

Führung in dynamischen Zeiten

8 Lösungsansätze für nachhaltige Veränderung

Gestalten Sie den Veränderungsprozess in Ihrem
Unternehmen erfolgreich.



Erfolgsfaktor Mensch

T echnologie ist nicht alles. In neue Technologien zu investieren reicht allein nicht für den Erfolg im Zeitalter der Digitalisierung. Entscheidende Erfolgsfaktoren für die Produktivität, die Kreativität und die Innovationskraft von Unternehmen im Wandel der Digitalisierung sind die gelebte Unternehmenskultur und die Mitarbeiter.

Die Digitalisierung greift massiv in das soziale System eines Unternehmens ein. Bestehende Mitarbeiter sind meist viele Jahre herkömmliche Arbeitsmodelle, etablierte Prozesse und eine traditionelle Unternehmenskultur gewohnt. Durch die Digitalisierung werden diese bestehenden Denk- und Handlungsmuster attackiert. Nicht nur Spannung und Motivation beherrschen die Unternehmen, sondern auch Widerstände, Ängste und „Das geht nicht“-Mentalitäten. Jedoch ohne überzeugte Mitarbeiter wird eine Veränderung kaum gelingen.

Verstehen die Mitarbeiter die Gründe für die Veränderung nicht oder sehen sie sich nicht als „Teil des Ganzen“, reagieren sie mit Verunsicherung, Widerstand und Abwanderung. Wenn klare Zukunftsbilder fehlen, drohen Veränderungsprojekte zu scheitern. Um Ihre Mitarbeiter zum Teil des Wandels zu machen, ist begleitendes Veränderungs- beziehungsweise Change-Management ein Schlüsselfaktor.

Die einzige Konstante ist die Veränderung.

Dass diese allgemein bekannte Tatsache auch auf Unternehmen und deren Geschäftsprozesse sowie auf die Arbeitswelt der Mitarbeiter zutrifft, wissen die meisten aus eigener Erfahrung. Gerade im Wandel der Digitalisierung, in der Unternehmen mehr denn je von Veränderungsprozessen betroffen sind, werden erfolgreich geführte Veränderungsprozesse über den weiteren Bestand des Unternehmens mitentscheiden.

G estalten Sie Ihren Veränderungsprozess erfolgreich! Informieren Sie sich über Möglichkeiten und Ansätze zur nachhaltigen Integration von Veränderungen in Ihrem Unternehmen. Oder besuchen Sie das Führungskräfte-Training CHANGE-MANAGEMENT: „Verändern Sie sich, Ihre Mitarbeiter und Ihre Organisation.“ Für Fragen und Anregungen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Gertraud Dedek

Unternehmensberaterin für Marketing & Vertrieb,
Geschäftsführerin Onlinemarketingagentur
Trainerin zum Aufbau von digitalen Kompetenzen und Skills



8 Lösungsansätze für nachhaltige Veränderung

Für die Führungskräfte im Unternehmen bedeutet Change-Management zuallererst, eine Vision und eine Strategie für den Wandel zu entwickeln und diese klar zu kommunizieren. Um Veränderungsprozesse erfolgreich durchzuführen, sind immer die Aspekte Strategie, Struktur und Unternehmenskultur zu berücksichtigen. Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren zählen offene und klare Kommunikation sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter.

1. Die Geschäftsführung als Fahnenträger der Veränderung

Ihr Ziel als Geschäftsführer muss dabei sein, die eigenen Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass sie die Veränderungsprozesse nicht bloß akzeptieren, sondern als sinnvoll erkennen und aktiv unterstützen. Das erfordert nicht nur das fachliche Know-how, sondern auch die Berücksichtigung des Faktors „Mensch“. Das heißt, mit den Sorgen, Bedürfnissen, Emotionen und Eigenheiten der Mitarbeiter umzugehen. Mitarbeiter reagieren auf Veränderung durch abwartende, passive und skeptische Verhaltensweisen und sind dementsprechend kontraproduktiv für die Umsetzung der Veränderung.

„Gerüchteküchen brodeln“ aufgrund mangelnder oder falscher Kommunikation und können eine Eigendynamik erreichen, die nur schwer wieder einzufangen ist. Treten Sie der Gemeingelage aus Unsicherheit, Widerständen und unzureichender Kommunikation entgegen, indem Sie Instrumente zur Verfügung zu stellen, die Ihren Mitarbeitern und deren Bedürfnissen eine Stimme verleihen.

2. Eine neue Führungskultur entwickeln

Führungskräfte müssen viel stärker die Kompetenzen und Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter im Blick haben, denn nicht jeder Mitarbeiter ist mit einer vernetzten, kooperativen Führungskultur glücklich, die ihm viele Freiräume gewährt. Manche fühlen sich mit klaren Vorgaben und Zielen viel wohler. Die Aufgabe als Führungskraft ist es, zu erkennen, wer ein kreativer Kopf ist, und wer ein gut organisierter Umsetzer ist.

