

Mutaree TED-Umfrage

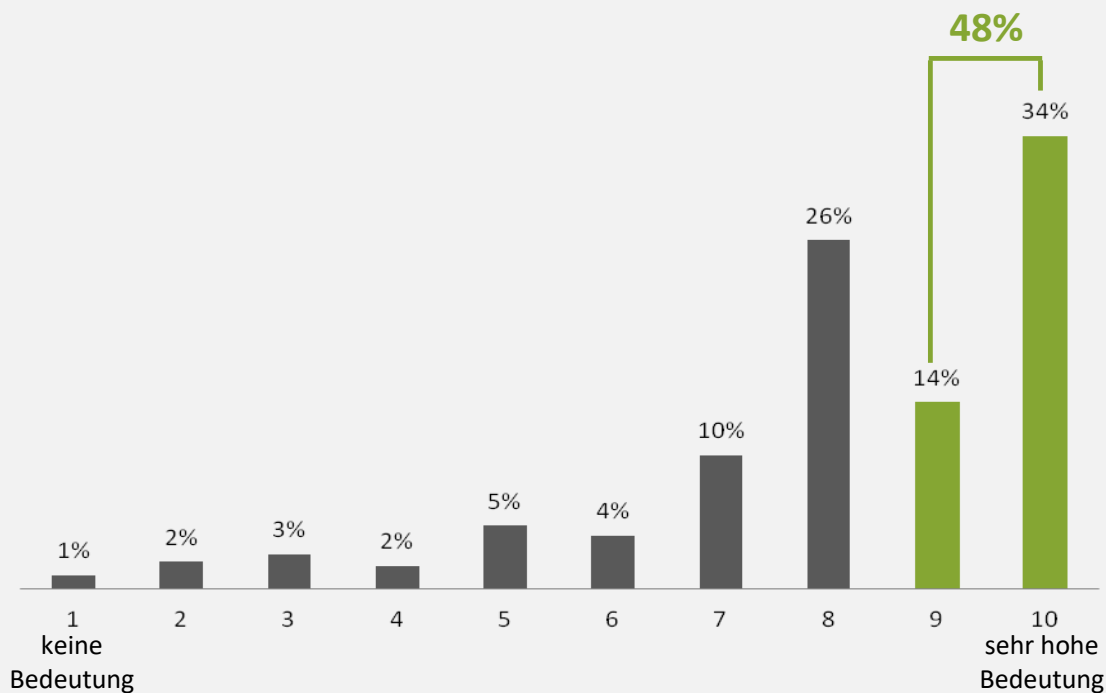
MACHT CHANGE SPASS? – 2017

TED-UMFRAGE 2017

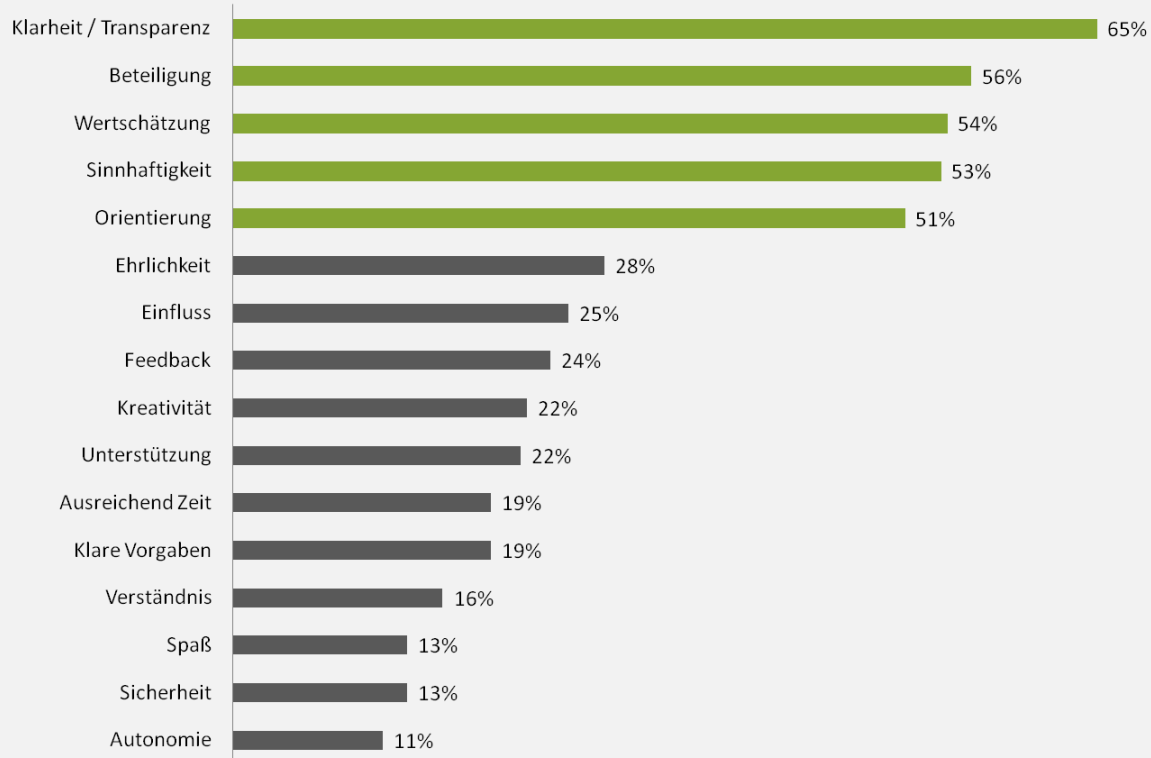
MACHT CHANGE SPASS?

