
Konfliktbereiche

Konfliktbereich "Führung"

- hierarchischer Führungsstil verhindert gruppensdynamische Prozesse
- autoritäres Verhalten führt zu Spannungen
- GF soll nicht gleichzeitig Personalchef sein
- Personalführung ist unbefriedigend, Entscheidungswege zu lange

Konfliktbereich "Kompetenzen"

- Kompetenzbereiche unklar abgesteckt
- Kompetenz besteht (nur) aus Verantwortung
- ablehnende, mangelhaft begründete Entscheide "von oben" führen zu Resignation
- die Dienstwege werden z.T. nicht eingehalten
- Mitarbeiter befürchten, von den "Managertypen" nicht Ernst genommen zu werden
- Bereichsleiter haben zu wenig finanzielle und konzeptionelle Kompetenzen
- GL verhandelt zu viele Bagatell-Geschäfte selbst, anstatt zu delegieren
- veraltete Betriebsordnung sorgt für Unsicherheit

Konfliktbereich "Information"

- zu wenig Transparenz für Mitarbeiter bei Entscheidungen der GL
- durch mangelnde Information Gefahr des "Überfahrenwerdens"
- GL hat oft nicht den gleichen Wissensstand wie AL, diese werden aber nicht gefragt
- fehlende Orientierung der Mitarbeiter über z.B. den aktuellen Geschäftsgang, etc.

Konfliktbereich "Rahmenbedingungen / Zielsetzungen"

- strategische Ziele und Prioritätenzuordnungen sind nicht klar definiert
- es besteht kein System für eine gerechte Beurteilung von Mitarbeiter-Leistungen
- es fehlt ein GL-Mitglied, welches für "Information Mitarbeiter" verantwortlich ist
- Definition der Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten (auf allen Stufen) ist veraltet
- ungenügende, strukturelle Rahmenbedingungen
- kein kompetenter Ansprechpartner für Personalanliegen (Sozialbereich) vorhanden
- Koordination zwischen einzelnen Abteilungen ist mangelhaft, keine Schnittstellen
- Firmenleitbild (Visionen!) fehlt
- unklare Dienstwege und -anweisungen
- umständliche Kommunikationswege zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern

Konfliktbereich "Strukturen"

- strukturelle und organisatorische Schwachpunkte behindern effizientes Arbeiten
- unnötige Machtkämpfe zwischen einzelnen Kader-Mitarbeitern belasten das Arbeitsklima
- es fehlt ein kompetenter Vermittler (Ombudsmann) bei Problemen am Arbeitsplatz
- Kadermitarbeiter sind immer häufiger an internen "Konferenzis", nicht am Arbeitsplatz
- einzelne Abteilungen werden abgeschottet verwaltet (Inselreiche)
- Motivation der Mitarbeiter wird z.T. durch schwerfällige Entscheidungswege gebremst
- strukturelle Mängel verhindern, dass alle "am gleichen Strick" ziehen

Konfliktbereich "Vertrauen"

- Neidgefühle und Konkurrenzängste verhindern effiziente Zusammenarbeit
- Mitarbeiter werden ungenügend über strategische Ziele des Unternehmens orientiert
- Ignorantes Verhalten von Kader-Mitarbeitern gegenüber Vorschlägen von Mitarbeitern
- Fehler und Pannen von Mitarbeitern werden durch Vorgesetzte hochgespielt
- Vertrauensförderungsmaßnahmen z.B. durch gemeinsame Aktionen fehlen
- Gerüchte werden nicht klar dementiert (Angst um Arbeitsplätze)
- Probleme und Konflikte werden nicht im offenen Gespräch gelöst, sondern "hintenherum"
- mangelndes Interesse des Managements für Anliegen und Wünsche der Mitarbeiter
- (zu)viele "einstimmige" Kader-Beschlüsse (hierarchischer Führungsstil?)

Gewichtung "Konfliktbereiche"

