

Den Wandel im Unternehmen erfolgreich machen

Guideline – So wird theoretische Strategie zur gelebten Praxis:
Kommunikation und Qualifizierung in Innovationsprozessen verstehen und
sinnvoll nutzen

Inhalt

Warum Wandel nicht nur Ideen, sondern auch eine professionelle Umsetzung auf vielen Ebenen braucht.....	2
Deshalb scheitern Wandel und Innovationen im Unternehmen immer wieder	2
Hier fällt Wandel in Unternehmen besonders oft schwer.....	4
Alter als Faktor für den Erfolg im Wandel.....	5
Kommunikation: ein entscheidender Faktor.....	6
Diese Kommunikationswerkzeuge helfen dabei, Wandel im Unternehmen gelingen zu lassen	6
Nicht nur die Form entscheidet: Das sind die wichtigsten Botschaften.....	7
Wissen ist Veränderungsmacht: Qualifikation als Fundament	10
Der Erfolg von Qualifizierung ist planbar	11
Sie sind nicht allein: professionelle Hilfe bei Kommunikation und Qualifikation	12

Gender Disclaimer

Die in diesem Paper verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Warum Wandel nicht nur Ideen, sondern auch eine professionelle Umsetzung auf vielen Ebenen braucht

Innovation, Disruption, Wandel, Fortschritt: Suchen Sie sich einen Namen für all das aus, was im Grunde immer mehr zum Überlebensfaktor für so gut wie jedes Unternehmen geworden ist. Denn wer stillsteht, bleibt zurück und hat irgendwann spürbare Probleme im Markt.

Dass Veränderung und Weiterentwicklung essenzielle Erfolgsfaktoren im Wettbewerb sind, ist inzwischen eine Binsenweisheit – und das Geschäftsmodell zahlreicher Berater*innen, Coaches und anderer Dienstleister, die kundig draufschauen, gute Ideen entwickeln und qualifizierte Empfehlungen dazu aussprechen, welche Stellschrauben man nachjustieren muss, um einen Betrieb produktiver, effizienter oder einfach marktfähiger zu machen.

Deshalb scheitern Wandel und Innovationen im Unternehmen immer wieder

So viel zur theoretischen Veränderung im Unternehmen: Die praktische Seite von Innovationsprozessen sieht in der Regel jedoch ganz anders aus. Es gibt verschiedene Studien, die sich mit dem Erfolg von Innovationsprozessen beschäftigen und aufzeigen, dass die Umsetzung von Innovationszielen in der Praxis oft eine Herausforderung darstellt.

Eine Studie der Harvard Business Review aus dem Jahr 2011 ergab beispielsweise, dass nur 30 % der Innovationsprojekte erfolgreich sind und ihre Ziele erreichen. Eine weitere Studie von PwC aus dem Jahr 2015 zeigte auf, dass gerade einmal 10 % der Unternehmen angaben, dass sie in der Lage seien, ihre Innovationsziele vollständig zu erreichen. Die Studie ergab auch, dass die größten Herausforderungen für Unternehmen bei der Umsetzung von Innovationszielen in der Praxis die mangelnde Integration von Innovationsprozessen in die Geschäftsstrategie, die fehlende Unterstützung durch das Top-Management sowie die begrenzten Ressourcen und Fähigkeiten zur Umsetzung von Innovationen sind.

Doch das ist noch längst nicht alles, was einen Veränderungsprozess im Unternehmen scheitern lassen kann. Innovationen und Change-Prozesse in Unternehmen scheitern in der Regel aus einer Vielzahl von Gründen. Hier sind einige der häufigsten:

1. **Fehlende Unterstützung und Engagement der Führungsebene:** Wenn die Führungsebene eines Unternehmens nicht vollständig hinter einer Veränderung steht, kann dies zu fehlender

Unterstützung und mangelndem Engagement der Mitarbeitenden führen, was den Change-Prozess behindert.

