



FÜHRUNGSKRÄFTE ALS CHANGEMAKER

Warum moderne Führung den Unterschied macht – und
wie du diesen Wandel in deinem Unternehmen
startest.



EINLEITUNG

WARUM ES HEUTE ANDERE FÜHRUNG BRAUCHT

Die Arbeitswelt hat sich verändert. Menschen wollen heute nicht mehr nur „funktionieren“ – sie wollen Sinn erleben, Verantwortung übernehmen und spüren, dass ihre Arbeit etwas bewegt. Gleichzeitig stehen Führungskräfte unter Druck wie nie zuvor: Erwartungen steigen, Konflikte nehmen zu, Klarheit fehlt – und Teams verlieren Orientierung.

Vielleicht kennst du das aus deinem eigenen Unternehmen:

- Meetings dauern länger, Entscheidungen werden verschoben.
- Spannungen werden gefühlt, aber nicht angesprochen.
- Einzelne tragen zu viel Verantwortung, andere ziehen sich zurück.
- „Wertschätzung“ bleibt ein Wort im Leitbild – aber kein erlebtes Verhalten.

In Forschung und Praxis zeigt sich klar:

- Ohne psychologische Sicherheit und klare Führung sinken Leistung, Bindung und Kultur.



Kurzum: Es braucht eine Revolution im Führungshandeln, damit Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig bleiben.

Genau hier setzt das Konzept
der **CHANGEMAKER-FÜHRUNGSKRÄFTE** an.

Dieses Whitepaper nimmt dich mit und zeigt dir:

1. Warum klassische Führung heute scheitert
2. Was Changemaker-Führung konkret ausmacht
3. Wie du dein Führungsteam Schritt für Schritt transformierst

Und: Am Ende bekommst du einen klaren nächsten Schritt – die **Changemaker-Roadmap, deine komprimierte Standortanalyse mit konkreten Empfehlungen.**

Welche konkreten Probleme löst das Whitepaper?

Hier geht es nicht um Methoden, Tools oder Führungsfolien. Sondern um das, was moderne Führung wirklich ausmacht:

- **Haltung statt Aktionismus**
- **Klarheit statt Harmonie-Fallen**
- **Verbindung statt Micromanagement**
- **Werte, die gelebt werden – nicht formuliert**

Keine Theorie-Wüste, keine Buzzwords – sondern echte, praxiserprobte Impulse aus Coaching, Kulturentwicklung und Führungsforschung.

Dein nächster Schritt

Wenn du beim Lesen merkst:

„**Genau das brauchen wir**“ – dann kannst du am Ende der PDF direkt deine Changemaker-Roadmap anfragen.

Kostenfrei, klar, unverbindlich.

Aber mit echtem Wert.



WARUM KLASSISCHE FÜHRUNG NICHT MEHR FUNKTIONIERT

Viele Führungsbilder stammen aus einer Zeit, in der Arbeit überschaubarer war: klare Hierarchien, planbare Märkte, begrenzte Komplexität.

Führung bedeutete: Entscheidungen treffen, Aufgaben verteilen, Ergebnisse kontrollieren.

Heute sieht die Realität anders aus:

- Märkte verändern sich schnell.
- Teams arbeiten hybrid, verteilt, international.
- Mitarbeitende bringen eigene Werte, Vorstellungen und Ansprüche mit.
- Informationen sind überall – nicht nur oben.

Und mittendrin: Führungskräfte, die oft noch nach veralteten Leitbildern beurteilt werden.

Sie sollen:

- empathisch sein – und gleichzeitig Leistungsziele erfüllen
- auf Augenhöhe führen – und trotzdem Richtungen vorgeben
- Konflikte moderieren – ohne dafür ausgebildet worden zu sein
- coachen, zuhören, entwickeln – und nebenbei operativ liefern



Diese widersprüchlichen Erwartungen gehören zu den größten Stressfaktoren moderner Führung – und wirken sich direkt auf Motivation, Gesundheit und Teamdynamik aus.

„Culture follows leadership.“

-Edgar Schein

Wie Führungskräfte handeln, reden, entscheiden – das formt Kultur.

Wenn Führung unsicher und reaktiv ist, wird die Kultur es auch.

Wenn Führung klar, reflektiert und menschlich ist, kann Kultur stabil, vertrauensvoll und leistungsfähig werden.

Changemaker-Führung heißt: diese Wirkung bewusst zu gestalten – statt sie dem Zufall zu überlassen.

DIE DREI GRÖßTEN HERAUSFORDERUNGEN MODERNER TEAMS

1. Fehlende Klarheit

Viele Unternehmen haben Visionen und Werte formuliert, aber nur selten werden sie so heruntergebrochen, dass im Alltag klar ist:

- Woran richten wir Entscheidungen aus?
- Was heißt dieser Wert konkret in schwierigen Momenten?
- Welches Verhalten passt – und welches nicht?

