

# Veränderungskultur aufbauen

Veränderungen umzusetzen, im eigenen Bereich Veränderungen aktiv selbst zu initiieren und voranzutreiben, gehört genauso zu den Aufgaben einer Führungskraft wie langfristig eine Kultur aufzubauen, bei der Veränderungen als ebenso notwendig wie alltäglich aufgefasst werden.

*Machen Sie Ihr Team fit für Veränderungen.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie schaffen Sie eine Veränderungskultur?
- Welche Einflussfaktoren gibt es beim Lernklima?
- Wie gehen Sie richtig mit Fehlern um?



**Gibt es in Ihrem Team Ansätze zu einer Veränderungskultur? Worin zeigt sie sich?**

**Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?**

## Keywords

Diskussionskultur Fehler Fehlerkultur Ideenzirkel Kommunikation Konkurrenzdruck  
Lernchance Lernkultur Lernprozess PDCA-Zyklus permanentes Lernen Qualitätszirkel  
Rahmenbedingungen Streitkultur

## Machen Sie Veränderungen zu einer Selbstverständlichkeit

Viele Mitarbeitende sind verunsichert und fühlen sich durch den permanenten Wandel schlicht und einfach überfordert. Einige Mitarbeitende haben auch schon grundsätzliche Widerstände aufgebaut: *Das ist nun schon der sechste Anlauf, Arbeitsabläufe zu optimieren und Es wird genauso schiefgehen wie alle anderen Versuche vorher auch.* Das muss nicht so sein.

Jedem Mitarbeitenden sollte bewusst sein, dass heute mehr denn je die Kompetenz, angemessen auf Veränderungen zu reagieren, zu einer Basisqualifikation geworden ist und permanentes Lernen ein Muss darstellt.

Wenn es Ihnen bei einzelnen Veränderungsvorhaben gelungen ist, Ihre Mitarbeitenden aus der Komfortzone zu locken, sorgen Sie dafür, dass sie es sich gar nicht erst wieder in einer neuen Komfortzone bequem machen. Etablieren Sie in Ihrem Arbeitsbereich eine Kultur der Veränderung und des Wandels. Fördern Sie dazu eine kreative Unruhe, indem Sie Ihre Mitarbeitenden immer wieder auf neue Aspekte der Arbeit und Möglichkeiten der Zusammenarbeit hinweisen. Machen Sie Ihren Mitarbeitenden klar: Ohne Risiko, ohne Infragestellen vorhandener Strukturen, gibt es keine Innovation. Dazu ist die Bereitschaft erforderlich, die eigene Einstellung auf den Prüfstand zu stellen, sich von Rollen zu lösen, Ansichten und Erkenntnisse vorurteilsfrei zu prüfen und sich nicht hinter Stereotypen zu verstecken, wie die langläufig bekannte Äußerung *Das haben wir schon immer so gemacht.*

Dazu gehört, neue Entwicklungen und anstehende Veränderungen als Chance zu betrachten, sich damit aktiv auseinanderzusetzen und sich zu engagieren. Die Eigeninitiative der Mitarbeitenden zu fördern, ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Energie neuen Dingen zuzuwenden, gehört dazu.

Erfahrungen mit „verunglückten“ Veränderungsbemühungen in der Vergangenheit, Formen von Vermeidungsverhalten sollten im Team thematisiert werden.

Zur Veränderungskultur gehört deshalb auch eine Diskussionskultur, vielleicht sogar eine Streitkultur. Gemeinsam müssen Visionen entwickelt werden, Wege gesucht, die unterschiedlichen Ansatzpunkte und Perspektiven der Mitarbeitenden diskutiert, hierarchiefrei und vorurteilsfrei unterschiedliche Meinungen akzeptiert, Lösungen erarbeitet und umgesetzt werden. Die Erfahrungen bei der Umsetzung gilt es vorurteilsfrei und offen zu diskutieren, um wiederum Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten.