

XXXXXX

xxxxxxx yyyy und da steht noch was

Noch immer sind Frauen in den Führungsetagen rar, dabei wissen Unternehmen über deren Stärken bestens Bescheid.

➔ **xxx aktuelle Studie** „When Women Thrive“ der Human-Ressource-Beratung Mercer zeigt: In Fach- und Managementpositionen werden Frauen weltweit auch 2025 unterrepräsentiert sein. „Aus ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten ist das unverantwortlich“, kommentiert Mercer-Geschäftsführer Achim Lüder das Ergebnis. Denn Frauen liegen bei den Skills, die in Zukunft benötigt werden, um Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, klar vorne. Sie sind anpassungsfähiger, innovativer, haben eine höhere Problemlösungskompetenz und sind besser in Teammanagement und Networking.

Das haben auch die in der Studie befragten Unternehmen klar erkannt (siehe Grafik). Allerdings engagiert sich nur in der Hälfte der Unternehmen das Topmanagement bei Diversitätsmaßnahmen; der Anteil von Männern, die sich dafür stark machen, ist sogar rückläufig. Nur 29 Prozent führen Performance Ratings durch, die geschlechtsspezifische



AXIMUS VOLUPTAS EUM FACEPERE IUR SIMET QUI SUM ET LACCUS NIS EXCEST, QUIBUSDANT IPSAM, ENDELLU PTATET AUTATUR? QUISEI QUIS RE IUS RE VOLORUM FUGIA QUATIATI SERA DEBIS DOLUT ES MINCI NOBIS REICIMP OREPED MAXIM SINT AUT OMMODI BLA CRIAT MIN RE EVERUME EOS AUDAESEDI ARCHIL MAXIMI, EARIBUS CONSEQUOS ET ELITIA NULPA NON PERUNT QUO MI, OMNIST VOLUPTAT HARCUIR ERENHITI

ANALYSE

Konflikte in Unternehmen

Experte STEFAN GÖTZ präsentiert konkrete Fälle aus der Praxis.



Konflikte sind Bestandteile unserer täglichen Arbeit. Sie entstehen durch unterschiedliche Zielsetzungen, Anforderungen, Meinungen, Erfahrungen, neue Herausforderungen oder andere Veränderungen in unserem Arbeitsumfeld. Wir sind mit ihnen konfrontiert, egal ob wir wollen oder nicht. Im **trend** werden an dieser Stelle in loser Folge typische Konfliktmuster und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Der Fall: Ein Vertriebsleiter eines Konsumgüterproduzierenden Unternehmens, 35 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei Kindern im Volksschulalter, bekommt von einem Konkurrenzunternehmen das Angebot, die Vertriebsleitung im osteuropäischen EU-Ausland zu übernehmen: Verdopplung des Gehaltes, Schulgeld für die Kinder, eine Villa ... Der Manager ist begeistert, fühlt sich geehrt und sieht in dem Karrieresprung auch die Chance, nach dem angebotenen Vertrag über fünf Jahre wieder in die Heimat zu kommen und dort einen weiteren Karriereschritt zu machen.

Im Gespräch mit seiner Ehefrau tauchen plötzlich andere Argumente auf: Die Lebensqualität in Wien, das familiäre und das Freundesnetzwerk, die neue Umgebung in Zentraleuropa ohne Freude und Verwandte. Und das Risiko, den nächsten Schritt danach vielleicht nur zu erhoffen, aber nicht zu bekommen. Die Ehefrau erklärt, den Schritt mit ihm gemeinsam tun zu wollen, aber vorher alle Argumente pro und contra gut gegeneinander abwägen zu wollen. Dies löst bei dem Manager ernsthafte Zweifel aus und ihm ist unklar, was er machen soll. Er spürt, dass jede Entscheidung in ihm Unzufriedenheit und Enttäuschung erzeugen würde. Dass es also kein Richtig und Falsch gibt, sondern dass er für sich und seine Familie den besseren Weg wählen muss. Dies führt dazu, dass seine Leistungsfähigkeit im derzeitigen Job nachlässt und seine familiäre Situation mehr als angespannt ist – die Diskussionen und Auseinandersetzungen zwischen ihm und seiner Ehefrau belasten die ganze Familie.

Analyse: Der Manager findet sich plötzlich in einer Konfliktsituation, die er in erster Instanz mit sich selbst auszutragen (Innerer Konflikt) hat, bevor er sie mit seiner Frau und dem potentiellen neuen Arbeitgeber klären kann. Bei diesem inneren Konflikt kommen mehrere Funktionen beziehungsweise Rollen des Managers zum Tragen. Erstens die Rolle als Vater, zweitens die Rolle als Ehemann und drittens die Rolle als Angestellter beziehungsweise Manager. All diese Funktionen oder Rollen sind mit Aufgaben und Verantwortung verbunden, die unterschiedlichste Persönlichkeitsanteile des Managers ansprechen und benötigen. Diese Persönlichkeitsanteile nennt Friedemann Schulz von Thun das „Innere Team“. Der innere Kampf des Managers zwischen seinen Persönlichkeitsanteilen führt zu Kommunikationsproblemen mit seiner Frau sowie in weiterer Folge zu einer beruflichen Handlungsunfähigkeit, die wiederum zu einer Verringerung seiner Leistungsfähigkeit führt.

Vorgeschlagene Lösungsmethode:

Ein Coaching hilft dabei, die unterschiedlichen Rollen beziehungsweise Funktionen zu identifizieren, die jeweils damit verbundenen Aufgaben zu klären, zu priorisieren und passende Handlungsalternativen und -möglichkeiten zu definieren.

Ergebnis: Das vorgeschlagene und in der Folge zum Einsatz gebrachte Coaching hat dem Manager geholfen, für sich ein klares Bild der Situation und der Optionen zu finden. Wir haben ihn als Coach dann auch in den Gesprächen innerhalb seiner Familie begleitet und ihn dabei unterstützt, ein gemeinsames Ergebnis mit seiner Ehefrau zu gestalten. Den neuen Job hat er angetreten, sich mit viel Engagement in die Aufgabe gestürzt und dabei aber versucht, weder die Bedürfnisse zu übersehen, die seine Familie an ihn hat, noch jene, die er an seine Familie hat.

Stefan Götz, Managing Partner Konkom
www.konkom.at