Die Folge: Teams liefern, reagieren, funktionieren – aber oft ohne spürbaren Kurs. Das führt zu Unklarheit...und Unklarheit erzeugt Reibung: Entscheidungen werden hinterfragt, Prioritäten verschwimmen, der Fokus geht verloren. Unklarheit ist kein Kommunikationsproblem – sie ist ein Kulturproblem.

**Klarheit ist kein „Nice-to-have“.
Sie ist die Grundlage jeder Wirksamkeit.**

2. Konflikte schwelen – statt gelöst zu werden

Konflikte sind in allen Gruppen und Teams normal. Problematisch wird es erst, wenn sie:

- ignoriert,
- verschoben,
- verharmlost
- oder „nach oben delegiert“ werden.

Ungelöste Konflikte ziehen Energie, blockieren die Zusammenarbeit, machen Menschen vorsichtig und verursachen die teuersten Verluste: stille Kündigung, Verzögerungen und Qualitätsabfall.

Changemaker-Führung beginnt genau hier: Konflikte werden nicht als Störung gesehen, sondern als Signal – und frühzeitig bearbeitet.

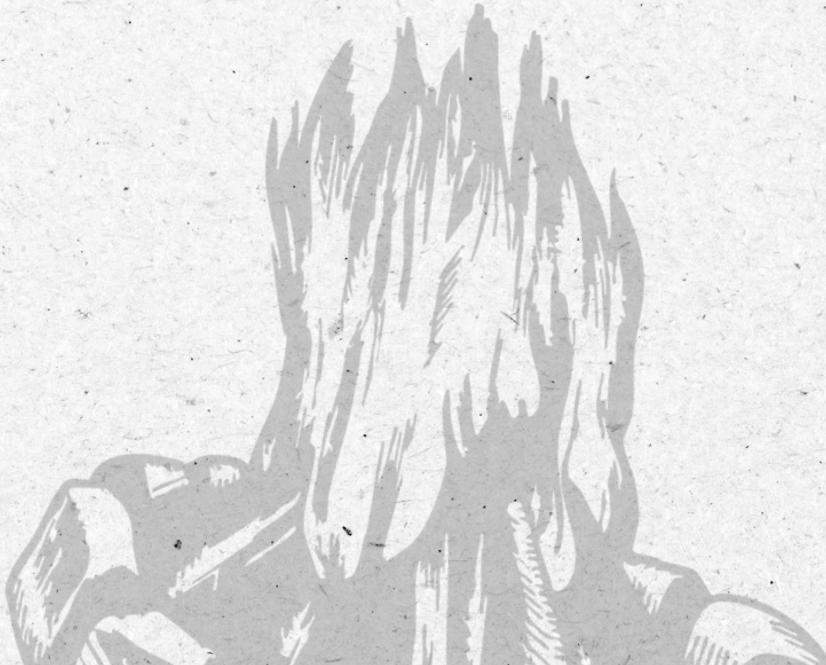
3. Wertschätzung ist gut gemeint aber nicht wirksam

Kaum eine Führungskraft würde von sich sagen: „Ich will nicht wertschätzend sein.“

Und doch erleben kommt Wertschätzung bei Mitarbeitende nicht an.

Wertschätzung wirkt nur, wenn sie konkret, ehrlich und im richtigen Moment kommt. Unpräzise Wertschätzung wirkt wie gar keine Wertschätzung.

Sie ist der stärkste Hebel für Bindung, Motivation und Vertrauen – aber sie braucht Bewusstsein und Haltung, nicht nur gute Absichten.



WAS CHANGEMAKER-FÜHRUNG WIRKLICH AUSMACHT

Changemaker-Führung unterscheidet sich nicht durch Tools, sondern durch Haltung.

Innere Haltung:

- Selbstreflexion statt Rechtfertigung
- Klarheit statt Harmonieüberforderung
- Verantwortung für die eigene Wirkung

Äußeres Verhalten:

- klare Kommunikation
- mutige Entscheidungen
- professioneller Umgang mit Konflikten
- gelebte Werte – auch, wenn's unbequem ist

Changemaker-Führung verbindet Stärke mit Menschlichkeit.

Sie schafft Verlässlichkeit – und genau das ist das Fundament für Vertrauen, Motivation und Leistung.

Changemaker-Führungskräfte hinterlassen nicht nur Ergebnisse – sie hinterlassen Menschen, die wachsen.

DIE FÜNF BAUSTEINE MODERNER CHANGEMAKER-FÜHRUNG

1. Werte, die im Alltag wirken

Werte werden spürbar, wenn sie Entscheidungen prägen, in Gesprächen auftauchen und im Feedback sichtbar sind. Werte werden wirksam, wenn sie in Verhalten übersetzt werden.

