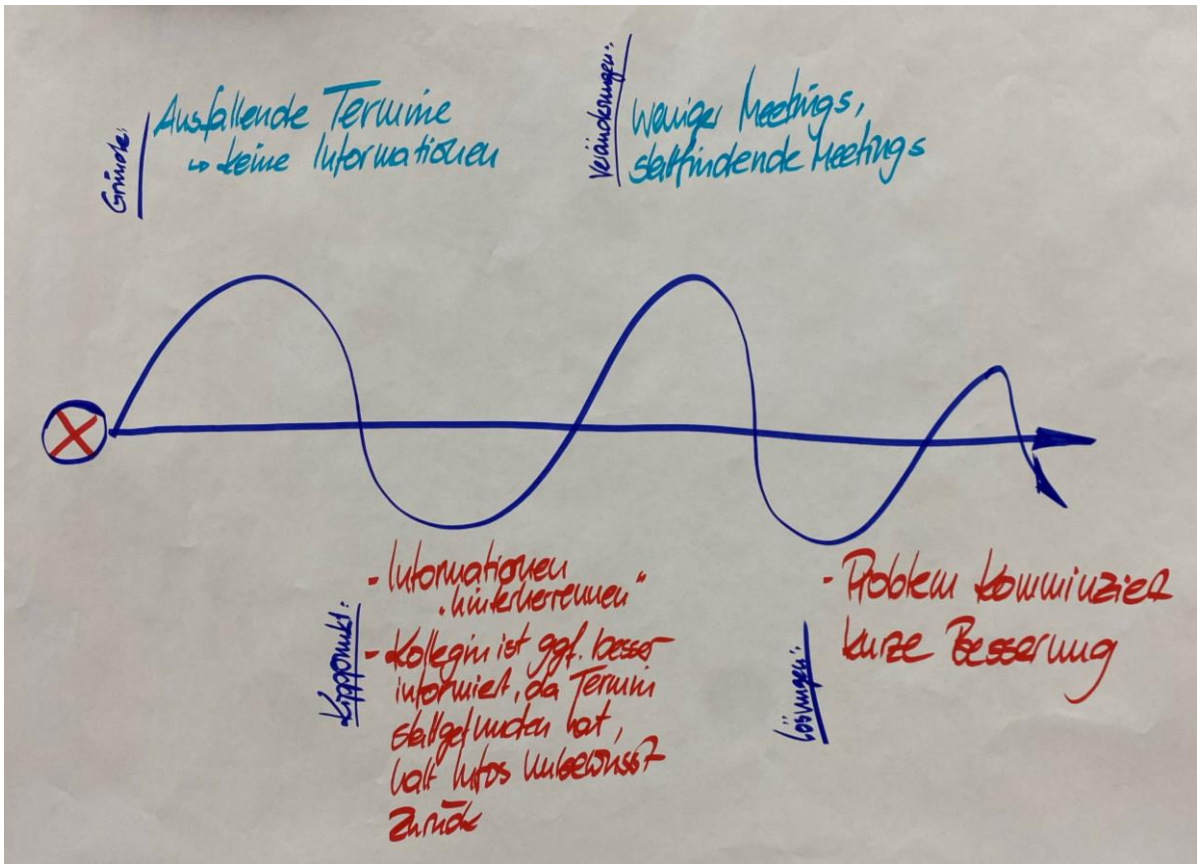

bekannt
ich
unbekannt
bekannt
andere
unbekannt
Arena
- Charaktereigenschaften
- Aussehen
- Stärken & Schwächen
- Verhaltensweisen
- Arbeitsweisen
- Einstellungen & Meinungen
Blinder Fleck
- Reaktionsverhalten
! Objektivität ?
Konfliktpotenzial
o Feedback bekommen und
↳ aktiv einholen
o Selbstreflexion
o Videoanalyse
o Spiegeln
FEEDBACK
Maske
Konflikt-potenzial
- Privates
- politische Einstellungen
- Meinungen
- Bedürfnisse
- Ängste
- Wünsche & Träume
OFFENHEIT
Unbekannte
= verborgene Talente
"Ich bin objektiv."
"Ich bin stark."
"Ich bin Zuhörerin."
"Ich bin handwerklich begabt."
Die wichtigste Bedingung, um Unbekanntes bekannter zu machen, ist VERTRAUEN!
OTTO OFFICE

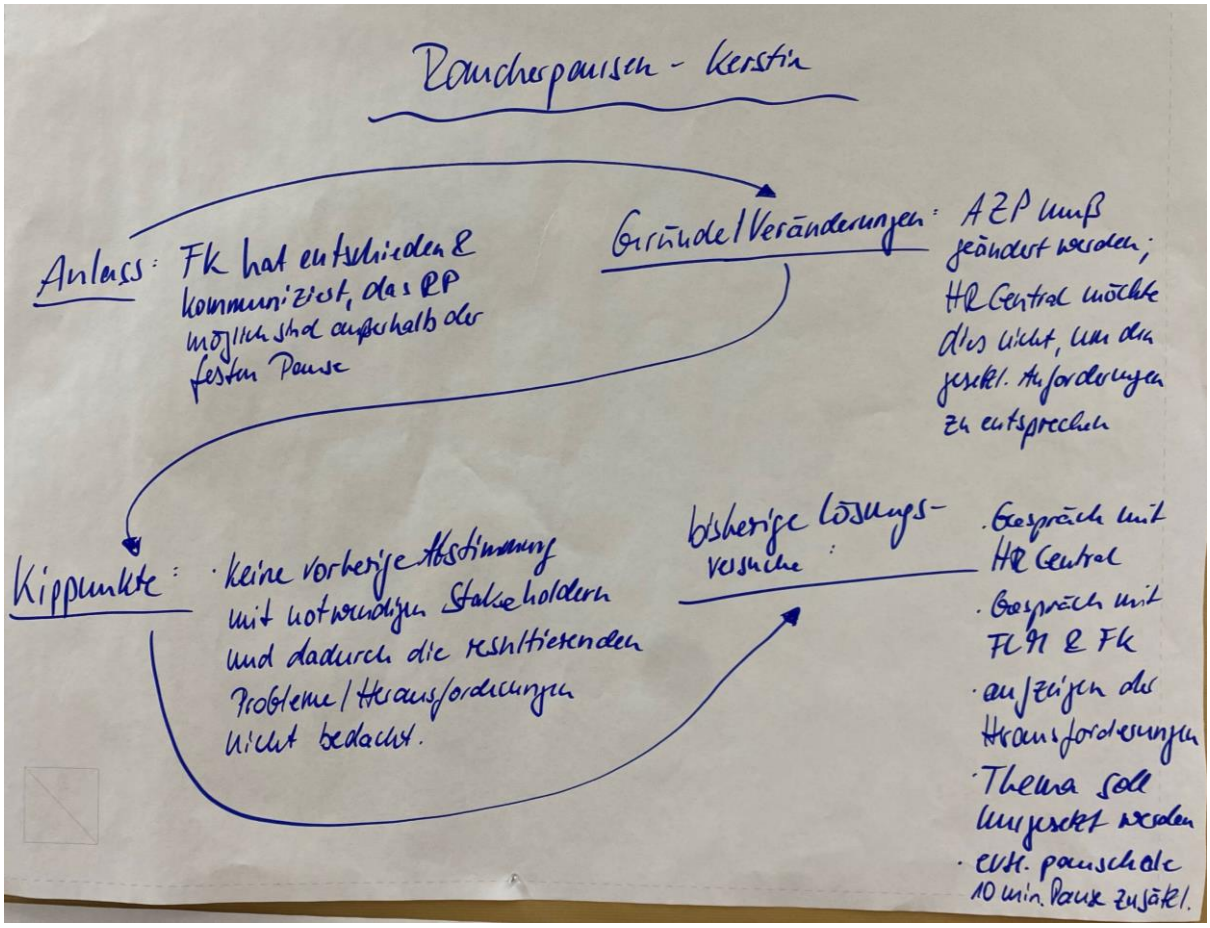

Konflikte in meinem Berufsalltag
Vergabekonflikt Käufm. Projektinteressen vs. Entscheidung Projektleiter
Mein Chef ist schwer greifbar, löst Meetings mit mir aus/ab, hat mit anderen kl. mehr Besprechungen, demnach ist sie besser informiert, vor mir über wichtige Dinge informiert, ich erhalte die Info von ihr nicht außer ich frage aktiv nach.
zähflüssiger Projekt-verlauf
immer wieder erinnern
Ergebnisse einfordern immer nur auf Nachfrage
Aufgaben schon übernommen
FK schon einbezogen
Durch die Entscheidung mit meinem neuen Job wurde eine Kollegin versetzt in ein neues Arbeitsgebiet. Seit dem spricht sie nicht mehr professionell mit mir. Redet hinter dem Rücken.
-Unterschiedliche Meinungen
-Kommunication/info. mitteilung
Anruf entgegen zu nehmen.
Schlecht Kommunikation zwischen Kollegen
MA sieht sich als Bindeglied im Team, ihr verhalten und die kommunikation zeigen sich ganz anders, führt zu konflikten im tgl. arbeiten

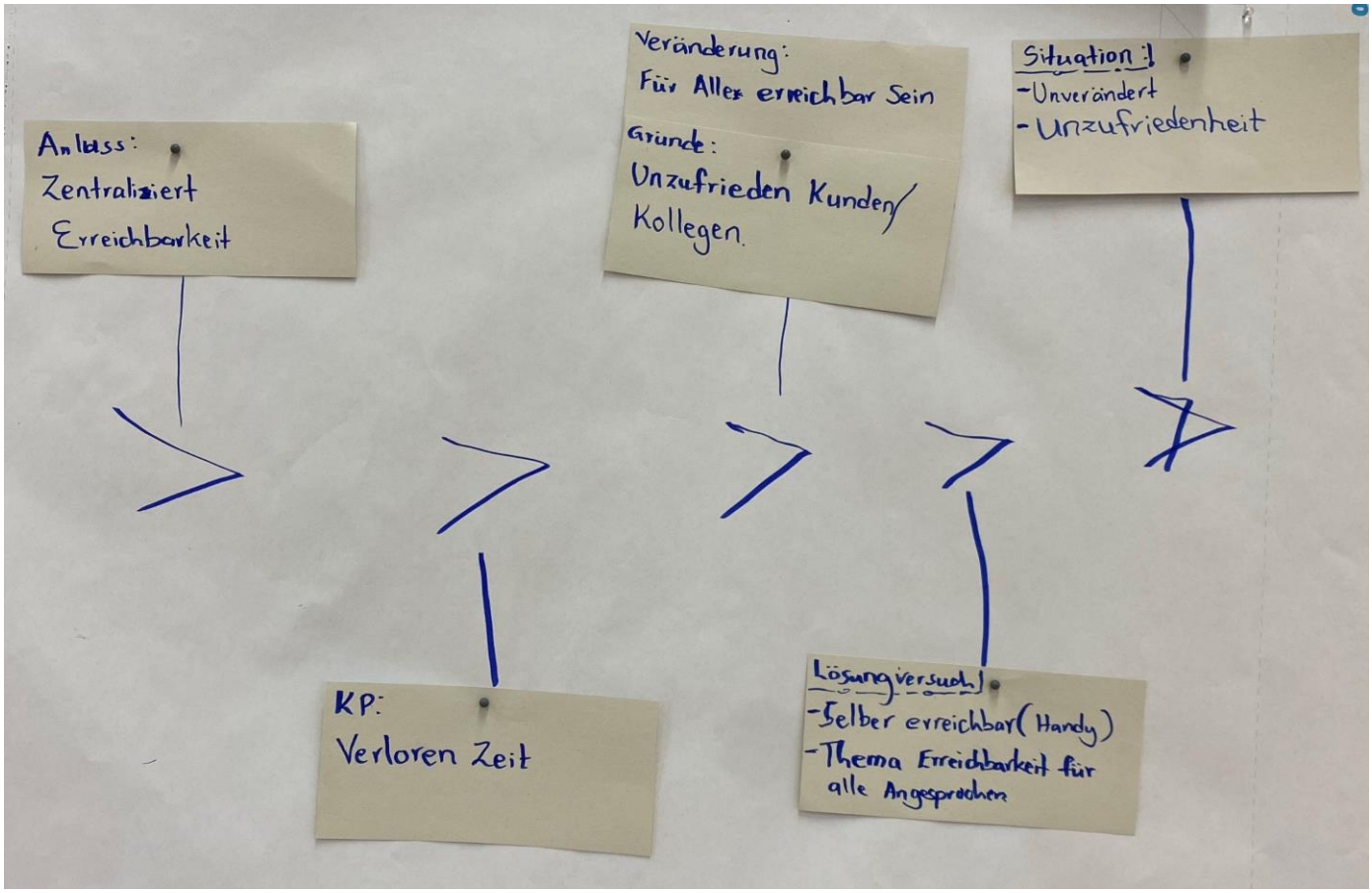

Konfliktdiagnose stellen
1. Findet euch in Paaren
2. Tauscht euch zu euren Fällen aus → Syst. Fragen
3. Jede erarbeitet eine Timeline zu ihrem Konflikt

