

BERATUNG: KONFLIKTKULTUR UND BERATUNG

- Krach und Krise enthalten die Chance der Bewährung und Bewegung zum Besseren, aber nur wenn in solchen Fällen keine Verdrängung sondern Verarbeitung betrieben wird (>**Beratung**).
- Zur Auseinandersetzung mit Problemen und Beteiligten sollte man sich am besten im Gespräch am runden Tisch zusammensetzen (>**Moderation**).
- Nicht ängstliche Vermeidung, Verniedlichung oder Verharmlosung von Konflikten ist die Aufgabe des Managements (>**auch der Berater**), sondern die Anregung zu fairem, offenem und sachlichem Austragen der unterschiedlichen Meinungen und Interessen.
- Verständigung setzt eine ganzheitliche Kommunikation voraus, d.h. nicht nur intellektuelle sondern auch emotionale Auseinandersetzung.
- Das 0-Fehler-Paradigma ist sofort und an jeder Stelle des Unternehmens zu hinterfragen, weil die Konsequenz in einer weitgehenden Paralyse der Mitarbeiter liegt (>**der Berater** muss also auch jene Abteilungen in Organisationen kritisch durchleuchten, die durch **Fehlerlosigkeit** auffallen).
- Eine Interventionstechnik ist die Reflexion der Beteiligten über Kränkungen und Konflikte, weil nur durch die Bewusstmachung der Involvierten Konfliktkultur entstehen kann.
- Die Konfliktkultur muss auf das Führungsverhalten der Führungskräfte abgestimmt sein, damit nicht allein aus dieser Quelle Konflikte entstehen.
- Das Ziel einer Beratung kann nicht in der Beseitigung von Konflikten bestehen (weil sie scheinbar den Betriebsablauf stören), sondern in deren konstruktiven Umsetzung!