

Change-Fatigue mit Systemisch Konsensieren begegnen

Offener Austausch für Führungskräfte
13.2.2026

mio

Organisationen für die Menschen besser machen

Ablauf Systemisch Konsensieren

1. Problem benennen
2. Lösungsvorschläge sammeln
3. Ggf. inhaltliche Klärung
4. Einwände mit Gewichtung erheben
5. Einwände besprechen
6. ggf. Vorschläge anpassen und neu bewerten
7. Entscheidung treffen



Auswahl Case-Study mit SK

Welches Fallbeispiel wählen wir für diese Veranstaltung aus?

- Keine Hand = ich kann mich damit gut identifizieren
- Eine Hand = ich habe leichte Vorbehalte
- Zwei Hände = Ich kann mit dem Thema nichts anfangen



Vorschläge

Vorbehalte (Hände gesamt /
Personen mit 2 Händen)

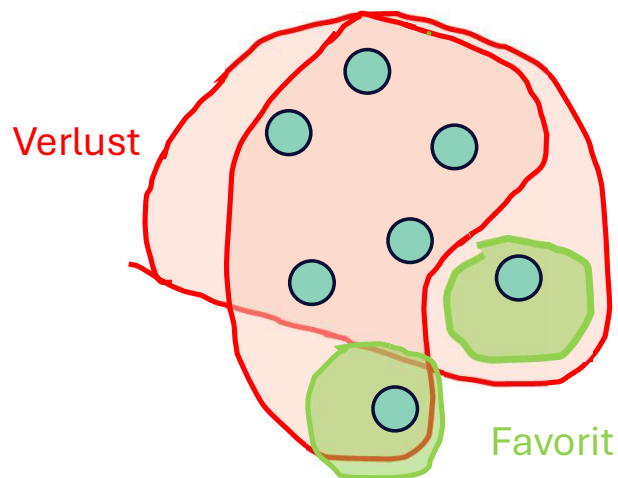
- | | |
|---|-------|
| 1. Projekt: Wie entscheiden wir im 3-köpfigen Führungsteam? | 2 / 0 |
| 2. Theater: Wie können wir ökologisch nachhaltiger werden? | 4 / 2 |
| 3. KI ermöglicht effizienteren Kundenservice - Wie machen wir das? | 1 / 0 |
| 4. Home Office wird von einigen als Kommunikationshürde wahrgenommen. Wie passen wir die Regelungen an? | 0 / 0 |
| 5. Tagungshaus: Nachfrage für das eigene Angebot politischer Bildung sinkt – Wie reagieren wir darauf | 5 / 2 |

mio

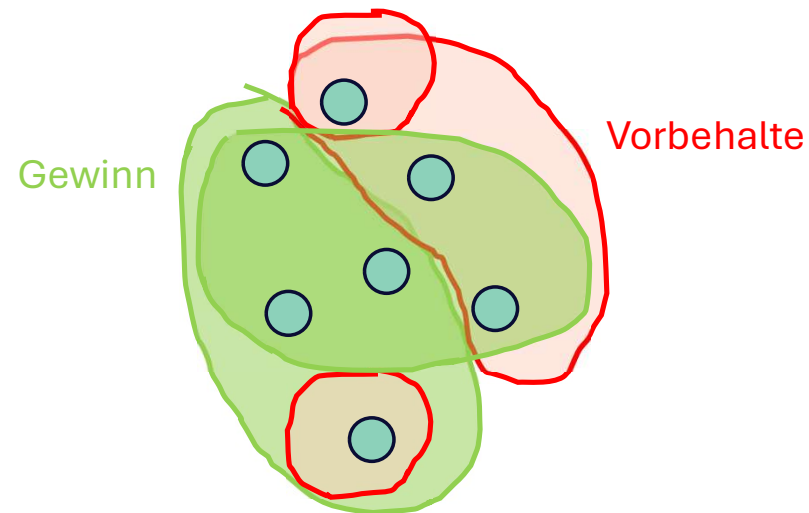
Organisationen für die Menschen besser machen

Verschiebung des Fokus

Für etwas abstimmen



Vorbehalte äußern



Vorschläge und Vorbehalte Case Study

NULL-Lösung (keine Veränderung): Jeder macht wie bisher Home-Office nach eigener Entscheidung

Vorschlag 1: Nur 3 Tage Homeoffice und 1 Tag kollektives Büro

Vorschlag 2: Informelle Kommunikation in offenen digitalen Runden, in denen sich jeder einwählen kann – ohne Agenda