2. **Mangelnde Einbindung der Mitarbeitenden:** Wenn Mitarbeitende nicht in den Veränderungsprozess eingebunden werden und keine Chance haben, ihre Ideen und Bedenken zu äußern, können sie sich gegen die Veränderungen stellen und sie boykottieren.
3. **Widerstand gegen Veränderungen:** Mitarbeitende können sich aus verschiedenen Gründen gegen Veränderungen im Unternehmen wehren, z. B. weil sie sich bedroht fühlen oder Angst haben, dass ihre Arbeitsplätze gefährdet sind.
4. **Fehlende klare Vision:** Wenn das Ziel der Veränderung unklar ist oder nicht klar kommuniziert wird, kann dies zu Verwirrung und Desinteresse der Mitarbeitenden führen.
5. **Mangelnde Ressourcen:** Wenn ein Unternehmen nicht genügend finanzielle Mittel, Zeit oder Personal zur Verfügung hat, um die Veränderungen durchzuführen, kann dies den Erfolg des Change-Prozesses gefährden.
6. **Unzureichende Schulung und Kommunikation:** Wenn Mitarbeitende nicht ausreichend geschult und informiert werden, können sie Schwierigkeiten haben, sich an die neuen Prozesse anzupassen und erfolgreich zu sein.
7. **Fehlende Messbarkeit:** Wenn der Erfolg des Change-Prozesses nicht klar definiert und messbar ist, kann dies zu Unsicherheit führen und den Erfolg des Prozesses gefährden.

Die Konsequenzen aus diesen Erfahrungen sollten eigentlich klar sein. Unternehmen müssen diese potenziellen Hürden bei Veränderungen berücksichtigen und sicherstellen, dass sie ...

- ... eine klare Vision haben und diese auch nachvollziehbar formulieren,
- ... Mitarbeitende einbeziehen und unterstützen,
- ... ausreichende Ressourcen bereitstellen,
- ... Schulungen und Kommunikation bieten und ...

- ... den Erfolg des Prozesses messen.

Keine leichten Aufgaben, gewiss: Doch es sind lösbare Herausforderungen, wenn man sie als Teil der Unternehmensphilosophie akzeptiert und bewusst implementiert. Die Wege zu dieser Implementierung können allerdings anspruchsvoll sein.

Hier fällt Wandel in Unternehmen besonders oft schwer

Es gibt Branchen, in denen Wandel und Innovation besonders schwer durchzusetzen sind, da es dort oft starke Widerstände gegen Veränderung gibt. Hier sind einige Beispiele:

1. **Traditionelle Branchen:** In Branchen mit einer langen Geschichte und Tradition, wie beispielsweise der Landwirtschaft, gibt es oft starke Vorbehalte gegenüber neuen Technologien und Veränderungen im allgemeinen.
2. **Regulierte Branchen:** In Branchen, die stark reguliert sind, wie beispielsweise die Finanzindustrie oder die Gesundheitsbranche, können Veränderungen schwieriger umzusetzen sein, da regulatorische Vorschriften und Prozesse Veränderungen erschweren können.
3. **Gewerkschaftsgeprägte Branchen:** In Branchen mit starken Gewerkschaften, wie beispielsweise der Automobilindustrie, können Veränderungen schwieriger umzusetzen sein, da die Gewerkschaften oft versuchen, die Arbeitsbedingungen und den Status quo zu schützen.
4. **Monopolistische Branchen:** In Branchen mit wenigen Marktteilnehmern und hohen Markteintrittsbarrieren, wie beispielsweise im Telekommunikations- oder Energiesektor, können Veränderungen schwieriger umzusetzen sein, da durch geringeren Wettbewerb auch weniger Druck zur Veränderung verspürt wird.

Gleichwohl sind auch in diesen Sektoren stellenweise Veränderungen möglich. Ein Beispiel: Gewerkschaften sperren sich nicht grundsätzlich, solange erkennbar wird, wie die Rechte und Anforderungen von Mitarbeitenden im Wandel berücksichtigt werden. Und auch traditionelle Branchen sind in der Lage, ihre bisher geltenden Paradigmen zu hinterfragen, wie zum Beispiel der Trend zur

nachhaltigeren Landwirtschaft, zur stärkeren Agrar-Direktvermarktung und andere Tendenzen zeigen.

Alter als Faktor für den Erfolg im Wandel

Nicht nur auf der Führungsebene spielt auch das Alter eine Rolle bei der Frage, wie gut und schnell Wandel tatsächlich gelingen kann. Es gibt auch klar erkennbare Unterschiede zwischen verschiedenen Mitarbeitenden-Altersgruppen hinsichtlich der Bereitschaft, Wandel zu akzeptieren und mitzutragen:

