»OBSERVER«

Kurier Niederösterreich (kompakt)

Wien, am 01.02.2019, 52x/Jahr, Seite: 5
Druckauflage: 61 448, Größe: 93,57%, easyAPQ: _
Auftr.: 2654, Clip: 11901609, SB: Wirtschaftsforum der Führungskräfte

www.observer.at

Streiten lernen macht sich bezahlt

Baden. Das Start-up „KonKom" berät Unternehmen in der Konfliktlösung, denn Konflikte kosten Zeit und Geld

VON **THERESA BITTERMANN**

Aus einer Erhebung des Wirtschaftsforums für Führungskräfte geht hervor, dass im Jahr 2012 Manager in Österreich 60 Prozent ihrer Zeit mit Konfliktlösung verbrachten. Das führt nicht nur zu einem Produktivitätsverlust im Unternehmen, sondern auch zu finanziellen Verlusten. Denn wird die Arbeitszeit in die Auseinandersetzung mit Konflikten investiert, fehlt diese dann anderswo. Demnach ist es sinnvoll im Unternehmen an der Konfliktkultur zu arbeiten, um Konflikte bestmöglich lösen zu können.

Bei dieser Konfliktlösung helfen will das Start-up „KonKom" aus Baden. Geschäftsführer Stefan Götz war selbst viele Jahre in Führungspositionen beschäftigt und weiß aus Erfahrung um Probleme im Konfliktumgang: „Die Menschen brauchen sehr lange, bis sie sich mit Konflikten beschäftigen. Meistens schaut man lieber weg. Eskaliert der Konflikt dann so, dass man nicht mehr wegschauen kann, ist es kaum noch möglich ihn untereinander zu lösen. Da kommen dann wir als externe Mediatoren ins Spiel." Konflikte am Arbeitsplatz gehen meist auf zwei Faktoren zurück: einerseits können strukturelle Schwächen der Organisation zu Streit führen, beispielsweise wenn Verantwortlichkeiten nicht klar getrennt sind. Oder aber persönliche Differenzen führen zum Konflikt.

KONKOM
KONKOM

Die Konfliktkultur in Österreich sei defensiv, Konflikte würden meist möglichst lang vermieden

Gemeinsam lösen

Die Konfliktberatungsfirma wird meist erst an Bord geholt, wenn der Konflikt schon da ist: „Die Firmen melden sich dann wenn's brennt. Wir sind quasi die Feuerwehr die dazu gerufen wird", erklärt Götz. Wichtigste Voraussetzung sei, dass alle Beteiligten tatsächlich eine Lösung anstreben. Die Herangehensweise sei, den Beteiligten keine vorgefertigte Lösung zu bieten, sondern die Betroffenen selbst eine Lösung finden zu lassen. Begleitet werden sie dabei vom Konfliktberater. Ein wichtiger Schritt zur Prävention sei, im Unternehmen eine eigene Position einzurichten, die als offizieller Ansprechpartner im Konfliktfall auftritt. Doch solche gebe es selten.

Stefan Götz ist „Feuerwehr" im Konfliktfall bei Firmen

Zum eigenen Gebrauch nach §42a UrhG.
Anfragen zum Inhalt und zu Nutzungsrechten bitte an den Verlag (Tel: 0517272*0).