



Spannungen in Führung produktiv nutzen - eine Reflexionsinspiration

SPANNUNGEN ERKENNEN UND BENENNEN

- Welche derzeit widersprüchlichen Anforderungen oder Perspektiven gibt es im Führungsteam?
- Welche scheinbar unlösbaren Dilemmata oder Spannungen sind spürbar, aber noch nicht ausgesprochen?
- Benennt jemand bereits diese Spannungen oder werden sie verdrängt oder klein gehalten?

SPANNUNGEN ANSPRECHEN OHNE VORSCHNELL ZU LÖSEN

- Wie wird der Unterschied wertgeschätzt, bevor eine Lösung gesucht wird?
- Können mehrere Positionen nebeneinander existieren, ohne dass sofort eine Entscheidung gefällt wird?
- Wird Druck ausgehalten, statt ihn reflexhaft durch Entscheidungen abzuleiten?

SPANNUNGEN ALS ENTWICKLUNGSENERGIE NUTZEN

- Wie wird die Spannung als Antrieb für Lernen und Differenzierung verstanden?
- Gibt es Räume, um Spannungen nicht als Problem, sondern als Ressource zu betrachten?
- Wurden Spannungsfelder bewusst im Team gehalten, um gemeinsam daran zu wachsen?

REFLEXIONSRÄUME SCHAFFEN

- Wie regelmäßig und strukturiert reflektiert das Führungsteam auf der Metaebene?
- Werden Spannungsfelder dort explizit thematisiert?
- Wie sehr wird nicht nur in Meetings gehandelt, sondern auch gedacht und gefühlt?

SPANNUNG IM SYSTEM HALTEN WICHTIGER ALS SIE ZENTRAL AUFZULÖSEN

- Wo werden Spannungen bewusst im System gelassen, statt sie top-down aufzulösen?
- Wie wird Verantwortung dafür an die betroffenen Teams oder Bereiche zurückgegeben?
- Welche Bereitschaft gibt es, nicht alles sofort entscheiden zu müssen?

SPANNUNGSFÄHIGKEIT FÖRDERN (BEI SICH UND IM TEAM)

- Wie gut kannst du selbst mit Ambivalenz und Nicht-Wissen umgehen?
- Wie fördert deine Führung eine Kultur, in der Unterschiede zugelassen werden?
- Wie wird die Fähigkeit, Spannungen zu halten, explizit trainiert und reflektiert?