

Beherzte Führung: Veränderungen beherzt gemeinsam angehen!

Noch mehr Impulse zu beherzter Führung und diesem Tool findest Du im [Video beherzte Führung!](#)

Welche Krise, Veränderung oder Schwierigkeit beschäftigt Dich oder Dein Team gerade besonders? Was möchtest Du beherzt ansprechen und angehen, auch wenn es schwierig und unangenehm ist oder droht unter den Teppich gekehrt zu werden?

Übernimm die Verantwortung, dass Du selbst in der Herausforderung einen Sinn sehen oder ihr einen geben kannst:

Chancen:

Welche Chance steckt darin für Dich, Dein Team, Eure Organisation oder die Gesellschaft? Was könntet Ihr lernen?

Sinn:

Warum macht die Veränderung Sinn für Dich, Dein Team, Eure Organisation oder die Gesellschaft? Was könnte nach der Überwindung besser werden?

Strategie:

Was könnte daher Euer langfristiges Ziel sein? Und was Eure Strategie, um dorthin zu kommen?



**Sage nichts, was Du nicht wirklich glaubst...
... und benenne zentrale Herausforderungen klar und ehrlich!**

Konkrete Herausforderung:

Auch wenn es schwer, unbequem oder unangenehm wird, wo bleiben Herausforderungen? Was müsstet ihr zusammen noch lösen? Was davon könnt Ihr beeinflussen – auch wenn es noch so wenig ist? Was könnt ihr dafür ganz konkret im Hier und Jetzt tun?



Auch wenn Du die nächsten Wochen und Monate noch nicht 100% vorhersehen kannst, stelle Klarheit im Hier und Jetzt für Alle her!

Nächste Schritte:

Was davon ist schon so klar, dass ihr es direkt starten könnt? Wo braucht es schnelle Entscheidungen, auch wenn diese nur vorübergehend sind und zukünftig ggf. geändert werden müssen? Wer tut was als nächstes?

Wenn Du die Lösung selbst nicht kennst, dann führe über einen gut moderierten Prozess!

Lernprozess gestalten:

Welche Informationen bräuchtet Ihr? Was müsstet ihr noch lernen? Was ist dafür der nächste Schritt? Wie könnt Ihr Euch dafür Reflexionsräume schaffen? Wer hat dafür wichtiges Know-How? Wer könnte mögliche Entwürfe und Lösungen beurteilen und Feedback geben?



Lernt in Iterationszyklen, die so lang sind, wie Ihr zuverlässig planen könnt!

Lernzyklen festlegen:

Wie lang könnt ihr gut planen? Wie schnell müsst ihr euch wieder neu abstimmen, Feedback einholen und neu ausrichten?

Positivität erhalten und Momentum fördern!

Fortschritte anerkennen:

Wann und wie könnt Ihr ersten Erfolgen Bedeutung geben?

Wenn Du zu diesem Führungs- und Reflexionstool oder Eurer Veränderung Unterstützung wünschst, dann kannst Du dazu gerne bei uns anfragen: für eine persönliche Beratung, ein Coachingscoaching oder auch eine umfassende Veränderungsbegleitung - über: support@zukunftsfaehigkeit.eu oder direkt unter +49-176-22758177.

Oder wirf doch einen Blick auf unsere neue [Ausbildung!](#)

Wir freuen uns auf Dich!

