



CEO haftet – HR bekommt den Druck

„Mit Konfliktarchitektur wird strategisches HR zum Steuerungsfaktor im Unternehmen.“

Jürgen Dostal

Donnerstag, 11. Juni
2026,
11:00 Uhr

Worum es heute geht:

Viele HR-Abteilungen erfahren von Konflikten erst dann, wenn es zu spät ist — beim Kündigungsgespräch oder vor Gericht.

👉 Und genau dann stellt die Geschäftsleitung eine einzige Frage: „Warum haben Sie nicht früher eingegriffen?“

Heute zeige ich Ihnen,

1. warum Konflikte in Unternehmen zu spät sichtbar werden.
2. welche Rolle Sie als HR dabei tatsächlich spielen – ob Sie wollen oder nicht.
3. wie Sie mit einer klaren Konflikt-Architektur genau das ändern.



Wenn Sie HR-Verantwortung tragen, kann dieses Thema die strategische Positionierung von HR bestimmen.

01

Willkommen

Wer wir sind.



Mag. Jürgen Dostal, MBA

Unternehmensstrategie,
Krisenmanager, Mediator

Annette Behrendt, MSc

Kommunikationsexpertin, Design
Thinking Coach, Mediatorin,
Psychosoziale Beraterin



Christiana Scholz, MA BA

HR-Coach, Kompetenzberaterin,
Konfliktexpertin, Mediatorin



Referenzen



ORF



Hilton



LGA



VetMedUni
Wien



TTTech

Unser Ziel für heute

„Die meisten Konflikte in Unternehmen werden erst sichtbar, wenn es zu spät ist – beim Kündigungsgespräch oder vor Gericht.“

- Wie nehmen wir für HR den Druck?
- Wie kann **HR als strategischer Partner** positioniert werden?
- Wie wird HR unverzichtbare Unterstützung für Geschäftsführung?

Zum Ablauf

- 1 Dauer: 60 Minuten
- 2 Fragen bitte über Chat
- 3 **3 Bonus-Goodies** für sofortige Umsetzung
- 4 Standortgespräch für **Risiko-Check** im 1:1

02

Die Realität in Unternehmen

Ein typisches Beispiel

Ein CFO eines stahlverarbeitenden Unternehmens meldet sich mit spürbarem Druck. Zwei seiner zentralen Führungskräfte stehen in einem massiven Konflikt. Er hatte diesen **schon länger beobachtet**, aber auf die Konflikt-Kompetenz der Mitarbeitenden gesetzt. Nun ist die Zusammenarbeit praktisch zum Erliegen gekommen.

Er schildert die Situation als akut geschäftsrelevant und fordert eine rasche Mediation. Wir vereinbaren kurzfristig Termin für die Folgeweche.

Zwei Tage später – noch bevor es zu diesem Termin kommt – folgt der nächste Anruf: Eine der beiden Führungskräfte hat gekündigt. Der Konflikt hat sich nicht mehr einfangen lassen.

HR war bisher gar nicht involviert.



Die **entscheidende Frage für HR** lautet: „Welche Struktur fehlt, um wichtiges Knowhow zu bewahren?“

Was ist passiert?

- 1 Konflikt ignoriert bzw. nicht geäußert
- 2 Führungskraft hat nicht bzw. zu spät eingegriffen.
- 3 HR wird mit “Aufräum-Arbeiten” beschäftigt

Konflikt-Anamnese

Kriterium	Führungskräftekonflikt
Konfliktart	Offener Beziehungskonflikt
Eskalationsstufe	Hoch eskaliert (Stufe 5–6)
Sichtbarkeit	Hoch – Konflikt war für CFO klar erkennbar
GF-/Führungs-Haftung	Ja – Organisationsverschulden möglich
Rechtliches Risiko	Mittel – arbeitsrechtliche Konflikte, mögliche Schadenersatzforderungen



Auswirkung Unternehmen

- 1 Krankenstände führen zu Produktivitätsverlust
- 2 Kosten durch Fluktuation und Recruiting
- 3 Schaden im Employer-Branding
- 4 Verlust von Vertrauen in Führung und Organisation



Unsichtbare Kosten ungelöster Konflikte

Auswirkung HR

- 1 HR steht zwischen Führungskraft und Geschäftsleitung.
- 2 Druck der Geschäftsführung auf HR steigt
- 3 Frustration, weil kein offizielles Mandat.
- 4 Agieren statt steuern



Ab wann wird bei Ihnen ein Konflikt offiziell? Wer darf intervenieren – und mit welchem Auftrag?

