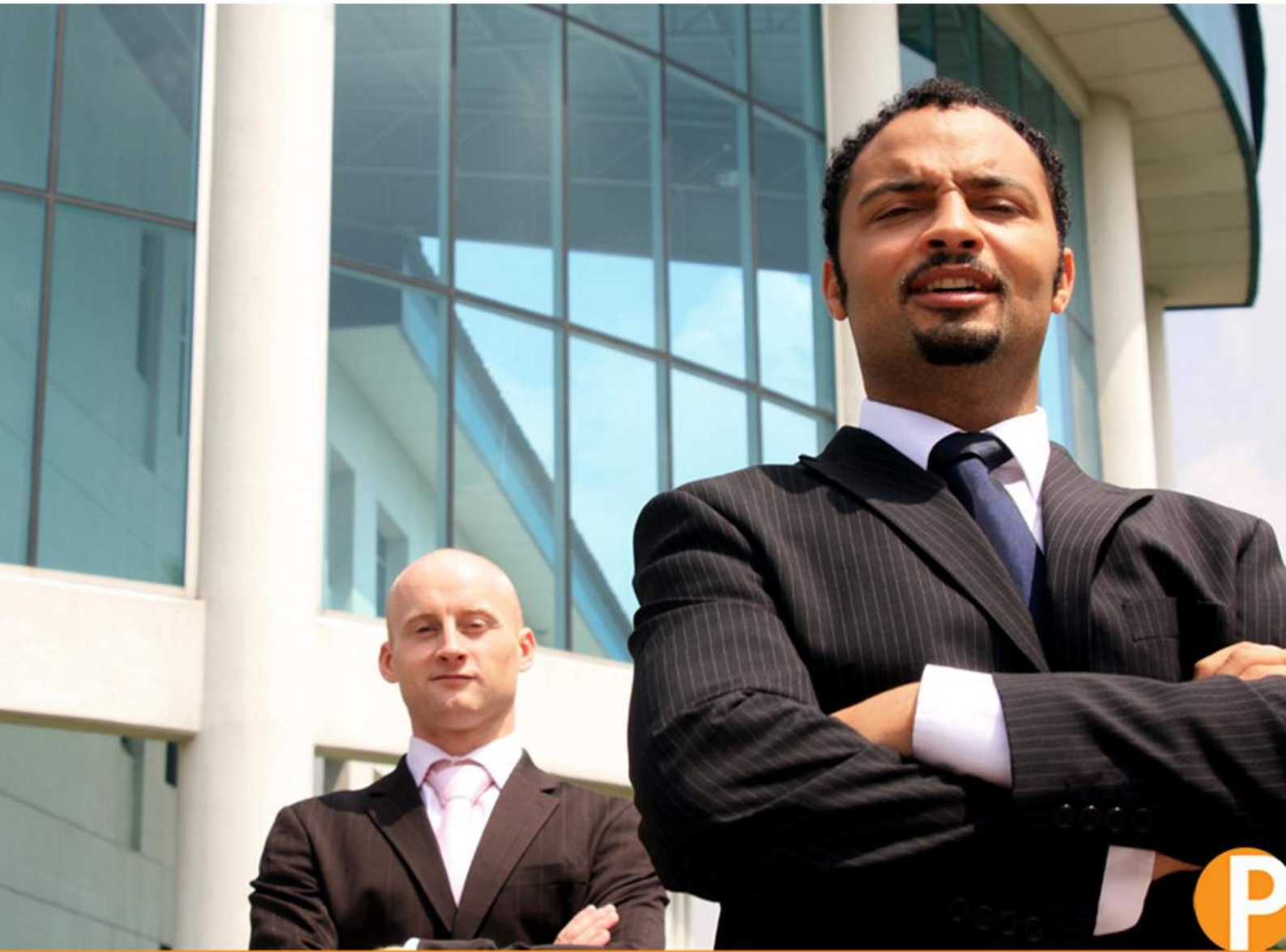




Führung gestalten

Ausgabe 05-2025



Konfliktmanagement in Führungsteams.

Wenn starke Köpfe aufeinandertreffen.

Auch in Führungsteams, die aus Geschäftsführern und Abteilungsleitern bestehen, treffen unterschiedlichste Ansätze und Prioritäten aufeinander. Solche Dynamiken sind unvermeidlich, da jede Rolle mit spezifischen Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen verbunden ist. **Konflikte entstehen oft nicht aus persönlichen Spannungen, sondern weil strategische Entscheidungen getroffen werden müssen, die verschiedene Interessen berühren.** Diese Spannungen können einerseits Innovationen fördern, andererseits aber auch zu Blockaden führen, wenn sie nicht professionell bewältigt werden.

|| Der Alltag von Führungsteams und typische Konfliktfelder.

Konflikte in der Führungsriege treten typischerweise in zwei wesentlichen Kontexten auf:

- zum einen bei Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen,
- zum anderen im täglichen Umgang mit operativen Schnittstellenproblemen.

Letzteres wird oft unterschätzt, ist jedoch eine häufige Quelle für Reibungspunkte. Abteilungen wie Vertrieb, Entwicklung oder Produktion verfolgen oft unterschiedliche Ziele, die nicht immer nahtlos zusammenpassen. Führungskräfte, die für diese Bereiche verantwortlich sind, geraten hier leicht in Konflikt, wenn es um die Priorisierung oder Ressourcenzuweisung geht.

Solche Konflikte entstehen nicht, weil Führungskräfte ständig miteinander diskutieren, sondern **weil die Anforderungen an ihre jeweiligen Bereiche im Unternehmensalltag immer wieder miteinander kollidieren.** Diese Spannungen werden dann in strategischen Meetings oder informellen Gesprächen sichtbar, in denen unterschiedliche Meinungen und Ansätze aufeinandertreffen.