1. **Jüngere Mitarbeitende:** Jüngere Mitarbeitende sind oft offener für Veränderungen und Innovationen, da sie in einer Welt aufgewachsen sind, die sich schnell verändert und in der neue Technologien und Ideen ständig Einzug halten. Sie sind oft mit digitalen Werkzeugen und Arbeitsmethoden vertraut und suchen nach neuen Herausforderungen.
2. **Ältere Mitarbeitende:** Ältere Mitarbeitende können möglicherweise widerständiger gegenüber Veränderungen sein, da sie sich an etablierte Arbeitsweisen und Prozesse gewöhnt haben und möglicherweise Bedenken haben, dass ihre Erfahrung und ihr Wissen nicht mehr gefragt sein könnten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass ältere Mitarbeitende auch oft über wertvolles Fachwissen und Erfahrung verfügen und durch gezielte Schulungen und Einbeziehung in den Wandel unterstützt werden können.
3. **Mittlere Altersgruppen:** Mitarbeitende in mittleren Altersgruppen können eine Mischung aus Erfahrung und Offenheit für Veränderungen sein. Sie haben möglicherweise bereits Erfahrung mit Veränderungen und Innovationen gesammelt, sind aber noch flexibel genug, um sich auf neue Herausforderungen einzustellen.

Natürlich sind das Verallgemeinerungen: Diese Altersgruppen-Unterschiede müssen nicht immer zutreffen, und es gibt innerhalb der Altersgruppen individuelle Unterschiede. Entscheidend ist immer, die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen jedes Mitarbeitenden zu berücksichtigen und eine gezielte Kommunikation und Schulung anzubieten, um die Akzeptanz von Wandel und Innovationen zu fördern.

Kommunikation: ein entscheidender Faktor

Die Bedeutung der internen Kommunikation für die erfolgreiche Implementierung von Innovationen wird in deutschen Unternehmen zunehmend erkannt. Viele Unternehmen verstehen, dass eine klare, offene und transparente interne Kommunikation für den Erfolg von Innovationsprojekten unerlässlich ist.

In einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) aus dem Jahr 2019 gaben 88 Prozent der befragten Unternehmen an, dass eine transparente und offene interne Kommunikation für den Erfolg von Innovationsprozessen wichtig oder sehr wichtig ist. Ebenso haben 75 Prozent der befragten Unternehmen angegeben, dass sie interne Kommunikationsmaßnahmen zur Unterstützung von Innovationsprojekten nutzen.

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren ihre internen Kommunikationsstrukturen verbessert, um die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zwischen den Abteilungen und Teams zu fördern. Hierbei setzen sie auch verstärkt auf digitale Tools und Plattformen, um eine schnelle und effektive Kommunikation zu ermöglichen.

Trotzdem gibt es immer noch Unternehmen, bei denen die Bedeutung der internen Kommunikation für den Erfolg von Innovationen unterschätzt wird. Es besteht zweifellos noch Potenzial für weitere Verbesserungen, um sicherzustellen, dass die interne Kommunikation bei Innovationsprozessen optimal genutzt wird.

Diese Kommunikationswerkzeuge helfen dabei, Wandel im Unternehmen gelingen zu lassen

Welche Chancen bietet die Kommunikation konkret, um Wandel im Unternehmen nach vorn zu bringen und nachhaltig erfolgreich zu machen? Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten, die Sie für die interne Kommunikation zu Innovation und Wandel einsetzen können. Die erfolgreichsten Instrumente hängen jedoch von den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen Ihres Unternehmens ab. Hier sind einige Instrumente, die für die interne Kommunikation erfolgreich eingesetzt werden – in KMU ebenso wie in Großunternehmen:

1. **Mitarbeitenden-Newsletter:** Regelmäßige Newsletter können dazu beitragen, Mitarbeitende über den Fortschritt von Innovationsprojekten zu informieren und ihnen einen Überblick über kommende Veränderungen zu geben.
2. **Intranet-Plattformen:** Eine interne Plattform wie ein Intranet oder eine digitale Kollaborationsplattform kann die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch fördern. Mitarbeitende können so Innovationen und Veränderungen diskutieren, Feedback geben und sich über neue Entwicklungen informieren.
3. **Meetings und Workshops:** Regelmäßige Meetings und Workshops können dazu beitragen, den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden zu fördern. Hier können Innovationen und Veränderungen diskutiert und Ideen entwickelt werden.
4. **Social Media:** Social-Media-Plattformen können als internes Kommunikationsinstrument genutzt werden, um Mitarbeitende zu informieren und zu engagieren. Unternehmen können auch spezielle Gruppen oder Communities aufbauen, um den Austausch zu fördern und Mitarbeitende zu vernetzen.
5. **Mitarbeitenden-Apps:** Unternehmen können auch spezielle Apps einsetzen, die einen schnellen und einfachen Zugang zu Informationen über Innovationen und Veränderungen bieten. Mitarbeitende können so auch mobil auf wichtige Informationen zugreifen.