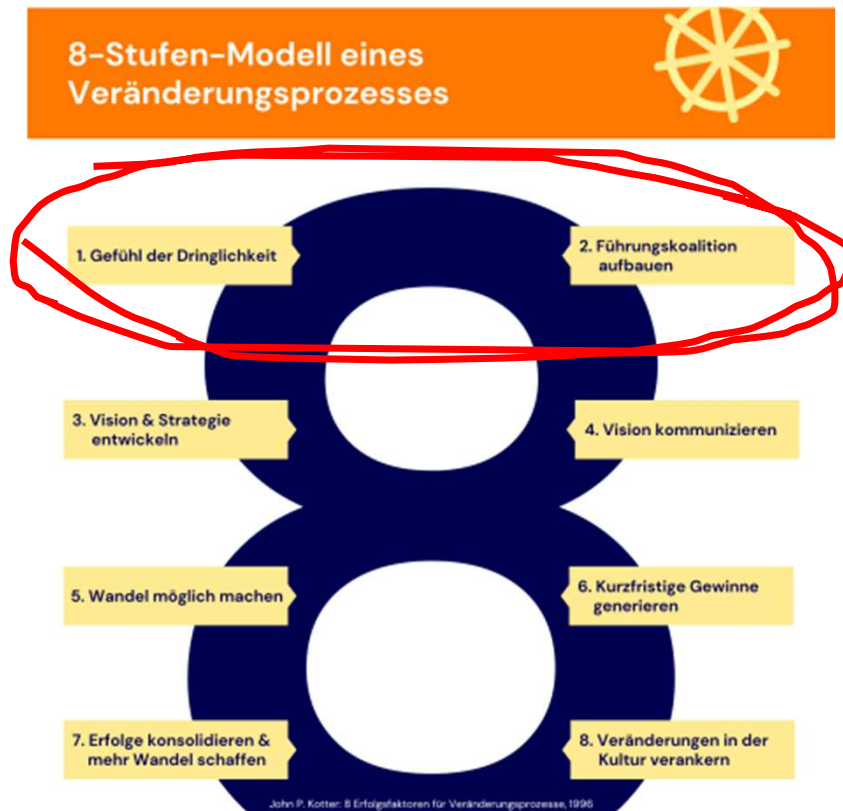
Vorschlag 3: Anlassbezogene kollektive Bürotage für jedes Team

Vorschlag 4: Jeden Morgen digitaler Check-In für die Abstimmung

Vorschlag 5: digitale Offene Tür – eigener MS Teams Raum in den Kolleg:innen eintreten können, wie in ein Büro

