

VEREIN MEDIATION LIECHTENSTEIN

Konflikte bearbeiten ist eine Führungsaufgabe

VON ALEXANDRA GLOOR*

Um als Unternehmen im Markt bestehen zu können, braucht man Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mitdenken und das Unternehmen weiterbringen wollen. Dies benötigt untereinander eine gesunde Streitkultur, in der unterschiedliche Sichtweisen eingebracht und neue Ideen angehört werden.

Konflikte als Kostenfaktor

Wenn diese bereichernden Debatten zu handfesten Konflikten werden, wird ein offener und lösungsorientierter Gedankenaustausch verunmöglicht. Diese Konflikte verursachen hohe, nicht direkt bezifferbare Kosten, da sie viele Ressourcen binden oder sogar blockieren. Das Team generiert Leerläufe, Lösungen werden torpediert und Veränderungen verhindert, weil negative Emotionen unweigerlich mit fachlichen Faktoren vermischt werden.

Es ist eine Führungsaufgabe

Diese Konflikte zu bearbeiten, ist eine Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann. Aus meiner Praxis als Wirtschaftsmediatorin und Dozentin für operatives Management weiss ich, dass viele Führungskräfte mit dieser Situation überfordert sind, da sie die Fähigkeiten und das Wissen, wie man Konfliktgespräche führt, nie erworben haben. Die gängige Praxis ist es oft, ent-



Führungskräfte müssen bei Konflikten aktiv werden.

Bild: iStock

weder die Harmonie im Team direktiv anzuordnen, einen Personalentscheid zu fällen oder nichts zu tun. In all diesen Fällen wird der Grund des Konflikts nicht bearbeitet und das Potenzial des Teams kann nicht mehr ausgeschöpft werden.

Mediation schafft Klarheit

Hier bietet die Mediation eine Alternative und schafft sehr schnell Klarheit! In einem strukturierten Verfahren wird die emotionale und fachliche Ebene wieder entflechtet und somit die Basis für eine weitere Zusammenarbeit geschaffen. Die Geschäftsstelle des Vereins für Mediation Liechtenstein hilft sehr gerne weiter, die passende Person für betroffene Unternehmungen zu finden. Zudem werden auch massge-

schneiderte Inhouse-Schulungen von Führungskräften im Bereich Kommunikation und Konfliktmanagement angeboten.

Weitere Infos:

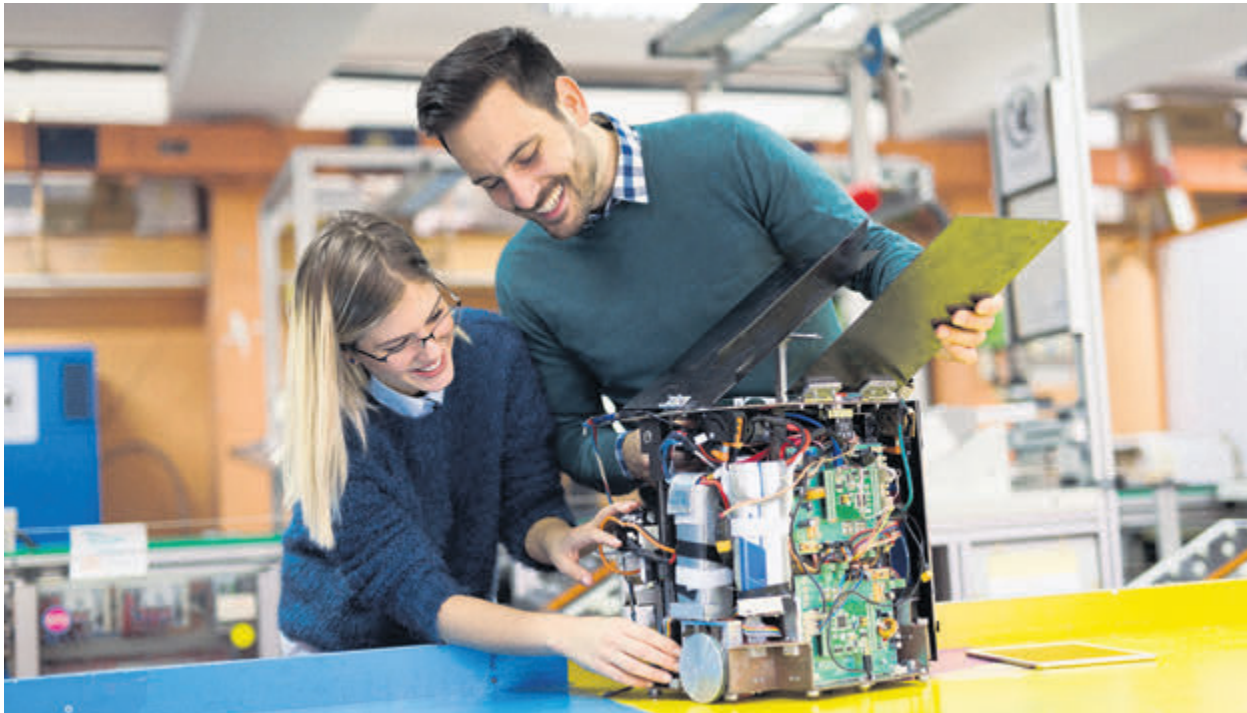
www.verein-mediation-liechtenstein.li
office@verein-mediation-liechtenstein.li
Tel. +423 791 30 03 oder direkt vor Ort.



