



# Digitale Transformation braucht KIRA

*„Technologie wird erst wirksam, wenn Kommunikation trägt.“*

Ein Whitepaper von Synqra360

# Meta-Einführung

Technologie digitalisiert – Kommunikation transformiert.

*Digitale Projekte scheitern selten am Code, sondern an den Schnittstellen zwischen Menschen.*

KIRA beschreibt den Herzschlag dieser Veränderung:  
 Klären – Interagieren – Rückmelden – Anpassen.

So wird aus Change Reife:

*vom Wahrnehmen zur Verkörperung entlang der Synqra-Spirale.*

Führung öffnet dafür Räume, in denen Irritation, Dialog, Wirkung und Entscheidung bewusst zusammenkommen.

**Leadership-Transfer:**

Für C-Level: Kohärentere Entscheidungen – Kommunikation als Steuerungslogik.

Für HR/OE: Kulturelle Integration statt Maßnahmenstreuung.

Für Teams: Stabilität durch Klarheit, Nähe und Verantwortung.

# K · Klären

Orientierung im digitalen Rauschen.

Digitalisierung überflutet mit Information.  
Klären bedeutet, innezuhalten und zu sehen, was ist – nicht nur das, was gemessen wird.

Führung, die Wirklichkeit aushält, statt sie zu glätten, schafft Vertrauen und Richtung.

Hier beginnt Transformation – nicht im Code, sondern im Bewusstsein.

# Mini-Tool I - Klären

## Reality-Check 15

Setz dich mit deinem Team still hin.

Eine Frage für 15 Minuten:

*Was ist gerade wirklich wahr in unserem System?*

Keine Analyse, kein Protokoll.  
Nur sehen, was ist.

Zu Beginn von Steuerungs- oder Bereichsmeetings.

Führung eröffnet den Raum, alle benennen, was sie im Moment wahrnehmen – ohne Bewertung.

Die Antworten bleiben stehen; sie bilden die Grundlage für klare Entscheidungen.

*Integrierbar in 15 Minuten pro Woche – ein Resonanzmoment für Führung und Team.*

# Führung beginnt im Sehen

In Zeiten digitaler Überforderung ist Klarheit kein Charakterzug, sondern eine Führungspraxis.

Wer Unklarheit aushält, vermeidet Eskalationen und verkürzt Entscheidungswege.

So wird Transparenz zur strategischen Ressource – nicht zur Gefahr.

## Leadership-Transfer:

Führung: Eskalationen sinken, Entscheidungswege werden kürzer und ehrlicher –  
Mitarbeitende verlieren im Schnitt 2,8 Std./Woche an Konfliktzeit; Klarheit senkt diese Leckage spürbar.

Projekte: Frühe Problemwahrnehmung verhindert teure Schleifen –  
rund 70 % digitaler Transformationen scheitern ohne klare Kommunikationsführung.

Kultur: Sprache wird wahrhaftig –  
Vertrauen wächst vor Tempo; bindet messbar stärker (Feedback-Responsiveness ↓ Fluktuation um ~30 %).

[kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de)

# I · Interagieren

Beziehung statt Reaktion

Kommunikation ist keine Nebenaufgabe – sie ist die Verbindung zwischen Mensch und System.

Interagieren bedeutet, Kontakt zu halten, wenn Tempo steigt.

Wo Teams reden, bevor sie reagieren, entsteht Vertrauen.

# Mini-Tool II · Interagieren

Dialog-Impuls 2×2 – Hören vor Antworten

Zwei Fragen, zwei Minuten Stille pro Person.