Warum klassische Lösungen versagen.

Führungskräfte-Trainings zu Konfliktmanagement

Methoden werden vermittelt, aber das Gelernte versandet im Alltag.

Mitarbeiterbefragungen

Probleme werden sichtbar, aber ohne Umsetzung entsteht Frust.

Code of Conduct

Regeln werden beschlossen, aber ohne Umsetzung und Konsequenzen bleiben sie ein Papierdokument. Der Klassiker: "Es steht ohnehin im Intranet."

Externe Mediation in Einzelfällen

Einzelkonflikte gelöst, strukturelle Ursachen bleiben.

Beschwerde- oder Hinweisgebersysteme

Meldungen sind möglich, aber Misstrauen gegen das System.



Ein funktionierende Konflikt-Architektur benötigt die Abstimmung von **Rollen, Prozessen und Kompetenzen.**

Raus aus dem HR-Dilemma

HR benötigt ein klares, praxistaugliches System, das

- regelt, wer bei Spannungen was tut,
- ab wann HR übernimmt,
- wie Führungskräfte frühzeitig melden –
- und welche Eskalationswege greifen.

Kurz: Konflikte werden früh sichtbar. Und steuerbar.



03

Wie sieht Ihr
Konfliktprofil im
Vergleich zum
Markt aus?

Gering ausgeprägte Konfliktkultur

- Nur 13% der Unternehmen haben einen offenen Austausch zu Konflikten
- 50% der Manager und
- 66% der Mitarbeitenden sind mit der Konfliktkultur ihres Unternehmens unzufrieden.

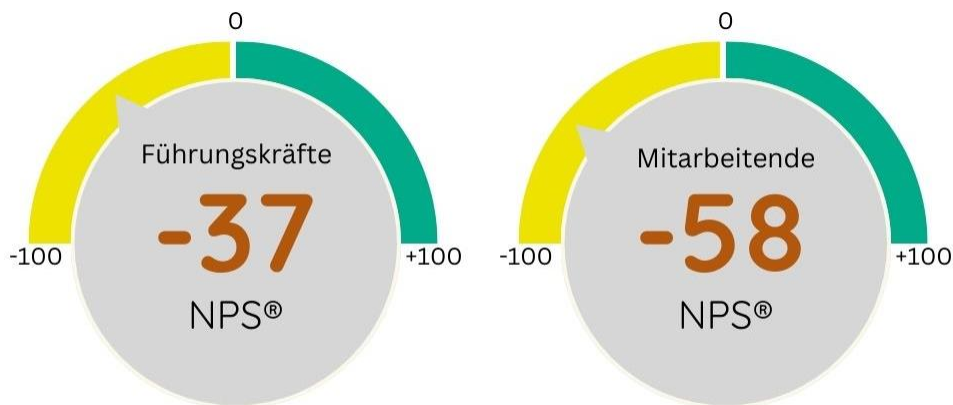
Quelle: Konfliktkultur in Österreichs Unternehmen, PROSENSUS.AT, 2024



Selbst mitmachen und Vergleichsdaten erhalten.

Mitarbeitende und Leiter unzufrieden

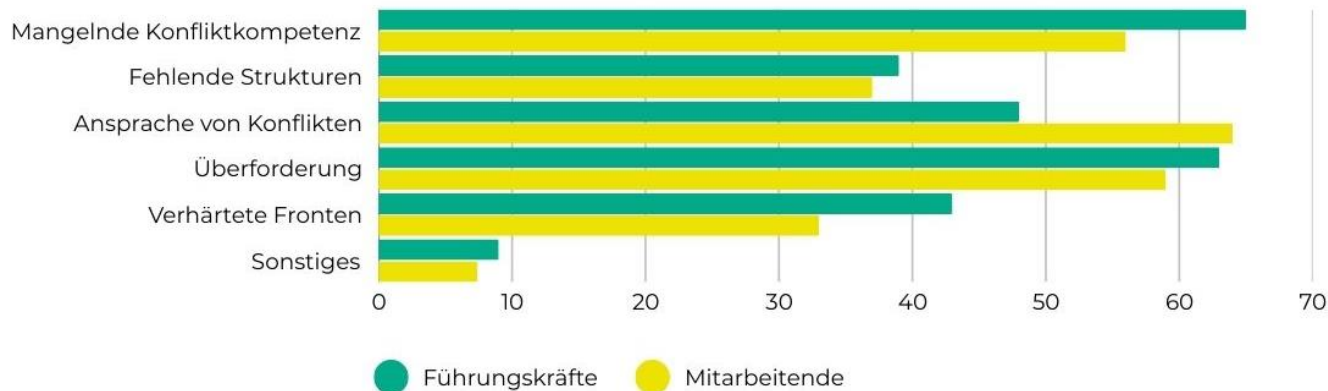
Mitarbeitende bewerten Konfliktkultur deutlich kritischer.