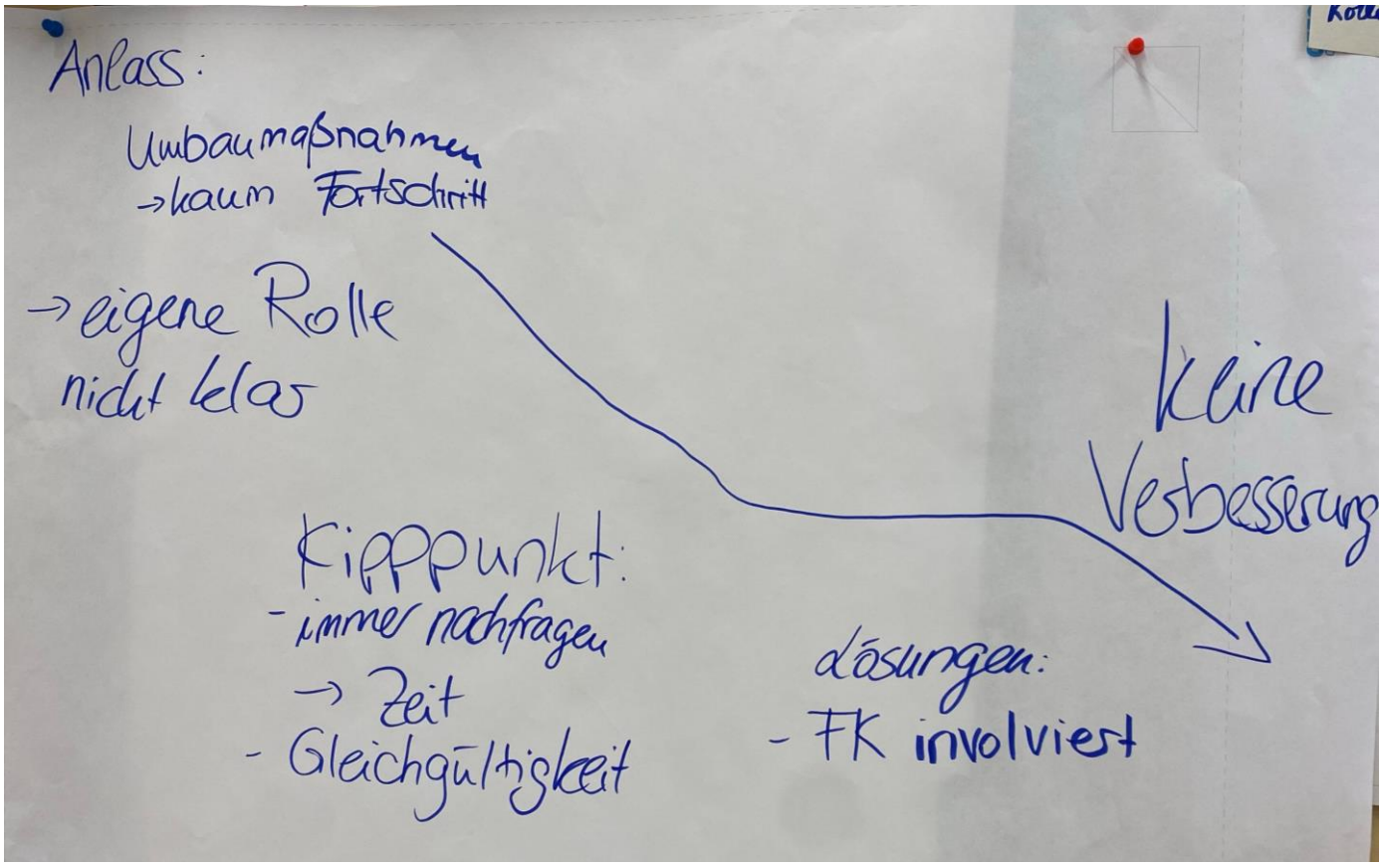

* Angst vor Mehr-arbeit beim Projektleiter
* Qualitätsprobleme
Entscheidung zur Vergabe offen
Vergabe NU-Paket Liftverkleidung
Interessenskonflikt
Kostenersparnis
vs.
Betreuungsaufwand & Risiko
* Direkter Austausch
* Unterstützung durch Einkaufsleitung & GF
* Risikobewertung & chematische Darstellung

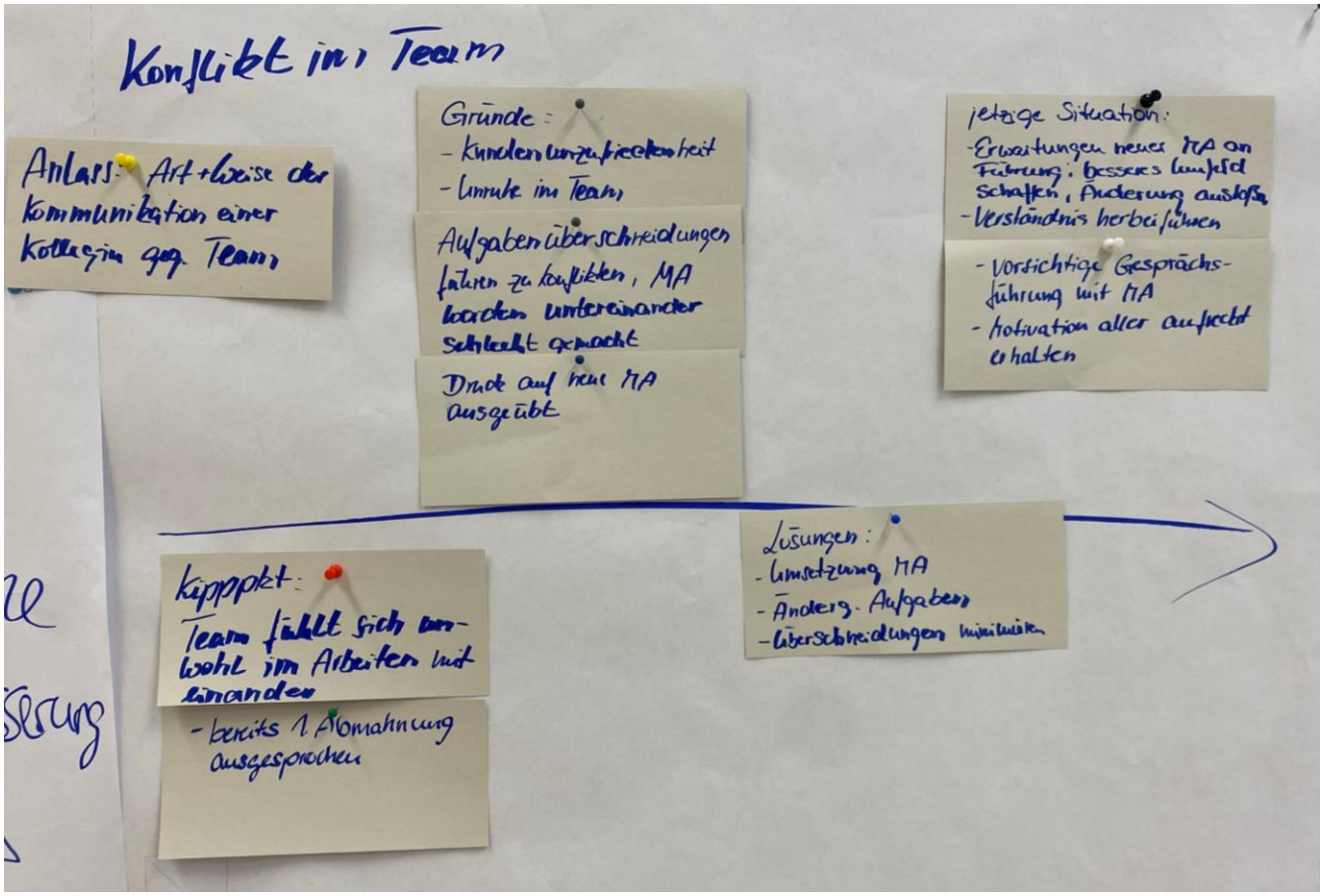

Timeline
Anlass
neue Position Rollenverteilung
Kippunkte
kein privater Kontakz mehr
Reden hinterm Rücken
schnippige Antworten per Email
Gründe
Neid
Bereitschaft f. Veränderung
sich zu sicher gefühlt
Lösungsversuche
normaler Umgang von meiner Seite
Goodies angeboten
Wie ist die Situation aktuell
Angespannt
unausgesprochen