*Alexandra Gloor, Mediatorin

SWISSMEM ACADEMY

Kursangebot im Juni: Teamleiter/in-Lehrgang



Führung betrifft längst nicht nur mehr einzelne Führungspersonen.

Bild: pd

Swissmem Academy ist das Bildungs- und Beratungszentrum des Verbandes der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Seit Herbst 2018 bietet Swissmem Academy ein breit gefächertes Kursangebot im Rheintal an. Die Kurse werden in den modernen Räumlichkeiten des Hotels Kommod in Ruggell durchgeführt. Swissmem-Mitgliedfirmen profitieren von bis zu 30 Prozent Rabatt auf die Kurskosten. Mitgliedfirmen der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer sowie der Wirtschaftskammer Liechtenstein erhalten 10 Prozent Rabatt.

Nicht nur für Führungspersonen

Projektleitung, Sitzungsleitung, Leitung des Shopfloors ... heute benötigt man überall Führungskompetenzen, muss Führung übernehmen. Und wenn nicht im beruflichen Alltag, dann viel-

leicht im privaten Umfeld wie Verein, Club, Freiwilligenarbeit, etc. Heute spricht man darum auch von Führenden und nicht mehr unbedingt von der Führungsperson. Wichtig dabei ist auch die Selbstführungskompetenz. Dies alles werden die Teilnehmer entwickeln – und noch einiges mehr – im Teamleiter/in-Lehrgang.

Der Lehrgang ist modular aufgebaut und bietet darum maximale Flexibilität bezüglich der Themenwahl und der zeitlichen Abfolge der Module. Die thematischen Grundrichtungen sind Produktion, Office und Kundendienst. Als Abschluss erhalten die Teilnehmenden das Swissmem-Zertifikat.

Das Grundmodul des Teamleiter/in-Lehrgangs heisst «Fachvorgesetzte» und findet dieses Jahr zwei Mal im Rheintal statt. Die erste Durchführung findet vom 17.6. bis 21.6.2019 in Ruggell statt. Hier sind nur noch wenige Plätze frei.

Die zweite Durchführung findet dann vom 18.11. bis 22.11.2019 wiederum in Ruggell statt.

