

Pressemitteilung

Nr. 19 vom 8. März 2016

Führungskräfte zufrieden mit Streitkultur im Unternehmen

Studie der TH Köln zeigt aber auch Handlungsbedarf auf

Führungskräfte schätzen die Streitkultur in ihren Unternehmen grundsätzlich positiv ein. Das ist ein Ergebnis des ersten „Streitkulturindex für Unternehmen und Organisationen in Deutschland“ der Forschungsstelle für Wirtschaftsmediation der TH Köln in Kooperation mit dem Institut für Wirtschaftsmediation und Kommunikationsmanagement (IWM) und der Frankfurter Wirtschaftskanzlei a/c anwalt Rechtsanwälte. Für die Studie wurden Führungskräfte aus 300 Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie aus Organisationen befragt. Handlungsbedarf besteht unter anderem in der Qualifizierung der Führungskräfte sowie der Entwicklung der Unternehmenskultur. Der Streitkulturindex soll künftig in regelmäßigen Abständen erhoben und weiterentwickelt werden.

Die Befragung zeigt, dass Konflikte in den Unternehmen zu über 70 Prozent durch die Führungskräfte und zu 60 Prozent von den unmittelbar Betroffenen gelöst werden. Der Hinzuziehung interner Fachleute der Personal- und Rechtsabteilung sowie von Betriebsräten bedarf es jeweils nur in knapp 25 Prozent der Konfliktfälle. Externe Fachleute, wie Rechtsanwälte, Mediatoren oder Coaches, werden in nur 16 Prozent der Konflikte hinzugezogen. „Mit dieser Art der Konfliktlösung sind die Führungskräfte relativ zufrieden. So charakterisieren jeweils rund 40 Prozent die Streitkultur in ihrem Unternehmen als konstruktiv, wertschätzend und respektvoll, entscheidungsorientiert sowie offen und transparent“, sagt Prof. Dr. Ricarda Rolf, Leiterin der Kölner Forschungsstelle für Wirtschaftsmediation. Negative Aspekte der Streitkultur werden deutlich seltener genannt. Am häufigsten werden Konflikte verdrängt (28 Prozent) oder per „Machtwort“ gelöst (24 Prozent).

„Mit unserer Studie haben wir untersucht, wie die Streitkultur in Unternehmen und Organisationen gelebt wird und wie mit inner- und interbetrieblichen Konflikten umgegangen wird“, erläutert Bernd Hoffmann, Geschäftsführer des Instituts für Wirtschaftsmediation und Kommunikationsmanagement (IWM). Eine lebendige und konstruktive Streitkultur sei ein wesentlicher Faktor für Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit, Wettbewerbsfähigkeit und damit für Unternehmenserfolg. „Deshalb haben wir auch nach dem Professionalisierungsbedarf gefragt und leiten aus der Studie konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Kommunikation, Konfliktfähigkeit sowie der Unternehmens- und Führungskultur ab“, so Hoffmann.

Handlungsempfehlungen: Qualifizierung und strukturelle Veränderungen

Obwohl die Befragten mit der Konfliktbehandlung in ihrem Unternehmen prinzipiell zufrieden sind, äußern sie sich auch selbstkritisch zu ihrer Rolle als Konfliktlöser. „Die Führungskräfte, die nach eigenen Angaben die meisten Streitfälle lösen, sehen in ihrem Bereich auch den größten Fort- und Weiterbildungsbedarf, und zwar 78 Prozent beim Konfliktmanagement für Führungskräfte und 63 Prozent beim Kommunikationstraining für Führungskräfte“, so Rolf. Der Umgang mit schwierigen Verhandlungspartnern und -situationen (49 Prozent) und Grundlagen in der Verhandlungstechnik (38 Prozent) werden mit deutlichem Abstand genannt. Dieses ambivalente Ergebnis korrespondiert mit einem Mangel an speziellen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung für die mit der

Referat Kommunikation und Marketing
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Christian Sander
0221-8275-3582
pressestelle@th-koeln.de

Technische Hochschule Köln

Postanschrift:
Gustav-Heinemann-Ufer 54
50968 Köln

Sitz des Präsidiums:
Claudiusstraße 1
50678 Köln

Pressemitteilung Nr. 19 vom 8. März 2016
Streitkulturindex

Konfliktbearbeitung betrauten Personen, die von lediglich gut der Hälfte der Unternehmen angeboten werden.

„Auch bei Organisationsveränderungen und Umstrukturierungen sehen die Führungskräfte grundlegenden Professionalisierungsbedarf“, betont Hoffmann. So berücksichtigen nur 37 Prozent der Unternehmen bei diesen Prozessen Konfliktbearbeitung präventiv. 58 Prozent der Befragten sehen hier die Notwendigkeit einer Veränderung in ihrem Unternehmen. In der Unternehmenskultur (57 Prozent) sowie in Leitbild und Führungsgrundsätzen (56 Prozent) sehen ebenfalls mehr als die Hälfte Professionalisierungsbedarf.

„Kritisch zu beurteilen ist auch, dass in den meisten Unternehmen die mit der Konfliktbehandlung beauftragten Personen und Institutionen in über 80 Prozent der Fälle rein anlassbezogen und akut handeln. In institutionalisierter Form findet dies nur in einem Drittel der Betriebe statt. 20 Prozent arbeiten sogar völlig unabhängig voneinander und ohne jegliche Abstimmung untereinander“, so Rolf. „Positiv ist jedoch, dass rund ein Drittel der Unternehmen zur Konfliktbearbeitung bereits externe Mediatoren beauftragt haben und 82,5 Prozent die Arbeit der Mediatoren mit gut bis sehr gut bewerten“.

Forschungsdesign

Für den „Streitkulturindex für Unternehmen und Organisationen in Deutschland“ nahmen zwischen Februar und Juli 2015 rund 300 Führungskräfte aus nahezu allen Branchen gemäß der Klassifikation der Europäischen Gemeinschaft teil, die meisten aus Nordrhein-Westfalen. 45,6 Prozent waren kleine und mittlere Unternehmen bis 250 Mitarbeiter, 10,5 Prozent beschäftigen bis zu 500 Menschen, 43,9 Prozent über 500 Mitarbeiter. Befragt wurden die für dieses Themengebiet besonders qualifiziert erscheinenden Adressaten, wie Personalleiterinnen und -leiter, Leiterinnen und Leiter von Rechtsabteilungen sowie bei mittelständischen (Familien-)Unternehmen die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bzw. Inhaberinnen und Inhaber. Die Studie soll künftig regelmäßig wiederholt werden.

Die **TH Köln** bietet Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem In- und Ausland ein inspirierendes Lern-, Arbeits- und Forschungsumfeld in den Sozial-, Kultur-, Gesellschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften. Zurzeit sind mehr als 24.000 Studierende in über 90 Bachelor- und Masterstudiengängen eingeschrieben. Die TH Köln gestaltet Soziale Innovation – mit diesem Anspruch begegnen wir den Herausforderungen der Gesellschaft. Unser interdisziplinäres Denken und Handeln, unsere regionalen, nationalen und internationalen Aktivitäten machen uns in vielen Bereichen zur geschätzten Kooperationspartnerin und Wegbereiterin. Die TH Köln wurde 1971 als Fachhochschule Köln gegründet und zählt zu den innovativsten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.