

Ihre Ansprechpartnerin:

Simone Nielsen

Unternehmenskommunikation

Telefon: +49 (611) 334 821-805

Telefax: +49 (611) 334 821-808

s.nielsen@mutaree.com

PRESSE-INFORMATION

Change-Management 2018: Herausforderungen und Chancen Change ist Alltag, aber für Unternehmen noch lange keine Routine

Wiesbaden, 27. Februar 2018 – Im Jahr 2017 liefen bei der Hälfte der befragten Unternehmen fünf bis zehn Change-Projekte parallel. Die Tendenz für 2018 ist steigend, so die Ergebnisse einer Umfrage zum Thema „Macht Change Spaß?“ der Mutaree GmbH. Nur 20 Prozent der Unternehmen bewerten die Change-Projekte als erfolgreich. Die Wahrscheinlichkeit, mit Change-Projekten zu scheitern ist somit größer, als erfolgreich zu sein. Das zeigt: Im Bereich Change liegen noch immer enorme Herausforderungen, aber auch Chancen. „Change-Projekte scheitern häufig, weil die betroffenen Mitarbeiter überfordert sind: Hohe Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Überstunden, Unsicherheit und fehlende Orientierung werden von den Befragten am häufigsten als erfolgsverhindernde Umstände genannt. Dabei könnten die Unternehmen ihre Mitarbeiter in vielen Fällen für Veränderungen begeistern, würden sie diese Vorhaben professionell angehen und die Bedürfnisse der Mitarbeiter besser berücksichtigen“, sagt Claudia Schmidt, Geschäftsführerin der Mutaree GmbH und rät zu deutlich mehr Zeit und Dialog in Veränderungsprojekten.

Potentiale heben, Mitarbeiter wahrnehmen, im Change gewinnen

99 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Change-Projekte Spaß machen könnten, würden nur die Bedürfnisse der Mitarbeiter deutlich stärker berücksichtigt werden. Sie fordern: Klarheit und Transparenz, Beteiligung, Wertschätzung, Sinnhaftigkeit und Orientierung. 61 Prozent der Befragten sagen, diese Bedürfnis-



se werden schlecht oder gar sehr schlecht bedient. „Change-Prozesse brauchen starke Partner, die in instabilen Phasen Halt und Orientierung geben. Partner, die ausreichend Zeit zur Verfügung haben, um den Change zu erklären und um die Bedürfnisse der Beteiligten wahrzunehmen“, erklärt Claudia Schmidt und fordert: „Rückt die Menschen stärker in den Fokus, dann gelingen Change-Projekte.“

Worin können Unternehmen deutlich besser werden?

Change-Kommunikation: Unklare Ziele und Visionen eines Veränderungsvorhabens sowie eine lückenhafte oder verspätete Information der Mitarbeiter zählen zu den Hauptursachen für das Scheitern eines Change-Projektes. Eine verständliche und nachvollziehbare Change-Story ist der Grundstein für ein erfolgreiches Veränderungsprojekt. Sie vermittelt eine klare, konsistente Strategie und gibt den Betroffenen Orientierung, so dass Zusammenhänge und Sinnhaftigkeit der bevorstehenden Aktionen verstanden werden können. „Veränderung bedeutet für die Mitarbeiter in den meisten Fällen Stress und Unsicherheit. Change-Kommunikation bindet die Mitarbeiter frühzeitig, ehrlich und dialogorientiert ein. Mitarbeiter sind kein homogenes Kollektiv, das wie von selbst die erwartete Haltung einnimmt“, erklärt Claudia Schmidt. Die Anforderungen an die Führungskräfte als Kommunikatoren und Multiplikatoren steigen. Sie multiplizieren ihrer Haltung und Einstellung zum Change, geben Richtung und Takt für den Erfolg oder Misserfolg vor. Aus den Informationsvermittlern werden Übersetzer, Moderatoren, Motivatoren, und Coachs. Sie übernehmen die Rolle des Change-Leaders, der um das Commitment der Mitarbeiter kämpft.

Change-Learning: Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter müssen für die erfolgreiche Umsetzung von Change-Projekten deutlich fitter werden. Es braucht organisatorische Rahmenbedingungen, um vielseitig aus Veränderungen lernen zu können. Change-Learning bedeutet, die Lerngeschwindigkeit für und aus Veränderungsprojekten zu erhöhen und Problemlösungsmethoden professionell zu beherrschen. Entwickelte Lösungen können natürlich nicht verallgemeinert oder verordnet werden, sie müssen individuell und für die jeweils konkreten Fragestel-



lungen neu angepasst werden. Es braucht also Projektbeteiligte mit professionellem Change-Handwerkszeug und einer entsprechenden Haltung.

Change-Culture: Die Unternehmenskultur ist Anker und Handlungsrahmen für eine erfolgreiche Veränderung. Ihr Ausprägungsgrad bezogen auf die Change-Fitness entscheidet, ob das Unternehmen in der Veränderungssituation erfolgreich ist, oder nicht. Unternehmen sind gut beraten, aktiv an einer guten Veränderungskultur zu arbeiten und ihre Change-Fitness stetig weiterzuentwickeln. Veränderungen müssen frühzeitig erkannt werden und die Erneuerungen müssen aus eigener Kraft in immer kürzeren Zeitabständen absolviert werden. Eine gute Change-Kultur ermöglicht kontinuierliches Lernen und ist geprägt von Kollaboration und sozialem Zusammenhalt. Sie strebt nach ständiger Optimierung in bestehenden Prozessen und gibt gleichzeitig genug Raum für Innovationen. Sie fördert und fordert von ihrer Mannschaft unternehmerisches Handeln mit einer entsprechenden Haltung zu Veränderungen. Ambidextre Kulturen, die gleichzeitig effizient und innovativ agieren, haben in Zukunft die höchste Überlebenschance.

###

Abdruck freigegeben – Belegexemplar erbeten
Gesamtanschläge: 4.899

Über die MUTAREE GmbH:

Die MUTAREE GmbH ist der Experte für Veränderungsmanagement. Das Leistungsangebot umfasst die Planung und Steuerung von Veränderungsprozessen sowie die Umsetzungsbegleitung zur Erreichung der gesetzten Veränderungsziele. Dabei steht der Mensch immer im Mittelpunkt. MUTAREE berät Kunden aus verschiedenen Branchen: Banken und Versicherungen, Chemie und Pharma, Energieversorgung, Gesundheitswesen, Telekommunikation, Öffentliche Verwaltung sowie Touristik. Die MUTAREE GmbH ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e. V. (BDU).

Pressekontakt MUTAREE:

Simone Nielsen
Telefon: +49 (611) 334 821-805
Telefax: +49 (611) 334 821-808
s.nielsen@mutaree.com

Kontakt MUTAREE:

MUTAREE GmbH
Alte Ziegelei
Dornkratz 1
D-65207 Wiesbaden-Igstadt
www.mutaree.com