

MUTANOVUM

www.mutaree.com

August 2012

GRÜßWORT

AKTUELLES

STUDIEN

PRESSE

IMPRESSUM



Claudia
Schmidt
Geschäftsführerin

„Unternehmen müssen sich immer schneller an Veränderungen anpassen. Rasant entstehen neue Geschäftsfelder, alte verschwinden. Preise und Margen zerfallen, neue Produkte, Dienstleistungen und Technologien fordern Sie permanent heraus. Um erfolgreich zu bleiben oder zu werden, ist ständige Weiterentwicklung gefragt.“

Liebe MUTANOVUM-Leserinnen,
liebe MUTANOVUM-Leser,

mit großer Freude senden wir Ihnen heute die zweite Ausgabe unseres exklusiven Newsletters „MUTANOVUM“.

Nicht nur der Fachkräftemangel auch die Globalisierung bedingen, dass zunehmend international besetzte Teams länderübergreifend zusammenarbeiten müssen. Um hierbei die Zeichen auf Erfolg zu setzen, ist Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit gefragt. Aktuelle Projekte zeigen uns, dass eine Sensibilisierung aller Projektbeteiligten auf die kulturellen Unterschiede sowie interkulturelle Trainings wichtige Ansatzpunkte sind, um ein gegenseitiges Kultur-Verständnis aufzubauen.

Lesen Sie in unserem aktuellen Newsletter mehr zum Thema Change-Management und machen Sie mit beim aktuellen Change-Barometer. Alle Teilnehmer erhalten die Ergebnisse kostenfrei für die Gestaltung eigener Veränderungsprozesse.

Wir hoffen, Ihr Interesse an der Mutaree-Themenwelt geweckt zu haben! Sollten Sie über den ersten Blick hinaus vertiefende Informationen wünschen, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Viel Spaß beim Lesen der zweiten Ausgabe von MUTANOVUM wünscht Ihnen

Claudia Schmidt

AKTUELLES



MUTAREE
THE CHANGE COMPANY

d - Impressum

Change-Barometer 2/2012

Wirksamkeit von Change Management messbar machen -
Nutzentransparenz herstellen

MITMACHEN - Das Mutaree Change-Barometer

„Survival of the fittest“ oder „Überlebt auch der Mittelmäßige?“ - Viele Unternehmen kämpfen um ihr Überleben, andere wachsen trotz Krise. In der Vergangenheit scheiterte die Mehrzahl der Veränderungsprojekte. Belegt wurde dies durch eine Fülle unterschiedlichster Studien.

Erfahrungen zeigen, dass sehr viele Veränderungsprojekte scheitern – damit wird nicht nur der überwiegende Teil des investierten Projektbudgets vernichtet, sondern es können darüber hinaus auch erhebliche wirtschaftliche Schäden entstehen. Selbst wenn diese Auswirkungen häufig noch nicht konkret beziffert werden können, so wollen wir mit dieser Kurzumfrage die Sensibilität für das Themenfeld schärfen.

Die Teilnahme lohnt sich! Jeder Teilnehmer erhält nach Abschluss des Change-Barometers kostenlos die Studienergebnisse und kann so mögliche Handlungsfelder für die Gestaltung eigener Prozesse generieren. Interessierte finden den Fragebogen unter

<http://change-barometer.mutaree.com>



Demografische Veränderungen fordern ein besseres Talentmanagement

Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Vor allem die Personalabteilungen müssen neue Aufgaben bewältigen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter nimmt zu und damit wird die Altersspanne im Unternehmen größer. Die so entstehende höhere Generationenvielfalt fördert zwar Innovationen, birgt jedoch zugleich auch Konflikte. Talente müssen demografieorientiert eingebunden und bestmöglichst für den Unternehmenserfolg eingesetzt werden. Altersstrukturanalysen sind ein erster Schritt zur Bewältigung dieses Wandels. Die Ergebnisse dieser Analysen zeigen, wie es um die heutige und künftige Alterszusammensetzung der Belegschaft bestellt ist. So können frühzeitig die richtigen Weichen gestellt, die Veränderungen gemeistert und altersbedingte Maßnahmen erfolgreich eingeführt werden. Je nach Alter formulieren Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse an ihren Arbeitgeber: Junge Talente wünschen sich in erster Linie Gestaltungsmöglichkeiten, Vielfalt, Freiheit und Unabhängigkeit. Diese Faktoren sind bei älteren Mitarbeitern jedoch weniger relevant: Sie streben vor allem nach Sicherheit und Stabilität. Unternehmen, die ihre Generationenvielfalt als Chance nutzen möchten, müssen sich flexibel auf die unterschiedlichen Anforderungen ihrer Mitarbeiter einstellen und vielfältige, altersspezifische Programme zur Mitarbeitergewinnung und -bindung entwickeln.