Anzeige

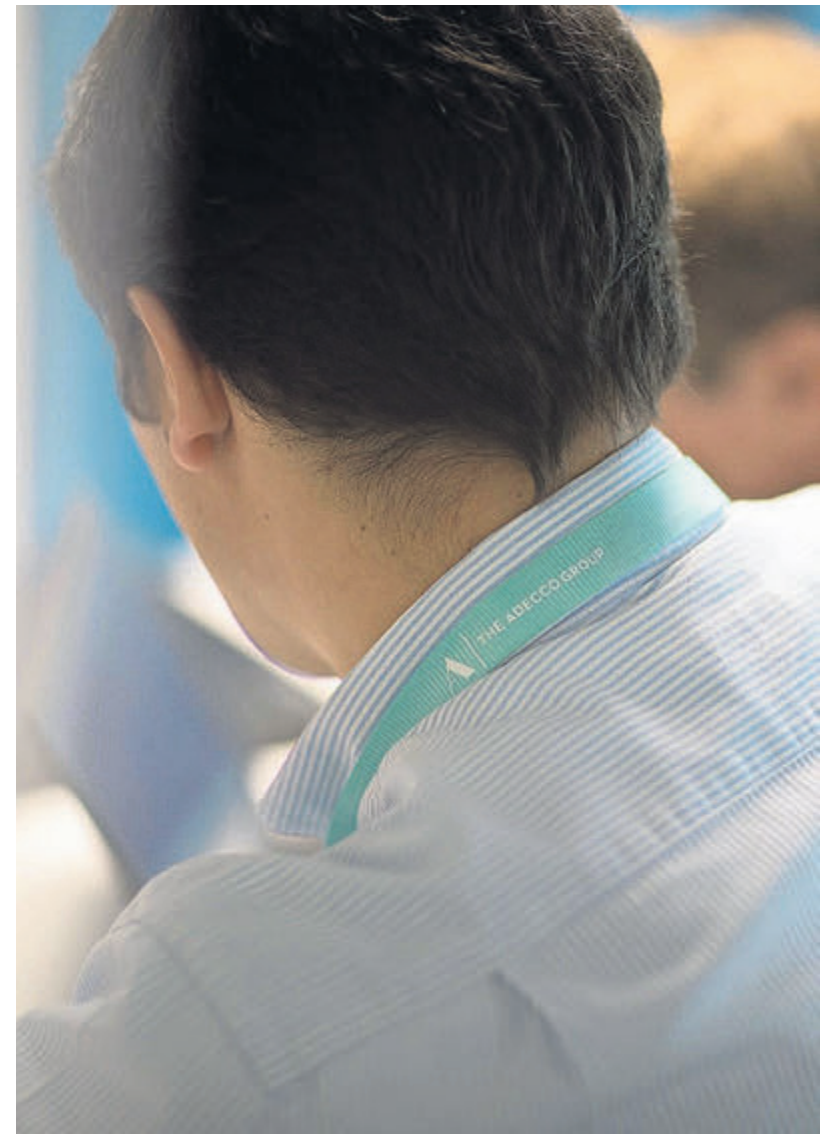
Zum Unternehmen

Swissmem Academy
Brühlbergstrasse 4
8400 Winterthur
Tel. 052 260 54 54
info@swissmem-academy.ch
www.swissmem-academy.ch

Kursstandort:
Hotel Kommod, Ruggell



Personalvermittler unter Druck



Adecco-Personalvermittler im Hauptsitz in Zürich.

Bild: Keystone

Das Geschäft mit der Vermittlung von Temporärarbeitern gerät ins Stocken. Die Umsatzentwicklung des Schweizer Weltmarktführers Adecco in den ersten drei Monaten des Jahres (-2 Prozent) könnte Vorbote einer sich weiter verstärkenden globalen Konjunkturflaute sein. Auch in der Schweiz hat die Nachfrage nach Temporärpersonal zuletzt deutlich nachgelassen.

Der Swisstafing-Index des gleichnamigen Branchenverbandes zeigt für das erste Quartal einen werktagsbereinigten Rückgang der verkauften Einsatzstunden im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 Prozent. Es ist dies der erste Rückgang seit 2015, dem Jahr des letzten grossen Frankenschocks. Adecco-CEO Alain Dehaze zeigte sich gestern trotzdem zufrieden: «Wir haben auf allen Ebenen eine gute Leistung gebracht», sagte er.

