

WANDEL BRAUCHT WURZELN

Organisationen stehen unter Druck, sich zu transformieren: Strategien müssen angepasst, Strukturen neu gedacht, Rollen verändert werden. Doch inmitten all dieser Veränderungsbemühungen erleben viele Führungskräfte etwas Gemeinsames: Die Umsetzung bleibt oft an der Oberfläche.

Warum ist das so? Weil Veränderung nicht allein durch neue Konzepte gelingt, sondern durch Verbindung zu dem, was da ist. Veränderung braucht Wurzeln. Und damit: Kontinuität.

Veränderung ist kein Bruch – sondern ein Prozess

Viele Transformationsprozesse behandeln Organisationen wie Maschinen: mit Start, Ziel und Maßnahmenkatalog. Doch Organisationen sind soziale Systeme. In ihnen entstehen Bedeutung, Orientierung und Identität im Zusammenspiel, nicht auf Anordnung.

Deshalb lautet die zentrale Führungsfrage heute nicht mehr: „**Was ist die Lösung?**“, sondern: „**Wie bleiben wir inmitten von Unsicherheit handlungsfähig, ohne unsere Orientierung zu verlieren?**“



The Heart of the Onion
ist unser Newsletter zu
Führung, Wandel und dem,
was darunter liegt.

Regelmäßig.

Ohne Buzzwords.

Meistens unbequem.

Warum „Heart of the Onion“?

Weil echte Veränderung – wie
eine Zwiebel – Schicht für
Schicht zu entschälen ist.
Und der Kern ist das, worüber
wir schreiben.

Vier Perspektiven für wirksame Führung im Wandel:

1. **Verbindung statt Beschleunigung** Veränderung wird nicht durch mehr Tempo erfolgreich, sondern durch mehr Tiefe. Führung bedeutet, Räume zu schaffen, in denen Menschen reflektieren, verstehen, sich austauschen und so Veränderung mittragen können.
2. **Sinn statt Kontrolle** In komplexen Situationen sind klare Ursache-Wirkung-Zusammenhänge selten. Führungskräfte sind heute gefordert, Muster zu erkennen, mit Ambivalenz zu arbeiten und Sinn im Team entstehen zu lassen.
3. **Identität als Prozess verstehen** Organisationale Identität ist nicht statisch. Sie entwickelt sich mit jeder Veränderung weiter. Führung heißt, diesen Prozess aktiv zu begleiten, ohne das Bestehende zu entwerten.
4. **Kontinuität bewusst gestalten** In Veränderungsprozessen sind es oft nicht die großen Strategien, die Halt geben, sondern die kleinen, vertrauten Elemente: gemeinsame Rituale, geteilte Werte, gewachsene Beziehungen. Sie stiften Orientierung, Zugehörigkeit und emotionale Sicherheit, gerade dann, wenn das Neue noch keine Form hat. Führung bedeutet auch, diese Anker sichtbar zu halten und zu pflegen.



Was das für dich als Führungskraft bedeutet:

- Du brauchst kein fertiges Transformationskonzept, sondern allererst eine klare Haltung.
- Du musst nicht alles wissen, aber zuhören können.
- Du brauchst nicht Kontrolle, sondern Vertrauen in kollektive Ideenentwicklung.
- Du musst nicht jeden Widerspruch auflösen, sondern lernen, ihn zu halten.
- Und du darfst Veränderung gestalten, ohne Vertrautes aufzugeben.

Lust auf mehr Tiefe im Wandel?

Wenn du Veränderung nicht als technischen Prozess, sondern als sozialen Raum verstehst, laden wir dich ein, weiterzudenken: In Workshops, Entwicklungsformaten oder individuellen Sparrings gestalten wir mit dir Räume, in denen Wandel und Kontinuität gemeinsam gedacht werden.

Herzliche Grüße, *Carolin* und *Alexandra*

Balancing Business, die sowohl-als auch Company