

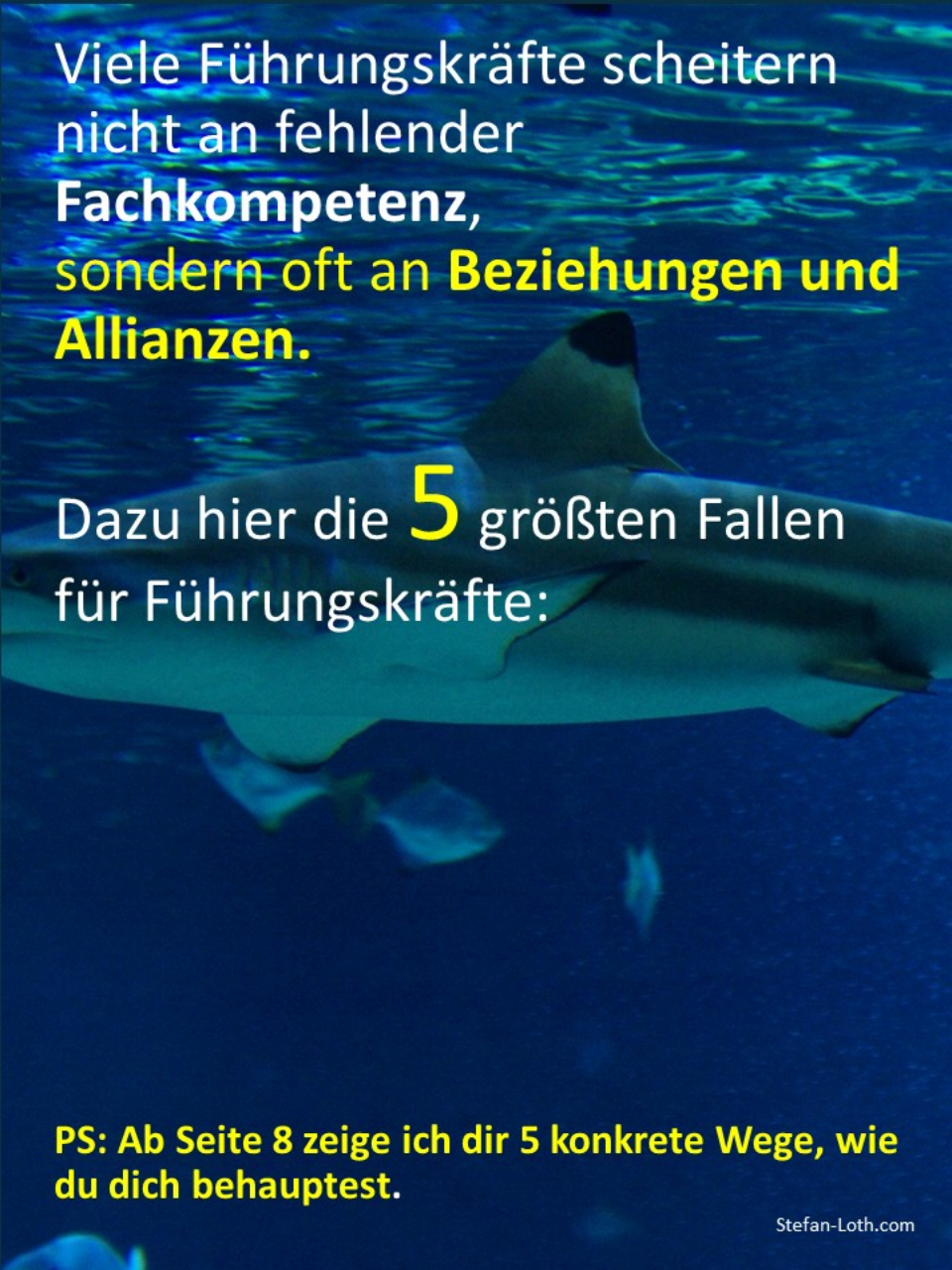
- Karrieretipp -

5 Fallen

im „Haifischbecken“
der Führungskräfte

und meine TOP 5
Favoriten zur Abhilfe!
(ab Seite 8)





Viele Führungskräfte scheitern
nicht an fehlender
Fachkompetenz,
sondern oft an **Beziehungen und**
Allianzen.

