



# 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 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**

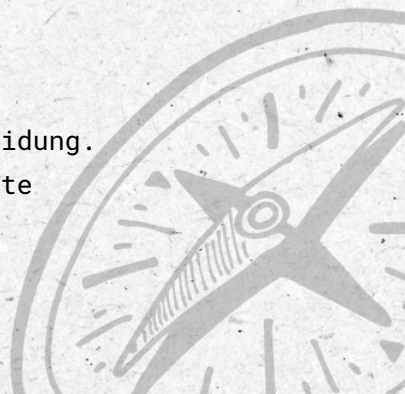
Psychologische Sicherheit entsteht durch regelmäßige, offene Gespräche – nicht durch Leitbilder. Regelmäßige Dialoge ersetzen 80 % aller Missverständnisse – noch bevor sie entstehen.

### **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**

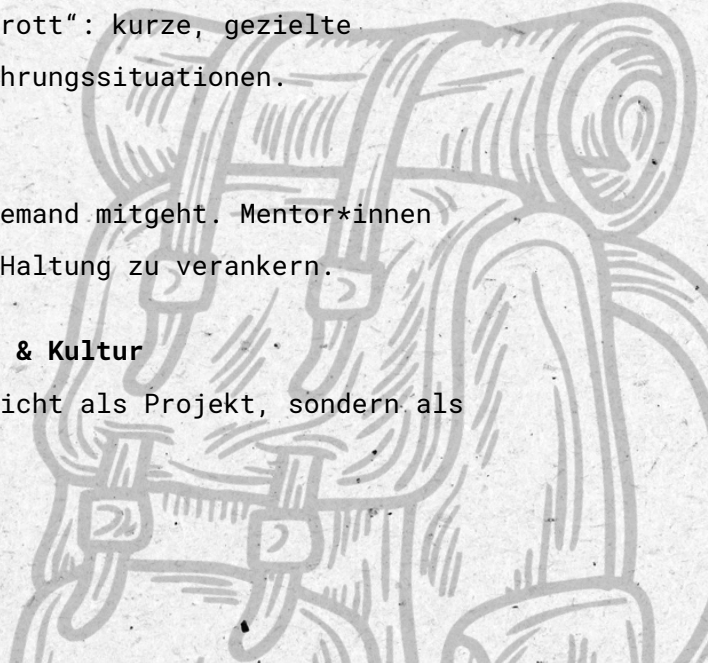
Statt „Seminar – und zurück in den Trott“: kurze, gezielte Lernimpulse, verknüpft mit realen Führungssituationen.

#### **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.