212 Teilnehmer, darunter 126 Führungskräfte und 86 Mitarbeiter aus zwölf Branchen und dreizehn unterschiedlichen Funktionsbereichen bewerten die Aussagen zum Thema „Macht Change Spaß?“

Welche Bedeutung hat der Erfolg von Change-Vorhaben für Ihr Unternehmen?



Wichtiges Bedürfnis in einer Change-Situation



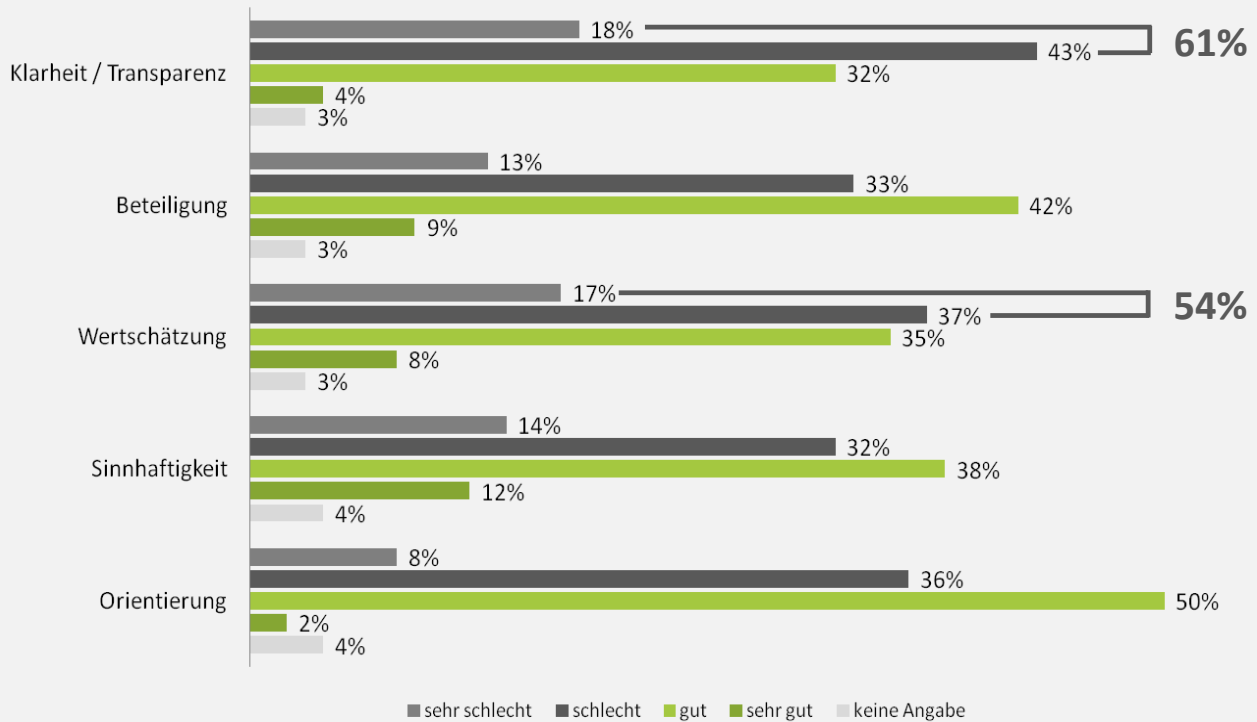
Wer die Menschen gewinnen will, muss wissen was sie wollen – insbesondere im Change. **Klarheit, Transparenz, Beteiligung, Wertschätzung, Sinnvermittlung und Orientierung** sind die wichtigsten Bedürfnisse, die erfüllt werden müssen, um erfolgreich zu sein.