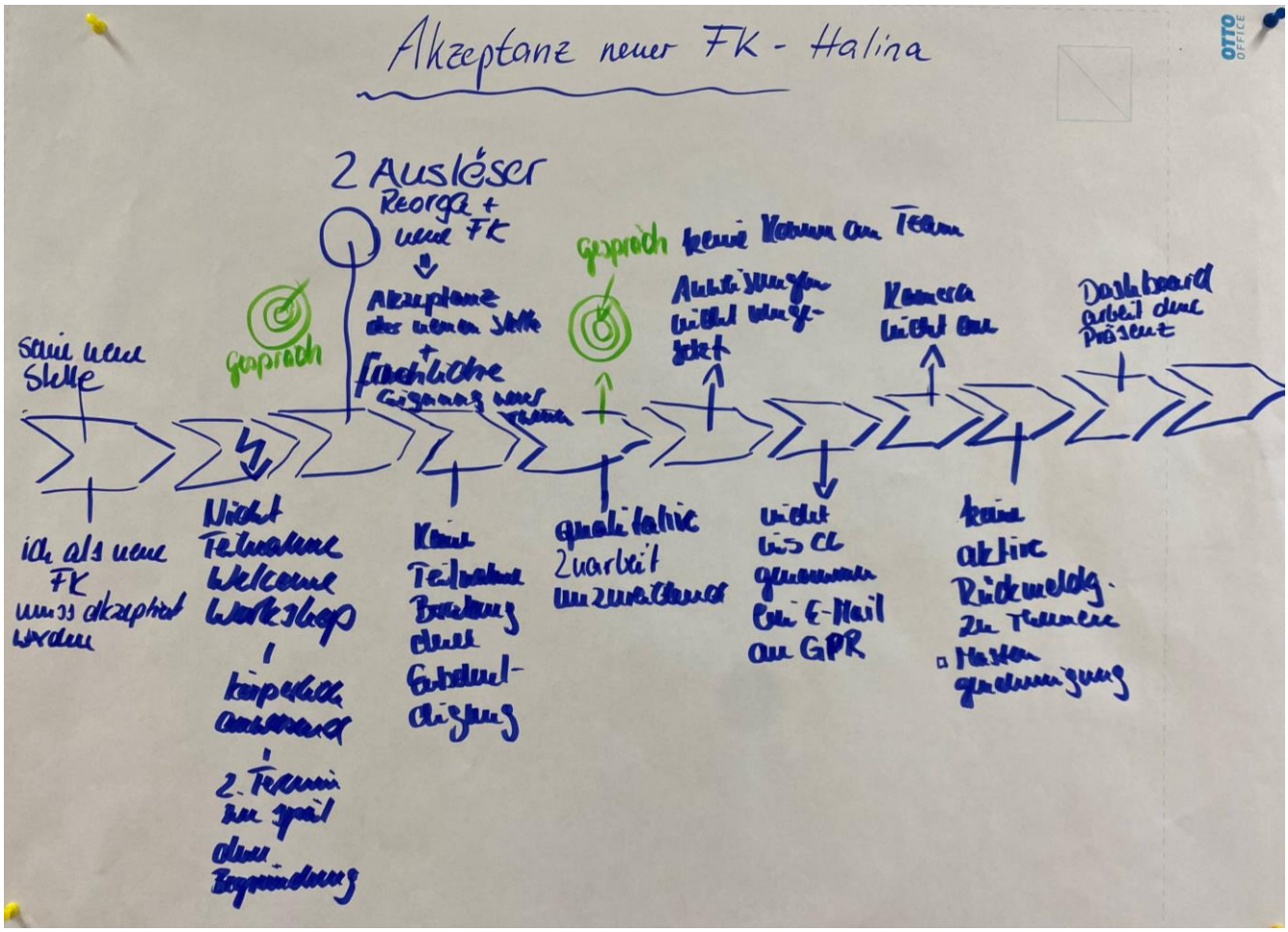

Gründe:
Ausfallende Termine
→ keine Informationen
Veränderungen:
weniger Meetings,
stattfindende Meetings
- Informationen „hinterhertelefonieren"
- Kollegin ist ggf. besser informiert, da Termin stattgefunden hat, holt Infos unbewusst zurück
Kippunkt:
- Problem kommunizieren
kurze Besserung
Lösungen:


Raucherpausen - Kerstin
Anlass: FK hat entschieden & kommuniziert, das RP möglichst außerhalb der festen Pause
Gründe/Veränderungen: AZP muss geändert werden; HR Central möchte dies nicht, um den gesetzl. Anforderungen zu entsprechen
Kippunkte: · keine vorherige Abstimmung mit notwendigen Stakeholdern und dadurch die resultierenden Probleme/Herausforderungen nicht bedacht.
bisherige Lösungsversuche:
· Gespräch mit HR Central
· Gespräch mit FLR & FK
· aufzeigen der Herausforderungen
· Thema soll umgesetzt werden
· evtl. pauschale 10 min Pause zusätzl.

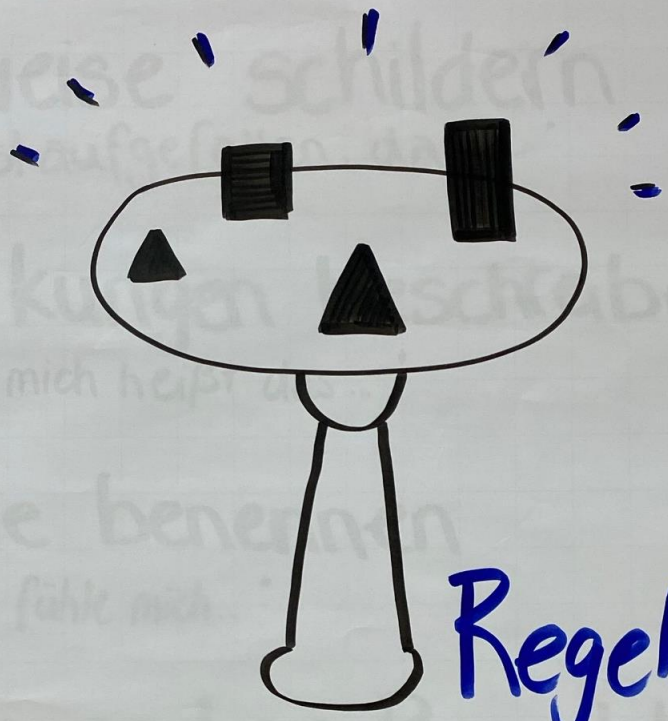

Anlass:
Zentralisiert
Erreichbarkeit
Veränderung:
Für Alle erreichbar sein
Gründe:
Unzufrieden Kunden/
Kollegen
Situation:
-Unverändert
-Unzufriedenheit
KP:
Verloren Zeit
Lösungversuch:
-Selber erreichbar (Handy)
-Thema Erreichbarkeit für
alle Angesprochen


Anlass:
Umbaumaßnahmen
→kaum Fortschritt
→eigene Rolle
nicht klar
keine
Verbesserung
Kippunkt:
- immer nachfragen
→ Zeit
- Gleichgültigkeit
Lösungen:
- FK involviert


Konflikt im Team
Anlass: Art + Weise der Kommunikation einer Kollegin gg. Team
Gründe:
- Kundenunzufriedenheit
- Umsatz im Team
Aufgabenüberschneidungen führen zu Konflikten, MA werden untereinander schlecht gemacht
Druck auf neue MA ausgeübt
jetzige Situation:
- Erwartungen neuer MA an Führung: besseres Umfeld schaffen, Änderung auslösen
- Verständnis herbeiführen
- vorsichtige Gesprächsführung mit MA
- Motivation aller aufrecht erhalten
Lösungen:
- Umsetzung MA
- Änderg. Aufgaben
- Überschneidungen minimieren
Kipppkt:
Team fühlt sich unwohl im Arbeiten miteinander
- bereits 1. Abmahnung ausgesprochen


Akzeptanz neuer FK - Halina
2 Auslöser
Reorga + neue FK
Gespräch
Gespräch
Dashboard
Projekt

ENERGIZER
Balance Board



Ziel

alle Figuren abnehmen ohne, dass Platte kippt

Regeln

kein verschieben der Steine

kein Festhalten der Platte

ab ist ab

Steine nacheinander abheben





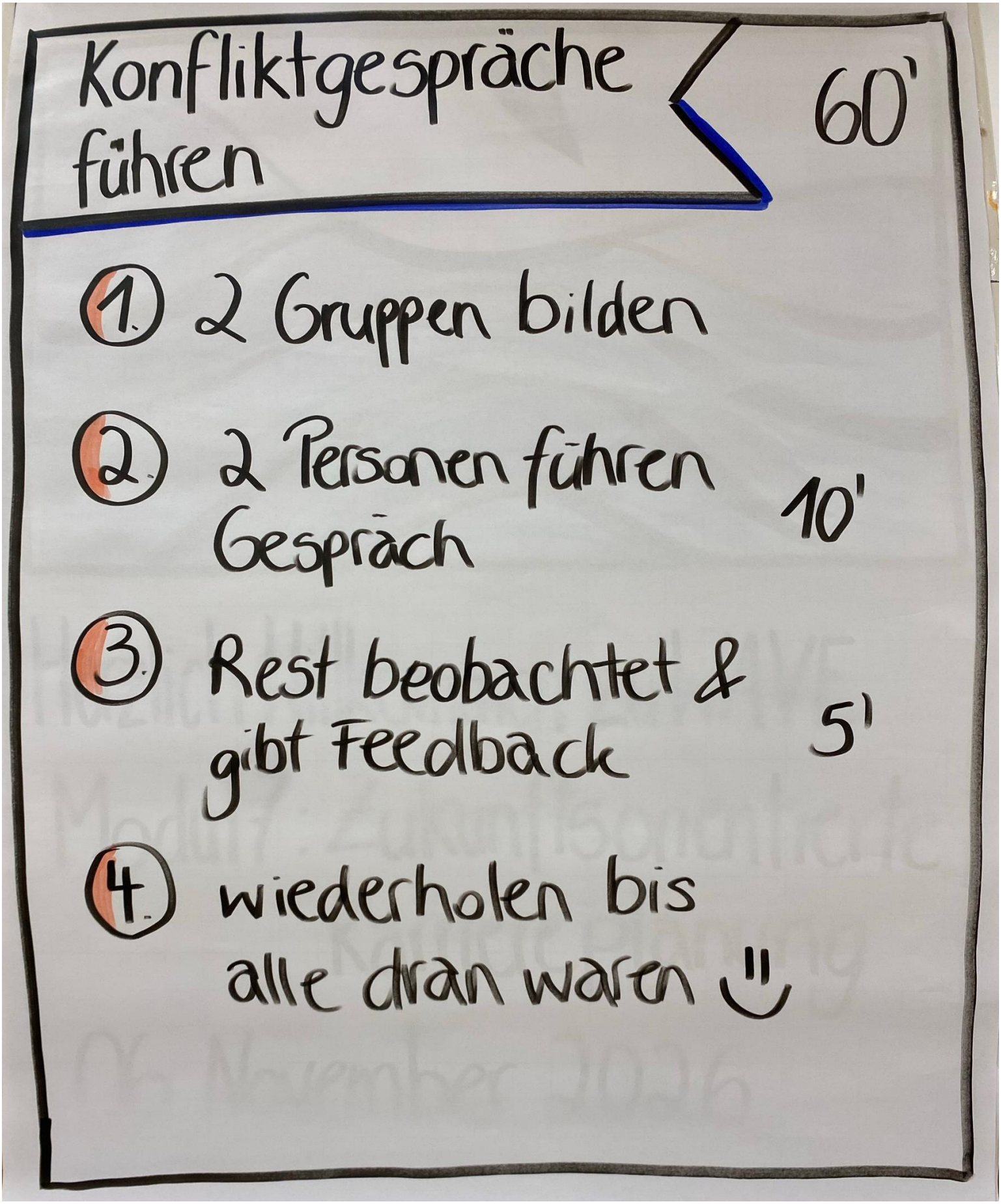






MODUL 7: Konfliktmanagement &
Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE


Konfliktgespräche führen
60'
1. 2 Gruppen bilden
2. 2 Personen führen Gespräch
10'
3. Rest beobachtet & gibt Feedback
5'
4. wiederholen bis alle dran waren

Feedback Lina

- Zeitplan / Meilensteine festlegen
- Meetings machen

} Verbindlichkeiten schaffen!

- Argumente für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens
- Einladungen für gemeinsame Absprachen mit "Bau & FM" einfordern
- Argument Schulungsräume anbringen
- "Bist du ausgelastet?", "Brauchst du Unterstützung?"

