

So bieten Sie Klarheit im Change-Prozess

Diese Regeln helfen Führungskräften, ihre Teams durch den Wandel zu führen.



1.

Die eigene Position prüfen

Viele Führungskräfte sind selbst vom Change betroffen und sollen gleichzeitig Wegweiser sein.

- Werden Sie zu Beteiligten des Change-Prozesses und fordern Sie die **nötigen Informationen und Einbindung** ein.
- Klären Sie, was sich **für Sie selbst verändert** und wie Sie zu dem Change stehen.
- Formulieren Sie: **Welche Fragen, Sorgen und Erwartungen** habe ich als Führungskraft?
- Erwerben Sie **neue Skills**, falls erforderlich, etwa im Führen schwieriger Gespräche oder in Change-Kommunikation.
- Versuchen Sie, trotz des eigenen Veränderungsdrucks gegenüber Ihrem Team **empathisch zu bleiben**.

2.

Menschen durch Unsicherheiten begleiten

Gute Führung erkennt Sorgen an und schafft psychologische Sicherheit. Dafür bilden Informationen und Transparenz eine wichtige Basis.

- Analysieren Sie: Welche **Auswirkungen** hat die Transformation auf mein Team, auf Rollen, Kultur und Prozesse?
- Roadmap aufzeigen: **Ausgangslage, Meilensteine und Ziel**. Denn die Frage nach dem Warum verlangt Antworten.
- Sorgen Sie für **strukturierten Austausch** durch passende Dialogformate.
- Berücksichtigen Sie die **individuelle Lage** der Beschäftigten (Lebenssituation, Belastungen, Existenzsorgen).
- Abwehrreaktionen sind erwartbar. Erkennen Sie **emotionale Reaktionen** an und bleiben dabei ruhig.



Wer Sorgen übergeht und Emotionen ignoriert, verliert Vertrauen.

3.

Klarheit schaffen und entscheiden

Erklären Sie, warum schwierige Schritte notwendig sind.

- Schaffen Sie **Transparenz über die nötigen To-dos** im kommenden Zeitraum.
- Bereiten Sie sich auf **Konflikte** vor, um diese zum richtigen Zeitpunkt, professionell, konstruktiv und in möglichst sachlicher Atmosphäre zu lösen.
- Treffen Sie die **Entscheidungen** rechtssicher, informiert und in Absprache mit den relevanten Stakeholdern.



Unklare Kommunikation, mangelnde Glaubwürdigkeit und schwankende Botschaften sind zentrale Gründe für Widerstand.

4.

Beteiligung stärken: Veränderung gemeinsam gestalten

Menschen akzeptieren Veränderung besser, wenn sie sie mitgestalten können.

- Leben Sie die Veränderung vor.
- Schaffen Sie **Beteiligungsformate**, zum Beispiel Workshops.
- Nutzen Sie **diverse Perspektiven**: Dies erhöht die Qualität der Lösungen.



Transformation scheidet oft an Führungskräften, die innerlich nicht mitgehen.

5.

Veränderungsfähigkeit entwickeln: Führung & Team aktiv weiterqualifizieren

Transformation verlangt neue Kompetenzen – im Team und bei Führungskräften selbst.

- Zeigen Sie **Lernbereitschaft**. Planen Sie Ihre eigene Veränderung.
- Zeigen Sie die konkreten **Chancen** auf, die die Veränderung für Ihre Teammitglieder bedeutet.
- Entwickeln Sie in Ihrem Team die **Skills**, die in der neuen Organisation relevant sind.



Ohne Begleitung und ohne den Aufbau von Future Skills erzeugt die Transformation Skepsis und Frust. Stattdessen: Befähigen Sie Ihr Team!