Natürlich ist es wichtig, die Instrumente und deren Wirksamkeit kontinuierlich zu evaluieren und anzupassen, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen und Anforderungen des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden entsprechen. Das bezieht sich nicht nur auf die Form der Kommunikation, sondern auch auf die Passgenauigkeit ihrer Inhalte: Erst wirklich guter Content mit den richtigen Botschaften macht den Erfolg einer Veränderung wirklich tragfähig.

Nicht nur die Form entscheidet: Das sind die wichtigsten Botschaften

Es genügt natürlich nicht, ein Instrument aufzubauen, wenn es nicht mit den richtigen Inhalten und

Aussagen bespielt wird: Ein TV-Sender mit 8K-Technologie und Dolby Atmos wird trotzdem zum Flop, wenn dort nur Soaps aus den 1990-ern laufen. Was aber sind die richtigen Botschaften?

Diese Frage sollte immer mit am Anfang stehen, wenn Veränderung eingeleitet werden soll. Denn um Wandel wirklich nachhaltig und erfolgreich zu machen, sind die Personen, die ihn tragen und umsetzen sollen, die wichtigsten Faktoren. Hier sind die wesentlichen Punkte, die bei der Kommunikation berücksichtigt werden müssen:

1. **Erklären Sie, warum die Veränderung notwendig ist:** Es ist wichtig, den Mitarbeitenden zu erklären, warum die Veränderung notwendig ist und welche Vorteile sie für das Unternehmen, die Kunden und die Mitarbeitenden haben wird. Die Mitarbeitenden sollten verstehen, warum das Unternehmen diese Veränderungen durchführt und wie sie dazu beitragen können, diese erfolgreich umzusetzen. Kern dieser Botschaft muss es sein, dass Wandel kein Selbstzweck ist, sondern zum künftigen Erfolg des Unternehmens notwendig ist, um im Markt bestehen zu können oder gar eine wichtigere Rolle einzunehmen.
2. **Beschreiben Sie, was die Veränderung beinhaltet:** Die Mitarbeitenden sollten über die konkreten Veränderungen informiert werden, die das Unternehmen umsetzen möchte. Hierbei sollten die Änderungen in Bezug auf die Geschäftsstrategie, die Arbeitsprozesse und die Arbeitsbedingungen beschrieben werden.
3. **Informieren Sie dazu, wie die Veränderungen umgesetzt werden:** Es ist wichtig, den Mitarbeitenden zu erklären, wie die Veränderungen realisiert werden und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitsabläufe und die Mitarbeitenden haben werden. Es sollten klare Schritte und Zeitpläne für die Umsetzung der Veränderungen kommuniziert werden.
4. **Beschreiben Sie, welche Auswirkungen die Veränderungen auf die Mitarbeitenden haben werden:** Die Mitarbeitenden sollten über die Auswirkungen der Veränderungen auf ihre Arbeitsbedingungen informiert werden. Hierbei sollten mögliche Änderungen in Bezug auf ihre Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsbedingungen kommuniziert werden. **Vergessen Sie dabei auf keinen Fall die folgenden Punkte, die vital sind für das Gelingen des Veränderungsprozesses!**

5. **Machen Sie deutlich, wie die Mitarbeitenden konkret unterstützt werden:** Es ist von elementar Bedeutung, den Mitarbeitenden zu erklären, wie sie während des Veränderungsprozesses unterstützt werden und welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen. Hierzu gehören nicht Schulungen, Coaching und Feedback, sondern auch das Signal, dass Rückmeldungen ernstgenommen werden und ggf. in den Wandel einbezogen werden.

6. **Erklären Sie, wie die Mitarbeitenden am Prozess beteiligt werden:** Die Mitarbeitenden sollten aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden werden und die Möglichkeit haben, Feedback zu geben und Vorschläge einzubringen. Machen Sie dabei nicht den Fehler und nutzen Sie dieses Feedback nur als Alibi: Sehen Sie Ihre Mitarbeitenden vielmehr als aktive und wichtige Ressource mit eigener Perspektive auf den Veränderungsprozess und geben Sie die Möglichkeit, sich nicht nur zu engagieren und mitzuarbeiten, sondern auch Einfluss auf den Prozess zu nehmen, sofern dies zielführend ist.