Feedback Katja

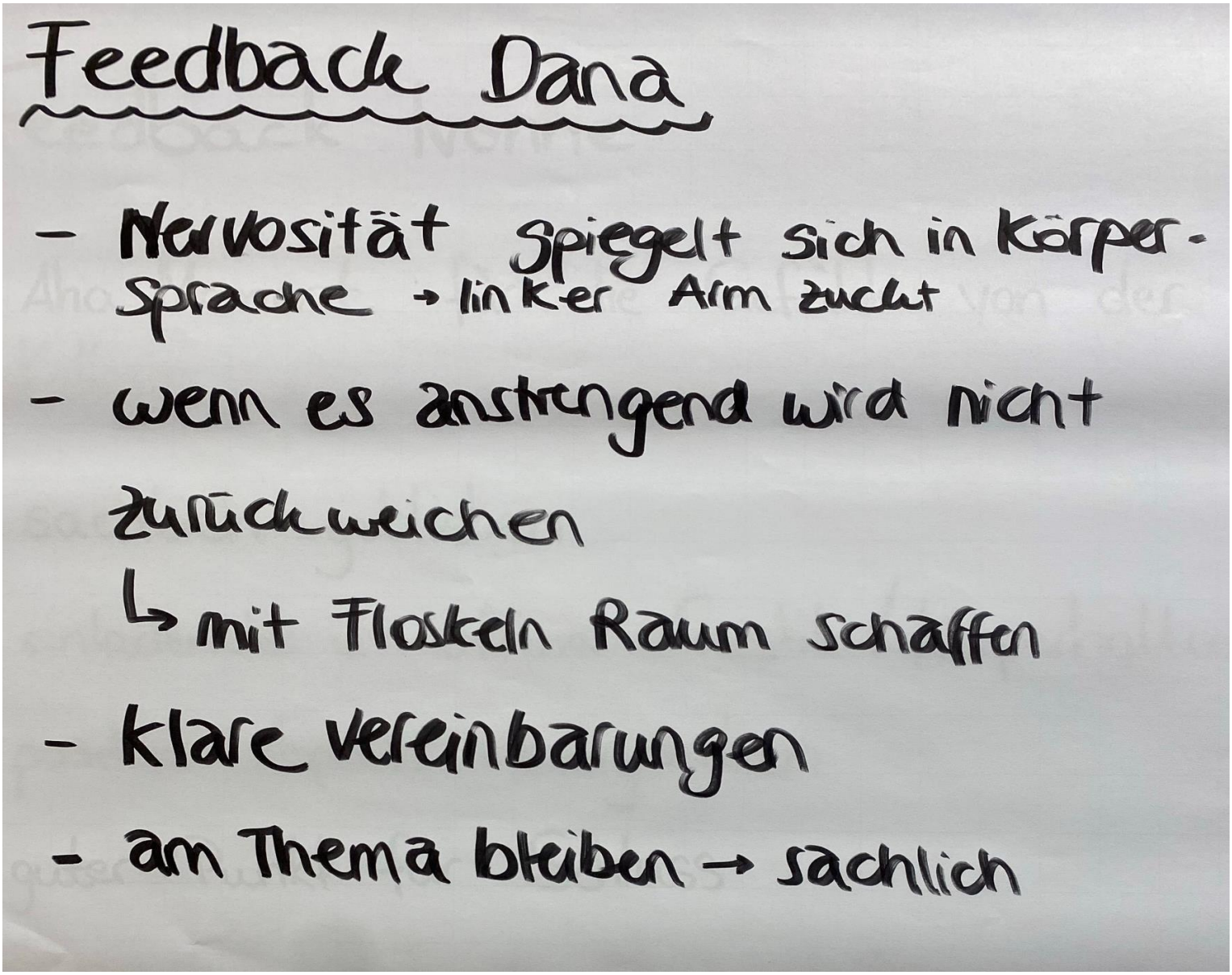
- für die eigene Rolle einstehen
  als Stellvertretung
- konkrete Absprache (1 Tag/Woche früher da sein)
- mit Small-Talk starten
- Ich-Botschaften super wertschätzend und harmonisch
- aktives Zuhören läuft sehr gut
- Beispiele benannt
- eigenes Mindset zur Sache reflektieren

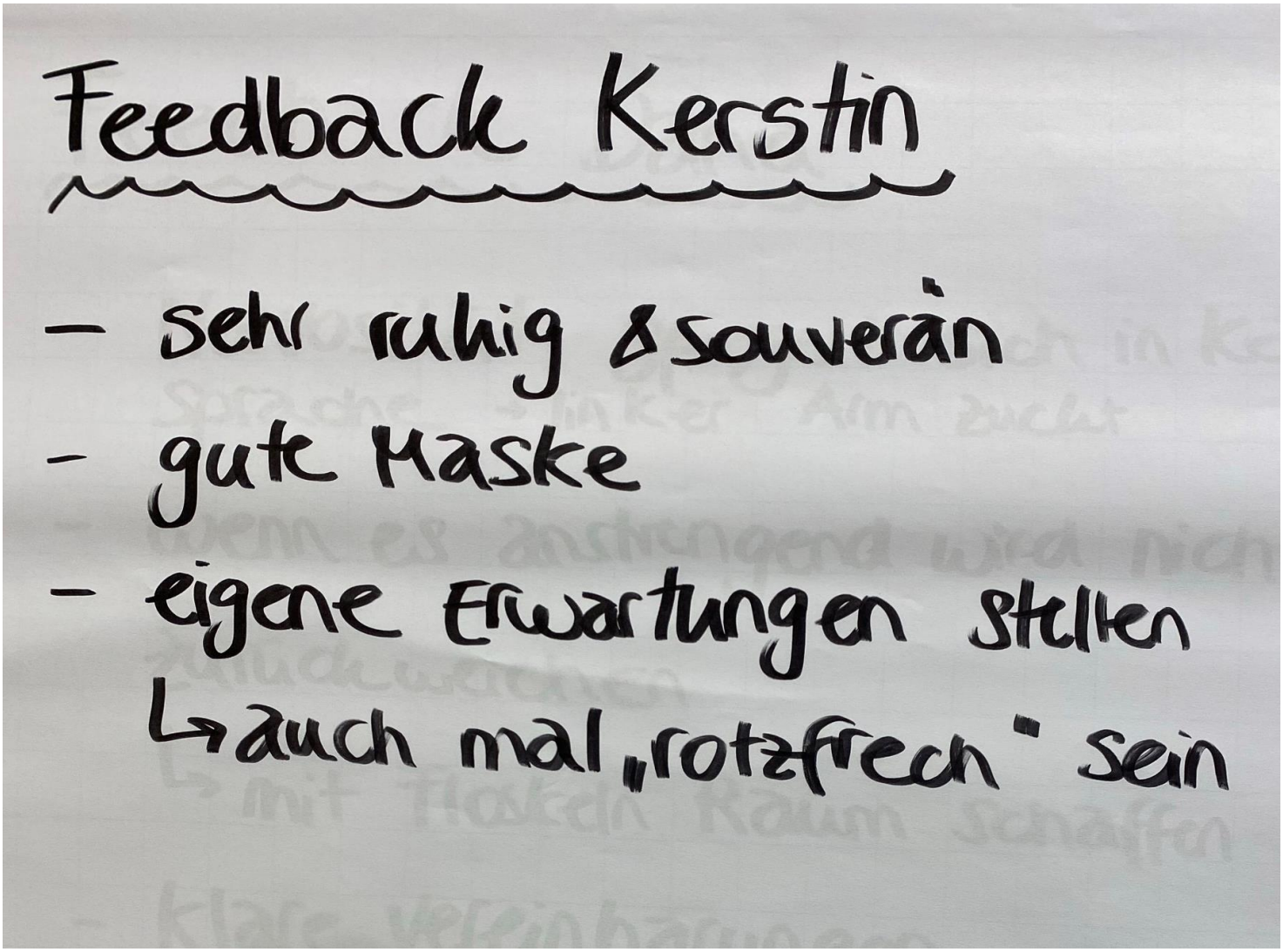
Feedback Ivonne

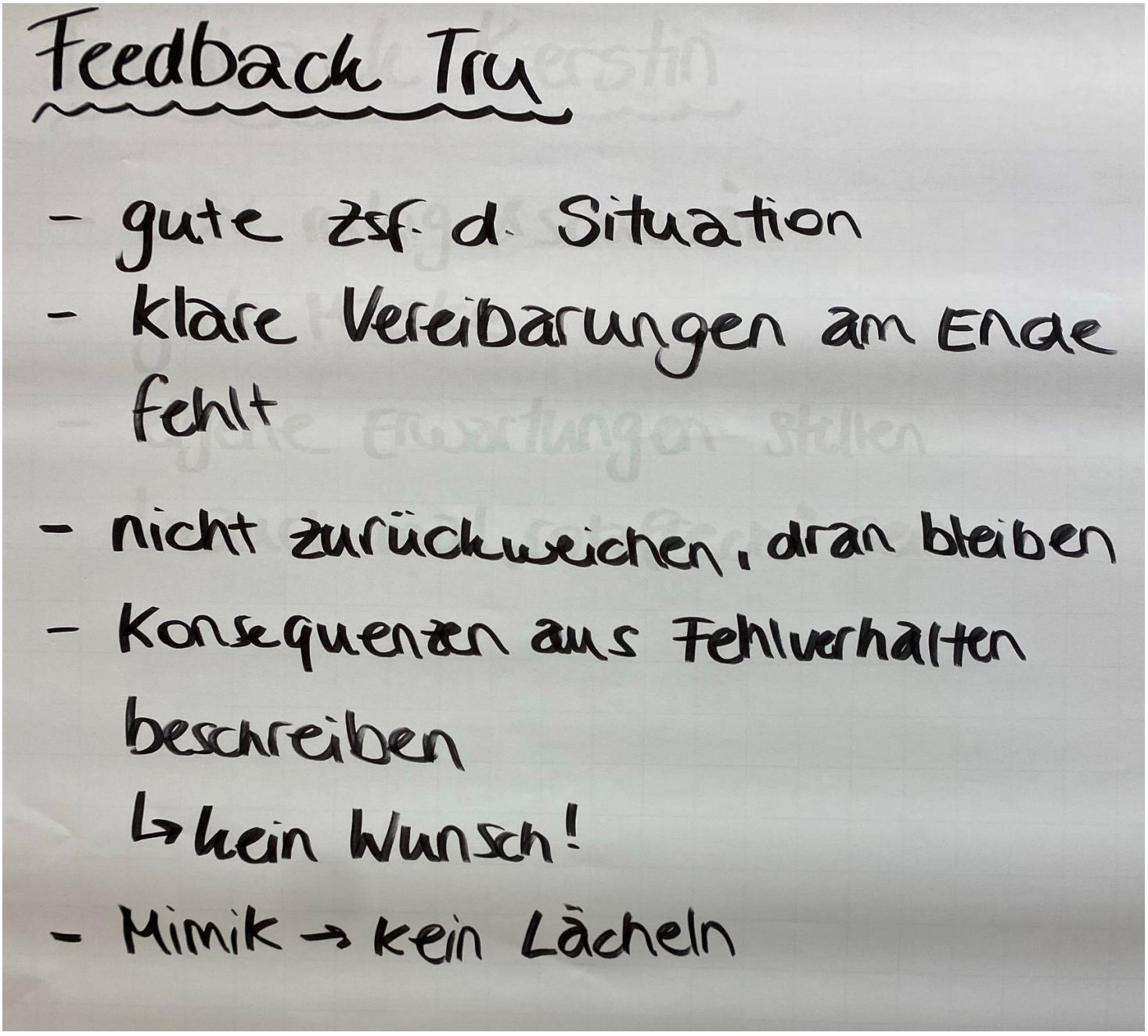
- Aha-Moment für die Gefühle von der Kollegin
- sachlich geblieben
- einladende u. offene Gestik / Körperhaltung
- positive Aspekte hervorgehoben
- guter Punkt für Schluss
- "Was brauchst du?" → vertiefen
- 2. Gespräch suchen nach Gefühl (Zeitraum flexibel einschätzen)
- berufliche Ebene dennoch professionell halten
- mit Small-Talk begonnen

