



PRESSEMELDUNG

Die Stimmung kippt Konflikte während der Corona-Krise – Umfrage Teil 3

Das RIK, Institut für Konfliktforschung und präventive Beratung an der Rheinischen Fachhochschule Köln, nahm den anhaltenden Lockdown zum Anlass, die Umfrage an Führungskräfte „Konflikte während der Corona-Krise“ mit einem Teil 3 fortzusetzen. Das im Dezember 2020 erhobene Stimmungsbild lässt auf zunehmende Konfliktdynamiken und sinkende Solidarität untereinander schließen.

Die Ergebnisse der RIK-Umfrage an Führungskräften bestätigen die Annahme, dass sich im Laufe der Corona-Krise vorhandene Konflikte verstärken und die Solidarität unter Mitarbeitenden und unter Führungskräften sinkt. Zu Beginn der Krise musste vieles neu gedacht und organisiert werden, da wurden manche Auseinandersetzungen zurückgestellt oder gar vergessen. Das scheint sich gerade zu ändern. Eine erschwerte Kommunikation und fehlende Motivation sowie erhöhter Stress unter den Teammitgliedern weisen auf Konflikte hin, die im weiteren Verlauf eskalieren könnten.

„Während einige sich gut organisiert haben und mit Mitarbeitenden gleich viel oder auch mehr miteinander sprechen als zuvor, nehmen in anderen Teams die Konflikte zu. Diese deutlich wahrnehmbaren Tendenzen und die sinkende Solidarität unter den Mitarbeitenden, aber auch zwischen den Führungskräften dürfen nicht unbeachtet bleiben“, sagt die Kölner Wirtschaftsmediatorin Dr. Bettina Janssen, die gemeinsam mit Prof. Dr. Remo Laschet und Prof. Dr. Volker von Courbière die RIK-Umfrage initiiert hat.

Im Home-Office werden mögliche Konflikt Eskalationen nicht allein dem Remote-Leadership zugeschrieben (so 58 Prozent). Als herausfordernde Probleme für die Mitarbeitenden im Home-Office werden auch eine unzureichende technische Ausstattung (IT-Hard- oder Software – 25 Prozent) und eine schlechte Internetverbindung (37 Prozent) benannt. Hinzu kommen ungeeignete räumliche Gegebenheiten (Arbeitsplatz in Küche/Estisch etc. – 39 Prozent), eine starke Ablenkung durch häusliches Umfeld (Familie: Kinder, Partner, Eltern – 37 Prozent) sowie Schwierigkeit bei der Vereinbarung von Kinderbetreuung und Arbeit (36 Prozent).

„Manch einem, der im Home-Office arbeitet, fällt inzwischen die Decke auf den Kopf. Die Gefahr der Vereinzelung ist groß. Frustration und Ärger beeinträchtigen die Stimmung, die Konzentration und Motivation. Fehlende Präsenz bietet zudem viel Interpretationsspielraum. Das ist ein Nährboden für Konflikte und erschwert es Führungskräften, gleichzeitig den Teamgedanken und ein Teamgefühl zu stärken und aufrechtzuerhalten“, erläutert Janssen. Mit der länger andauernden Corona-Krise können vorhandene interne Konflikte und Kompetenzstreitigkeiten weiter eskalieren und wirtschaftliche wie personelle Auswirkungen mit sich bringen.

Umgang mit Konflikten

Wie in den vorangegangenen Umfragen bereits festgestellt, sucht die Mehrzahl der Befragten bei der Konfliktklärung weder in- noch extern Unterstützung durch Dritte. Der



überwiegende Teil gibt an, keine externe Unterstützung zum Beispiel durch eine Mediator*in, Coach, Supervisor*in in Anspruch zu nehmen (70 Prozent). Wenn überhaupt, nutzen sie interne kollegiale Beratung (39 Prozent), wenden sich an die Personalabteilung (13 Prozent) oder die interne Coachingabteilung (6 Prozent).

„Neben der anzunehmenden Sorge, dass der Rat eines externen Mediators oder Coaches zu viel Geld und Zeit in Anspruch nehmen könnte, tritt schnell die Angst, dass dies als Führungsschwäche ausgelegt werden könnte“, sagt Businesscoach Prof. Dr. Volker von Courbière. „Die Vorteile einen externen Dritten frühzeitig hinzuzuziehen - wie zum Beispiel Ressourcen-, Zeit- und damit Kostenersparnis - sind vielen Führungskräften nicht ausreichend bekannt.“

Teilnehmer*innen der Umfrage

Teil 3 der RIK-Umfrage an Führungskräfte fand statt vom 1. bis zum 31. Dezember 2020. Die Erhebung wurde – wie bereits Teil 2 – unterstützt von Focus MoneyOnline. Insgesamt haben 1021 Personen (Teil 1: 185. Teil 2: 1850) an der Umfrage teilgenommen. 741 davon haben die Umfrage bis zum Ende beantwortet und abgeschlossen.

Dabei ist eine deutlich höhere männliche (66 Prozent) als weibliche Beteiligung (34 Prozent) zu verzeichnen. Die Teilnehmenden arbeiten nach eigenen Angaben überwiegend in einem Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden (63 Prozent), sowohl systemrelevanten wie nicht-systemrelevanten Bereichen (jeweils 50 Prozent) und unter hierarchischen Organisationsstrukturen (78 Prozent). Sie kommen vorwiegend aus Geschäftsführung/Vorstand (15 Prozent), Bereichs-/Abteilungsleitung (40 Prozent), Team-/Gruppen-/ Projektleitung (37 Prozent) oder sind selbständig/freiberuflich (8 Prozent) tätig.

Die Auswertungen der Umfrage zu Teil 1-3 werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Kontakt



Das **RIK | Institut für Konfliktforschung und präventive Beratung (RIK)** ist seit 2020 als Institut der Rheinischen Fachhochschule Köln angeschlossen. Mitglieder des Instituts sind: Dr. Bettina Janssen, Prof. Dr. Remo Laschet, Prof. Dr. Volker von Courbière. <http://www.rik.koeln>

Die Rheinische Fachhochschule Köln (RFH) ist eine staatlich anerkannte Fachhochschule in privater gemeinnütziger Trägerschaft. Sie bietet über 40 Bachelor- und Masterstudiengänge Vollzeit, dual und berufsbegleitend an. Mit über 6000 Studierenden gehört die Rheinische Fachhochschule Köln zu den größten Bildungsträgern in Köln.

Pressekontakt: Beate Czikowsky, Schaevenstraße 1a-b, 50676 Köln, Beate.Czikowsky@rfh-koeln.de, Mobil: 0163-7170130

Köln, Januar 2021