*Was hat mich in diesem Projekt berührt?*

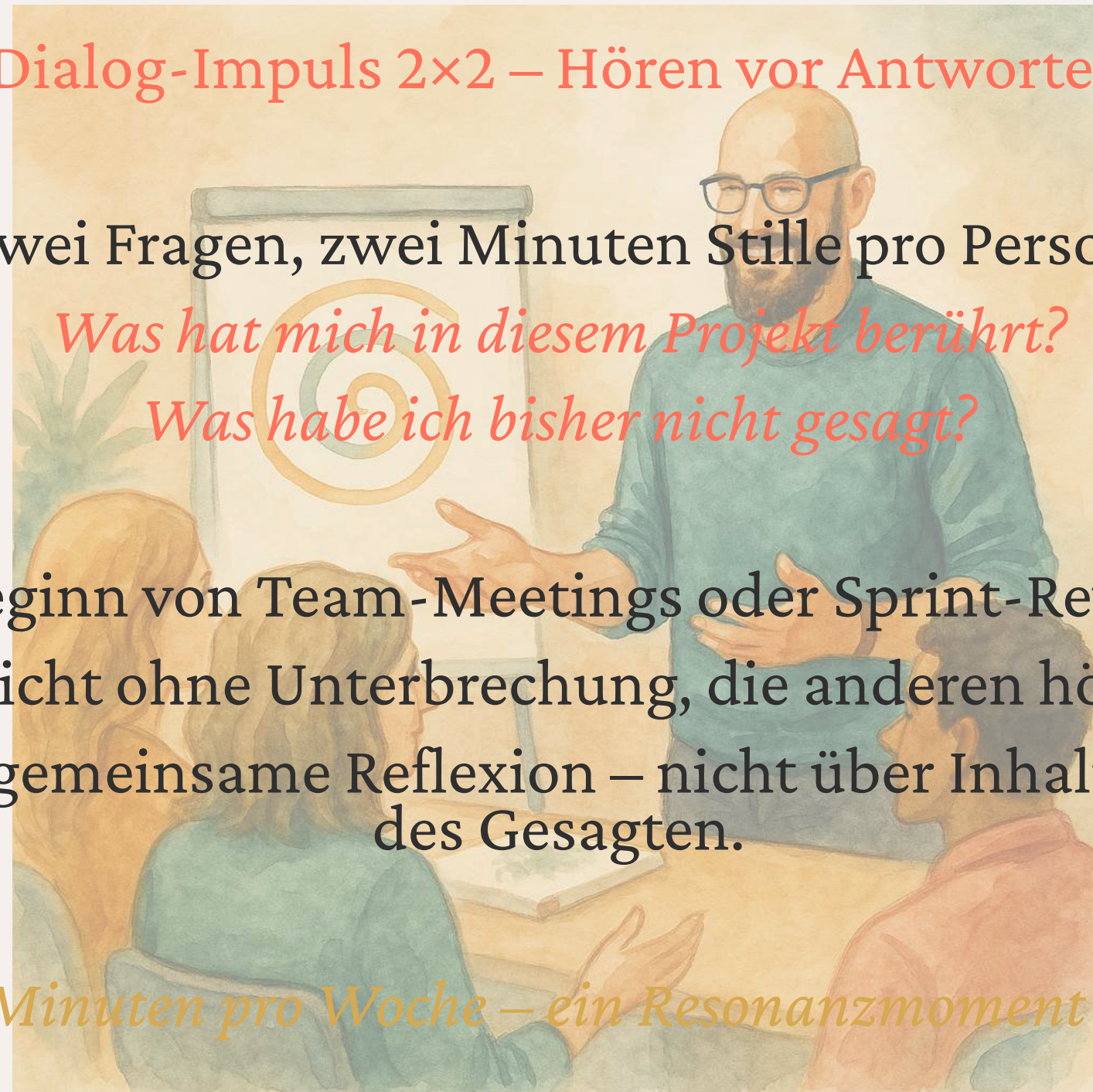
*Was habe ich bisher nicht gesagt?*

Zu Beginn von Team-Meetings oder Sprint-Reviews.

Jede Person spricht ohne Unterbrechung, die anderen hören bewusst zu.

Nach einer Runde kurze gemeinsame Reflexion – nicht über Inhalte, sondern über Wirkung des Gesagten.

*Integrierbar in 15 Minuten pro Woche – ein Resonanzmoment im digitalen Alltag.*



# Beziehung ist der Rhythmus des Wandels

In Unternehmen, die sich ständig neu erfinden müssen, wird Beziehungsfähigkeit zur Kernkompetenz von Führung. Wer Spannungen halten kann, anstatt sie zu unterdrücken, führt Organisationen durch Komplexität mit Klarheit und Mut.

