

## Pressemitteilung



Erfolgsorientierte Zusammenarbeit in einer konfliktfreien und kooperativen Arbeitsumgebung. | © 2025 Hasford.de

# Mit Konfliktmanagement zum Erfolg: Sieben Strategien, die Teams nachhaltig stärken

Spannungen im Team können Projekte ins Stocken bringen – sie bergen aber auch Potenzial, die Zusammenarbeit grundlegend zu verbessern. Viele Unternehmen erleben tagtäglich, wie ungelöste Konflikte nicht nur interne Abläufe hemmen, sondern auch die Motivation und Produktivität nachhaltig beeinträchtigen. Aktuelle Erfahrungen zeigen: Durch gezielte Konfliktmanagement-Maßnahmen wird aus Konfliktlösung ein echter Erfolgsfaktor.

### Die Strategien im Überblick:

1. Verlässlich **Kommunikationsstrukturen** abstimmen und etablieren
2. wJede/r entwickelt die **Zielbilder** mit und kennt seinen **persönlichen Anteil**
3. Neben dem Jobprofil werden die **Rollen und Verantwortlichkeiten** präzisiert
4. Eine Kultur der **Wertschätzung** wird etabliert
5. Anfallende Konflikte **frühzeitig bearbeiten**
6. **Externe Expertise** gezielt einsetzen
7. Durch Konfliktmanagement **Nachhaltigkeit** sicherstellen und **Resilienz** erzeugen

**Ein aktuelles Praxisbeispiel:**

„Vor zwei Tagen konnte ich mir kaum vorstellen, mit meinen Kollegen in einem Raum zu sein – und nach nur sechs Stunden des Gesprächs besprechen wir gemeinsam, welchen Zielen wir folgen wollen, wie eine gute Aufteilung der Verantwortungsbereiche unsere Arbeit verbessert und wie wir gemeinsam das Unternehmen erfolgreich führen können. Es ist ein Wunder, das ich weder erwartet habe noch zu hoffen traute.“

Es bedarf aber nicht erst eines Konfliktes um gemeinsam das Unternehmen oder die Organisation voran zu bringen. Ralf Hasford, zertifizierter Wirtschaftsmediator und erfahrener -moderator aus Berlin, hat sieben praxisbewährte Strategien zusammengetragen, die Führungskräften und Teams helfen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und nachhaltig zu lösen. Alle Sieben sorgen dafür, dass mit Klarheit und Konsequenz zielgerichtet die Zusammenarbeit verbessert wird sowie der Punkt des Erfolgs schneller und effizienter erreicht werden kann.

**Praxiserprobt und gewinnbringend: Die sieben Strategien im Detail****1. Verlässliche Kommunikationsstrukturen etablieren:**

*Klare Kommunikationswege verhindern Missverständnisse und sparen wertvolle Zeit.*

Kommunikation ist das Rückgrat jedes Prozesses. Eindeutige und stabile Kommunikationswege stellen sicher, dass Informationen direkt und ohne Missverständnisse fließen. Dies spart Zeit und erleichtert die Abstimmung bei komplexen Projekten.

*Beispiel: In einem Produktionsbetrieb führte die Einführung klarer Berichtslinien und regelmäßiger Team-Updates dazu, dass Entscheidungen schneller getroffen und Prozessänderungen von allen verstanden werden. Die Umsetzung von Änderungen wird seit dem über alle Ebenen termingerecht und konsequent vollzogen.*

**2. Gemeinsame Zielbilder entwickeln:**

*Indem Mitarbeitende aktiv in die Zieldefinition einbezogen werden, entsteht ein starkes Verantwortungsgefühl.*

Sind sie an der Zieldefinition beteiligt, arbeiten nicht nur engagierter, sondern auch mit einem klaren Verständnis für Prioritäten. Gemeinsame Ziele schaffen eine Kultur der Verantwortung und Transparenz, die sowohl die Qualität der Arbeit als auch die Motivation der Teams steigert.

*Beispiel: Ein mittelständisches Unternehmen in der IT-Branche etablierte Workshops zur Zieldefinition in denen alle Teams einbezogen wurden. Das Ergebnis sind ein besseres Verständnis für die strategische Ausrichtung sowie eine deutlich höhere Identifikation der Mitarbeitenden mit den Unternehmenszielen und Produkten.*

**3. Rollen und Verantwortlichkeiten präzisieren:**

*Transparente Zuständigkeiten vermeiden Verzögerungen und Konflikte.*

Unklare Zuständigkeiten führen immer wieder zu Verzögerungen und sind Ursache für Konflikte. Eine transparente Regelungen und die eindeutige Kompetenzverteilungen dagegen vermeidet Missverständnisse und Doppelarbeiten. Kritische Faktoren werden schneller erkannt und können so viel früher bearbeitet oder beseitigt werden.

*Beispiel: Die Mediation löste in einem Architekturbüro den akuten Konflikt und die Ursachen wurden verstanden. Nun konnten die Führungskräfte die Projektlaufzeiten erheblich reduzieren. Sie einigten sich auf klare Verantwortungsbereiche, bestimmten verantwortliche Personen und definierten Eskalationsstufen mit entsprechenden Maßnahmen.*

#### **4. Kultur der Wertschätzung etablieren:**

*Respekt und Anerkennung fördern nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Leistungsfähigkeit.*

Wo Wertschätzung zur Normalität wird, entstehen weniger Konflikte, und bestehende Spannungen können frühzeitig gelöst werden. Es ist sinnvoll, weitere Eckpunkte der Unternehmenskultur zu definieren.