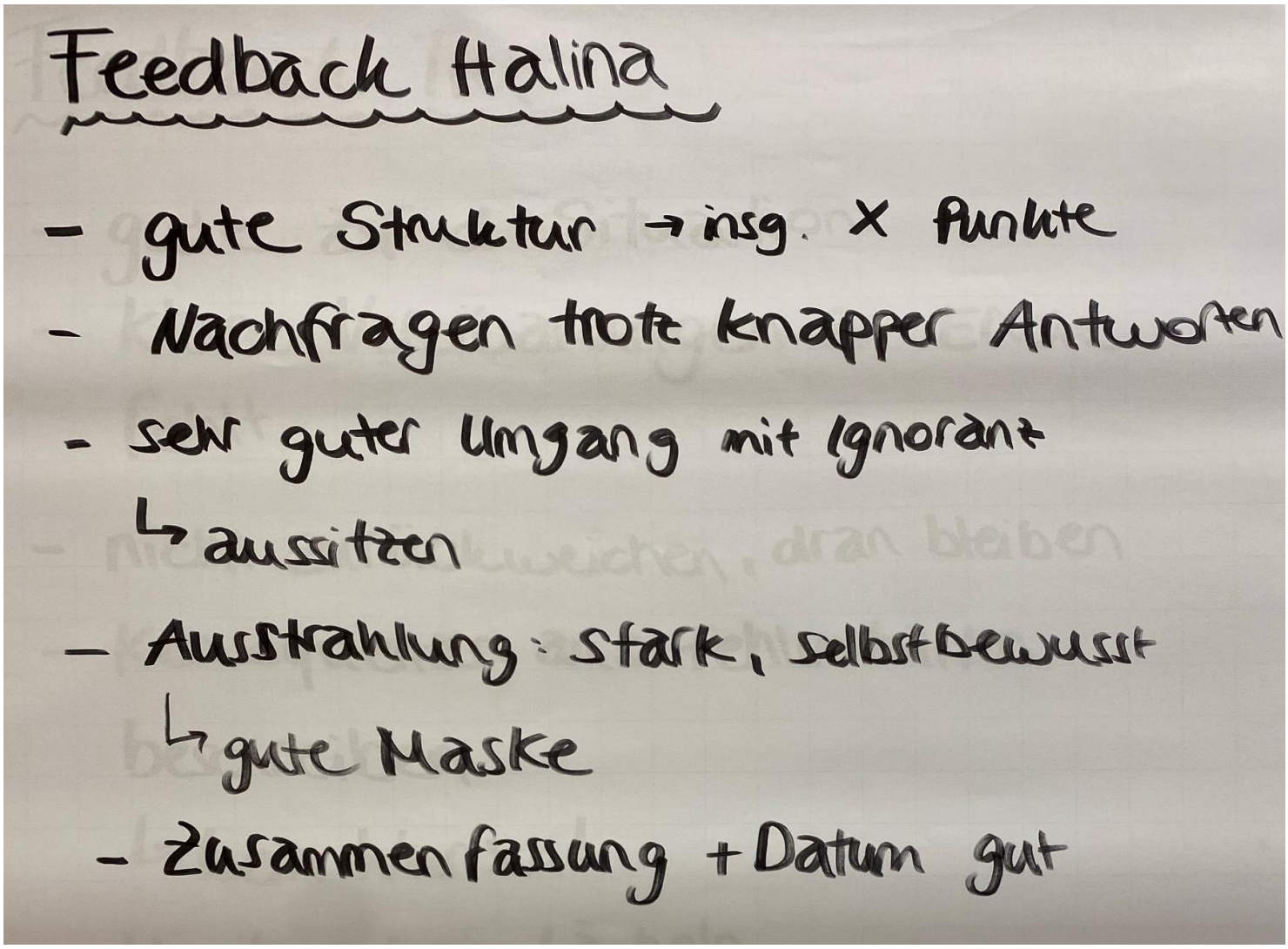
Feedback Sarah

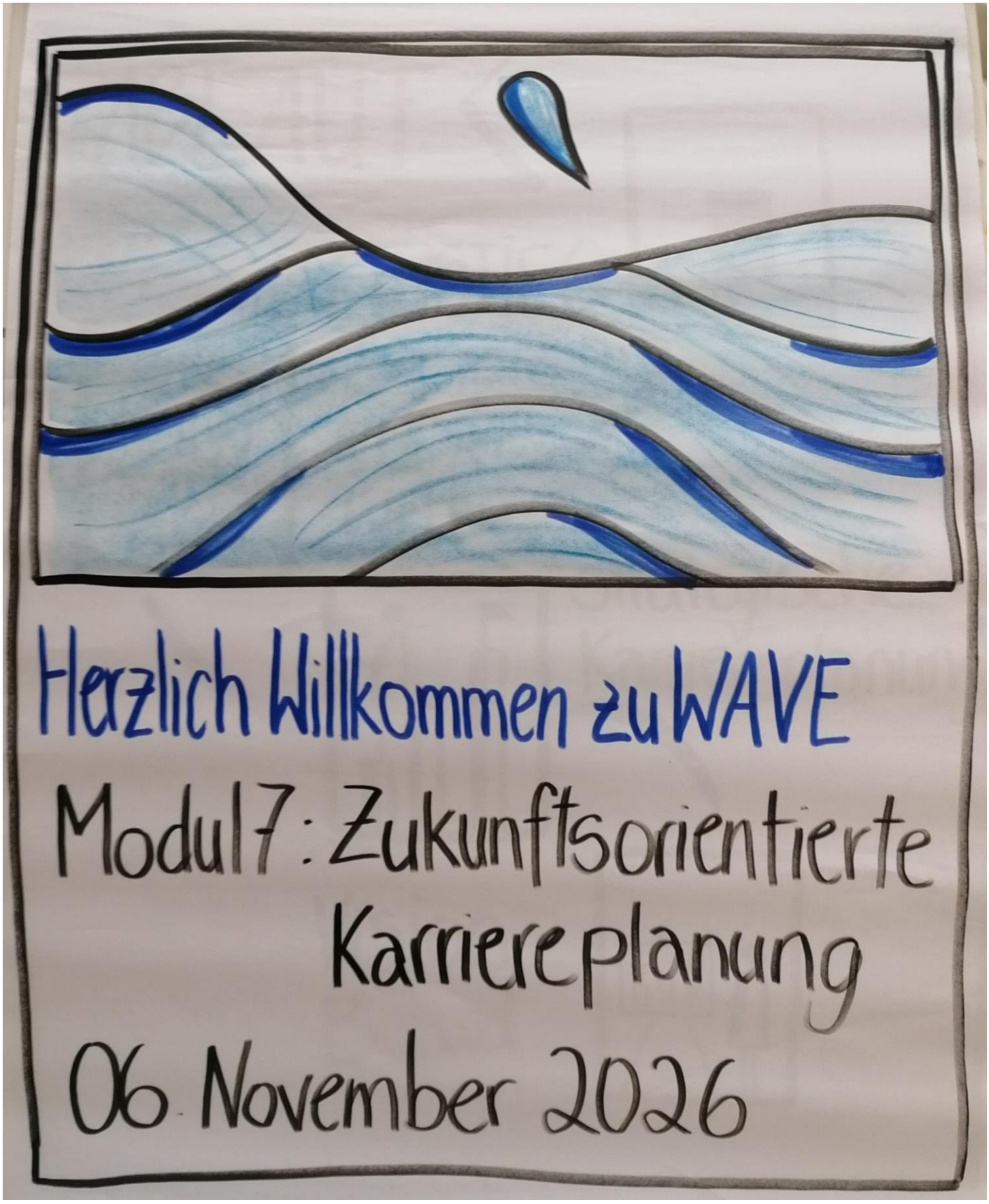
- Was steckt dahinter? → Macht übers Projekt
- sachlich geblieben
  - ↳ Besichtigung
  - ↳ Kosten - Nutzen - Verhältnis
- andere Meinung einholen
- Positionen halten bzgl. eigener Kapazitäten
- noch oben eskalieren?
- "Was fehlt dir noch?"
  - ↳ Sicherheiten erfragen


Feedback Dana
- Nervosität spiegelt sich in Körper-Sprache → linker Arm zuckt
- wenn es anstrengend wird nicht zurückweichen
↳ mit Floskeln Raum schaffen
- klare Vereinbarungen
- am Thema bleiben → sachlich


Feedback Kerstin
- sehr ruhig & souverän
- gute Maske
- eigene Erwartungen stellen
↳ auch mal „rotzfrech" sein


Feedback Tru
- gute zsf. d. Situation
- klare Vereibarungen am Ende fehlt
- nicht zurückweichen, dran bleiben
- Konsequenten aus Fehlverhalten beschreiben
↳ kein Wunsch!
- Mimik → kein Lächeln


Feedback Halina
- gute Struktur → insg. X Punkte
- Nachfragen trotz knapper Antworten
- sehr guter Umgang mit Ignoranz
↳ aussitzen
- Ausstrahlung: stark, selbstbewusst
↳ gute Maske
- Zusammenfassung + Datum gut



MODUL 7: Konfliktmanagement & Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE

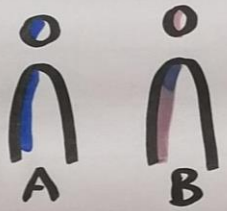

ABLAUF
EINSTIEG
VUCA-
Welt
strategische
Karriereplanung
Vision
Board

WAVE

WARM UP

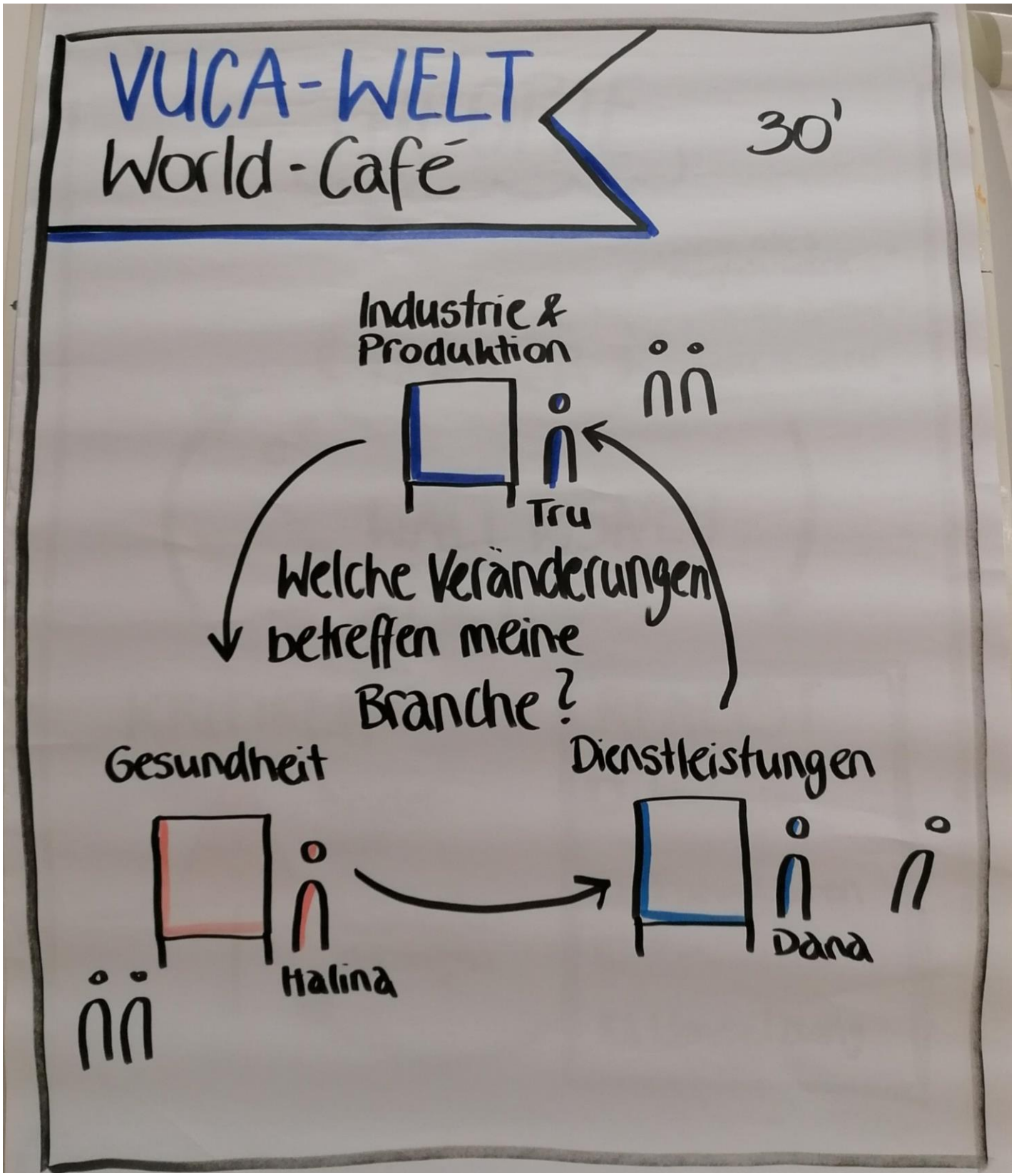
„Deine Zukunft mit 90 Jahren"