7. **Machen Sie deutlich, welche wichtige Rolle die Mitarbeitenden spielen:** Die Mitarbeitenden sollten verstehen, dass sie eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Veränderungen spielen und wie sie dazu beitragen können, dass diese erfolgreich umgesetzt werden. Es ist wichtig, die Mitarbeitenden als wertvolle Ressource anzuerkennen und zu betonen, dass ihre Arbeit und ihr Engagement für den Erfolg der Veränderungen von zentraler Bedeutung sind.

Insgesamt sollten Ihre Botschaften an die Mitarbeitenden klar, präzise und ehrlich sein und darauf abzielen, ein Verständnis für die Veränderungen zu schaffen, die Mitarbeitenden zu unterstützen und ihnen deutlich zu machen, dass sie Teil des Veränderungsprozesses sind.

Wissen ist Veränderungsmacht: Qualifikation als Fundament

Qualifizierungsmaßnahmen spielen eine entscheidende Rolle im Prozess des Wandels in Unternehmen. Sie tragen dazu bei, dass die Mitarbeitenden die Fähigkeiten, das Wissen und die Kompetenzen erwerben, die sie benötigen, um den kommenden, neuen Anforderungen gerecht zu werden, die mit dem Wandel einhergehen. Hier sind einige der wichtigsten Aspekte, wie Qualifizierungsmaßnahmen den Prozess des Wandels in Unternehmen unterstützen können:

1. **Unterstützung des Wissenstransfers:** Qualifizierungsmaßnahmen helfen dabei, das notwendige Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die für die Umsetzung des Wandels erforderlich sind. Sie ermöglichen es den Mitarbeitenden, sich mit neuen Technologien, Arbeitsmethoden und -prozessen vertraut zu machen und so den Wandel besser zu verstehen und umzusetzen.
2. **Stärkung der Mitarbeitenden-Bindung:** Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen fühlen sich Mitarbeitende wertgeschätzt und haben das Gefühl, dass das Unternehmen in ihre Zukunft investiert. Das kann sich positiv auf die Bindung an das Unternehmen auswirken und die Motivation steigern. Zugleich werden berufliche Perspektiven geschaffen, die eine gute berufliche Orientierung ermöglichen.
3. **Förderung der Mitarbeitenden-Entwicklung:** Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern, was wiederum ihre Karrierechancen im Unternehmen verbessern kann. Die Mitarbeitenden fühlen sich dadurch gestärkt und sind motiviert, Verantwortung zu übernehmen und sich weiterzuentwickeln.
4. **Steigerung der Effizienz und Produktivität:** Qualifizierungsmaßnahmen helfen den Mitarbeitenden dabei, die neuen Arbeitsprozesse und -methoden schneller zu verstehen und anzuwenden, was zu einer höheren Effizienz und Produktivität führen kann. Dadurch können Unternehmen den Wandel schneller umsetzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern.
5. **Erhöhung der Akzeptanz des Wandels:** Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen können Mitarbeitende besser auf den Wandel vorbereitet werden und haben dadurch weniger Angst vor Veränderungen. Sie verstehen die Gründe für den Wandel besser und können so schneller

akzeptieren, was dazu beitragen kann, dass der Wandel reibungsloser verläuft.

Insgesamt spielen die richtigen Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Rolle im Prozess des Wandels in Unternehmen. Sie unterstützen die Mitarbeitenden dabei, sich an neue Anforderungen anzupassen und ihre Fähigkeiten zu erweitern, was wiederum dazu beitragen kann, den Wandel erfolgreich umzusetzen und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.

Der Erfolg von Qualifizierung ist planbar

Die Art und Weise, wie Qualifikationsmaßnahmen geplant und umgesetzt werden, spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg von Weiterbildung für Mitarbeitende. Hier sind einige wichtige Aspekte, die dabei berücksichtigt werden sollten:

1. **Bedarfsgerechte Planung:** Qualifikationsmaßnahmen sollten bedarfsgerecht geplant werden, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden auch wirklich die Fähigkeiten erwerben, die sie benötigen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen. Dazu ist es wichtig, den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Kompetenzen zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.
2. **Praxisorientierung:** Qualifizierungsmaßnahmen sollten praxisorientiert sein und auf konkrete Anforderungen im konkreten Arbeitsumfeld abgestimmt werden. So können die Mitarbeitenden das Gelernte nicht nur leichter im eigenen Umfeld als relevant erkennen, sondern auch direkt in ihrer täglichen Arbeit anwenden und umsetzen.
3. **Berücksichtigung individueller Bedürfnisse:** Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten auch individuelle Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen, zum Beispiel ihre Lernpräferenzen oder das Lerntempo. Das steigert die Motivation und das Gelernte wird besser verinnerlicht.
4. **Teilnehmerorientierung:** Qualifizierungsmaßnahmen sollten gut auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet sein. Hierzu gehört unter anderem die Berücksichtigung von Lern-Erfahrungen und bereits vorhandener Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie die Schaffung von Lernsituationen, die für die Mitarbeitenden relevant und ansprechend sind.