Dazu hier die **5** größten Fallen
für Führungskräfte:

**PS: Ab Seite 8 zeige ich dir 5 konkrete Wege, wie
du dich behauptest.**

Falle 1:

Verlust von Einfluss



- In Organisationen ist Macht nie nur formale Position, sondern stark informell (Netzwerke, Sympathien, „Vitamin B“).



- Wer den Rückhalt im Kollegenkreis verliert, isoliert sich und verliert Unterstützung für Projekte oder Ressourcen.

Falle 2:

Beziehungs- und Vertrauensverlust



- Kollegen fühlen sich übergangen, kritisiert oder bloßgestellt.



- Vertrauen und Kooperationsbereitschaft sinken.
Auch wenn man fachlich im Recht ist.



- „Lagerbildung“ kann entstehen:
Verbündete vs. Gegner.

Falle 3:

Blockaden im Arbeitsalltag



- Informationen werden zurückgehalten
keine gegenseitige Hilfe



- Entscheidungen ziehen sich hin, weil
interne Widerstände aufgebaut
werden.



- Effizienz leidet – am Ende oft auch das
Team.

Falle 4:

Image-Schaden nach oben



- Vorgesetzte nehmen Konflikte im Kollegenkreis sehr genau wahr.



- Wer als „schwierig“ gilt, bekommt seltener Schlüsselprojekte oder nächste Karrierechancen.



- Selbst wenn man inhaltlich recht hat, bleibt das Bild: „der/die macht Probleme“.

Falle 5:

Belastung für das eigene Team



- Mitarbeitende spüren Spannungen auf Führungsebene sofort.



- Loyalitätskonflikte („Auf wessen Seite stehe ich?“).



- Motivation und Bindung sinken, wenn sie sehen, dass ihre Führungskraft im Machtkampf steckt.

Lösung 1:

Konflikte bewusst steuern und nicht vermeiden

- Nicht jedes „Anecken“ ist schlecht: Es zeigt Haltung und kann Respekt erzeugen.
- Wichtig ist, bewusst auszuwählen, bei welchen Themen du kämpfst.
- **Grundsatz:** Für Prinzipien kämpfen, für Kleinigkeiten Kompromisse finden.

Lösung 2:

Beziehungen pflegen Auch zu Gegnern!

- Persönliche Gespräche suchen, statt alles im Meeting auszutragen.
- Interesse zeigen: „Hilf mir zu verstehen, warum dir dieses Thema so wichtig ist.“
- Auch mit „schwierigen“ Kollegen kleine gemeinsame Interessen finden. Das entschärft Fronten.

Lösung 3:

Allianzen aufbauen

- Keine Führungskraft gewinnt allein.
Man braucht Unterstützer.
- Netzwerke stärken (auch abteilungsübergreifend).
- Kleine Erfolge teilen: Wer andere ins Rampenlicht stellt, bekommt leichter Rückendeckung.

Lösung 4:

Kommunikation bewusst einsetzen

- Kritik nie als Angriff, sondern als Beitrag formulieren: „Mir ist aufgefallen ... Was hältst du davon, wenn wir ...“
- Körpersprache und Tonfall entscheiden oft mehr als die Inhalte.
- In Meetings lieber Fragen stellen, statt direkt zu widersprechen. So bleibt man konstruktiv.

Lösung 5:

Persönliche Resilienz entwickeln

- Nicht jedes Spiel mitspielen. Manche Konflikte sind nur Eitelkeiten.
- Klare innere Haltung: „Was will ich langfristig erreichen?“
- Gelassenheit und Humor entwaffnen oft mehr als Konfrontation.

Im „Haifischbecken“ der Führungskräfte geht es nicht nur um Fakten, sondern auch um Beziehungen und Allianzen.

Wer das nicht berücksichtigt, riskiert Isolation, Reibungsverluste und Karrierebremsen.

Viel Erfolg