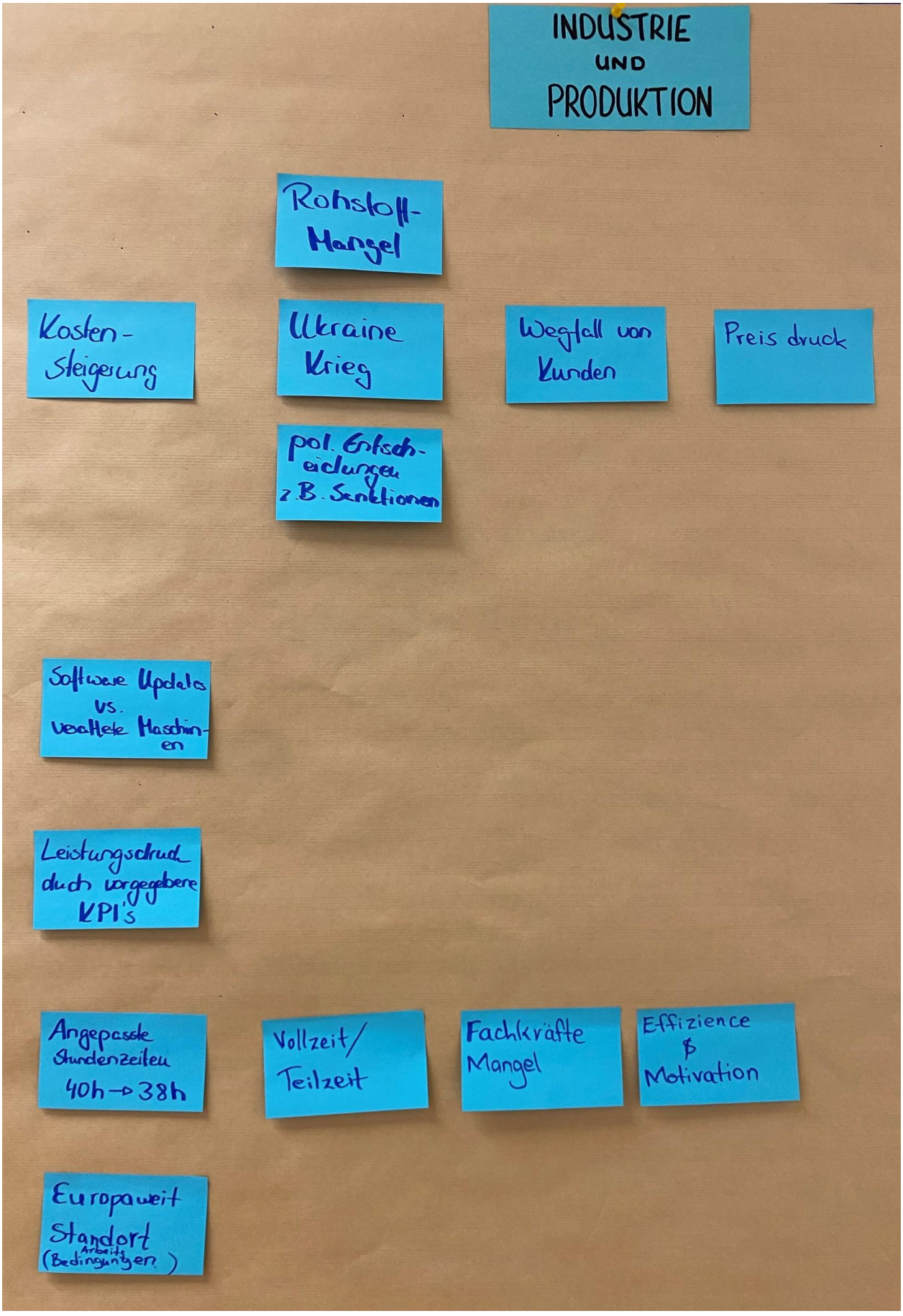
1. Paare bilden



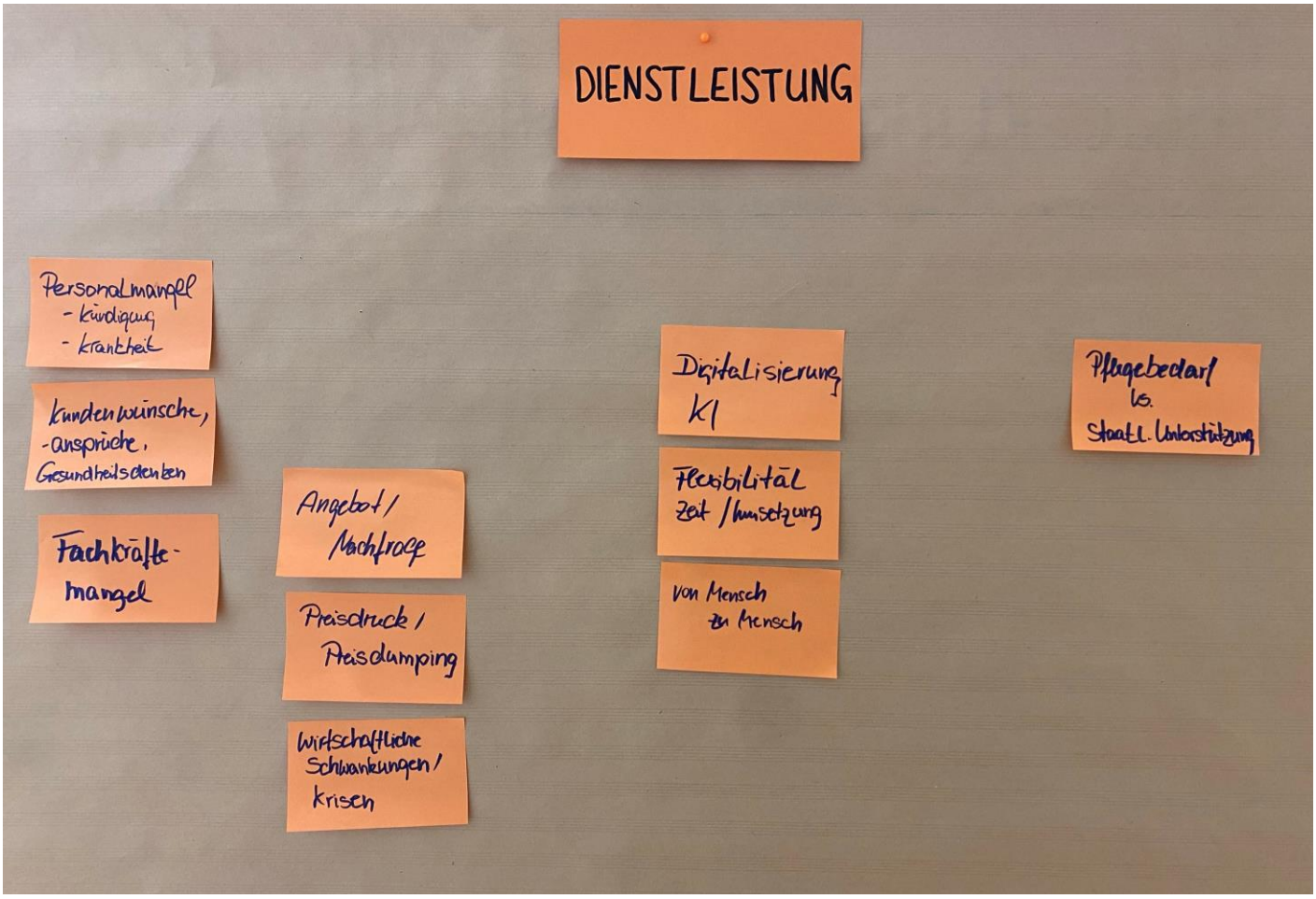
2. A erzählt 2 min. wie B mit 90 Jahren leben wird

3. Rollentausch

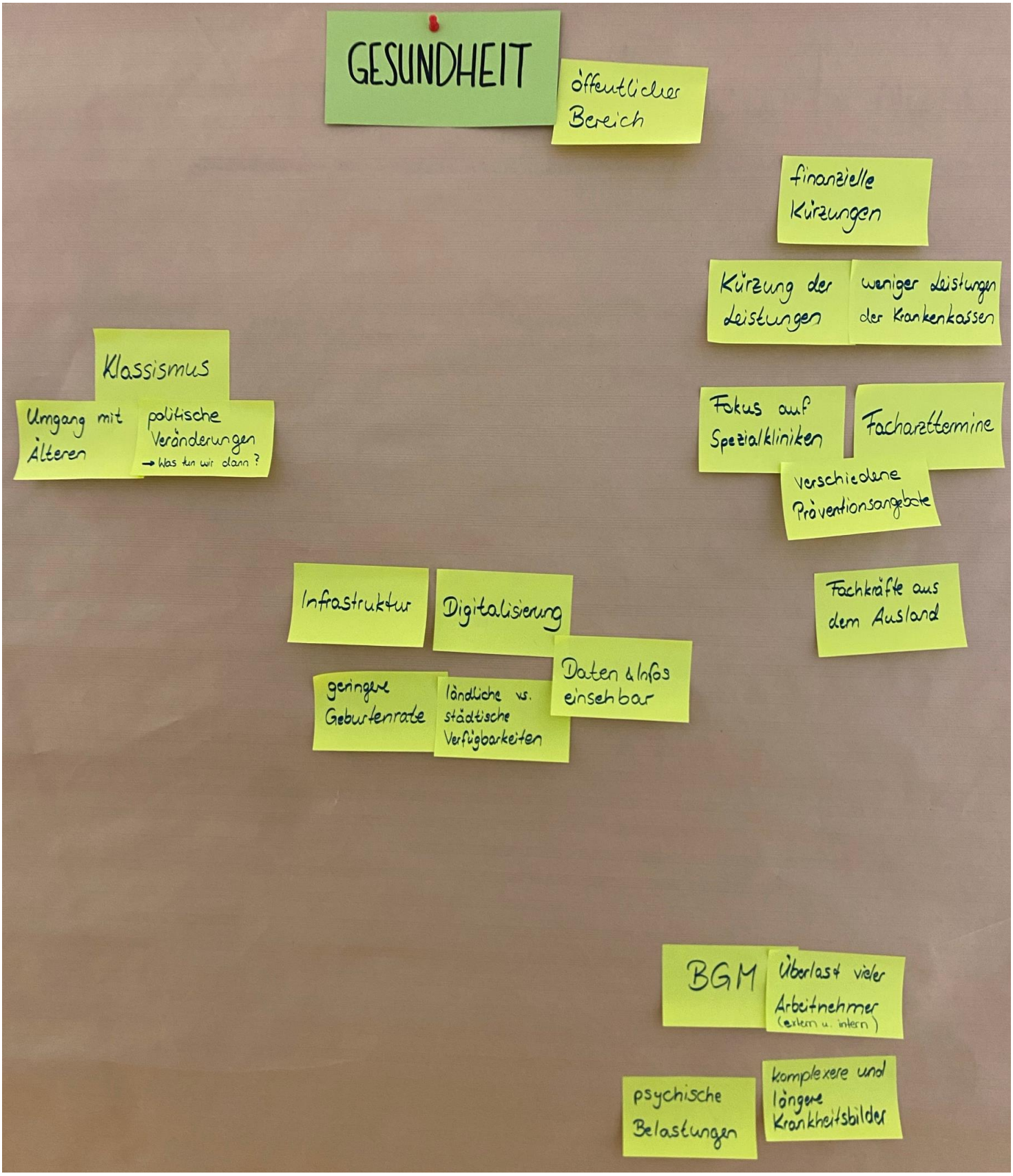

VUCA-WELT
World-Café
30'
Industrie & Produktion
Tru
Welche Veränderungen betreffen meine Branche?
Gesundheit
Halina
Dienstleistungen
Dana


INDUSTRIE
UND
PRODUKTION
Rohstoff-
Mangel
Kosten-
Steigerung
Ukraine
Krieg
Wegfall von
Kunden
Preis druck
pol. Entsch-
eidungen
z.B. Sanktionen
Software Updats
vs.
veraltete Maschin-
en
Leistungsdruck
durch vorgegebene
KPI's
Angepasste
Stundenzeiten
40h → 38h
Vollzeit/
Teilzeit
Fachkräfte
Mangel
Effizience
&
Motivation
Europaweit
Standort
(Arbeits
Bedingungen)

