

**Ihre Ansprechpartnerin:**

Simone Nielsen

Unternehmenskommunikation

Telefon: +49 (611) 334 821-805

Telefax: +49 (611) 334 821-808

[s.nielsen@mutaree.com](mailto:s.nielsen@mutaree.com)

## **PRESSE-INFORMATION**

### **Unternehmenskultur: Der Unterschied in Change-Projekten Kultur setzt Handlungsrahmen und Maßstäbe**

**Wiesbaden**, 16. August 2017 – Organisationen befinden sich zunehmend in einem Spannungsfeld: Sie müssen Bestehendes ständig optimieren aber gleichzeitig grundlegend Neues schaffen. Nur so können sie mit den dynamischen Marktentwicklungen Schritt halten. Die Sicherheitskultur, die sich auf die Optimierung des Bestehenden fokussiert steht im Widerspruch zu der Risikokultur, die Innovationen fordert. „Unternehmen müssen Innovation und Optimierung von Bestehendem vereinen. Sie brauchen eine balancierte Change-Kultur, um den scheinbar paradoxen Anforderungen von Innovation und Optimierung gerecht zu werden. Unternehmen mit einer gut entwickelten Change-Kultur werden im Wettbewerb die Nase deutlich vorn haben“, sagt Claudia Schmidt, Geschäftsführerin der Mutaree GmbH.

#### **Unternehmenskultur setzt Handlungsrahmen**

Die Kultur definiert die unternehmensspezifische Art und Weise, die Veränderung zu gestalten. Sie gibt vor, mit welcher Haltung und Geschwindigkeit die Unternehmen den notwendigen Wandel angehen und umsetzen. „Die Kultur setzt den Handlungsrahmen und wird damit zum entscheidenden Faktor. Sie entscheidet, ob das Unternehmen in der Veränderungssituation erfolgreich ist oder nicht. Sie beeinflusst die Veränderungsbereitschaft sowie das Verhalten der Mitarbeiter im Unternehmen und wird von der inneren Haltung der Akteure geprägt“, sagt Claudia Schmidt.

## **Gute Change-Kultur – was ist das?**

In dem Spannungsfeld von Innovation und Optimierung formen folgende fünf unternehmerische Werte eine gute Grundlage für eine zukunftsweisende Change-Kultur:

» **Kommunikation: Als Verbindungsglied zwischen den Hierarchien**

Eine ehrliche und offene Kommunikation ist gerade in Veränderungssituationen von großer Bedeutung. Oftmals stehen Fragen, Zukunftssorgen und Ängste aller Beteiligten im Raum. Diese können ein ganzes Projekt blockieren oder gar scheitern lassen. Offenheit, Klarheit und auch Zugänglichkeit sind wichtige Faktoren einer guten Change-Kultur.

» **Fehlerkultur: Als Treibstoff für Innovationen**

Fehler gehören immer dazu und werden auch immer wieder gemacht. Doch werden Fehler zugelassen? Darf man aus Fehlern lernen? Darf man auch als Führungskraft ausprobieren, hinfallen und wieder aufstehen? Ein positiver und natürlicher Umgang mit Fehlern, ist ein Erfolgskatalysator, gerade wenn es darum geht, neue Geschäftsfelder zu entwickeln. Gefordert sind hier eher transformationale als transaktionale Führungsfähigkeiten.

» **Wertschätzung und fairer Umgang: Als Förderer für (Selbst-)Vertrauen und Mut**

Anerkennung und Wertschätzung von Mitarbeitern und Führungskräften entfalten in den Umsetzungsphasen von Veränderung eine fördernde Wirkung. Sie bestärken die „frühe Mehrheit“ und motivieren die „Unentschlossenen“ den neuen Weg mitzugehen.

» **Gegenseitige Unterstützung: Als virales Element für die Nachhaltigkeit im Change**

Gibt es eine gegenseitige Unterstützung oder besteht vielmehr ein ausgeprägter Widerstand in der Belegschaft? Spielt nur der eigene Erfolg und Profit eine Rolle, oder zählt auch das, was gemeinschaftlich erreicht wird? Welche Modelle und Ziele der Zusammenarbeit gibt es? Das neue Verhal-



ten, dass mit der Umsetzung des Veränderungsvorhabens gewünscht ist, entwickelt sich schneller und nachhaltiger, wenn gemeinsame Ziele mit Unterstützung von Multiplikatoren und Change-Agents umgesetzt werden. Dabei geht es nicht um große Dinge – die Umsetzung in kleinen Schritten und das sichtbar machen von kleinen schnellen Erfolgen durch gegenseitige Unterstützung forciert den Veränderungserfolg.

» **Feedback und Reflexion: Als sensibles Korrektiv für den richtigen Weg, als Lernfeld und zur Entwicklung der Change-Fitness**

Es ist wichtig, dass Erfahrungen kontinuierlich reflektiert werden. So erhalten alle Beteiligten die Möglichkeit, aus positiven als auch negativen Erlebnissen zu lernen. Gerade in den durch permanenten Wandel und Anpassung geprägten Zeiten sind Lernprozesse von zentraler Bedeutung. Ob Consensorbefragungen oder Resonanzrunden – es gibt Methoden, die das Lernen aus dem Change und das Lernen für den Change effektiv fördern können.

Ein Video zum Thema Unternehmenskultur und Change-Management der Mutaree GmbH finden Sie auf <https://youtu.be/OJXmEZPpICU>

###

Abdruck freigegeben – Belegexemplar erbeten  
Gesamtanschläge: 4.295

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