Quelle: Konfliktkultur in Österreichs Unternehmen,
PROSENS.AT, 2024

Hindernisse

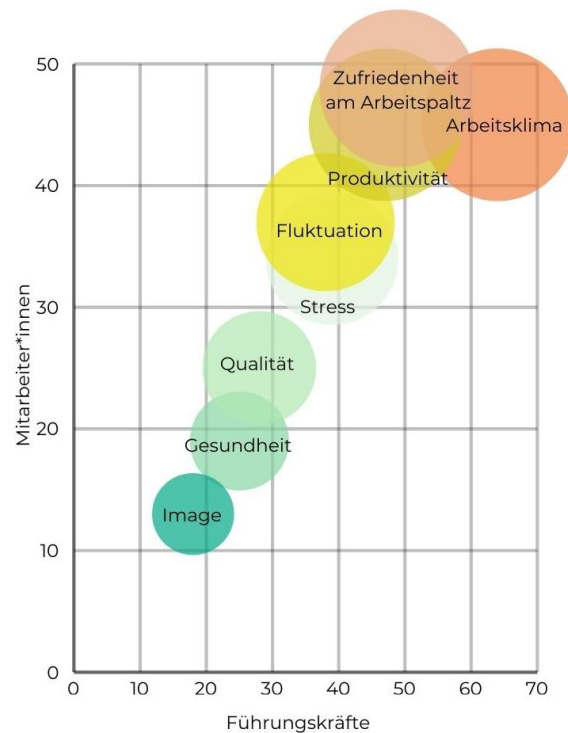
Hindernisse in der Konfliktlösung liegen in mangelnden Kompetenzen.
Strukturen sind teilweise vorhanden.



Quelle: Konfliktkultur in Österreichs Unternehmen,
PROSENS.AT, 2024

Folgen

Ungelöste Konflikte haben weitreichende Folgen für Unternehmen.



Quelle: Konfliktkultur in Österreichs Unternehmen, PROCONSENS.AT, 2024

Warum ist das kritisch?

Konflikte sind kein weiches Thema der Unternehmenskultur, sondern ein **reales Haftungsrisiko für die Geschäftsführung**, weil sie Organisationsmängel, Diskriminierungsvorwürfe oder gesundheitliche Schäden von Mitarbeitenden auslösen können.

- **Gesetzliche Bestimmungen** (z. B. Fürsorgepflicht, ArbeitnehmerInnenschutz, Gleichbehandlungsgesetz).
- **Persönliche Haftung**
- **Unternehmerisches Risiko** (Fluktuation, mangelnde Effektivität, Kundenbeschwerden uam.)



Spätestens jetzt wird klar: Konflikte sind kein HR-Thema – sondern ein Unternehmensrisiko.

04

3 Haftungs-
Risiken, die HR
steuern sollte

Organisationsverantwortung

Die Geschäftsführung muss Strukturen schaffen, die Rechtsverstöße, Eskalationen und gesundheitliche Schäden verhindern.

Ursachen

- fehlende Prozesse zur Konfliktklärung
- Eskalationen zwischen Führungskräften
- unklare Zuständigkeiten oder Meldewege

Relevante Risiken

- Schadenersatzforderungen
- persönliche Haftung bei Organisationsversagen
- Reputationsschäden

Gesetzesstellen

- § 18 AngG – Fürsorgepflicht,
- § 1157 ABGB – Schutzpflicht
- § 82 GmbHG / § 84 AktG – Sorgfaltspflicht