Ein besonderer Aspekt, der in diesem Zusammenhang häufig unterschätzt wird, ist **die langfristige Wirkung von ungelösten Konflikten auf die Zusammensetzung des Führungsteams.** Es kommt nicht selten vor, dass talentierte Abteilungsleiter oder auch Geschäftsführer das Unternehmen verlassen, weil sie sich mit anderen Mitgliedern der Führungsriege – sei es ein Kollege oder der Vorgesetzte – nicht einigen können.

Diese Abgänge sind nicht nur ein Verlust an Kompetenz, sondern können auch kulturelle Spannungen hinterlassen, die langfristig spürbar sind. Beispielsweise kann der Abgang als **Zeichen für eine fehlende Konfliktlösungskompetenz oder einen mangelnden Zusammenhalt in der Führungsriege wahrgenommen werden**, was das Vertrauen innerhalb des Teams und im gesamten Unternehmen beeinträchtigen kann.

|| Die Rolle der Geschäftsführung.

Die Aufgabe der Geschäftsführung oder des Vorsitzenden ist es nicht nur, Konflikte zu moderieren, sondern auch die Zusammensetzung des Teams strategisch zu betrachten. Eine erfolgreiche Führungsriege sollte nicht nur aus Fachleuten bestehen, die ihre Bereiche exzellent vertreten. Sie sollte auch Persönlichkeiten beinhalten, die miteinander arbeiten können. Dabei geht es um eine Balance zwischen Diversität und Kompatibilität.

Unterschiedliche Ansichten sind wertvoll, solange ein gemeinsamer Rahmen für Entscheidungen und Werte existiert. Fehlt dieser Rahmen, entstehen oft unüberbrückbare Differenzen, die den Zusammenhalt und die Effektivität des Teams gefährden.

|| Spannungen produktiv nutzen.

Ein Beispiel aus der Praxis zeigt, wie solche Spannungen produktiv genutzt werden können. In einem Technologieunternehmen gerieten die Entwicklungsabteilung und der Vertrieb in Konflikt über die Prioritäten bei der Markteinführung einer neuen Produktlinie. Während die Entwickler auf Sicherheit und Qualität setzten, drängte der Vertrieb auf eine schnelle Markteinführung.

Der Vorsitzende der Geschäftsführung lud beide Parteien zu einem moderierten Workshop ein, in dem Standpunkte offen dargelegt und gemeinsam Kompromisse erarbeitet wurden. Das Ergebnis war ein abgestimmter Fahrplan, der sowohl kurzfristige Umsatzziele als auch langfristige Entwicklungsstrategien berücksichtigte.

Solche Prozesse erfordern Fingerspitzengefühl und klare Regeln. Es geht nicht nur darum, Konflikte zu lösen, sondern auch darum, **aus Meinungsverschiedenheiten einen Mehrwert für das Unternehmen zu generieren.**

Indem Spannungen offen angesprochen und strukturiert bearbeitet werden, entsteht ein **Raum für Innovation und Weiterentwicklung.** Gleichzeitig wird das Vertrauen innerhalb des Führungsteams gestärkt, da alle Beteiligten das Gefühl haben, gehört und respektiert zu werden.



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

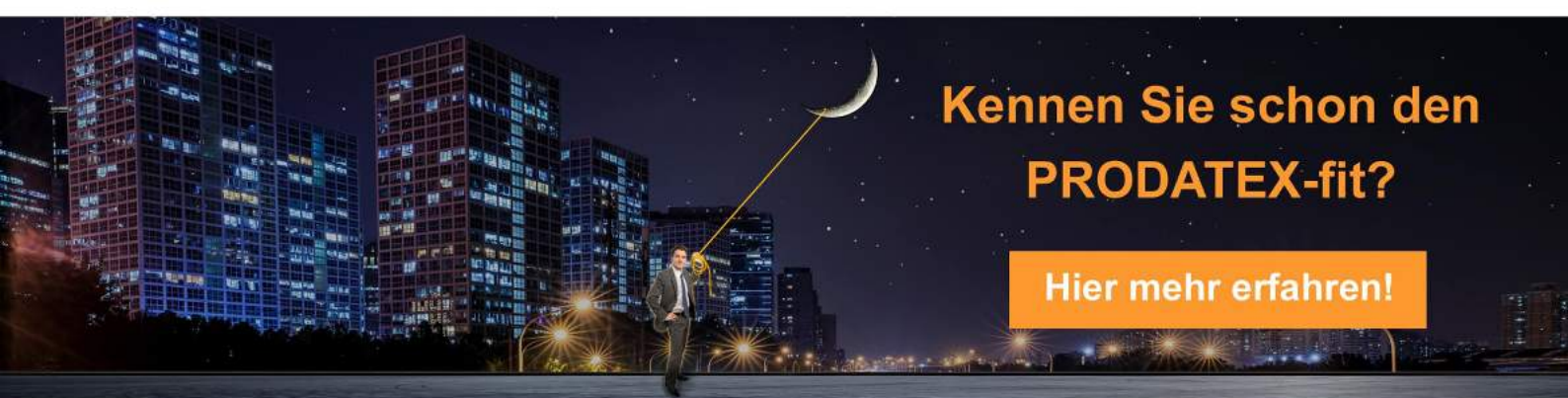
Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im Juni werfen wir einen Blick auf ein zunehmend relevantes Thema:

„Führung auf Distanz.“.

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!