*Beispiel: Ein Krankenhaus steigerte durch gezielte Supervisionen und moderierte Feedback-Runden die Loyalität und Arbeitsbereitschaft der Pflegekräfte, gleichzeitig begannen die Fehl- und Krankentage sich signifikant zu verringern.*

#### **5. Konflikte frühzeitig ansprechen:**

*Frühes Eingreifen verhindert, dass Spannungen eskalieren.*

Je länger Konflikte ignoriert werden, desto höher ist der Aufwand, sie zu lösen. Frühzeitiges Eingreifen, unterstützt durch neutrale Moderation, fördert eine Kultur des offenen Dialogs. Dies sorgt dafür, dass Probleme gar nicht erst eskalieren.

*Beispiel: Ein Jobcenter führte nach einer Maßnahme zur Teamentwicklung mit extern moderierter Konfliktbearbeitung regelmäßige Teamsprechstunden ein. Die Kündigung einer Führungsperson konnte so rückgängig gemacht werden. Heute werden in diesem sicheren Rahmen der internen Sprechstunden neben strittigen Themen auch der Umgang mit Fällen diskutiert. Dies führte zu einer signifikanten Reduzierung interner Spannungen und einer verbesserten Arbeitsatmosphäre.*

#### **6. Externe Expertise nutzen:**

*Ein neutraler Blick hilft, festgefahrene Positionen zu lösen.*

Externe Mediatoren/innen und Moderatoren/innen bieten einen neutralen Blick auf die Situation und ermöglichen es den Beteiligten, festgefahrene Positionen zu verlassen. Die professionelle Begleitung durch einen erfahrenen Mediator verkürzt die Dauer der Konfliktlösung und minimiert negative Auswirkungen auf den Betriebsablauf.

*Beispiel: Ein produzierendes Unternehmen löste mit Hilfe eines externen Mediators einen Konflikt zwischen Produktionsleitung und Vertrieb. Da über den Zweck einer Mediation nach dem Gesetz keine Informationen nach außen gelangen, blieb das Unternehmen frei von Gerüchten und Imageverlust, welches als große Gefahr benannt wurde. Die schnell erzielten Ergebnisse sorgten für die dringend benötigte reibungslosere Zusammenarbeit und damit konnte eine höhere Durchsatz-Quote mit Umsatzsteigerung erzielt werden.*

#### **7. Nachhaltigkeit sicherstellen:**

*Ein Konfliktmanagement-System etablieren, denn eine einmalige Konfliktlösung ist nicht genug.*

Einmalige Lösungen sind hilfreich, reichen aber nicht aus – regelmäßiges Feedback, kontinuierliche Schulungen und klar strukturierte Prozesse sichern dagegen den langfristigen Erfolg. Um den Erfolg langfristig zu erreichen, hilft ein Konfliktmanagement-System. Dieses beinhaltet ebenfalls Weiterbildungen für Leitungsebene und Führungskräfte. Die Handlungsoptionen und klare Strukturen verbessern die Prävention und beschleunigen die Beilegung von Konflikten. So bleibt eine neu gewonnene Harmonie im Team auch langfristig bestehen.

*Beispiel: Ein Handelsunternehmen implementierte ein verlässliches Konfliktmanagement mit kontinuierlichem Schulungssystem für Führungskräfte und ein Workflow für die Beschwerden der Mitarbeitenden. Dadurch ging die Zahl der Konflikte deutlich zurück, die Fluktuation der Mitarbeitenden sank und die Effizienz ist auf ein höheres Niveau gestiegen.*

## Konflikte als Katalysator für Erfolg

Wenn es um die Konfliktprävention und aussergerichtlicher Konfliktlösung geht, ist Ralf Hasford überzeugt: „Jedes Unternehmen hat die Möglichkeit, Spannungen und Differenzen nicht nur zu überwinden, sondern daraus einen dauerhaften Mehrwert zu generieren. Die vorgestellten Ansätze sind keine theoretischen Konzepte, sondern in der Praxis vielfach erprobt – gerade in der heutigen, schnelllebigen Wirtschaft bieten sie eine verlässliche Orientierung.“

Machen Sie den nächsten Schritt, entdecken Sie, wie auch Ihr Unternehmen von einem proaktiven Konfliktmanagement profitieren kann. Für umfassenden Informationen besuchen Sie die Webseite [hasford.de](https://hasford.de) oder vereinbaren Sie ein unverbindliches Beratungsgespräch direkt mit Ralf Hasford.

### Zur Person:



Ralf Hasford | Wirtschaftsmediator

Ralf Hasford ist ein erfahrener Wirtschaftsmediator und Moderator für Klausur und Strategieentwicklung. Die Zusammenarbeit zielführend zu gestalten, ist sein Fokus. Seit 2015 unterstützt er Unternehmen und Organisationen dabei, Konflikte frühzeitig zu erkennen, effektiv zu lösen und eine konstruktive Unternehmenskultur aufzubauen. In seiner 30 jährigen Berufspraxis gründete und leitete er Unternehmen, Teams und Projekte. Weitere Informationen finden Sie unter [hasford.de](https://hasford.de).

*„Erst wenn Konflikte enden wird Zusammenarbeit zum Erfolg! Als zertifizierter Mediator begleite ich Dich, Dein Team, Deine Organisation.“*

#### **Ralf Hasford**

Wirtschaftsmediator / Systemischer Moderator

Goßlerstraße 22 | 12161 Berlin

Tel +49 30 2363 9390