Praxisbeispiel: Semperit-Mobbingfall



GF-Haftungsrisiken

Bereich	Ursachen	Risiken	Gesetzesstellen
Organisationsverantwortung	• Fehlende Prozesse zur Konfliktklärung • Eskalationen zwischen Führungskräften • Unklare Zuständigkeit	• Schadenersatzforderung • Persönliche Haftung bei Organisationsversagen • Reputationsschäden	• § 18 AngG – Fürsorgepflicht § 1157 • ABGB – Schutzpflicht • § 82 GmbHG / § 84 AktG – Sorgfaltspflicht
Diskriminierungsverfahren	• Ungleichbehandlung • Konflikte rund um Karenz oder Teilzeit • Respektlosigkeit/ Grenzverletzungen	• Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission • 2 Monatsgehälter Schadenersatz • Reputationsschäden	• Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) • § 7 GlBG – Diskriminierungsverbot • § 12 GlBG – Schadenersatz
Psychische Belastungen	• Dauerhafte Konflikte im Team • Toxische Führung oder Mobbing • Überlastung durch unklare Rollen	• Krankenstände • Schadenersatzforderung • Arbeitsrechtliche Verfahren • Verwaltungsstrafen bis 20.000 €	• ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) • § 4 ASchG – Evaluierung psych. Belastungen

Risiko-Checkliste

Alle Risiken in eine Übersicht mit

- Tatbestand
- Gesetzesstelle
- Art des Verfahrens
- Relevante Risiken
- Risikobewertung

→ **BONUS 1: Risiko-Checkliste**

Downloadlink nach dem Webinar



Konflikt-Risiken

Tatbestand	Gesetzesstelle	Art des Verfahrens	Relevante Risiken	Risikobewertung
Verletzung der Fürsorgepflicht	§ 1157 ABGB, § 18 AngG	Arbeits- und Sozialgericht	Mobbing, psychische Belastungen, Schadenersatzforderungen	hoch
Fehlende Evaluierung psychischer Belastungen	§ 4 ASchG	Verwaltungsverfahren (Arbeitsinspektorat)	Verwaltungsstrafen, behördliche Auflagen	mittel
Organisationsverschulden der Geschäftsführung	§ 82 CmbHG, § 84 AktG	Zivilverfahren / Organhaftung	persönliche Haftung der Geschäftsführung	hoch
Diskriminierung im Arbeitsverhältnis	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungskommission / Arbeitsgericht	Schadenersatz wegen Benachteiligung	hoch
Diskriminierung nach Karenz / Elternzeit	CIBG, Mutterschutzgesetz, VKG	Gleichbehandlungskommission / Arbeitsgericht	Schadenersatz, Reputationsschäden	hoch
Belästigung / sexuelle Belästigung	§ 6, § 7 GlBG	Gleichbehandlungskommission / Arbeitsgericht	Schadenersatz wegen persönlicher Beeinträchtigung	hoch
Mobbing durch Führungskräfte	§ 1157 ABGB	Arbeitsgericht	Schadenersatz wegen Gesundheitsschäden	hoch
Fehlende Intervention bei Konflikten	Fürsorgepflicht (ABGB / AngG)	Arbeitsgericht	Arbeitgeber haftet für Eskalationen	hoch
Verletzung Arbeitszeitrecht	Arbeitszeitgesetz (AZG)	Verwaltungsverfahren	Verwaltungsstrafen	mittel
Gesundheitsgefährdende Arbeitsorganisation	ASchG	Verwaltungsverfahren	Strafen, verpflichtende Maßnahmen	mittel
Ungleichbehandlung bei Gehalt oder Beförderung	Gleichbehandlungsgesetz	Gleichbehandlungskommission / Arbeitsgericht	Schadenersatzforderungen	hoch
Whistleblower-Beschwerden	HinweisgeberInnenenschutzgesetz	Interne Untersuchung / Behördenverfahren	Compliance-Verfahren, Reputationsrisiken	mittel
Kündigung aufgrund von Konflikten	Arbeitsverfassungsgesetz	Kündigungsanfechtung Arbeitsgericht	Wiedereinstellung oder Schadenersatz	mittel
Rufschädigung / Eskalation nach außen	§ 1330 ABGB	Zivilverfahren	Schadenersatz und Unterlassung	niedrig – mittel

05

Was Konflikt-
Architektur
bewirkt.

Typischer Denkfehler

Viele Unternehmen glauben, dass es genügt, Regeln und Prozesse formal einzuführen. Tatsächlich prüfen Gerichte, ob diese im Alltag wirksam angewendet werden. Bleiben sie ein Feigenblatt, gilt das schnell als Versagen der Organisation. Die Geschäftsführung haftet also trotzdem.

