

Round Table

# **Konfliktmanagement und Mediation**

der Hamburger Wirtschaft

## **Der 6. Kondratieff**

-

**Warum**

**(Arbeits-) Gesundheit und  
Konfliktmanagement**

**die entscheidenden Wachstumsmotoren der  
Zukunft sein werden**

Round Table

# **Konfliktmanagement und Mediation**

der Hamburger Wirtschaft

## **Die Theorie der langen Wellen der Konjunktur**

Die Kondratieff-Zyklen beschreiben eine von dem sowjetischen Wirtschaftswissenschaftler

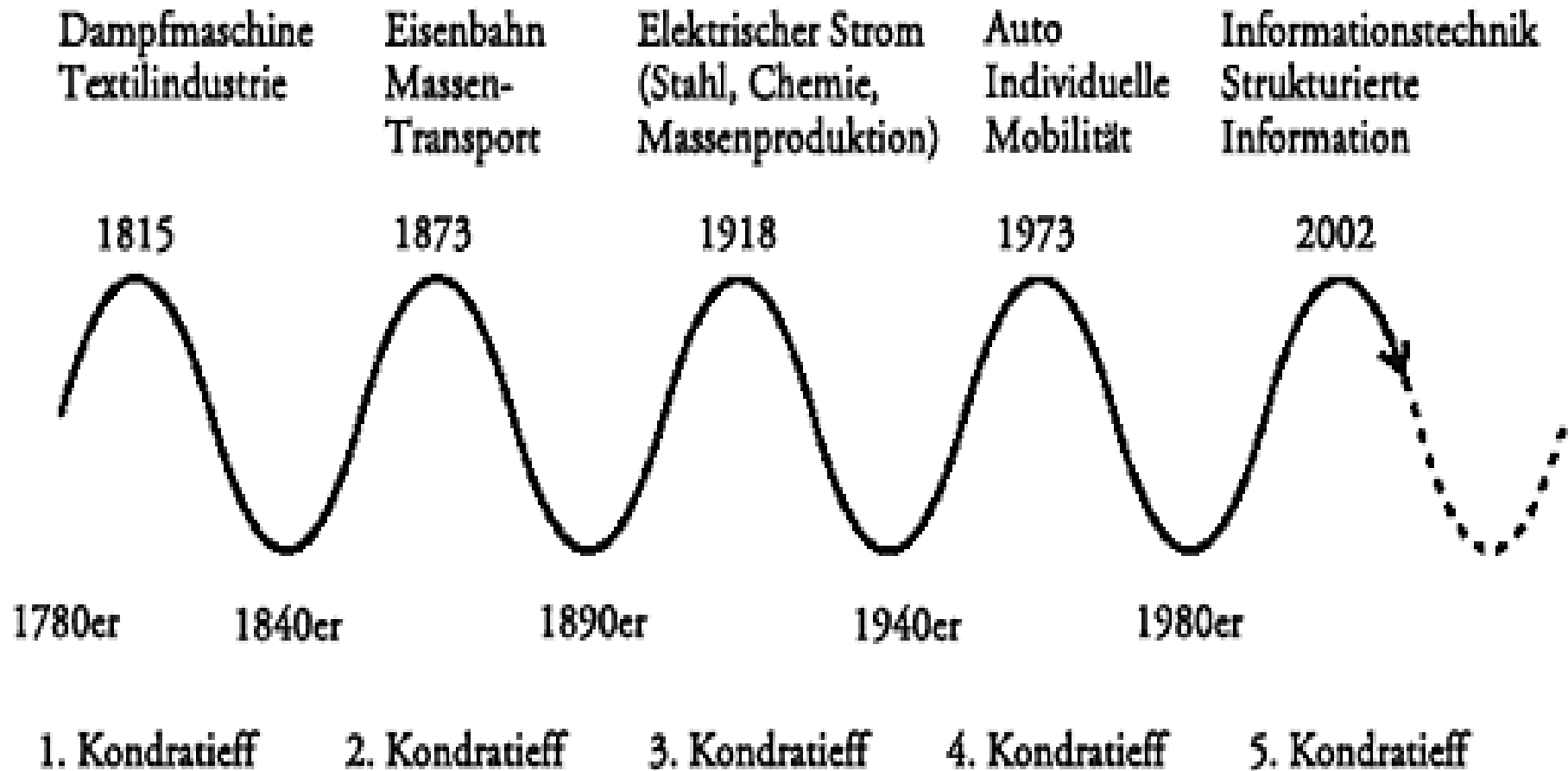
### **Nikolai Kondratieff**

entwickelten Theorie zur zyklischen Wirtschaftsentwicklung. Danach vollzieht sich ein Aufschwung, wenn – bedingt durch einen wirtschaftlichen Engpass – eine Innovation gemacht wird, die die Kosten spürbar senkt und in die sodann massenhaft investiert wird. Hat sich die Innovation allgemein durchgesetzt, werden Kosten weniger gesenkt und weniger Ressourcen für Neues freigesetzt und es kommt zu einem Abschwung. In der Zeit des Abschwungs wird aber schon an einer neuen Innovation gearbeitet.

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft



Erik Händeler, Kondratieffs Gedankenwelt,  
Brendow Verlag, Moers 2005

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

## Thesen Erik Händeler

Der nächste Kondratieff-Zyklus wird nach dem deutschen Wirtschaftswissenschaftler Erik Händeler **Gesundheit und Konfliktmanagement** sein:

Informationen sind heute sekundenschnell jederzeit verfügbar. Sie müssen jetzt optimal, d.h. möglichst produktiv eingesetzt werden. Dies funktioniert, wenn Mitarbeiter gut zusammenarbeiten, motiviert und gesund sind.

Im 6. Kondratieff werden Länder und Firmen erfolgreich sein, die effizienter als andere mit Wissen umgehen, also weniger Ressourcen durch destruktive Streitkultur, Statuskämpfe, Machtgerangel und Fehlzeiten der Mitarbeiter verlieren.

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

## Thesen Erik Händeler

- Die Gesunderhaltung der Mitarbeiter und die Fähigkeit, Wissen zusammenzuführen, wird neuen Wohlstand produzieren.