5. **Transfer in den Arbeitsalltag:** Der Erfolg von Qualifikationsmaßnahmen hängt wesentlich davon ab, dass das Gelernte in den Arbeitsalltag transferiert wird. Hierfür ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden ausreichend Zeit und Gelegenheit erhalten, das Gelernte im Arbeitsalltag anzuwenden und zu festigen. Auch die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen kann dabei helfen, das Gelernte zu festigen und in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Insgesamt spielen die Art und Weise von Qualifikationsmaßnahmen eine entscheidende Rolle für den Erfolg von Weiterbildung für Mitarbeitende: Nur wenn die Qualifikationsmaßnahmen bedarfsgerecht, praxisorientiert, individuell ausgerichtet und auf den Transfer in den Arbeitsalltag ausgerichtet sind, können die Mitarbeitenden die erworbenen Fähigkeiten erfolgreich anwenden und damit einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten.

Sie sind nicht allein: professionelle Hilfe bei Kommunikation und Qualifikation

Sie sehen: Eine Vielzahl von Faktoren bestimmt, ob Wandel in Unternehmen nicht nur initiiert, sondern auch erfolgreich in die Praxis transferiert werden kann. Dass Sie bei diesen Anforderungen als Unternehmen schnell an natürliche Grenzen stoßen, ist keine Überraschung: Denn sowohl Kommunikation als auch Qualifikation in solchen Situationen sind die Ausnahme, nicht die Regel im Unternehmensalltag. Zudem ist eine externe Sicht oft eine Bereicherung und identifiziert Herausforderungen und passende Lösungen dazu, die man sonst intern kaum zu fassen bekommt.

Hier sind einige Vorteile, die eine externe Unterstützung bei Kommunikation und Qualifizierung in Innovationsprozessen bieten kann:

1. **Objektiver Blickwinkel:** Externe Berater*innen und Expert*innen bringen einen objektiven Blickwinkel mit, der unabhängig von den internen Strukturen und Hierarchien des Unternehmens ist. Dadurch können sie Ihnen helfen, neue Perspektiven auf die Herausforderungen des Wandels zu gewinnen und Lösungen zu finden, die intern möglicherweise übersehen wurden.

2. **Fachwissen und Erfahrung:** Externe Berater*innen und Expert*innen verfügen in der Regel über mehr Fachwissen und Erfahrung in bestimmten Bereichen, wie z. B. Change Management oder Innovationsmanagement. Sie können dieses Wissen und ihre Erfahrung nutzen, um Unternehmen bei der Bewältigung von Herausforderungen im Wandlungsprozess zu unterstützen.
3. **Ressourcen und Kapazitäten:** Externe Berater*innen und Expert*innen können Unternehmen bei der Bereitstellung von Ressourcen und Kapazitäten unterstützen, die für die Umsetzung von Veränderungen und Innovationen erforderlich sind. Hierzu gehören z. B. individuell auf Ihre Erfordernisse zugeschnittene Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen oder die passgenaue Entwicklung von Kommunikationsstrategien.
4. **Unabhängigkeit und Neutralität:** Externe Berater*innen und Expert*innen können helfen, Konflikte und Widerstände im Wandlungsprozess zu bewältigen, da sie unabhängig von internen Interessen und Hierarchien agieren. Sie können als neutrale Vermittler auftreten und dazu beitragen, dass die Veränderungen erfolgreich umgesetzt werden.

Insgesamt kann die Unterstützung von externen Berater*innen und Expert*innen entscheidend dazu beitragen, dass Unternehmen ihre Kommunikations- und Qualifizierungsaufgaben im Rahmen von internen Wandlungs- und Innovationsprozessen besser bewältigen. Dabei ist es wichtig, dass die externen Partner eng mit den internen Verantwortlichen zusammenarbeiten, um eine erfolgreiche Umsetzung der Veränderungen sicherzustellen.

Sie möchten mehr im direkten Dialog erfahren? Vereinbaren Sie unverbindlich und kostenlos ein Erstgespräch mit mir!



punky business kommunikationsberatung
Ralph Gravenstein
hey@punkybusiness.de
mobil 01515 6065416