



TRANSFORMATION
ERFOLGREICH
UMSETZEN



GP+S Viewpoint

7 HÜRDEN BEI TRANSFORMATIONSPROJEKTEN UND WIE MAN SIE MEISTERT

VON ERFAHRUNGEN LERNEN

Als Experten auf dem Gebiet der Transformation und des Wachstums haben wir ein Geständnis zu machen: Transformationsprozesse sind oft schwieriger umzusetzen als man zunächst glaubt. Unsere langjährige Erfahrung hat gezeigt, dass es sieben große Hürden gibt, die den Erfolg von Transformationsprojekten gefährden.

GRÜNDE, DIE DEN ERFOLG DER TRANSFORMATION ERSCHWEREN

Die folgenden sieben Gründe haben sich in der Vergangenheit als die zentralen Hürden herausgestellt, die den Erfolg von Veränderungsprozessen gefährden:

- 1** | **Widerstand gegen Veränderung**
Mitarbeitende stellen sich gegen Veränderungen, da sie Unsicherheit und Angst vor dem Unbekannten hervorrufen. Fragen wie Veränderung der eigenen Rolle, von Machtgefügen und dem Fit der Fähigkeiten kommen auf.
- 2** | **Mangelhafte Kommunikation**
Unzureichende oder ungünstig formulierte Kommunikation führt zu Missverständnissen, Fehlinformationen und Gerüchten, die den Veränderungsprozess behindern.
- 3** | **Unklarheit über Ziele und Visionen**
Wenn die Ziele und die Vision des Wandels nicht klar und überzeugend dargestellt werden, kann dies zu einer mangelnden Ausrichtung und Motivation führen. Die Mitarbeitenden erkennen keinen Mehrwert für sich, sondern sehen das Projekt nur als zusätzliche Arbeit.
- 4** | **Fehlende Führung und Unterstützung**
Insbesondere in Zeiten der Veränderung ist eine starke Führung erforderlich. Fehlt diese, kann es zu Verwirrung, unkoordinierten Bemühungen und Vertrauensverlust kommen.
- 5** | **Ressourcenknappheit**
Mangel an Zeit, Finanzen und Personal kann die Durchführung von Transformationsprojekten beeinträchtigen.

Unzureichende Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten

6

Mitarbeitende benötigen oft neue Fähigkeiten und Wissen, um mit Veränderungen umzugehen. Fehlt es an entsprechender Schulung, kann der Wandel ins Stocken geraten.

Ungenügende Einbeziehung der Mitarbeitenden

7

Wenn Mitarbeitende nicht in die Transformation eingebunden werden und das Gefühl haben, dass Entscheidungen „von oben“ getroffen werden, kann das Engagement und die Akzeptanz des Wandels sinken.

DAMIT TRANSFORMATIONSPROJEKTE GELINGEN: UNSERE LÖSUNGEN UND METHODEN

1. Bedenken aufnehmen

Erklären Sie den Grund für den Wandel und den Nutzen, den dieser mit sich bringt. Zeigen Sie Empathie für Ängste und Bedenken und versuchen Sie, diese anzusprechen. Change Management-Modelle wie das ADKAR-Modell oder das Sieben-Phasen-Modell können helfen, das Bewusstsein für Transformation zu erhöhen und den Widerstand zu überwinden.



2. Offen und ehrlich kommunizieren

Stellen Sie sicher, dass die Kommunikation klar, präzise und konsistent ist. Verwenden Sie verschiedene Kommunikationskanäle und bestätigen Sie, dass Informationen verstanden wurden. Nutzen Sie Kommunikationstools und -plattformen effektiv. Visuelle Darstellungen wie Infografiken oder Diagramme können dabei helfen, komplizierte Informationen zu vereinfachen.



3. Klare Ziele und Visionen schaffen

Erarbeiten Sie eine klare und inspirierende Vision für die Veränderung. Stellen Sie sicher, dass die Ziele SMART sind (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, terminiert) und diese an alle kommuniziert werden. Verwenden Sie Management-Methoden wie das Erstellen eines Vision-Statements.



4. Führen und unterstützen

Führungspersonen sollten aktiv am Wandel beteiligt sein, ihn vorleben und das Ziel klar formulieren. Nur durch klares Commitment kann Vertrauen bei den Mitarbeitenden aufgebaut werden. Zusätzlich müssen Führungskräfte immer bei Fragen und Bedenken ansprechbar sein. Mentoring und Coaching können Führungskräfte unterstützen.



5. Ressourcen effizient planen

Planen Sie die Ressourcen sorgfältig. Identifizieren Sie, was benötigt wird, priorisieren Sie Aufgaben und verwalten Sie die Ressourcen effizient. Projektmanagement-Werkzeuge und -techniken, wie bspw. Gantt-Diagramme oder Ressourcenmanagement-Software, können beim Management von Ressourcen helfen.



6. Raum für Entwicklung bieten

Ermitteln Sie, welche Fähigkeiten und Kenntnisse benötigt werden und stellen Sie entsprechende Lernangebote zur Verfügung. Es können verschiedene Methoden der Schulung und Entwicklung verwendet werden, darunter Workshops, Seminare, E-Learning und On-the-Job-Training. Eine positive Fehlerkultur sollte dies begleiten.



7. Mitarbeitende einbeziehen

Binden Sie die Mitarbeitenden von Anfang an ein. Zeigen Sie Wertschätzung für ihren Input und sorgen Sie dafür, dass sie Teil des Wandels sind, statt nur Ziel davon. Nutzen Sie Methoden der Mitarbeiterbeteiligung, wie z. B. Brainstorming-Sitzungen, Umfragen und Feedback-Runden.



Sprechen Sie uns an, gerne unterstützen wir Sie.

Möchten Sie mehr erfahren und brauchen Sie 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 verschiedensten Branchen aktiv. Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf und wir prüfen gemeinsam, wie wir auch Ihrem Transformationsprojekt zum Erfolg verhelfen können.



MANAGEMENTBERATUNG FÜR WACHSTUM UND TRANSFORMATION

GP+S CONSULTING GMBH

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

Tel.: +49 6172 / 49556-0
Mobil: +49 171 / 495 56 51

info@gps-consulting.com
www.gps-consulting.com



Cordula Böhm
Managing Partner

cordula.boehm@gps-consulting.com