- Führung heißt, Wissen zu organisieren und strukturieren
- Dienende Kultur statt interne Machtkämpfe und konstruktive Streitkultur sind gefragt
- Wir werden es uns nicht mehr leisten können, nicht mehr miteinander zu reden, wenn wir zerstritten sind
- Die Gesundheit der Mitarbeiter wird zum knappen Gut
- Wir werden es uns nicht mehr leisten können, gut ausgebildete Fachkräfte mit 50 Jahren früh zu verrenten oder wegen Burn-out o.ä. auszusondern

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

## Das Ziel ist:

Das Erwerbsleben muss sich ändern. Erfahrung wird wichtiger und bleibt wichtig; Flexibilität nimmt zu.

Wir werden das ganze Leben hindurch lernen und arbeiten und zwischendurch immer wieder Sabbatzeiten einlegen (müssen).

Ein Leben lang arbeiten, wie wir können; ein Leben lang lernen, wie wir wollen und zwischendurch ein halbes Jahr Pause machen.

Das erfordert mehr Eigenverantwortung der Mitarbeiter, mehr Transparenz, mehr Wahrhaftigkeit.

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

## Diskussion in Gruppen

- Was heisst das für Ihre Arbeit ?
- Was bedeutet das für die Motivation / Eigenverantwortung der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen ?
- Wie weit ist dies schon Realität in Ihrem Unternehmen ?
- Was bräuchten Sie zur Umsetzung ?
- Welche Fähigkeiten können Sie dafür nutzen ?

Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

## Fazit:

**Konfliktmanagement und Mediation sind die  
zukunftsweisenden Fähigkeiten  
für wirtschaftlichen Erfolg**

Hierzu gehört u.a.

- eine wertschätzende Fehlerkultur
- Regelmäßiges Feed-Back
- Eigenverantwortung der Mitarbeiter
- Authentizität
- Mut zur Wahrheit und Klarheit
- Mut zur Veränderung
- Empathie



Round Table

# Konfliktmanagement und Mediation

der Hamburger Wirtschaft

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Dr. Susanne Perker

Rechtsanwältin, Mediatorin

1. Vorsitzende