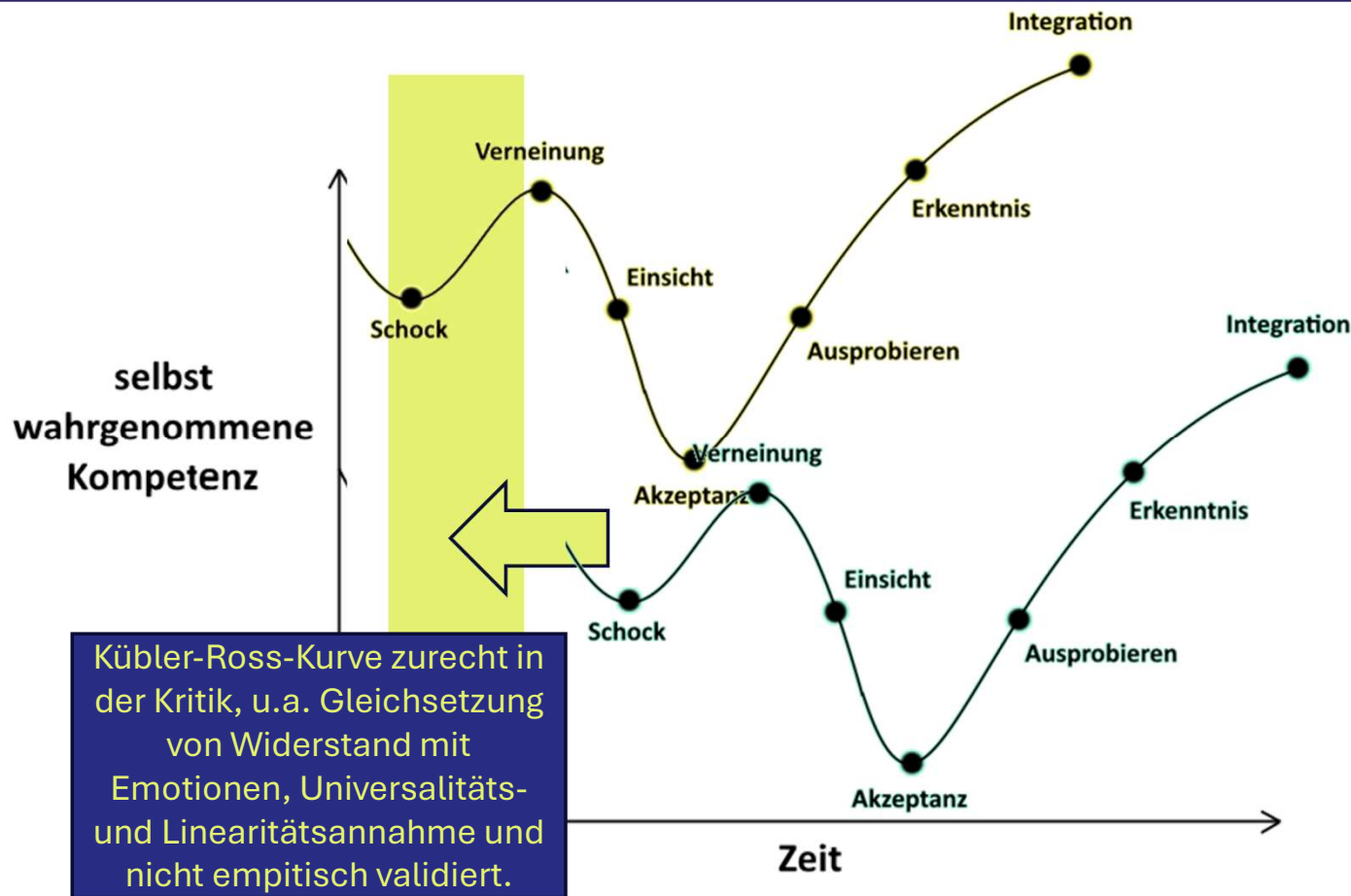
Name	Vorbehalte gegen keine Veränderung	Vorbehalte Vorschlag 1	Vorbehalte Vorschlag 2	Vorbehalte Vorschlag 3	Vorbehalte Vorschlag 4	Vorbehalte Vorschlag 5
Person 1	3	5	1	3	3	4
Person 2	2	4	1	1	1	1
Person 3	5	3	1	1	2	1
Person 4	4	5	1	1	2	3
Person 5	5	1	1	1	1	1
	19	18	5	7	9	10

Beteiligung im Change



- Beteiligung ermöglichen, bevor eine Entscheidung über die Richtung der Transformation beschlossen wurde.
- Grund für Transformationsbedarf als Ausgangspunkt klar benennen.

Beteiligung im Change



Führungskräfte haben im Change-Prozess einen Informationsvorsprung.

Dieser ist für die Führungskräfte bequem, für den Rest des Teams aber unangenehm.

SK für Change oder Transformation?

Change

- Reparieren, verbessern
- Denken vom Bestehenden
- Begrenzte Teilschritte
- Methoden & Prozesse
- taktisch

Transformation

- Sich neu erfinden
- Denken von der Zukunft
- Portfolio an Möglichkeiten
- Mindset & Glaubenssätze
- strategisch

Diskussionsbeiträge

In Transformation regelmäßig über Richtung konsensieren - als Pulsfühler. Im Change nur zu Beginn, um das gewünschte Ergebnis zu definieren.

Nicht alle Teams sind bereit für Beteiligung. Wer nicht gewohnt ist, mitzudenken, dem fällt es schwer, Lösungsvorschläge einzubringen.

Systemisch Konsensieren nur als Anhörung/ Konsultieren greift zu kurz. Wenn am Ende doch die Leitung entscheidet, hilft es nicht. So kommen wir nicht voran.

Wie groß ist der Kreis der Beteiligten? In Transformation eher groß, im begrenzten Change nur die konkret betroffenen Mitarbeitenden.

Ungleichheit in den Geschwindigkeiten führt zur Wahrnehmung der Mitarbeitenden, dass man nicht informiert wird.

Diskussionsbeiträge

In Transformation regelmäßig über Richtung konsensieren - als Pulsfühler. Im Change nur zu Beginn, um das gewünschte Ergebnis zu definieren.

Systemisch Konsensieren nur als Anhörung/ Konsultieren greift zu kurz. Wenn am Ende doch die Leitung entscheidet, hilft es nicht. So kommen wir nicht voran.

Ungleichheit in den Geschwindigkeiten führt zur Wahrnehmung der Mitarbeitenden, dass man nicht informiert wird.

Nicht alle Teams sind bereit für Beteiligung. Wer nicht gewohnt ist, mitzudenken, dem fällt es schwer, Lösungsvorschläge einzubringen.

