

Die Kraft eines gelebten Transformationsprozesse

offenbacher-wirtschaft.de/die-kraft-eines-gelebten-transformationsprozesse/

So gelingt Veränderung

Wenn sich etwas grundsätzlich ändern soll, muss die Unternehmensleitung die initialen Impulse setzen. Sie muss eine Vision entwickeln, vorleben und das Team davon überzeugen, diese mitzuleben. Das wird am konkreten Beispiel deutlich.



Stefanie Brings

Die Autorin Stefanie Brings, Institut für visionäres Management, berät und begleitet Unternehmensleitungen bei Transformationsprozessen.

Der Niederlassungsleiter eines Finanzdienstleistungsunternehmens verzeichnete dramatisch rückläufige Umsätze. Seine Mitarbeiter waren demotiviert, ohne Elan. Weil der Erfolg nachhaltig ausblieb, wuchs der Druck. Misstrauen prägte die Stimmung im Unternehmen. Es war klar, dass sich etwas elementar ändern musste – und zwar mit Expertenhilfe von außen.

Zunächst konnten der Niederlassungsleiter und jeder Mitarbeiter mir in vertraulichen Einzelinterviews offen ihre Sicht der Situation und die möglichen Ursachen schildern. Es zeigte sich, dass sich die Mitarbeiter eher benutzt als beteiligt und wenig wertgeschätzt fühlten. Sie waren Befehlsempfänger, statt mitzugestalten und erkannten den Sinn ihrer Arbeit nicht. Dass sie keinen Einfluss auf Veränderungen hatten, demotivierte sie. Dies wirkte sich negativ auf die Kundenbeziehungen aus.

Es galt, neues Vertrauen zu schaffen. Der Chef signalisierte, dass er die Meinung der Mitarbeiter ernst nahm. Sie hatten zum ersten Mal das Gefühl, dass er ihnen zuhört. Die Beteiligten waren sich einig, dass eine Transformation notwendig war.

Die Lösung war ziemlich einfach. Der Niederlassungsleiter akzeptierte, dass eine neue Führungskultur nötig war, die es allen erlaubt, mitzugestalten. Das Team erarbeitete den Transformationsprozess gemeinsam und entwickelte eine konkrete Vision, ein internes Leitbild, das Sinn und Gewinn verbindet.

Eine solche Vision muss von der Führungsebene vorgelebt werden, damit die Mitarbeiter sie mittragen, den Sinn ihrer Arbeit erkennen und Freude daran haben. Sie identifizieren sich mit dem Unternehmen und fühlen sich sogar als Mitunternehmer. Ihre positive Energie strahlt in die Kundenbeziehungen aus und generiert Empfehlungen. Das gesamte Unternehmen profitiert von langfristigem Erfolg und Erfüllung.

Im beschriebenen Fall blühten die Mitarbeiter regelrecht auf. Es entstanden ein reges Miteinander und die Motivation sich einzubringen und intensiv zu kommunizieren. Gemeinsam konzipierte das Team Maßnahmen, um Neukunden zu gewinnen und die Beziehungen zu Bestandskunden zu optimieren. Der Umsatz, die Produktivität und die Rendite entwickelten sich nachhaltig positiv.

Das Fazit lautet: Die Geschäftsleitung gibt den Impuls für eine Transformation und muss die Mitarbeiter unbedingt mitnehmen. Sie muss eine sichtbare, wertschätzende und auf Vertrauen basierende Führungskultur leben. Und: Eine Transformation ist ein Prozess des Bewusstwerdens und Umdenkens.

Autorin

Stefanie Brings

Telefon 06106 2789921

stefanie.brings@visionaeres-management.com

www.visionaeres-management.com