



# Führung gestalten

Ausgabe 02-2025



## Die "Komposition" starker Führungsteams.

Warum die Teamzusammensetzung über Erfolg entscheidet.

In der Januar-Ausgabe haben wir uns mit der Bedeutung von Führung in herausfordernden Zeiten befasst. 2025 bringt erneut Unsicherheiten, doch eines bleibt klar: **Der Erfolg Ihres Unternehmens steht und fällt mit der Qualität Ihrer Führungskräfte.**

Heute beleuchten wir, warum die richtige Zusammensetzung Ihrer Führungsebenen entscheidend ist und wie Sie erste Schritte gehen können, um die Führungsmannschaft zu stärken.

### || Was zeichnet ein starkes Führungsteam aus?

#### 1. Vielfalt der Kompetenzen

Eine starke Führungsmannschaft vereint unterschiedliche Perspektiven und Fachkenntnisse. Technisches Know-how, strategisches Denken und emotionale Intelligenz sind gleichermaßen wichtig. So ist es sinnvoll, die Kenntnisse der Abteilungen zu bündeln. Führungskräfte mit technischem Hintergrund haben oft einen tiefen Einblick in Prozesse und operative Herausforderungen. Strategisch denkende Führungspersönlichkeiten bringen hingegen eine langfristige Unternehmensperspektive ein. Ergänzt wird dies durch Führungskräfte mit hoher emotionaler Intelligenz, die ein Team motivieren, Konflikte lösen und eine starke Unternehmenskultur fördern können. Erst die Kombination dieser Faktoren macht ein Führungsteam leistungsfähig.

#### 2. Klare Rollen und Verantwortlichkeiten

Ein erfolgreiches Führungsteam zeichnet sich durch klare Zuständigkeiten aus. Zwar haben Abteilungsleiter in der Regel klare Zuständigkeitsbereiche. In der interdisziplinären Zusammenarbeit können jedoch leicht Unklarheiten entstehen, insbesondere, wenn Entscheidungsbefugnisse nicht eindeutig geregelt sind oder sich überschneiden. Auch in Matrixstrukturen kommen Missverständnisse oftmals vor, was zu Konflikten und Effizienzverlust führt.

#### 3. Gemeinsame Werte und Ziele

Werte schaffen Orientierung, insbesondere in Krisenzeiten. Eine starke Führungsmannschaft arbeitet auf ein gemeinsames Ziel hin, ohne dabei individuelle Stärken zu vernachlässigen. Unternehmen mit einer klar definierten Wertebasis und einer gemeinsamen Vision stellen sicher, dass alle Führungskräfte am gleichen Strang ziehen. Wenn Führungskräfte dieselben Unternehmenswerte teilen, entstehen weniger Reibungen bei strategischen Entscheidungen und im operativen Alltag.

Soweit das Ideal. Doch was sind typische Fehler bei der Zusammensetzung einer Führungsriege?

- Sind sich die Mitglieder des Führungsteams zu ähnlich, führt dies gern zu "blinden Flecken". (Siehe hierzu auch im Journal unser Beitrag über "Die Macht der blinden Flecken" 11/24.) **Eine gewisse Vielfalt an Hintergründen und Denkansätzen ist daher nützlich.**
- Ein weiterer und häufig vorkommender Fehler ist eine **unklare Kommunikation**. Es entstehen leicht **Missverständnisse, wenn Rollen und Erwartungen nicht eindeutig und verständlich definiert werden.**
- Dann gibt es noch die fehlende Balance zwischen Fach- und Führungskompetenz. **Technische Experten und Expertinnen sind nicht immer auch gute Führungskräfte.** Die Kombination aus beiden ist der Schlüssel.

### || Ein Blick in die Praxis:

Zum letztgenannten Fall erinnere ich mich an den Montageleiter bei einem Kunden. Jahre schon arbeitete er als hervorragende Fachkraft in dem Bereich, bevor er zur Führungskraft befördert wurde. Trotz seiner fachlichen Kompetenz fiel es ihm schwer, die Rolle des Chefs anzunehmen. Immerhin war er zuvor mit vielen seiner Kollegen und Kolleginnen befreundet. Und keinesfalls wollte er nun den Chef spielen und sich unbeliebt machen.