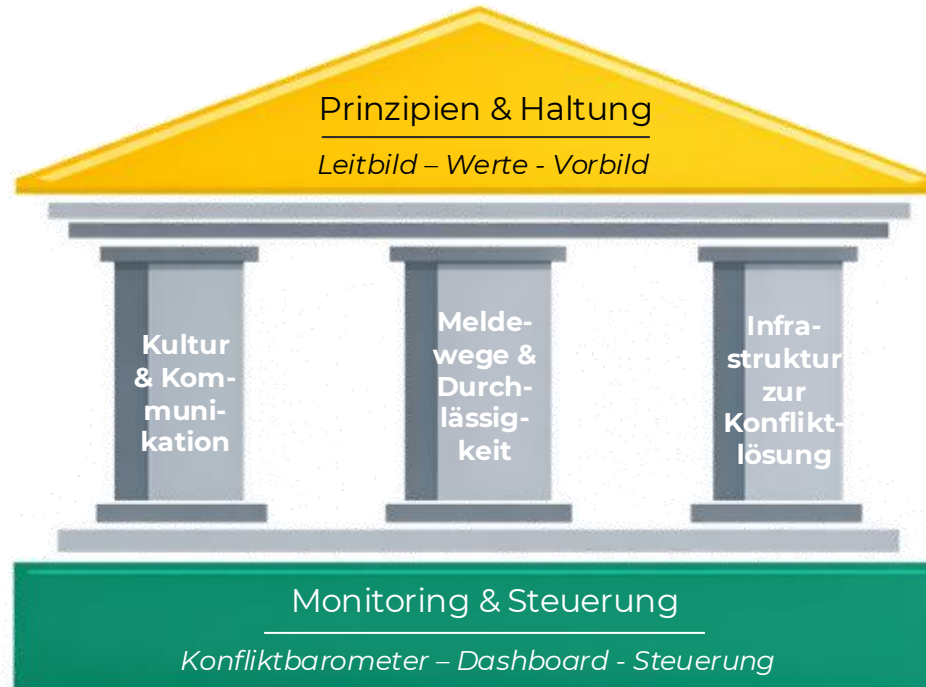
Geschäftsführung haftet und schiebt Schuld auf HR.

Welche Konsequenzen hat das für HR?



Der Schuldige ist meist rasch gefunden: HR

Konflikte brauchen Struktur.



1. Fundament: Monitoring & Steuerung

Konflikte entstehen nicht plötzlich – sie kündigen sich an.

Steigende Krankenstände, Beschwerden über Führung oder Kündigungen von Leistungsträgern sind oft frühe Hinweise auf ungelöste Spannungen.

Ein strukturiertes Monitoring macht diese Risiken sichtbar. HR kann Konflikte früh erkennen und gezielt intervenieren, bevor sie eskalieren.

Typische Instrumente

- Konflikt-Dashboard nach Organisationseinheiten (Krankenstände, Fluktuation, Beschwerden, Abmahnungen, arbeitsrechtliche Verfahren)
- Mitarbeiterbefragungen / Pulsbefragungen (Kündigungen, Arbeitsplatzzufriedenheit)
- Systematische Beobachtung (Konfliktlotsen, HR-Business-Partner)
- „Flurfunk“

Wirkung

Konfliktrisiken werden früh sichtbar und können aktiv gesteuert werden.

2. Kultur & Kommunikation

Konflikte verschwinden nicht durch Schweigen.

In vielen Organisationen werden Spannungen lange nicht angesprochen – aus Angst vor Gesichtsverlust oder negativen Konsequenzen.

Eine offene Kommunikationskultur ermöglicht es, Konflikte frühzeitig zu thematisieren.

Typische Maßnahmen

- Führungskräfte-Trainings zu Konfliktführung
- Metakommunikation in Teams
- offene Gesprächsformate zum Interessensausgleich (z.B. bei interkulturellen Konflikten)
- klare Signale der Unternehmensleitung

Wirkung

Konflikte werden möglichst früh angesprochen, bevor sie eskalieren.

3. Hierarchie-Durchlässigkeit

Nicht jeder Konflikt kann innerhalb der Linie gelöst werden.

Wenn Konflikte direkt mit der Führungskraft zusammenhängen, fehlt Mitarbeitenden oft ein sicherer Ansprechpartner.

Deshalb braucht es transparente und vertrauenswürdige Meldewege.

Typische Elemente

- HR als neutrale Anlaufstelle
- Konfliktlotsen
- Ombudspersonen
- Whistleblowing-Kanäle
- vertrauliche Beratungsangebote
- **Aktives Zugehen auf Konfliktsituationen & Angebot zur Konfliktklärung**

Wirkung

Konflikte werden thematisiert, weil Beteiligte Vertrauen haben.

4. Infrastruktur für Konflikte

Konflikte brauchen professionelle Strukturen.

Wenn Spannungen eskalieren, reichen informelle Gespräche meist nicht mehr aus.

