

Five Ways To Drive Influence Through Change Management

[Kandace Miller](#) Forbes Council [Forbes Communications Council](#) CommunityVoice
POST WRITTEN BY

Kandace Miller

Kandace Miller is Global Marketing Director at [Cluen](#), the leading developer of relationship-driven executive search software solutions.



(Traducción al español- Texto original más abajo)

Cuando el cambio es necesario, implantar nuevos procesos puede ser extremadamente desafiante. Ya sea un nuevo proyecto de IT, nuevas iniciativas de crecimiento para desbloquear nuevos mercados u otros objetivos estratégicos, conseguir embarcar a cada miembro del equipo es esencial para el éxito de su empresa.

¿Por qué es tan importante involucrar al 100% del equipo?

La productividad del equipo está ligada a la eficiencia. Y cualquier cuello de botella en los procesos de la empresa, hace sufrir a toda la empresa. “El Cambio” está vinculado a la capacidad de mover positivamente la cultura corporativa. Esencialmente, es la

habilidad que tiene el negocio para evolucionar. Dentro de un pequeño equipo, la cultura puede verse afectada por tan sólo uno o dos personas “disidentes” (no embarcadas en el proyecto). Estas personas no siempre intentan ser difíciles; de hecho, probablemente piensen en el fondo de su corazón que tienen razón y sólo les mueve el beneficio de la empresa.

Transforme la cultura de su empresa

Aquí van algunas estrategias efectivas que su equipo puede utilizar para conseguir empleados comprometidos ya sea a la hora de utilizar nuevas tecnologías, racionalizar procesos o expandir la base del negocio de su empresa.

1. Cree una visión. Desarrolle una visión clara de cómo su iniciativa está unida al éxito. Debe ser fácil justificar el cambio como forma de afrontar las dificultades. Hay un video muy bueno [Charla TED de Simon Sinek](#) sobre "cómo los grandes líderes inspiran la acción".

Empiece por explicar por qué está haciendo lo que está haciendo en lugar de explicar el cómo o el qué. Si no sabe explicar bien por qué está haciendo algo, ¿cómo puedes esperar que las personas involucradas se emocionen con el cambio?

2. Desarrolle una cultura de “co-creación”. Diane Gherson, Jefa de RRHH de IBM, se refiere a la “co-creación” como una clave para el éxito. Es decir presentar la visión como un desafío y reta al equipo para afrontarlo.

3. Esté abierto a las objeciones. Las objeciones deben abordarse si quiere que los miembros del equipo estén al 100% en el proyecto. Si desea transformar su negocio y, en última instancia, ser más eficaz, asegúrese de tomar todas las ideas en consideración. No se obsesione demasiado con una idea. Esté abierto a escuchar los comentarios y preocupaciones de los demás. De este modo, se puede promover un diálogo abierto entre los miembros del equipo que, a su vez, genere oportunidades de mejora continua.

4. Fomente el Brainstorming. En el proceso de cocreación, es importante formular primero las preguntas pertinentes. Hal Gregersen del MIT explica [lo vital que es impulsar las preguntas](#) antes de intentar pedir una respuesta-o decirle a un grupo cuál es la respuesta a una cuestión abierta sin el debate previo necesario. Básicamente, no sabemos lo que no sabemos. Cuando haces preguntas, descubres que podrías estar completamente equivocado.

5. Define unas métricas de rendimiento clave. Tener una manera de medir los resultados será crucial para el éxito sostenible. Algunas empresas tienen éxito mediante el uso de incentivos que se vinculan a los resultados medidos.

(Texto Original)

When change is necessary, adopting new processes can be extremely challenging. Whether it be a new IT project such as a system upgrade, growth initiatives to unlock new markets or other performance-based strategic goals, getting every team member on board is essential to your company's success.

Why is team buy-in so important?

Your team's productivity is tied to efficiency. If you have a bottleneck in your processes, everything suffers -- company-wide. Change management is tied to the ability to move corporate culture forward. Essentially, it's your ability as a business to evolve. Within a small team, the culture can be impacted by just one or two dissenters. These people are not always trying to be difficult; in fact, they probably feel that they have the best interests of the company at heart.

Transform your company culture with change management.

Here are some effective strategies your team can use to get employees engaged when it comes to utilizing new technology, streamlining your organizational processes and expanding your company's revenue streams.

1. Create a leadership mandate. Develop a clear vision for how your initiative ties to success. It should be easy to justify the change as hardship presents itself. Simply measure the hardship against the benefits. Check out [Simon Sinek's TED Talk](#) on "How Great Leaders Inspire Action." Begin with why you are doing what you are doing instead of how or what. If you don't know why you are doing something, how can you get anyone else excited about being involved?

2. Develop a culture of co-creation. Diane Gherson, head of HR at IBM, [points to co-creation](#) as a key to success. This associates the leadership mandate with a challenge and lifts the team up to meet that challenge. For example, you could say that you want to use a new data system to reduce the time it takes to prepare client reports by 50% while achieving better, more consistent branding company-wide. How you get there is not a management concern -- it's a challenge to the team and any outside advisors.

3. Be open to objections. Objections need to be addressed before you can expect buy-in from your team members. If you want to transform your business and ultimately become more effective, make sure you take all ideas into consideration. Opposingly, do not become too obsessed with one idea. Be open to hearing others' feedback and concerns. That way, you can promote an open dialogue between team members that, in turn, generates opportunities for continuous improvement.

4. Brainstorm for questions. In the process of co-creation, it is important to ask relevant questions first. MIT's Hal Gregersen shows evidence of [how vital it is to drive questions](#) before trying to ask for an answer -- or, worse, telling a group what the answer is ahead of time. Basically, we don't know what we don't know. When you ask questions, you uncover what you could be completely wrong about.

5. Track key performance metrics. Having a way to measure results will be critical to sustainable success. Some companies succeed by using incentives (or at least performance reviews) that are tied back to measured results. Define your vision of success and compare it to the original mandate. Distinguish a mutually agreed-upon way to measure if and how you've gotten there. Break out what each player's role is -- this is not only the key to implementation, it's also an incentive toward a mutual goal.

If you want to transform your company culture, you have to figure out why the change matters and what you don't know, collectively brainstorm how to fix it, and ultimately figure out how you will measure success. Most importantly, the key to getting buy-in from your team is to include everyone in the change management process in some way.

[Forbes Communications Council](#) is an invitation-only community for executives in successful public relations, media strategy, creative and advertising agencies. [***Do I qualify?***](#)

Kandace Miller is Global Marketing Director at [Cluen](#), the leading developer of relationship-driven executive search software solutions.