



„IRONMAN AUSTRIA 2018“ holte pma award nach Kärnten.

gekrönte Projektmanager

Verleihung der pma awards 2018 im Studio 44 feierte die Projektmanagement-Szene ihre Preisträger.

Projektmanagement-Experten zählen zu den Erfolgsunternehmen und tragschöpfung des Jahres bei“, so Brigitte Präsidentin von Projektmanagement Austria. 200 Mitgliedern der Projektmanagement-Gesellschaft Österreich im Rahmen der Verleihung der pma awards 2018. Die Stars der Projektmanagement-Szene feierten die Verleihung der pma awards 2018 im Studio 44. Die Gewinner sind: pma award of excellence für das Projekt-

team des Ironman Austria 2018. 3.300 Teilnehmer aus 63 Nationen konnten sich von der Organisationsstärke des Teams um Erwin Docker heuer vor Ort am Wörthersee persönlich überzeugen.

→ Den Preis als Projektmanagerin des Jahres holte sich Jennifer Lugauer, IT-Managerin von MA 01 – Wien Digital der Stadt Wien, für das Projekt „Parallel Rechenzentrum Move“.

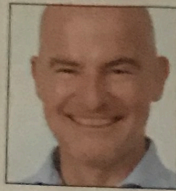
→ Mit dem Nachwuchspreis „pma junior award“ wurde schließlich ein Team von Studierenden der FH Campus Wien ausgezeichnet.

Schreibtisch-Report

Der Schreibtisch-Geheimnisse der Österreicher.

Wissen hat Büromöbelhersteller Neudoerfler den Ort, an dem wir mehr Zeit verbringen als zu Hause. „Der Schreibtisch ist der wichtigste Bereich und wichtigste Kommunikationsschnittstelle für den CEO Heidi Adelwöhrer. Die Fakten: Die große Mehrheit sitzt wie vor den „eigenen“ Tisch, nur 14 Prozent betreiben ihren Arbeitsplatz in der Arbeit mutiert der Schreibtisch bei zwei von drei Österreichern zum Esstisch, bei 45 Prozent sogar mehrmals täglich. 60 Prozent verbirgt sich in den Laden? Snacks und Naschen sind bei den Frauen und 37 Prozent der Männer, Medikamente, Taschentücher (35 Prozent) und sogar Reservewaren (20 Prozent). Kaum mehr jedoch Rauchwaren (elf Prozent).

ANALYSE



Konflikte in Unternehmen

Berater **STEFAN GÖTZ** präsentiert Fallbeispiele aus der Praxis.

Bei einem der jüngsten Konflikte, die wir zu bearbeiten hatten, präsentierte sich die Situation ebenso knifflig wie häufig gesehen: Ein vierköpfiges Führungsteam war nach anfänglich bester Zusammenarbeit in einen Strudel immer heftigerer Auffassungsunterschiede geraten, die sich nicht nur sachlich, sondern auch im persönlichen Umgang manifestierten. Der Tiefpunkt war erreicht, als die emotionalen Beziehungen so gestört waren, dass Entscheidungsfindungen endgültig nicht mehr möglich waren. Keiner hörte dem anderen mehr zu – weil von den Kollegen ohnehin nur Unsinn erwartet wurde, der selbstredend aus den menschlich tiefsten Motiven vorgebracht wurde. Und damit nicht genug, gab es auch jede Menge Versuche, die anderen in ihren Geschäftsbereichen zu sabotieren.

Wir sind ziemlich spät zu dieser bereits hoch eskalierten Situation hinzugezogen worden. Da war es – denn alle Beteiligten zeigten besten Willen – immerhin noch möglich, künftige Verhaltensweisen zu vereinbaren. Und auch die gemeinsame Absicht zu erklären, künftig alles besser – nämlich loyal zu den Unternehmenszielen – zu machen. Den schwierigeren Schritt, sich in Einzelgesprächen und im Team

mit den Ursachen, die zu dieser Entwicklung geführt hatten, auseinanderzusetzen, war jedoch keiner der Beteiligten bereit zu gehen.

Die Gründe lagen wohl in einer Angst vor möglichen Erkenntnissen über sich selbst sowie dem Wunsch, nicht „wieder alles aufzuwühlen“, es einmal „gut sein zu lassen“ und rasch zu einer Lösung zu kommen.

Die verbrannte Erde auf zwischenmenschlicher, emotionaler und Vertrauensebene war – ohne den Weg zu den Ursachen zu beschreiten – nicht mehr zu sanieren. Die Folge, nach einigen friedlichen, konzentrierten und auch konstruktiven Monaten, war der Abgang von zwei Mitgliedern aus dem Team – und dem Unternehmen. Sie hatten sich am Markt bietende Chancen genutzt.

Manchmal ist eine Lösung, die alle Beteiligten an ihren Plätzen belässt, eben nicht zu erreichen oder einfach nicht die beste Lösung für die Organisation und die Beteiligten.

In solchen Fällen sehen wir uns als Konfliktlösungsbegleiter mit der Frage konfrontiert, warum die Lösung denn nicht funktioniert habe.

Aber: Hat sie wirklich nicht funktioniert? Oder: Welche Lösungen sind denkbar und zulässig? Dazu mehr in einer der nächsten Ausgaben.

Stefan Götz ist Partner des Beratungsunternehmens **KonKom**.
www.konkom.at