Unternehmen benötigen daher eine Infrastruktur zur strukturierten Konfliktbearbeitung.

Typische Elemente

- Kommunikationsregeln der Konfliktbeilegung
- Konflikt-Moderatoren: interne Konfliktlotsen, geschulte Führungskräfte, Mediation)
- **Lösungen müssen von den Konfliktparteien selbst evaluiert werden**
- Verbindlichkeit in der Umsetzung von Lösungsvorschlägen

Wirkung

Konflikte werden professionell bearbeitet, statt informell ausgetragen.

5. Prinzipien & Haltung

Konfliktkultur beginnt an der Spitze.

Wenn Unternehmensleitungen Konflikte tabuisieren oder nur Harmonie einfordern, bleiben Spannungen im Verborgenen. Eine klare Haltung signalisiert: Konflikte sind Teil von Zusammenarbeit – entscheidend ist, wie wir damit umgehen.

Typische Elemente

- Verankerung im Leitbild
- klare Erwartungen an Führungskräfte
- Vorleben durch die Unternehmensleitung
- **Unparteilichkeit & Diskretion**

Wirkung

Konflikte werden als normaler Bestandteil von Zusammenarbeit verstanden.



Konflikte verschwinden nicht durch Regeln. Sie werden beherrschbar mit Haltung, Strukturen und Steuerung.

Eine beispielhafte Umsetzung

Monitoring

Im HR-Konfliktrisiko-Dashboard fällt auf: Die Krankenstände in der Finanzabteilung werden nicht häufiger, dauern aber deutlich länger. Ein Filter nach Organisationseinheit zeigt: betroffen ist vor allem das Team für den Jahresabschluss.

Analyse

Im Gespräch mit der Führungskraft wird klar: Eine andere Abteilung hat wichtige Vorarbeiten verspätet geliefert. Dadurch entstand Zeitdruck – und zunehmend Streit zwischen den Teams. Eine Mitarbeiterin geriet dabei unter mentalen Stress.

Intervention

HR organisiert eine moderierte Klärung. Dabei zeigt sich: Der Konflikt liegt weniger an Personen als an unklaren Abstimmungsprozessen.

Ergebnis

Die Teams vereinbaren neue Regeln für die Zusammenarbeit beim Jahresabschluss. Die Spannungen nehmen ab und die Krankenstände normalisieren sich.

Kernpunkt

Das Dashboard machte den Konflikt früh sichtbar – HR konnte rechtzeitig eingreifen. Ohne Monitoring hätte HR diesen Konflikt erst beim nächsten Kündigungsgespräch bemerkt.

Was ist hier anders?

- 1 HR steuert das Risiko. Es wird frühzeitig entdeckt.
- 2 HR bietet Lösungen in einem frühzeitigen Stadium an.
- 3 Ein fehlerhafter Prozess wird angepasst.

Risiko-Dashboard

Alle Risiken in einer Übersicht mit

- Filter
- Vorschlag für Aufbau
- Hinweis zur Implementierung

→ BONUS 2: Risiko-Dashboard

Downloadlink nach dem Webinar



06

Umsetzung im Unternehmen

Die häufigsten Umsetzungs-Killer

Nr. 1: „Bei uns gibt es keine echten Konflikte – wenn etwas ist, klären unsere Führungskräfte das ohnehin im Alltag.“

Nr. 2: „HR kann uns gerne unterstützen, aber wie wir uns als Bereich organisieren, ist wohl unsere Sache.“

Nr. 3: „Das ist ein persönliches Thema zwischen den beiden – ich konzentriere mich auf das Kerngeschäft.“

Nr. 4: „Dann schicken wir die beiden halt in ein Konflikttraining, dann wird sich das schon lösen.“