Wenn es gelingt, Mitarbeiter dort einzusetzen, wo die Führungskultur ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entspricht, werden die besten Ergebnisse erzielt. Oft ist es nötig, dass Sie oder Ihre Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Fähigkeiten mithilfe von Beratung, Coachings oder Schulungen weiterentwickeln müssen, um flexibel auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

8 Lösungsansätze für nachhaltige Veränderung

3. Offenheit schafft Vertrauen

Im Wandel treten unvermeidlich Konflikte auf und es werden Fehler passieren. Dies sollten Sie offen ansprechen und konstruktiv nach Lösungen suchen.

4. Konsequente und konsistente Kommunikation

Um Verständnis für Veränderungen zu erlangen, ist die Kommunikationsstrategie ein zentraler Bestandteil. Konkret ist darunter die klare und unmissverständliche Kommunikation der mit der Änderung verfolgten Ziele zu verstehen. Erfolgreiche interne Kommunikation umfasst drei Ebenen: Mitarbeiter, Team und Organisation. Diese drei Gruppen müssen mit geeigneten Kommunikationsmitteln und -maßnahmen angesprochen werden, um ein konsistentes Bild des Wandels zu erzeugen. Nur so kommen die richtigen Botschaften bei den jeweiligen Interessensgruppen an. Die Kommunikation hierzu darf nicht nur zu Beginn geschehen, sondern sollte ein permanenter und begleitender Bestandteil des gesamten Veränderungsprojektes sein.

5. Einbindung der Mitarbeiter in den Veränderungsprozess

Ohne die Mitarbeiter ist ein erfolgreiches Change Management unmöglich. Schließlich sind es die Angestellten, die den Wandel tagtäglich umsetzen. Umso wichtiger, dass Mitarbeiter motiviert werden, an den Veränderungsprozessen teilzunehmen – am besten von Anfang an: in der Vorlaufphase eines Projektes durch Sammeln von Vorschlägen und Meinungen für Veränderungen und Verbesserungen, während des Rollouts durch Schulung einzelner Mitarbeiter, die als Trainer, Moderator und Feedbackkanal fungieren sowie in der Nachbereitung durch Sammeln und Auswerten der Rückmeldungen und darauf basierende Verbesserungsvorschläge.

Diese Vorgehensweise schafft größere Akzeptanz für die notwendigen Veränderungen, da den betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben wird, ihre berufliche Zukunft mitzugestalten.

8 Lösungsansätze für nachhaltige Veränderung

6. Die Einbindung von Mediatoren

Neuigkeiten und Tatsachen der Veränderungsprojekte sollten nicht einfach nur „von oben“ bekannt gegeben werden sondern auch immer wieder die Chancen zu Rückmeldungen ermöglichen. Das kann durch die Einbindung von Mediatoren geschehen oder aber durch eine interne zentrale Anlaufstelle.

7. Change-Management ist ein dynamischer Prozess

Veränderungen passieren nicht von einem Tag auf den anderen. Achten Sie darauf, Veränderungsprozesse mit ausreichendem zeitlichen Vorlauf zu planen und diesen Schritt für Schritt zu begegnen. Messen Sie die Effektivität der eingesetzten Change-Maßnahmen und setzen Sie dementsprechend die weiteren Schritte dynamisch um. Hören Sie Ihren Mitarbeitern zu und nutzen das Feedback für die Weiterentwicklung. So geben Sie Ihren Mitarbeitern die nötige Zeit, damit diese sich an die Neuerungen gewöhnen können.

8. Machen Sie kurzfristige Erfolge sichtbar und feiern Sie diese! Das steigert die Motivation Ihres Teams.

Kommunizieren Sie Erfolge: Eine gute Strategie ist es, Erfolge des Change-Projekts direkt zu kommunizieren. So überzeugen Sie Zweifler und Zögernde von der Wirksamkeit Ihrer Maßnahmen. Nichts ist einleuchtender als reale Erfolge.

Führungskräftetraining: Change-Management

“Verändern Sie sich, Ihre Mitarbeiter und Ihre Organisation.”

Dieses Training bietet Ihnen das Wissen und die Werkzeuge, um den Wunsch nach Veränderung in Ihrer Organisation zu wecken und die Effektivität jeder Änderungsinitiative, ob groß oder klein, signifikant zu erhöhen.

TRAININGS

Sind Sie bereit für die Zukunft?

Strategieberatung – Gertraud Dedek ist eine umsetzungsorientierte Marken-, Marketing- und Vertriebs-Beratung, die beratene Unternehmen durch ein integriertes Bündel aufeinander abgestimmter Initiativen und konkrete Umsetzungsmaßnahmen unterstützt, Marken, Produkte, Dienstleistungen und Vertrieb des beratenen Unternehmens noch erfolgreicher zu machen.

“Als Vermittlerin zwischen scheinbar getrennten Welten schaffe ich durch meine offene, kritische, interdisziplinäre und kundenzentrierte Haltung neue kreative Querverbindungen und damit innovative Lösungsansätze für Marketing & Vertrieb – immer mit dem Ziel: Chancen und Wege zu erkennen und Potenziale zu nutzen.”

– **Gertraud Dedek**