Wie groß ist der Kreis der Beteiligten? In Transformation eher groß, im begrenzten Change nur die konkret betroffenen Mitarbeitenden.

Systemisch Konsensieren ist keine Endlosdiskussion, sondern time-boxed und effizient.

Mein Angebot

Ich moderiere Beteiligungsverfahren – time-boxed und effizient – um in Ihren Change-Prozessen die gewünschten Ergebnisse zu definieren oder in der Transformation die Zielrichtung zu klären.

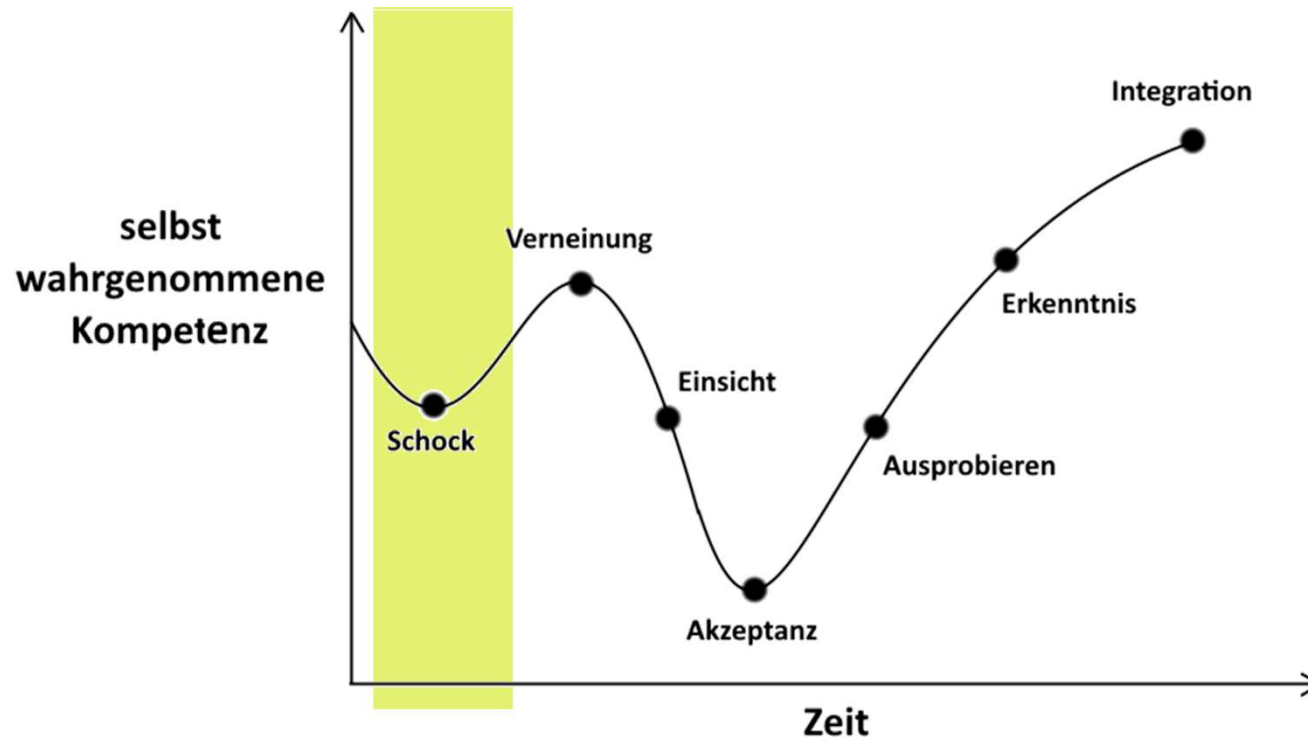
Kontaktieren Sie mich für ein unverbindliches Vorgespräch:

info@mioberatung.de 0176 83043355



Organisationen für die Menschen besser machen

Beteiligung im Change



- Beteiligung ermöglichen, bevor eine Entscheidung über die Richtung der Transformation beschlossen wurde.
- Grund für Transformationsbedarf als Ausgangspunkt klar benennen.

Beteiligung im Change



- Beteiligung ermöglichen, bevor eine Entscheidung über die Richtung der Transformation beschlossen wurde.
- Grund für Transformationsbedarf als Ausgangspunkt klar benennen.

Ablauf Systemisch Konsensieren

- Problem benennen
- Lösungsvorschläge sammeln
- Einwände mit Gewichtung erheben
- Einwände besprechen
- ggf. Vorschläge anpassen und neu bewerten
- Entscheidung treffen