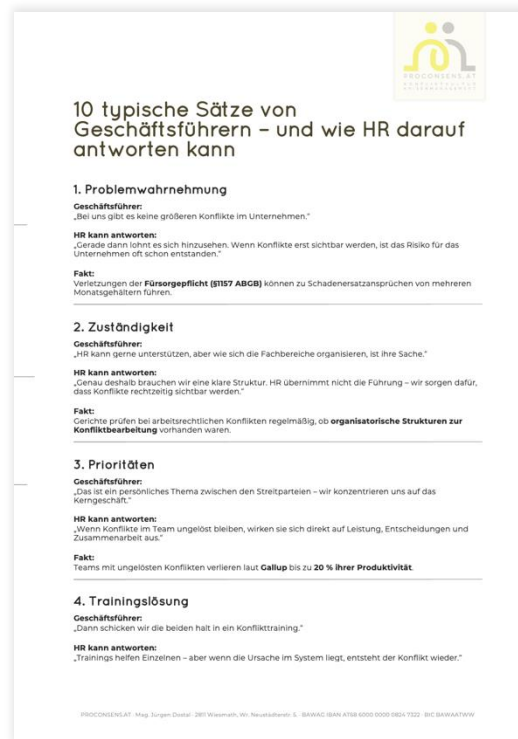
Das Anti-Killer-Drehbuch

Alle Gegenargumente auf einen Blick

- Einwand
- Behandlung
- Facts

→ **BONUS 3: Leitfaden „10 typische Sätze von Geschäftsführern – und wie HR darauf antworten kann.“**

Downloadlink nach dem Webinar



Konflikt-Architektur > Konflikt-Kultur

1. Absicherung kritischer, zeitgebundener Projekte

👉 Konflikt-Architektur sichert Handlungsfähigkeit unter Druck.

2. Gesetzliche Rahmenbedingungen – persönliche Haftung der Geschäftsführung

👉 Struktur schützt vor Organisationsverschulden.

3. Wachstum & Skalierung (Start-up / Expansion)

👉 Konflikte werden systemisch – nicht mehr individuell lösbar.

4. Schlüsselmitarbeiter sichern & Fluktuation vermeiden

👉 Konflikt-Architektur hält Leistungsträger im Unternehmen.

5. Führung entlasten & Entscheidungsfähigkeit sichern.

👉 GF wird zum Feuerwehrmann statt zum Entscheider.

Phasen der Umsetzung

- 1. Analyse – Konfliktbarometer**
 - Einzelinterviews und Onlineumfrage mit unserem Standard-Tool. Wir machen Spannungsfelder sichtbar und konkret.
- 2. Design einer Konfliktarchitektur**
 - Auf den Ergebnissen der Analyse aufbauend entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen im Rahmen eines Sparrings die Konfliktarchitektur: Früherkennung von Konflikten, Rollen, Kompetenzen, Eskalationswege
- 3. Training**
 - Der Workshop macht HR-Mitarbeitende mit der Konfliktarchitektur vertraut, klärt Rollen und Verantwortlichkeiten, passt organisatorische Strukturen an und befähigt HR, Konfliktprozesse strukturiert zu steuern und Führungskräfte zu unterstützen.
- 4. Implementierung & Nachbetreuung**
 - Die Konfliktarchitektur wird durch Information aller Mitarbeitenden, klare Prozesse, definierte Rollen und eine schriftliche Governance eingeführt, damit Konflikte frühzeitig erkannt, angesprochen und strukturiert geklärt werden können.

07

Unser Angebot:
HR strategisch
auszurichten.

Das Zukunftsbild

- 👉 HR als strategischer Risikosteuerer von Konflikten
- 👉 weniger Rechtfertigungsdruck
- 👉 klarer Auftrag
- 👉 frühes Eingreifen
- 👉 Unterstützung durch GF

Der Weg zur Konflikt-Architektur

Die Risiken sind bekannt. Wie gehen Sie damit um?

- | | |
|---|---|
|  Weiter wie bisher | Konflikte bleiben Risiko |
|  Eigene Kompetenz aufbauen | 1. Europäische Konflikt-Lotsen-Akademie |
|  Externe Expertise nutzen | Die Leistungspaket von PROSENS.AT |



Die Frage ist nicht mehr, ob Sie handeln. Sondern wie.

Eigene Kompetenz aufbauen



 **1. EUROPÄISCHE
KONFLIKT-LOTSEN-AKADEMIE**

**Praxislehrgang zum
zertifizierten
Konflikt-Lotsen**

mit Jürgen Dostal, Konfliktexperte

 **14. - 15. Okt. 2026**

 **Wien**

Mehr Informationen auf: proconsens.at/seminar-konfliktlotsen-akademie

Das passende Paket für Sie

Paket	Preis	Fokus	Kernelemente	Ihr konkreter Nutzen
<i>Basis</i>	1.990 EUR	Ausgangslage klären	Analyse, Interviews, Umfrage, Debriefing	Sie bekommen Klarheit, wo Spannungen entstehen – bevor sie eskalieren
<i>Standard</i>	5.890 EUR	Strategien entwickeln	Basis-Paket + 6 Monate Sparring	Sie gewinnen Struktur im Umgang mit Konflikten und entlasten Ihr Führungsteam
<i>Compact</i>	9.690 EUR	In HR verankern	Standard-Paket + Implementierung & HR-Workshop	Sie schaffen Verbindlichkeit: HR steuert Konflikte statt nur zu reagieren
<i>Premium</i>	14.990 EUR	Im Unternehmen ausrollen	Compact-Paket + Governance & Kommunikation + Nachbetreuung	Sie sichern Umsetzung im Alltag – klare Linien statt Feuerwehrmodus