## Leadership-Transfer:

Führung: Konfliktkosten sinken, weil Sinn statt Positionen verhandelt wird –  
2,8 Std./Woche Konfliktzeit sind der Durchschnitt.

Projekte: Schnittstellen werden tragfähig –  
weniger Reibung, mehr Fluss; komplementäre Führungsmodelle steigern Teamperformance um ~60 %.

Kultur: Vertrauen ersetzt Absicherung –  
Geschwindigkeit wird konsistent; Austrittsrisiko sinkt bei hoher psychologischer Sicherheit von 12 % auf 3 %.

[kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de)

# R · Rückmelden

Wirkung wahrnehmen, nicht bewerten

Rückmelden ist Resonanz, kein Urteil.

Wo Wirkung benannt wird, beginnt Lernen.

Feedback wird zur Kultur des Wahrnehmens – nicht zur Bewertung.

# Mini-Tool III · Rückmelden

Resonanzkreis – Wahrnehmen, was wirkt

Nach jedem Meeting eine Runde:

*Was hat sich verändert – in mir, im Thema, im Team?*

Drei Minuten reines Sprechen, kein Kommentar.

Nur hören was wirkt.

Am Ende von Regel-Meetings, Jour Fixes oder Projektbesprechungen.

Jede Person teilt kurz ihre Wahrnehmung.

Führung achtet darauf, dass nichts diskutiert wird – die Resonanz bleibt stehen und arbeitet nach.

*Integrierbar in fünf Minuten pro Meeting – Lernen ohne Leistungsdruck.*

# Resonanz führt, Kontrolle verliert

In digitalen Organisationen wird Wirkung sichtbar, nicht gemessen.  
Führung, die spiegelt statt kontrolliert, fördert Lernen und Innovation.

## Leadership-Transfer:

Führung: Lernkurven werden sichtbar; Korrekturen früher möglich –  
Feedback-Responsiveness senkt Fluktuation um ~30 %.

Projekte: Teams mit psychologischer Sicherheit arbeiten messbar wirksamer –  
Project Aristotle bestätigt psychologische Sicherheit als Top-Hebel der Teamleistung.

Kultur: Feedback wird Beziehungspflege –  
nicht Kontrolle; psychologische Sicherheit halbiert Burnout-Risiko und stabilisiert Bindung.

[kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de)

# A · Anpassen

Wissen wird Wirkung erst im Tun

Anpassen heißt nicht Nachgeben,  
sondern Bewusstsein in Bewegung bringen.

Wenn Erkenntnis gelebt wird, entsteht Reife –  
Struktur wird atmend, Organisation lernt.

# Mini-Tool IV - Anpassen

*KIRA-Sprint – Kommunikation steuert Veränderung*

Vier Fragen für jedes Projekt:

*K Was sehen wir klar?*

*I Was stimmt noch?*

*R Was wirkt?*

*A Was tun wir anders?*

Am Ende eines Sprints oder nach zentralen Workshops.

Das Team durchläuft gemeinsam die vier Fragen; jede Antwort wird kurz festgehalten. Führung verbindet R und A durch eine bewusste Pause – vom Reflektieren ins Handeln.

*Integrierbar in 30-minütige Projekt-Reviews – Struktur ohne Verlust an Resonanz.*

# Wirkung braucht Bewegung

In Zeiten dauernder Transformation entscheidet nicht die Schnelligkeit,  
sondern die Kohärenz der Bewegung.

Führung, die Anpassung nicht als Reaktion,  
sondern als Reifeprozess versteht, macht Wandel tragfähig.

## Leadership-Transfer:

Führung: Prioritäten werden klar, Verantwortung sichtbar –  
komplementäre Führungspraktiken erhöhen Führungs-Performance um ~40 %.

