

GP+S Viewpoint

MENSCHEN FÜR DEN VERÄNDERUNGSPROZESS BEFÄHIGEN UND MITNEHMEN - SO GELINGT ES

Transformation und Veränderung sind wiederkehrende Prozesse in der sich ständig wandelnden Geschäftswelt. Innerhalb jedes Unternehmens gibt es jedoch oft eine natürliche menschliche Zurückhaltung, Neues anzunehmen.
Wie können wir also unsere Teams für diesen Wandel befähigen und motivieren?



1

Kommunizieren und verbinden

Die Bedeutung klarer und kontinuierlicher Kommunikation kann nicht genug betont werden. Machen Sie den Zweck der Veränderung verständlich, erklären Sie die Vorteile und wie sie den Erfolg des Unternehmens und jedes Teammitglieds voranbringt.

2

Schulen und unterstützen

Bieten Sie den erforderlichen Rahmen für den Lern- und Anpassungsprozess. Regelmäßige Schulungen und Workshops können Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten ausstatten, um den Wandel effektiv zu bewältigen.

3

Fördern von Engagement

Beziehen Sie Ihre Teams aktiv in den Veränderungsprozess mit ein, in dem Sie sie als Teil des Transformationsprozesses sehen. Schaffen Sie ein Umfeld, das die aktive Beteiligung jedes Teammitglieds anregt und ermöglichen Sie es ihnen, ihre Meinungen und Ideen einzubringen.

4

Wertschätzen und anerkennen

Zeigen Sie aktiv Ihre Wertschätzung für Ihre Teams und für deren proaktive Teilnahme und Anpassungsfähigkeit. Seien Sie bei Ihrem Feedback möglichst konkret. Anerkennung vermittelt das Gefühl der Wertschätzung, stimuliert die Moral und fördert die Akzeptanz von Veränderungen. Letztendlich ist es ein gemeinsamer Prozess, der auf Vertrauen und Zusammenarbeit basiert. Kommunizieren Sie die Transformation als Chance, gemeinsam zu wachsen, neue Fähigkeiten zu erlernen und innovativ zu sein.

AUS DER PRAXIS

Unsere Beraterin Melanie Scholl erzählt aus ihrem Projektalltag, in dem sie viele Teams innerhalb von Veränderungsprozessen begleitet. Sie hat folgenden Rat:
„Hartnäckigkeit und Geduld sind gute Ratgeber während der Transformation. Nicht lockerlassen, Neues immer wieder erklären, Kritik ernst nehmen, ohne sie persönlich zu nehmen, durch Taten überzeugen, Vertrauen aufbauen. So klappt es, die größten Zweifler in Unterstützer zu verwandeln.“



Bei der Durchführung von Transformationsprozessen stoßen Unternehmen oft auf Widerstände seitens der Mitarbeitenden. Was sind deiner Erfahrung nach die Hauptursachen und wie können Unternehmen diese adressieren?

MS: Hauptursachen sind oft eine schlechte Erfahrung in der Vergangenheit oder Ängste vor der Veränderung. Um damit umzugehen, ist eine frühzeitige und transparente Kommunikation entscheidend. Wichtig ist es, alle Mitarbeitenden mitzunehmen und sie frühzeitig in die Bearbeitung einzubeziehen. Glaubwürdigkeit, regelmäßiges Teilen von Informationen und Abholen der Beteiligten sind ebenfalls ausschlaggebend.

Welche spezifischen Ansätze und Techniken haben sich bei der Befähigung und Motivation von Mitarbeitenden als besonders effektiv herausgestellt?

MS: Mitarbeitende direkt einzubeziehen und ihnen Raum zur Gestaltung zu geben, wirkt am besten. Fürsprecher, die motiviert sind, können sehr gut gegen Widerstände wirken und motivieren. Sonderveranstaltungen wie Offsites können als zusätzlicher Motivator dienen und das Gefühl vermitteln, dass etwas Neues passiert.

Wie können Widerstände bei Mitarbeitenden erkannt und abgebaut werden, um die Akzeptanz zu erhöhen?

MS: Durch aktives Zuhören und Nachfragen erkennt man Widerstände. Der Schlüssel zur Reduzierung von Widerständen ist individuelle Ansprache und Fokus auf diejenigen, die positiv eingestellt sind. Bei der kritischen Masse ist abzuwarten, ob sie vom abgeschlossenen Transformationsprozess noch überzeugt werden können.

Kannst du eine besondere Erfolgsgeschichte teilen?

MS: Bei einem Energieversorger haben wir erlebt, dass auch bei anfänglicher Skepsis durch Hartnäckigkeit, Geduld und konkrete Taten ein Umdenken erreicht werden konnte. Das Prinzip "Actions speak louder than words" und das Aufteilen in kleinere, greifbare Schritte hat letztendlich auch die größten Zweifler zu echten Fürsprechern werden lassen.

Wie stellst du sicher, dass die Botschaft der Veränderung auch bei den Mitarbeitenden ankommt?

MS: Entsprechend des Kommunikationsdilemmas braucht es Zeit, bis ein Ansatz wirklich verstanden ist. Es bedarf eines langen Atems und immer offener Kommunikationskanäle. Ein Top-down initiiertes Transformationsprojekt muss schlussendlich von den Mitarbeitenden selbst getrieben werden, da sie die Experten sind.

GP+S Consulting bietet passgenaue Lösungen in Leistung, Zusammenarbeit und Ressourcen. Sprechen Sie uns an, gerne unterstützen wir Sie.

Möchten Sie mehr erfahren und brauchen einen vertrauensvollen Begleiter auf dem Weg der Transformation? GP+S Consulting ist eine Managementberatung für Wachstum und Transformation. Unsere Beraterinnen und Berater sind in einer Vielzahl von Projekten innerhalb der Energiebranche und verschiedensten weiteren Branchen aktiv. Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf und wir prüfen gemeinsam, wie wir auch Ihr Transformationsprojekt auf dem Weg zum Erfolg begleiten können.



MANAGEMENTBERATUNG FÜR WACHSTUM UND TRANSFORMATION

GP+S CONSULTING GMBH

Schaberweg 28 a
61348 Bad Homburg v. d. H.

Tel.: +49 6172 / 4955 60

info@gps-consulting.com

www.gps-consulting.com



Melanie Scholl
Senior Consultant und
Transformations-Expertin

Tel.: +49 170 / 3333 942
melanie.scholl@gps-consulting.com