08

Zum Abschluss

Standort-Gespräch

Wenn Sie wissen möchten,
wie hoch das Konfliktrisiko in Ihrem Unternehmen tatsächlich ist —
und ob HR aktuell überhaupt die strukturellen Voraussetzungen hat,
rechtzeitig zu handeln —

👉 dann lade ich Sie zu einem **persönlichen Standortgespräch** ein:

- Analyse Ihres Konfliktprofils
- Vergleich mit Marktdaten
- Identifikation kritischer Risiken
- konkrete Quick-Wins
- Empfehlung für nächste Schritte

Standort-Gespräch

1. 8 Fragen beantworten

So können wir die Situation in Ihrem Unternehmen mit dem Markt vergleichen.

2. Passenden Termin wählen

In einem persönlichen 1:1 via Video geben wir Ihnen Einblick in den Status.

3. Das Standort-Gespräch

- 1:1, persönlich
- 90 Minuten, gratis & unverbindlich
- Nur 10 Termin-Slots



Sichern Sie sich einen Termin für die Standortbestimmung.

Ihre 3 Quick-Wins von Heute

1. Risiko-Checkliste

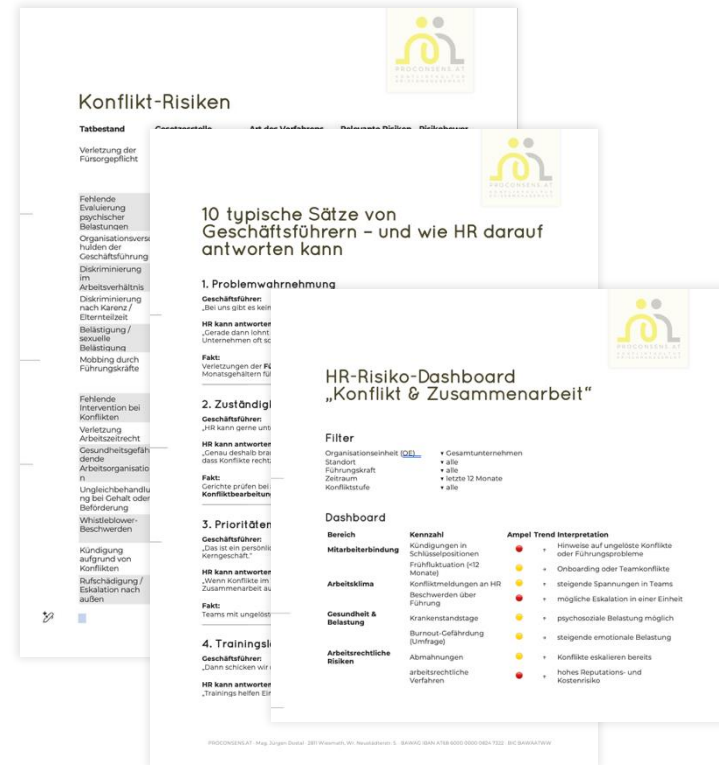
Alle Risiken, die Sie als HR steuern und so das Unternehmen schützen.

2. Risiko-Dashboard

Vorlage für Dashboard zur Konflikt-Risiko-Steuerung

3. Leitfaden „10 typische Sätze von Geschäftsführern – und wie HR darauf antworten kann.“

 Den Zugang erhalten Sie per E-Mail nach dem Webinar



Extra-Bonus

Die ersten 3 Anmeldungen erhalten unseren Konfliktberater:

Konflikt? Kann ich!

Der Ratgeber im Umgang mit Konflikten,

- mit 10 einfachen Übungen zur Konfliktbewältigung im Alltag,
- inklusive Fallbeispielen,
- Fragebogen und
- Bonusmaterial



Ein Gedanke zum Schluss

„Konflikte gehören zu jeder Organisation. Entscheidend ist nicht, ob sie entstehen – sondern ob ein Unternehmen Strukturen hat, um sie früh zu erkennen und konstruktiv zu lösen.“



Danke



Sie haben noch Fragen?

Mag. Jürgen Dostal, MBA
office@proconsens.at
+43 681 81614885
proconsens.at