

Team-Gesprächsleitfaden

Die fünf Einzelgespräche: So holen Sie jeden Mitarbeitertyp ab. Kapitel 3.

Veränderung scheitert selten an der Technik, fast immer am Team. Führen Sie vor dem Start mit jedem Schlüssel-Mitarbeiter ein kurzes Einzelgespräch — angepasst an seinen Typ.

Typ	So gehen Sie vor	Beispiel-Frage
Der Skeptiker Hat schon „viele Systeme kommen und gehen“ sehen.	Ernst nehmen, Erfahrung würdigen, kleinen Beweis statt großes Versprechen.	„Was hat bei früheren Umstellungen nicht funktioniert — und was müsste diesmal anders sein?“
Der Überforderte Fürchtet, mit der Technik nicht klarzukommen.	Sicherheit geben, Schritt-für-Schritt, feste Ansprechperson benennen.	„Was würde dir helfen, dich sicher zu fühlen — mehr Übung, ein fester Ansprechpartner?“
Der Enthusiast Will sofort loslegen und alles ausprobieren.	Energie nutzen, zum Digital-Champion machen, aber einbremsen wo nötig.	„Würdest du die Kollegen mit einarbeiten und Feedback bündeln?“
Der Stille Sagt wenig, trägt aber viel — wird oft übersehen.	Aktiv einladen, Meinung explizit erfragen, Beitrag sichtbar machen.	„Du kennst den Ablauf am besten — wo siehst du die größten Stolpersteine?“
Der Platzhirsch Hat informelle Autorität; kippt die Stimmung in beide Richtungen.	Früh ins Boot holen, Mitgestaltung anbieten, zum Verbündeten machen.	„Wie würdest du die Umstellung angehen, damit sie im Team funktioniert?“

Hinweis: Ziel jedes Gesprächs ist nicht Überzeugen, sondern Zuhören. Wer sich gehört fühlt, macht mit.