Das führte letztlich dazu, dass er wiederholt Situationen ignorierte, in denen sein Team nicht effektiv arbeitete. Die Folgen: Lieferverzögerungen und Unzufriedenheit bei allen Schnittstellen.

Erst ein gezieltes Führungskräfte-Training machte ihm klar, was die Rolle des "Chefs" beinhaltet. Es ging nicht darum, sich Feinde zu machen. Aber Grenzen setzen, die Ergebnisse im Auge zu behalten und den Mitarbeitenden die Konsequenzen ihres Handelns vor Augen zu führen. Innerhalb weniger Monate stabilisierte sich die Situation, und das Team arbeitete wieder effizient.

Aber auch eine Führungskraft mit langjähriger Erfahrung konnte ich erleben. Es war ein Vertriebsleiter, der einfach nichts abgeben konnte. Er delegierte kaum und wollte in allen Details involviert sein. Das führte natürlich zu Verzögerungen und ineffizienten Prozessen.

Hier half ein gezieltes Coaching. Er lernte, Verantwortung abzugeben und seinen Fokus stärker auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu legen. Auch das Team lernte eigenständiger zu arbeiten und wurde in der Folge effizienter.

### || Was also tun?

Nun ist es nicht sinnvoll, einfach alle unterstellten Führungskräfte auszutauschen. Allerdings ist es ratsam, zu prüfen, wo Stärken und wo Schwächen vorhanden sind und diese gezielt zu bearbeiten. Mein Vorschlag also:

1. Prüfen Sie, welche **Kompetenzen, Perspektiven** und **Charaktere** Ihr Führungsteam bereits mitbringt. Wo gibt es Stärken? Wo bestehen Lücken?
2. **Setzen Sie die Stärken Ihrer Führungskräfte gezielt ein** und gleichen Sie Schwächen, die zu beheben sind, durch Schulungen aus. Geht das nicht, holen Sie sich externe Expertise für diese Aufgaben.
3. **Gespräche innerhalb der Führungsriege und mit externen Beratern** können wertvolle Einsichten liefern, wie die Zusammenarbeit verbessert werden kann. Zwar finden regelmäßig Führungskräfte-Treffen statt – meist jedoch mit Fokus auf operative Themen. Vielleicht nutzen Sie diese Treffen bewusst, um auch die Zusammenarbeit, die Teamstärken und mögliche blinde Flecken in der Führungsstruktur zu reflektieren.

Der erste Schritt zu einer leistungsstarken Führungsmannschaft ist also die **ehrliche Bestandsaufnahme**. Setzen Sie sich doch das Ziel, bis Ende des Monats eine **Analyse der aktuellen Stärken und Schwächen Ihrer Führungskräfte** durchzuführen. Dabei können Sie **Potenziale identifizieren und gezielt entwickeln**.



Beitrag von Karin Mar  
Prodatex GmbH

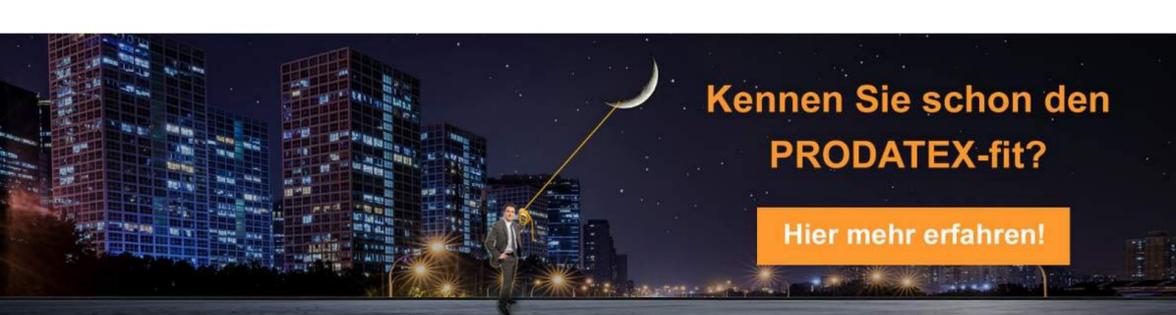
Fotoquelle: Dall-e / zhaojiankang, i-Stock / Rido, Canva

#### VORSCHAU !

Im März beleuchten wir das Thema:

„Führung in der Transformation: Was moderne Unternehmen jetzt brauchen.“

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



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

Hier mehr erfahren!