Einnahmenverluste von 10 Prozent

Während Angebot und Nachfrage von Zeitarbeitern hierzulande primär von den Umsatzerwartungen der Unternehmen und damit von der Konjunktur getrieben sind, wird die Personalvermittlerbranche in der grössten Volkswirtschaft Europas durch neue Gesetze zurückgebunden.

Adecco, Randstad und Manpower verzeichnen in Deutschland derzeit Einnahmenverluste von um die 10 Prozent. Dies, nachdem es teilweise schon im Vorjahr markante Einbussen gegeben hatte. Seit Herbst 2017 ist in Deutschland das sogenannte Arbeitsüberlassungsgesetz in Kraft, unter dem die Personalvermittler ihre Arbeitskräfte nicht mehr länger als 18 Monate dem gleichen Kunden verleihen dürfen. Danach müssen die Unternehmen die Temporärkräfte entweder in die Stammbesellschaft aufnehmen oder die Leiharbeiter sind gezwungen, den Verleiher zu wechseln. Vor der Gesetzesänderung durften die Temporären bis zu vier Jahre beim gleichen Unternehmen unter dem gleichen Zeitarbeitsvertrag tätig sein.

Viele Grossunternehmen vor allem aus der Automobilindustrie hatten diese maximale Verleihdauer oft vollumfänglich ausgenutzt und damit den Unmut der Gewerkschaften auf sich gezogen. Jetzt sind die Unternehmen zum

Handeln gezwungen. Ein langjähriger Brancheninsider klagt, die besten Leute würden dem Vermittlungsmarkt nun ganz entzogen. Nach Schätzungen könnte der deutsche Temporärmarkt aufgrund der Gesetzesänderung um bis zu 12 Prozent schrumpfen. Auch die im Frühjahr 2017 in Kraft getretene Equal-Pay-Regelung, nach der Temporärarbeitskräfte in Deutschland nach neun Monaten Anspruch auf gleiche Bezahlung wie die Stammbesellschaft geltend machen können, hat die Leiharbeit für die Vermittler und deren Kunden nicht attraktiver gemacht. Immerhin sehen Branchenvertreter in der Equal-Pay-Regelung den Vorteil, dass die Zeitarbeitsvermittler so ihr Image als notoriische Lohndrücker loswerden können.

Alles in allem setzt der deutsche Gesetzgeber den Personalverleihern aber tüchtig zu. Er kommt damit dem Wunsch der Gewerkschaften entgegen, denen die schwer organisierbaren «Temporären» ein ständiger Dorn im Auge sind. Eine Entspannung dieser Situation ist durch die verschärfte Regulierung aber kaum zu erwarten.

Branchenkennner sagen voraus, dass in Deutschland nun umso mehr sogenannte «Werkverträge» abgeschlossen werden dürften. Mithilfe eines Werkvertrages kann ein Unternehmen bestimmte Aktivitäten mitsamt der dazugehörenden Belegschaft an einen Dienstleister übertragen, der keinem Tarifvertrag (GAV) unterstellt ist und somit auch mehr Freiheiten bei den Arbeitsbedingungen (Ferien, Arbeitszeit und so weiter) genießt.

Regelung war bisher unnötig

In der Schweiz haben die Temporären den seit 2012 geltenden Gesamtarbeitsvertrag auf Anfang 2019 erneuert. Equal-Pay gilt für die meisten der über 300 000 Temporären in der Schweiz, also schon seit acht Jahren. Eine gesetzliche Regelung zur maximalen Überlassungsdauer existiert in der Schweiz im Gegensatz zu Deutschland nicht.

Eine solche Regelung war hierzulande bislang auch kaum nötig. Ultralange Überlassungszeiten gelten als Spezialität von Grossunternehmen mit personalintensiver Massenproduktion. In der Schweiz ist bislang kein Problem durch ultralange Überlassungszeiten aufgetreten. (dz)