

Es gibt in vielen Unternehmen für viele Einzelfragen bereits speziell beauftragte Ansprechpersonen - für Gleichstellungsfragen, für Menschen mit Behinderungen, für den Hinweisergeberschutz. Aber eine Stelle, die sich um die sonstigen Sorgen, Probleme oder Konflikte zwischen den Beschäftigten kümmert, Führungskräfte eingeschlossen, gibt es insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen noch nicht oft. In größeren Unternehmen hingegen wächst die Zahl stetig.

Mit einer solchen Stelle wird eine große Lücke geschlossen und damit nicht nur in akuten Konfliktfällen geholfen, sondern auch präventiv vorgesorgt. Je mehr die Führungskräfte wie die Beschäftigten für einen kollegialen und professionellen Umgang miteinander sensibilisiert werden, desto eher können gesundheitlich bedingte Ausfälle reduziert, Kündigungen vorgebeugt und ein positives Betriebsklima erzeugt werden.

Es gibt davor Einiges zu klären, wie zum Beispiel

- > wie eine solche Stelle aussehen kann,
- > mit wem sie besetzt werden sollte,
- > wo in der Organisationsstruktur man sie am besten verortet,
- > welche Expertise dafür erforderlich ist oder
- > mit welchen Kompetenzen man sie ausstattet.

Das sind nur einige der relevanten Fragen, wenn man eine Ombuds- oder Konfliktmanagementstelle für Beschäftigte einrichten möchte. Es gibt viele Punkte, die in jeder Organisation gleichermaßen zu klären sind. Wie konkret eine solche Stelle am Ende dann ausgestaltet ist und funktioniert, bedarf hingegen einer individuellen Betrachtung.