

(6) Wie gehe ich mit Führungskräften um, die in Bezug auf ihr Verhalten „schwierig“ sind oder keine Verantwortung übernehmen?

Moderatorin: Christine Christ

Bericht zum Runden Tisch 6 am 10.10.23: Christine Christ

Thema:

Wie gehe ich mit Führungskräften um, die in Bezug auf ihr Verhalten „schwierig“ sind oder keine Verantwortung übernehmen?

Was tun, wenn man es als innerbetriebliche:r Berater:in mit Führungskräften zu tun hat, die in einen zu klärenden Konflikt maßgeblich involviert sind? Wie die vielfältigen Anliegen und Fragestellungen der Teilnehmer:innen am runden Tisch Nr. 6 gezeigt haben, sind Beratende durchaus häufig mit genau solch einer Konstellation konfrontiert. Ob es um Konflikte auf zwischenmenschlicher Ebene, im strukturellen Bereich oder auf Ebene der Unternehmenskultur geht – Beratende in Organisationen stehen immer wieder vor der Frage, wie sie die Führungskräfte für eine aktive Mitarbeit an der Konfliktlösung gewinnen können um gemeinsam nachhaltige Lösungsstrategien zu erarbeiten.

Wie sich im Austausch zwischen den Teilnehmer:innen gezeigt hat, erfordern verschiedene Konfliktebenen unterschiedliche Herangehensweisen und Strategien: z.B. Klärungsgespräche / Mediationen bei Konflikten mit einzelnen Betroffenen versus Change Projekt bei Problemen, die im strukturellen Bereich oder auf der Ebene der Organisationskultur liegen.

Als übergreifendes Modell, das auf unterschiedlichen Konfliktebenen angewendet werden kann, wurden die sogenannten „Phasen der Überzeugung“ (Existenz des Problems – Persönliche Bedeutung des Problems – Lösbarkeit des Problems inkl. Vereinbarung von Maßnahmen – Nachhalten der Lösung) vorgestellt und diskutiert.

Phasen der Überzeugung

- (1) Existenz des Problems
- (2) Persönliche Bedeutung des Problems
- (3) Lösbarkeit des Problems
Vereinbarung von Maßnahmen
- (4) Nachhalten der Lösung