STUDIEN

Change-Fitness-Studie 2012

Change-Fitness – zentrale Kompetenz
für die Überlebensfähigkeit

Change-Fitness-Studie 2012: Stolpersteine in Change Prozessen

44 Prozent der bisherigen Change-Prozesse sind gescheitert, so die Ergebnisse der aktuellen Change-Fitness-Studie 2012, die in Kooperation zwischen der Mutaree GmbH und Frau Prof. Sackmann vom Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen erhoben wurde. Prozessorganisation und Kommunikation sind große Schwachpunkte, jedoch liegt eine grundlegende Problematik in der unterschiedlichen Wahrnehmung von Führungskräften und Mitarbeiter. So sind 71 Prozent der Unternehmensleitung davon überzeugt, bei bisher durchgeführten Veränderungen offen über Risiken kommuniziert zu haben. Diese Meinung teilen jedoch lediglich 32 Prozent der Mitarbeiter. „Nur wer sich immer wieder den Erfordernissen der Umgebung anpasst kann zukünftig erfolgreich sein. Wir sollten mutig neue Wege gehen, anstatt auf vermeintlich bewährte Rezepte zu setzen. Optimale Prozesse und eine gute Kommunikation sind die Voraussetzungen, um die ganze Mannschaft mitzunehmen, zu motivieren und zu begeistern“, sagt Claudia Schmidt.

An der Studie beteiligten sich 298 Personen des oberen und mittleren Managements sowie Mitarbeiter verschiedener Firmengrößen und Branchen.



Lean Management erfolgreich einführen und anwenden

Unternehmen, die ein Lean-Management-Konzept einführen und vor allem erfolgreich anwenden wollen, müssen in erster Linie alle Mitarbeiter frühzeitig in diesen Veränderungsprozess einbinden und diese mit einem begleitenden Coaching-Konzept fit für das Arbeiten in einem solchen System machen. Hier haben aber offenbar noch viele Firmen Nachholbedarf, ergab unsere Change-Readiness-Studie.

Eine mögliche Ursache für den ausbleibenden Erfolg liegt bereits in der ersten Phase des Veränderungsprozesses, dem Erkennen und Verstehen des Change-Vorhabens durch alle betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte. Oft mangelt es an der Kommunikation der Risiken und Verantwortlichkeiten; auch die Rollen im Change-Projekt und im Rahmen des Lean Management werden nicht klar abgesteckt.

Eine erfolgreiche Implementierung von Lean-Konzepten ist besonders herausfordernd, weil sie den beteiligten Mitarbeitern sehr viel abverlangt: Einerseits müssen die Wünsche der Kunden hinsichtlich Individualität, Servicequalität und Preis bestmöglich erfüllt werden. Andererseits muss aus Sicht des Unternehmens alles gewinnbringend funktionieren, nicht zuletzt bedeutet Lean-Management ja auch, Werte zu schaffen, ohne Verschwendung.



Ergebnisse des ersten Change-Barometers: Unternehmen kämpfen mit guter Prozesssteuerung

Gute Prozesssteuerung ist eine große Herausforderung in einem Veränderungsprozess. 69 Prozent der Unternehmen geben zu, über kein etabliertes Vorgehensmodell zur Steuerung von Veränderungsvorhaben zu verfügen. 84 Prozent sagen, es fehle an offener Kommunikation, insbesondere bei negativen Folgen. Dies sind Ergebnisse unseres ersten Change-Barometers. Veränderungen sind notwendig und stehen fast auf der Tagesordnung der Unternehmen. Die Tatsache, dass es einen so gravierenden Mangel an adäquaten Werkzeugen und durchdachten Planungskonzepten gibt, ist unverantwortlich und in hohem Maße wirtschaftsschädigend.

PRESSE



„Klein-Klein bei den Stellschrauben“

Für langfristigen Erfolg müssen sich Unternehmen kontinuierlich weiter entwickeln und verändern. Die Mutaree Change-Fitness-Studie 2012 zeigt, dass alle befragten Unternehmen von Veränderungsprozessen betroffen sind. Das personalmagazin (06/12) zeigte auf, wo die Stärken und die Schwächen der Unternehmen im Change liegen. (www.haufe.de/personalmagazin.com)



„Chaos bei Change-Projekten“

Change-Prozesse scheitern, weil sie unsystematisch und chaotisch durchgeführt werden. Die größten Schwachstellen im Prozess sind Kommunikation und Projektmanagement, so das Ergebnis des Mutaree-Change-Barometers 1/2012. Lesen Sie mehr dazu bei CIO online. (www.cio.de)



„Change-Fitness-Studie 2012 – Fit for Change?“

Veränderungen im Markt und Wettbewerbsdruck führten in jüngster Zeit vermehrt zu Firmenzusammenschlüssen, Restrukturierungsprogrammen und Strategiewechseln. Die Change-Fitness ist hierbei die zentrale Kompetenz und schlichte Voraussetzung für die Überlebensfähigkeit der Unternehmen unserer Zeit. Lesen Sie mehr dazu in Arbeit und Arbeitsrecht (07/12). (www.arbeit-und-arbeitsrecht.de)

Impressum

Simone Kohrs
Unternehmenskommunikation
040 - 325779-55
s.kohrs@mutaree.com