2. Strukturierte Dialog- und Feedbackformate

Psychologische Sicherheit entsteht durch regelmäßige, offene Gespräche – nicht durch Leitbilder. Regelmäßige Dialoge ersetzen 80 % aller Missverständnisse – noch bevor sie entstehen.

3. Coaching & Selbstreflexion

Nur wer sich selbst führen kann, kann andere führen.

Selbstreflexion verwandelt Reaktion in bewusste Entscheidung. Selbstreflexion ist keine Schwäche – sie ist das stärkste Führungsinstrument moderner Teams.

4. Konfliktfähigkeit als Kompetenz

Spannungen werden nicht vermieden, sondern genutzt, um Klarheit und Entwicklung zu schaffen und genau diese Klarheit ist die Grundlage für Vertrauen

5. Kultur, die Leistung trägt

Kultur entscheidet über Bindung, Leistung und Arbeitgeberattraktivität – sie ist kein Soft-Faktor, sondern ein Wettbewerbsfaktor.“

DER WEG ZU EINEM CHANGEMAKER-FÜHRUNGSTEAM

Führungsentwicklung ist kein Event, sondern ein Prozess.

Der Weg dorthin ist klar strukturiert – aber immer individuell.

Genau hier setzt die **Changemaker-Roadmap** an.

Schritt 1: Standortbestimmung

Wo steht dein Führungsteam heute?

Wie wird Führung erlebt?

Wo gibt es Reibung, blinde Flecken, ungenutzte Potenziale?

Schritt 2: Fokus setzen

Wir identifizieren 2–3 zentrale Hebel, die den größten Unterschied machen – und klare Ziele, an denen ihr Fortschritt sichtbar wird.

Schritt 3: Lernen im Alltag

Statt „Seminar – und zurück in den Trott“: kurze, gezielte Lernimpulse, verknüpft mit realen Führungssituationen.

Schritt 4: Begleitung & Sparring

Veränderung gelingt leichter, wenn jemand mitgeht. Mentor*innen helfen, Muster zu erkennen und neue Haltung zu verankern.

Schritt 5: Integration in Strukturen & Kultur

Damit Changemaker-Führung bleibt – nicht als Projekt, sondern als Teil des neuen Alltags.



WAS UNTERNEHMEN ERREICHEN, DIE AUF CHANGEMAKER SETZEN

Unternehmen, die diesen Weg gehen, berichten von:

- klareren Entscheidungen
- weniger Reibungsverlusten
- mehr Eigenverantwortung
- motivierteren Teams
- sinkender Fluktuation
- einer Kultur, die neue Talente anzieht statt abschreckt

Wo Führung bewusst gestaltet wird, wachsen Vertrauen, Zusammenarbeit und Ergebnisse zugleich.

Changemaker-Führung ist keine Mode – sie ist das Fundament zukunftsfähiger Unternehmen.

CASE STUDY: FÜHRUNGSKRÄFTE-TRANSFORMATION BEI DER BERGISCHEN DIAKONIE

Die Bergische Diakonie hat ihre Führungsteams mit Auf Kurs - Coaching von reaktiver, überlasteter Alltagsführung hin zu klarer, reflektierter und wirksamer Changemaker-Führung entwickelt – mit messbar mehr Selbstsicherheit, Teamstärke und persönlichem Wachstum.



Ich war begeistert von den Resultaten. Die Teilnehmer*innen haben ihre Stärken kennen gelernt, reflektierten ihr Führungshandeln und konnten wachsen – manche tatsächlich auch über sich hinaus. Ich kann Auf Kurs - Coaching uneingeschränkt empfehlen.

Carsten Schüler

Geschäftsleitung Bergische Diakonie

DER NÄCHSTE SCHRITT

DEINE PERSÖNLICHE CHANGEMAKER-ROADMAP

Bevor du Programme kaufst oder interne Initiativen startest,
brauchst du vor allem eins:
Klarheit.

In deiner persönlichen **Changemaker-Roadmap** erfährst du:

- 1. Wo steht dein Führungsteam wirklich?
- 2. Was läuft gut und sollte gestärkt werden?
- 3. Wo liegen Spannungen, Muster, blinde Flecken?
- 4. Welche 2–3 Hebel bringen die größte Veränderung?

KOSTENFREI. KONKRET. EHRLICH. UNVERBINDLICH.

Die Roadmap ist limitiert auf 5 Gespräche pro Monat.

Sichere dir jetzt deinen Platz



JETZT BUCHEN

Buche deine persönliche **Changemaker-Roadmap** –
bevor deine Teams weitere Monate im alten
Muster bleiben.