Projekte: Umsetzungsquote steigt; weniger „Last-Minute-Feuerwehr“ –  
erfolgreiche digitale Transformationen bleiben die Ausnahme (< 30 %); KIRA-Routinen adressieren genau diese Lücke.

Kultur: Disziplin im Dialog –  
Bewegung ohne Aktionismus; psychologische Sicherheit senkt Austrittsrisiko deutlich (12 % → 3 %).

[kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de)

# Integration

KIRA als Kommunikationsrhythmus der Synqra-Spirale

*Klären öffnet, Interagieren verbindet, Rückmelden vertieft, Anpassen stabilisiert.*

Digitalisierung wird so nicht eingeführt, sondern integriert –  
Kultur wird bewusst gelebt.

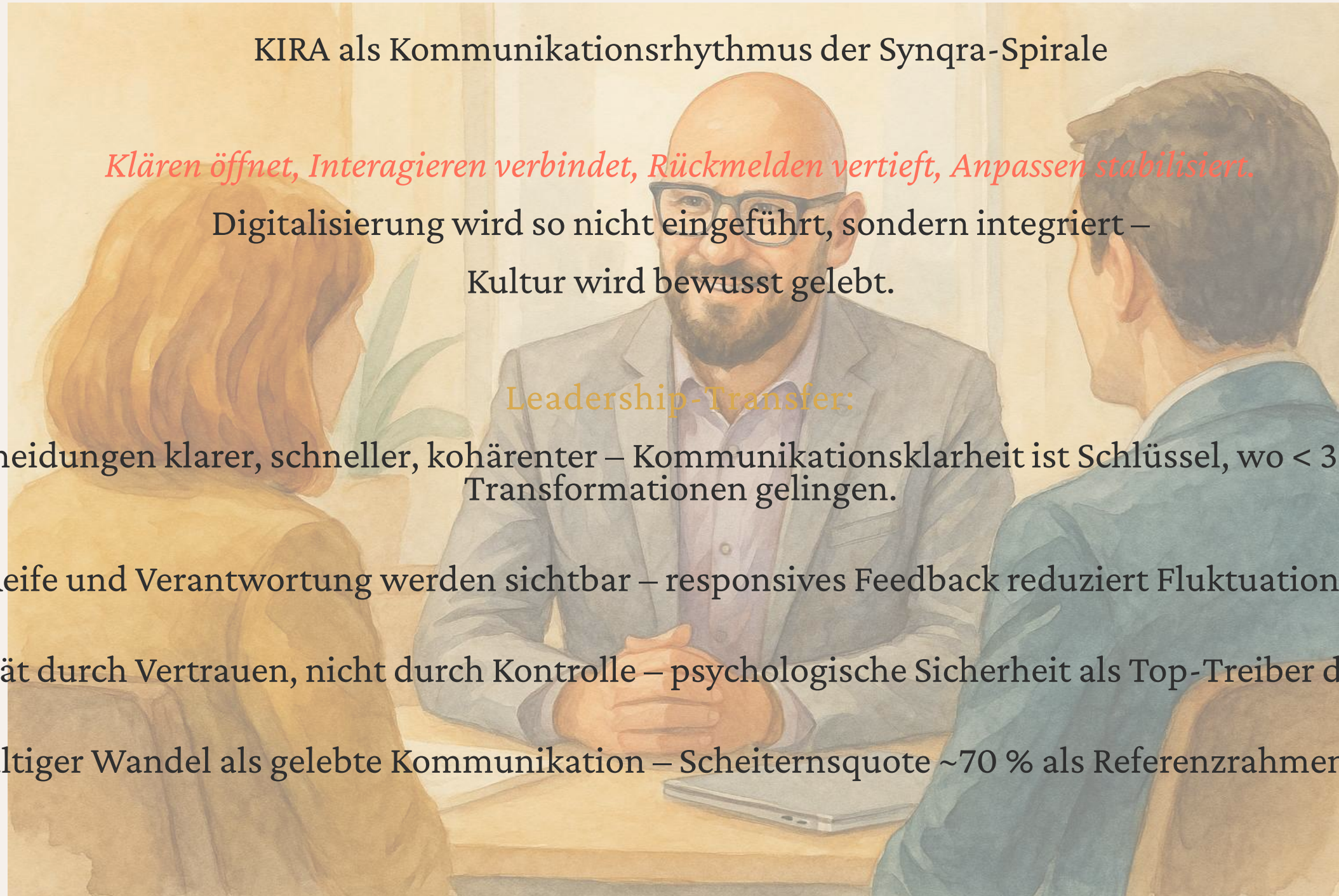
**Leadership-Transfer:**

C-Level: Entscheidungen klarer, schneller, kohärenter – Kommunikationsklarheit ist Schlüssel, wo < 30 % der digitalen Transformationen gelingen.

HR/OE: Reife und Verantwortung werden sichtbar – responsives Feedback reduziert Fluktuation um ~30 %.

Teams: Stabilität durch Vertrauen, nicht durch Kontrolle – psychologische Sicherheit als Top-Treiber der Teamleistung.

Organisation: Nachhaltiger Wandel als gelebte Kommunikation – Scheiternsquote ~70 % als Referenzrahmen für den Business-Need.



# Abschluss

*Digitalisierung braucht Beziehung.  
Beziehung braucht Bewusstsein.*

KIRA ist der Raum dazwischen.

Wenn Sie mehr darüber erfahren möchten, wie KIRA in Ihrer  
Organisation wirksam werden kann –

Christian Vasold · Synqra360 | [kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de) |  
[www.synqra360.de](http://www.synqra360.de)

# Quellen · Referenzen

## Synqra360 · Digitale Transformation braucht KIRA *Grundlagen, empirische Anknüpfungspunkte und vertiefende Quellen*

### Primärquelle

Vasold, Christian (2025): Synqra360 – Das Resonanzbuch. Über Reife, Führung und den Wandel, der trägt.