WAVE


DIENSTLEISTUNG
Personalmangel
- kündigung
- krankheit
kundenwünsche,
-ansprüche,
Gesundheitsdenken
Fachkräfte-
mangel
Angebot/
Nachfrage
Preisdruck/
Preisdumping
Wirtschaftliche
Schwankungen/
Krisen
Digitalisierung
KI
Flexibilität
Zeit/Umsetzung
von Mensch
zu Mensch
Pflegebedarf/
vs.
staatl. Unterstützung

WAVE


GESUNDHEIT
öffentlicher Bereich
finanzielle Kürzungen
Kürzung der Leistungen
weniger Leistungen der Krankenkassen
Klassismus
Umgang mit Älteren
politische Veränderungen
→ Was tun wir dann?
Fokus auf Spezialkliniken
Facharzttermine
verschiedene Präventionsangebote
Infrastruktur
Digitalisierung
Fachkräfte aus dem Ausland
Daten & Infos einsehbar
geringere Geburtenrate
ländliche vs. städtische Verfügbarkeiten
BGM
Überlast vieler Arbeitnehmer
(extern u. intern)
psychische Belastungen
komplexere und längere Krankheitsbilder





MODUL 7: Konfliktmanagement &
Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE

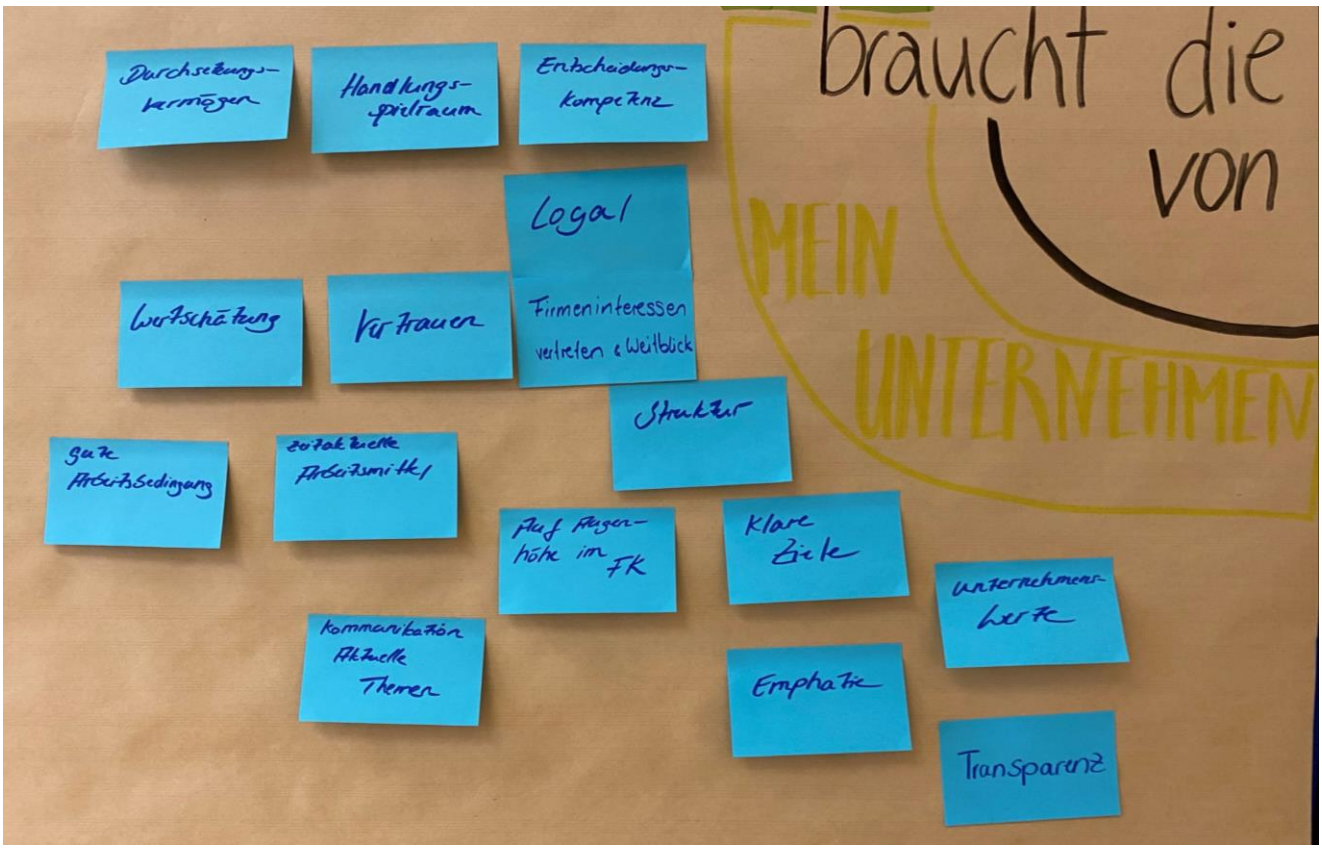


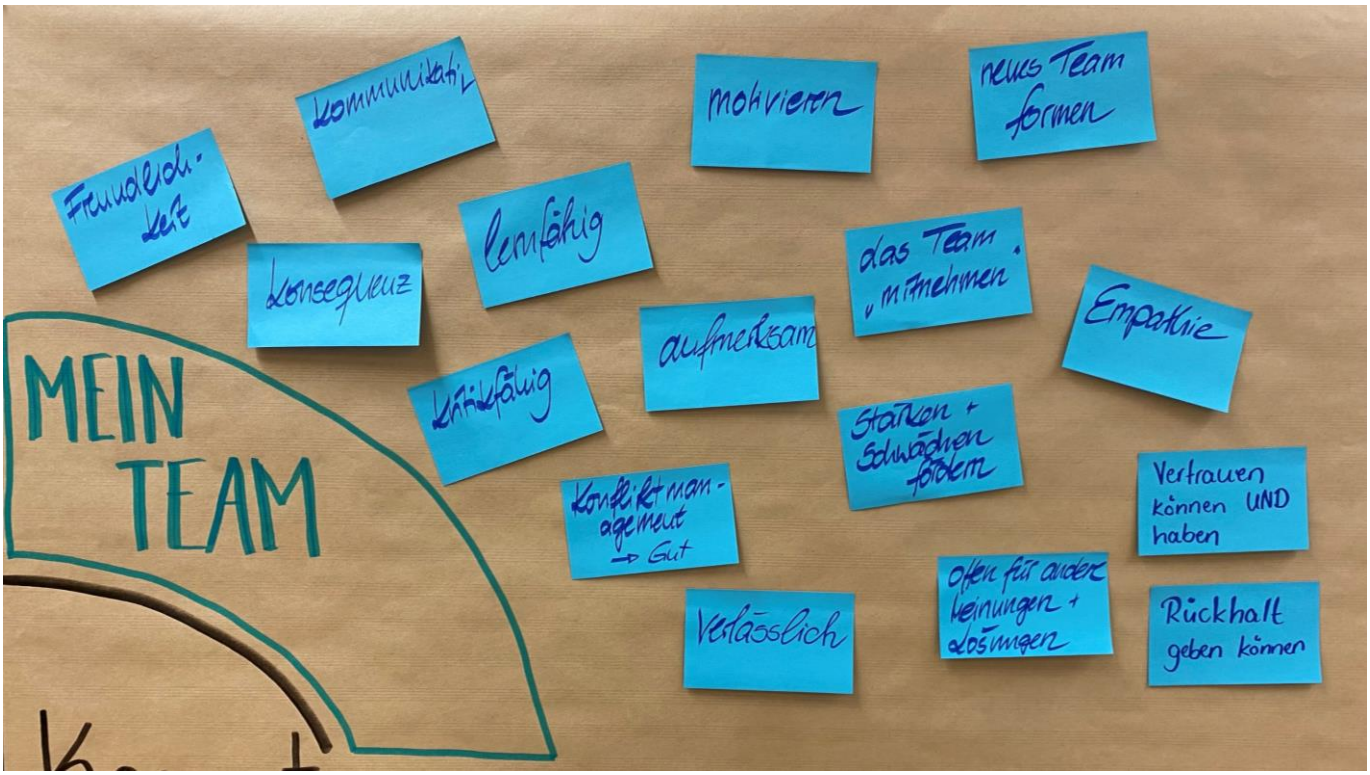


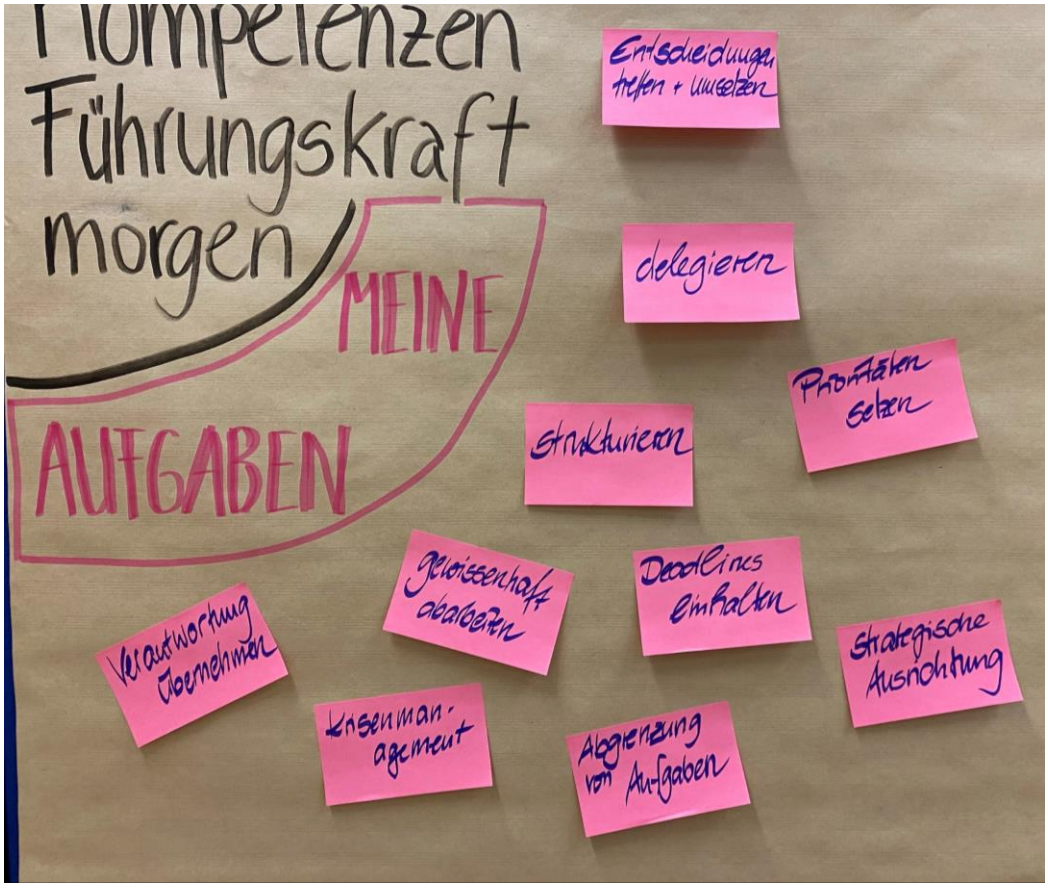
MODUL 7: Konfliktmanagement &
Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE


Mut
klare Kommunikation
Gerecht sein
Struktur
Vorbild
"dickes Fell"
Zielsetzung
Loyal
Positives Mindset
Maske
Wertschätzung Respekt
Flexibel
Weitblick
Resilienz
Lernbereit
ICH
Welche


braucht die
von
MEIN
UNTERNEHMEN
Durchsetzungsvermögen
Handlungsspielraum
Entscheidungskompetenz
Loyal
Wertschätzung
Vertrauen
Firmeninteressen vertreten & Weitblick
Struktur
Klare Ziele
Empathie
Transparenz


