Wie Organisationen und Führungskräfte Change Fatique vorbeugen



Was sind die Aufgaben von Führung im Change?

Hauptaufgaben für Führungskräfte



Mitarbeitende und Teams führen

Die konkreten Führungsaktivitäten sind:

.....

.....

.....



Geschäft organisieren und Ziele erreichen

Die konkreten Führungsaktivitäten sind:

.....

.....

.....



Zukunft des Verantwortungsbereiches gestalten

Die konkreten Führungsaktivitäten sind:

.....

.....

.....

Zentrale Herausforderungen für Führungskräfte im Change

Sicherheit - trotz Unsicherheit

1 Eigene Haltung zum Wandel entwickeln

- Führungskräfte sind selbst Teil der Unternehmenskultur und bringen häufig dieselben Werte und Erwartungen an Stabilität und Sicherheit mit.
- Voraussetzung für wirksame Veränderungsführung ist, Veränderungen zunächst **selbst als Gestaltungsaufgabe** anzunehmen und konstruktiv vorzuleben.

2 Sicherheit neu definieren

- Mitarbeitende erwarten Orientierung und Verlässlichkeit – auch in Phasen hoher Unsicherheit.
- Führung schafft Sicherheit nicht durch vollständige Planbarkeit, sondern durch **Transparenz, nachvollziehbare Entscheidungen, klare Kommunikation und einen verlässlichen Rahmen.**

3 Menschen durch Veränderung begleiten

- Veränderungen lösen Fragen, Unsicherheiten und mitunter Widerstände aus.
- Führungskräfte müssen diese Reaktionen **aufnehmen, Beteiligung ermöglichen** und **Akzeptanz** für den Veränderungsprozess schaffen.

4 Qualitätsanspruch und Lernprozess in Balance bringen

- Im operativen Geschäft stehen Präzision, Fehlervermeidung und hohe Professionalität im Vordergrund.
- Veränderungsprozesse verlaufen iterativ: Neues wird erprobt, Erfahrungen werden gesammelt und Lösungen schrittweise weiterentwickelt.
- Eine zentrale Führungsaufgabe besteht darin, den notwendigen Lern- und Experimentierraum zu schaffen, ohne den hohen Qualitätsanspruch des Unternehmens infrage zu stellen.

In einer stabilitätsorientierten Kultur besteht erfolgreiche Change-Führung darin, Sicherheit trotz Unsicherheit zu schaffen, statt Unsicherheit vermeiden zu wollen.

Führungsrolle im Change aktiv wahrnehmen

AUS DER PRAXIS: Was hat sich bewährt?

Unsere Erfahrung zeigt: Operative Führungskräfte müssen keine Change-Manager werden.
Sie müssen ihre Führungsrolle im Change bewusst und wirksam wahrnehmen.

Referenzprojekte (Auswahl)

ZEISS · Roche · BOSCH

Was sich bewährt hat

Führungskräfte zuerst in ihrer Rolle stärken
Erst wenn die eigene Haltung geklärt und reflektiert ist, können Führungskräfte Orientierung geben und Sicherheit vermitteln.

Konsequente Alltagsorientierung
Arbeiten an echten Fällen aus dem Führungsalltag statt abstrakter Modelle schafft Relevanz und fördert Transfer.

Dialog und Beteiligung ermöglichen
Transparenz, ehrlicher Dialog und das frühzeitige Aufgreifen von Fragen und Bedenken bauen Vertrauen auf und reduzieren Widerstand.

Kleine Schritte, große Wirkung
Konkrete, umsetzbare Maßnahmen und schnelle Erfolge schaffen Vertrauen und Motivation für den weiteren Veränderungsprozess.

Vorhandene Reflexionsinstrumente gezielt nutzen
Instrumente wie der LPP unterstützen Selbstreflexion, fördern das Verständnis unterschiedlicher Motive und helfen, situative Kommunikations- und Führungsinterventionen passgenau auszuwählen.

Was sich als wenig wirksam erwiesen hat

Keine klare Rollenklärung und kein klarer Auftrag für Change-Führung
Wenn die Geschäftsführung die Rolle und den Auftrag für Change auf operativer Ebene nicht eindeutig klärt, fehlt Führungskräften Legitimation und Orientierung.

Change nur als Methodenwissen vermitteln
Modelle und Tools allein verändern kein Führungsverhalten und erzeugen noch keinen echten Wandel.

Zu früh über Tools und Instrumente sprechen
Ohne Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung bleiben Instrumente oberflächlich und werden selten genutzt.

Veränderung „verkaufen“ wollen
In sicherheitsorientierten Kulturen entsteht Vertrauen durch Ehrlichkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit – nicht durch Überzeugungsversuche.

Perfekte Lösungen erwarten
Der Anspruch vollständiger Planbarkeit führt zu Stillstand. Führungskräfte brauchen Sicherheit im Umgang mit Ungewissheit.

Stärkung der Kernkompetenzen

4 hilfreiche Führungseigenschaften, um Change-Fatique auszubremsen



relations-hamburg.de

Kontakt

Wir sind Change Berater, Befähiger und Umsetzer, die näher dran sind an den Menschen, der Organisation, den Führungskräften und den Lösungen. Wir hören gut zu, verstehen die Organisation, steuern das Change-Projekt, nehmen alle mit und bleiben dran. Bis es gut ist.

Damit Veränderung erfolgreiche Wirklichkeit wird.

relations GmbH
Change Management
Steinhöft 9
20459 Hamburg

Telefon: 040 3609968-0
Mail: info@relations-hamburg.de