

Prophylaxe statt Streitgespräch

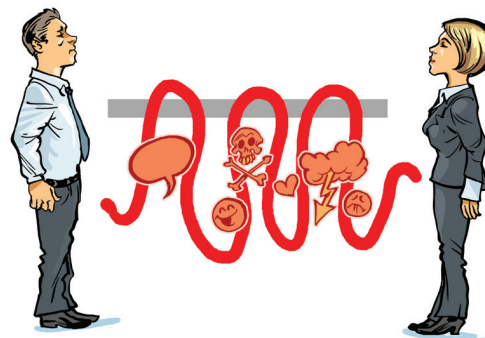
Wie kluge Startup-Chefs Konflikten vorbeugen

Text: Barbara Kramer und Frauke Ion

Viele Gründer werden über Nacht zum Chef. Von jetzt auf gleich leiten sie ein Unternehmen, stellen Teams zusammen, führen Mitarbeiter. Die wenigsten wissen allerdings, wie Führung funktioniert, geschweige denn, was zu tun ist, wenn die ersten Konflikte entstehen. Denn gerade die Zeit nach der Gründung ist häufig sehr nervenaufreibend. Viele Prozesse und Kommunikationsabläufe laufen nicht rund, die Teamarbeit ist noch nicht eingespielt. Kurz: Ein Startup ist ein perfektes Biotop für Konflikte.

Was können Sie als Führungskraft konkret tun, um Konfliktpotenzial schon im Ansatz zu erkennen? Und welche vorbeugenden Gesprächssettings und Strukturen sollten Sie einführen, um Störungen schon im Keim zu ersticken? Unserer Erfahrung nach haben sich die folgenden Maßnahmen zur Konfliktprophylaxe in der Praxis bewährt:

- Eine regelmäßige Reflexion des eigenen Führungsstils
- Teamgespräche führen, in denen der Fokus auf der (Arbeits-) Beziehungsebene liegt
- Kollegiale Coaching-Gruppen – also ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften



Konfliktprophylaxe 1: Reflektieren Sie regelmäßig Ihren Führungsstil!

Wenn Sie als Chef klare Strukturen und Zuständigkeiten im Team festgelegt haben, ist das schon ein wichtiger Beitrag zur Konfliktprophylaxe. Denn: Struktur schützt die Beziehung! Unklare Aufgabenverteilungen und undefinierte Rollen – kurz: unklare Strukturen auf der Sachebene – führen schnell zu Irritationen auf der Beziehungsebene. Stellen Sie sich regelmäßig die folgenden Reflexionsfragen, um auszuschließen, dass Sie mit Ihrem Führungsverhalten Konflikte im Team begünstigen.

- Herrscht in Ihrem Team Einigkeit über Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche?
- Sind Ihre Entscheidungen klar und transparent?
- Werden die Bedürfnisse und Meinungen Ihrer Mitarbeiter bei Entscheidungen mitberücksichtigt?
- Haben Sie immer ein offenes Ohr für Ihre Mitarbeiter?
- Informieren Sie Ihr Team regelmäßig über Neuerungen, Entscheidungen und Strategien im Unternehmen?
- Was würden Sie ändern, wenn Sie ein Teammitglied wären?
- Gehen Sie offen mit schwierigen Themen im Team um?

Konfliktprophylaxe 2: Sprechen Sie in Teamgesprächen über Zwischenmenschliches!

Das Teamgespräch ist ein wichtiges, aber häufig vernachlässigtes Führungsinstrument. Oft kochen Konflikte gar nicht erst hoch, wenn sie früh genug angesprochen werden. Anders als in den üblichen Teambesprechungen stehen hier nicht die fachlichen, sondern die „menschlichen“ Führungs- und Beziehungsthemen im Vordergrund: das zwischenmenschliche Klima, Feedback zum Führungsstil, Umgangston, Anerkennung, Fairness und Vertrauen. Das Teamgespräch sollte von der Führungskraft selbst moderiert werden und möglichst zweimal im Jahr stattfinden. Eine direkte und offene Kommunikation bringt bislang Unausgesprochenes ans Tageslicht. Fragen der Führungskraft an die Mitarbeiter im Teamgespräch können sein:



- Wie empfinden Sie das Arbeitsklima im Team?
- Was läuft gut, was schlecht?
- Wo gibt es Unklarheiten oder Unstimmigkeiten in der Zusammenarbeit?

- Fühlen Sie sich gut von mir geführt, informiert und motiviert?
- Gibt es Entwicklungen, die in die falsche Richtung gehen?
- Welche Optimierungsvorschläge haben Sie?
Was könnten Sie konkret beitragen?
- Abschließend: Was sollen wir beibehalten? Was brauchen Sie darüber hinaus? Was sollten wir ändern?

Natürlich ersetzt das halbjährliche Teamgespräch kein situatives Eingreifen der Führungskraft bei akuten Anlässen. Es hilft jedoch dabei, vielen Konflikten vorzubeugen.



Konfliktprophylaxe 3: Lernen Sie in kollegialen Coaching-Gruppen von anderen!

In kollegialen Coaching-Gruppen treffen sich ausschließlich Führungskräfte aus verschiedenen Unternehmen oder Abteilungen, um Praxisfragen rund um das Thema Konfliktklärung zu besprechen. Ein externer Berater schafft einen vertrauensvollen Rahmen, in dem sich die Führungskräfte offen über die schwierigen Themen in ihrem Führungsalltag austauschen und gegenseitig beraten können. Jeder kollegiale Coaching-Tag hat eine feste, bewährte Struktur: Im ersten Schritt wird die (Konflikt-) Situation beschrieben. Anschließend definieren die Teilnehmer den Klärungsbedarf und das angestrebte Ziel. Im letzten Schritt werden gemeinsam verschiedene Lösungsalternativen und konkrete Handlungspläne erarbeitet.

Coaching in der Gruppe kann gerade für neue, junge Führungskräfte ein intensiver Lernprozess sein. Unterschiedliche Persönlichkeiten blicken aus verschiedenen Perspektiven auf dasselbe Thema. Das Feedback der Teilnehmer untereinander ermöglicht dadurch eine hohe Selbstreflexion des eigenen Führungsverhaltens. Die Teilnehmer blicken zudem über den Tellerrand und bekommen einen Eindruck, wie Themen in anderen Unternehmen oder Abteilungen angegangen werden. Sie erfahren gruppenspezifische Prozesse am eigenen Leib, so dass der Transfer in den eigenen Team-Alltag leichter gelingen kann.

Anzeige

embeddedworld
Exhibition & Conference
... it's a smarter world



Nürnberg,
Germany
26.– 28.2.2019

**WO START-UPS
RICHTIG ZÜNDEN**

Auf in neue Welten! Präsentieren Sie Ihr junges Unternehmen in unserer „start-up Area“. Hier finden Sie die ideale Plattform, um Ihre Innovationskraft zu zeigen, spannende Kontakte zu knüpfen und hochwertige Leads zu generieren. Die weltweit führende Messe in der Embedded-Szene erwartet Sie. Jetzt anmelden!

▶ [embedded-world.de/
anmeldung](http://embedded-world.de/anmeldung)

Veranstalter Fachmesse
NürnbergMesse GmbH

Veranstalter Konferenzen
WEKA FACHMEDIEN GmbH

NÜRNBERG MESSE