MEIN TEAM
kommunikativ
motivieren
neues Team formen
Freundlichkeit
lernfähig
Konsequenz
das Team mitnehmen
Empathie
aufmerksam
kritikfähig
stärken + Schwächen fördern
Konfliktmanagement → Gut
Vertrauen können UND haben
offen für andere Meinungen + Lösungen
verlässlich
Rückhalt geben können


Kompetenzen Führungskraft morgen
MEINE AUFGABEN
Entscheidungen treffen + umsetzen
delegieren
Prioritäten setzen
strukturieren
gewissenhaft abarbeiten
Deadlines einhalten
Strategische Ausrichtung
Verantwortung übernehmen
Krisenmanagement
Abgrenzung von Aufgaben

WAVE

Mein Karriereweg

15'

Stellt Euren Karriereweg dar

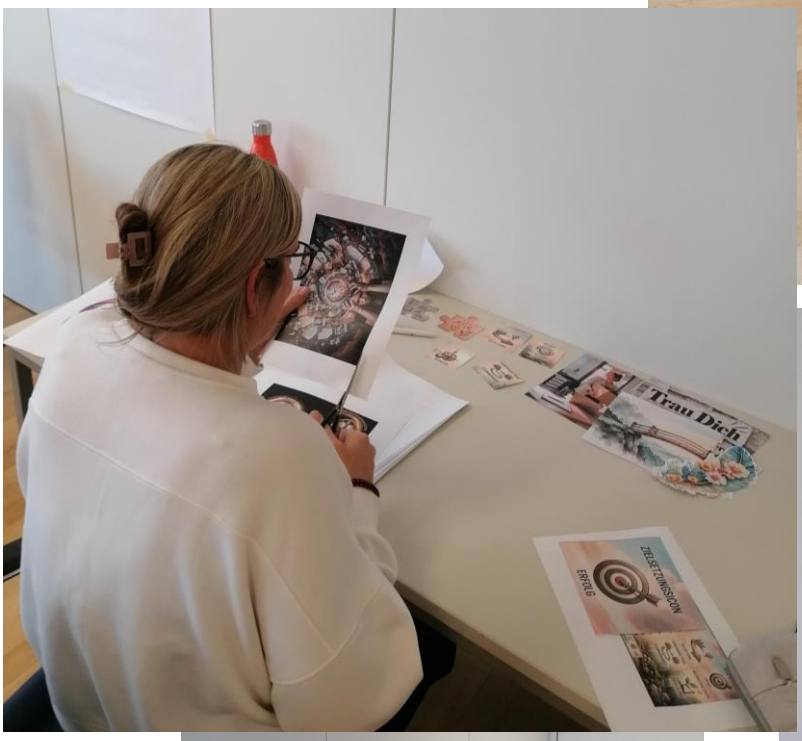
von der **VERGANGENHEIT**

bis ins **JETZT**

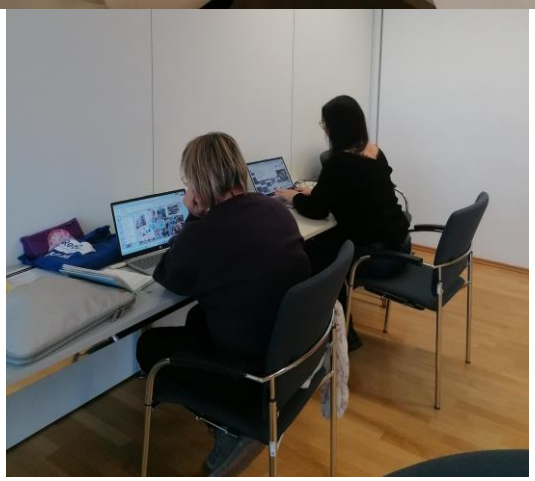
- "Welche Erfolge haben mich stolz gemacht?"
- "Aus welchen Herausforderungen habe ich gelernt?"





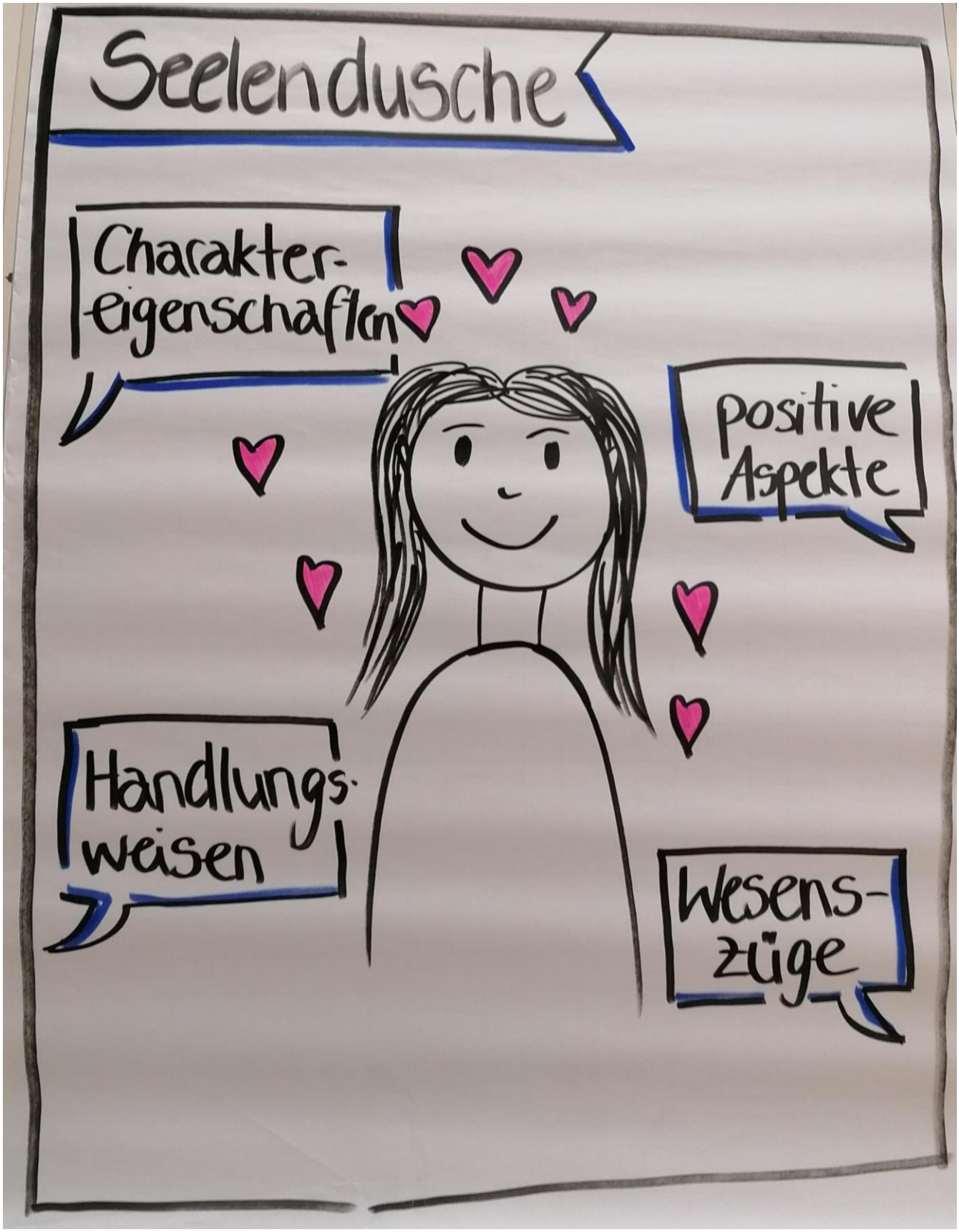


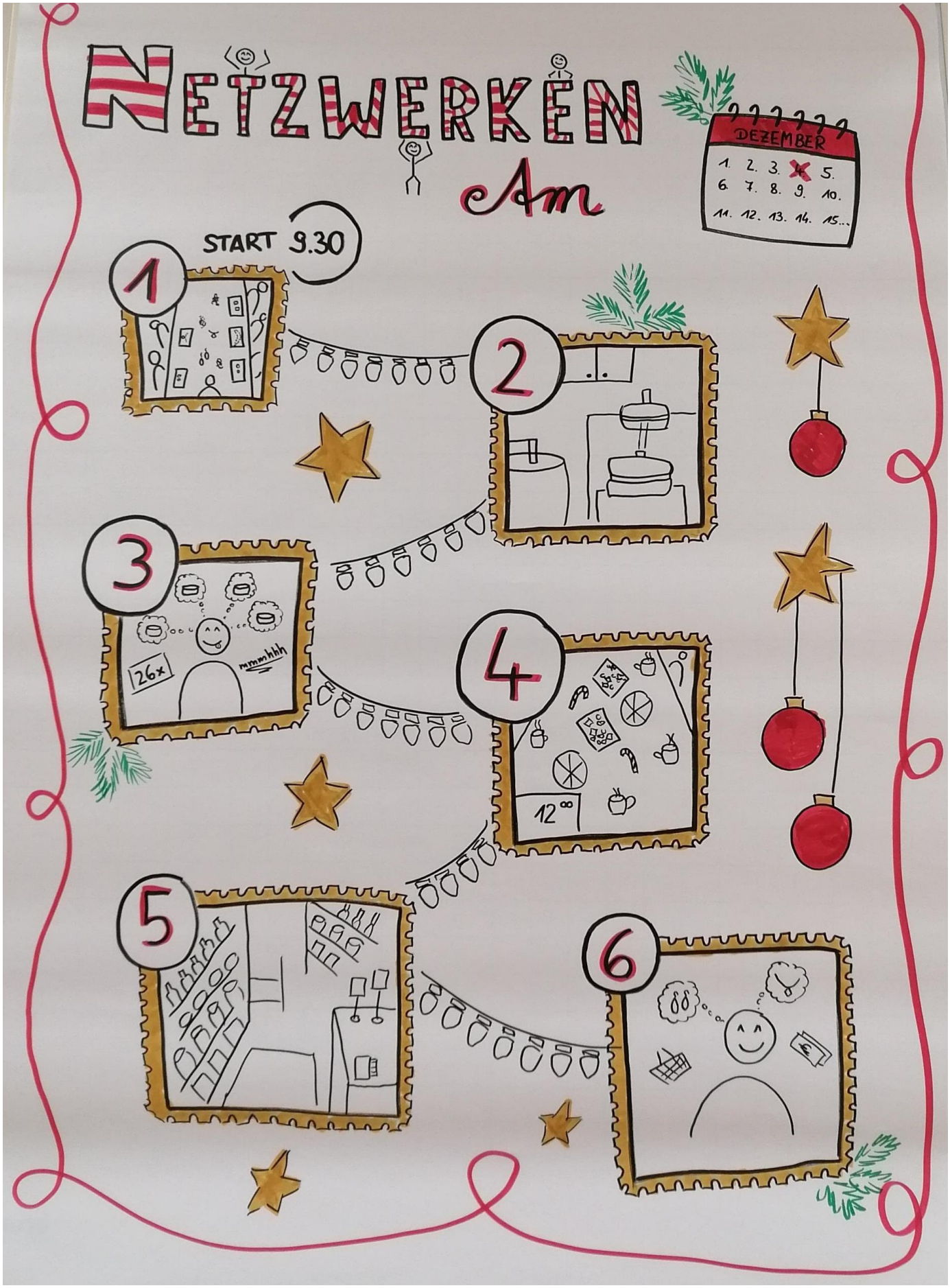




MODUL 7: Konfliktmanagement &
Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE


Seelendusche
Charakter-eigenschaften
positive Aspekte
Handlungs-weisen
Wesens-züge



MODUL 7: Konfliktmanagement &
Zukunftsorientierte Karriereplanung
05. & 06.11.2026

WAVE