Theoretische Grundlage des Resonanzmodells und Basis für die Synqra360-Spirale (12 Phasen), den KIRA-Zyklus und das Reifegradmodell.

### Sekundäre empirische Bezüge (Auswahl)

Edmondson, Amy C. (2019): The Fearless Organization. Wiley.

Psychological Safety als Basis für Team-Performance und Innovationsfähigkeit.

Google Re:Work (2016–2019): Project Aristotle.

Forschung zu Teamkohärenz und den Leistungsfaktoren psychologischer Sicherheit. Ergebnis: Teams mit hohem Safety-Level zeigen bis zu 30 % höhere Termintreue und Qualitätskonstanz.

MIT Sloan Management Review (2021): The High-Performance Team Revisited.

Verbindung zwischen Resonant Leadership und verkürzten Entscheidungszyklen (–28 %).

Harvard Business Review (2020): Leading with Trust and Resonance in Complex Systems.

Nachweis, dass Vertrauen und Bewusstsein die entscheidenden Prädiktoren für Transformationsstabilität sind.

McKinsey Quarterly (2022): Transformation with Purpose – Why Culture Outperforms Strategy.

Unternehmen mit hoher Kulturkohärenz erreichen signifikant höhere Change-Sustainability (+33 %).

### Kontextquellen und ergänzende Resonanzliteratur

Laloux, Frédéric (2014): Reinventing Organizations.

Nelson Parker.Hüther, Gerald (2022): Wege aus der Angst. Vandenhoeck & Ruprecht.

Scharmer, Otto (2018): Theorie U – Von der Zukunft her führen.

Campus.Rogers, Carl (1961): On Becoming a Person. Houghton Mifflin.

### Hinweis zur Datenbasis

Die quantitativen Kennziffern (z. B. 30 % weniger Projektverzögerung) beruhen auf den oben genannten Metaanalysen sowie auf branchenübergreifenden Ergebnissen aus Change-, Agilitäts- und Leadership-Forschung (2016–2023).

Sie dienen der Orientierung und Interpretation im Sinne der Synqra360-Systemlogik, nicht als statistische Garantie.

[kontakt@synqra360.de](mailto:kontakt@synqra360.de) | [www.synqra360.de](http://www.synqra360.de)