→ *Binden Sie Mitarbeiter rechtzeitig ein, und gehen Sie in den Dialog. Erklären Sie Ziele und Visionen möglichst lückenlos auf Basis der Change-Story.*

→ *Vermitteln sie Zusammenhänge, den Sinn der Maßnahmen und geben Sie Orientierung.*

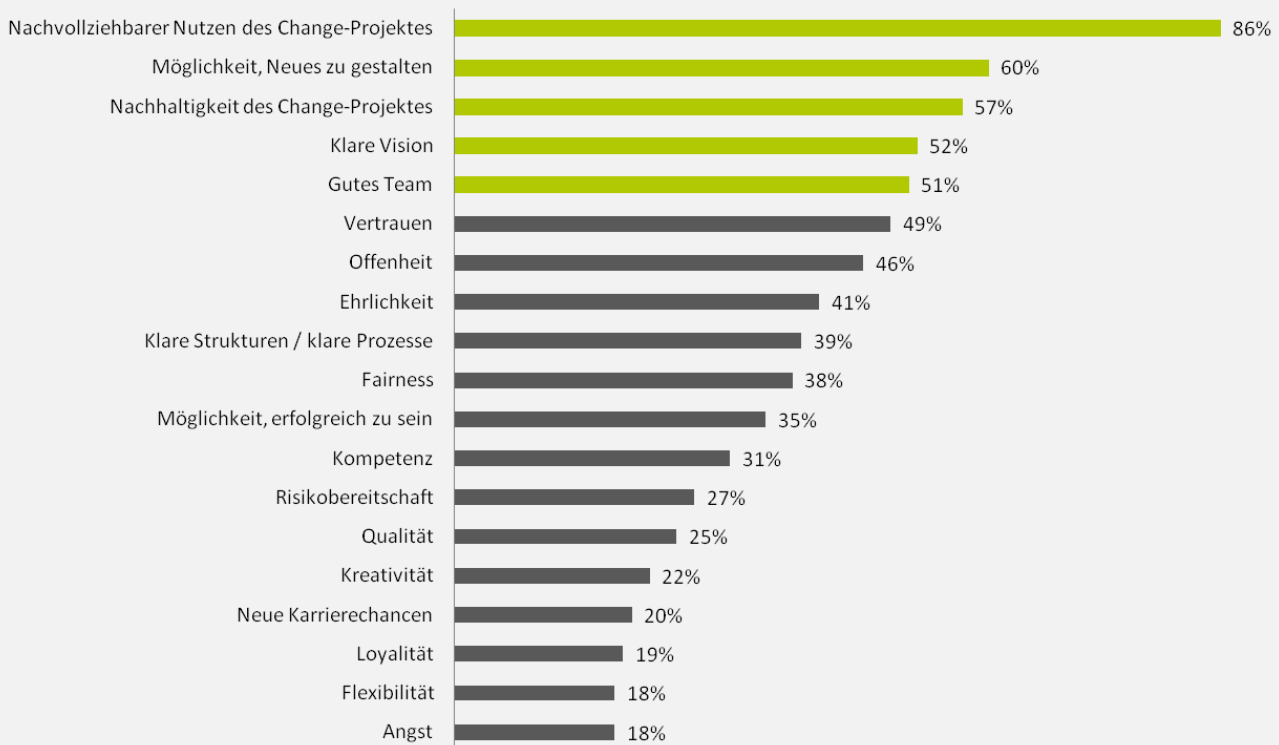
→ *Veränderung braucht Zeit – Akzeptanz braucht schnelle Erfolge und Erfolge machen Spaß.*

Wie gut werden die Bedürfnisse in Ihrem Unternehmen in einer Change-Situation erfüllt?



61% der Befragten mangelt es an **Klarheit** und **Transparenz** im Change. Das spricht für eine bislang nicht ausreichend gestaltete Change-Kommunikation über alle Phasen der Veränderung. Die **Wertschätzung** kommt ebenfalls zu kurz, das gilt insbesondere für bislang die geleisteter Arbeit.

Was wäre für Sie ein „must have“, um motiviert, engagiert und mit Freude ein Change-Projekt zu unterstützen?

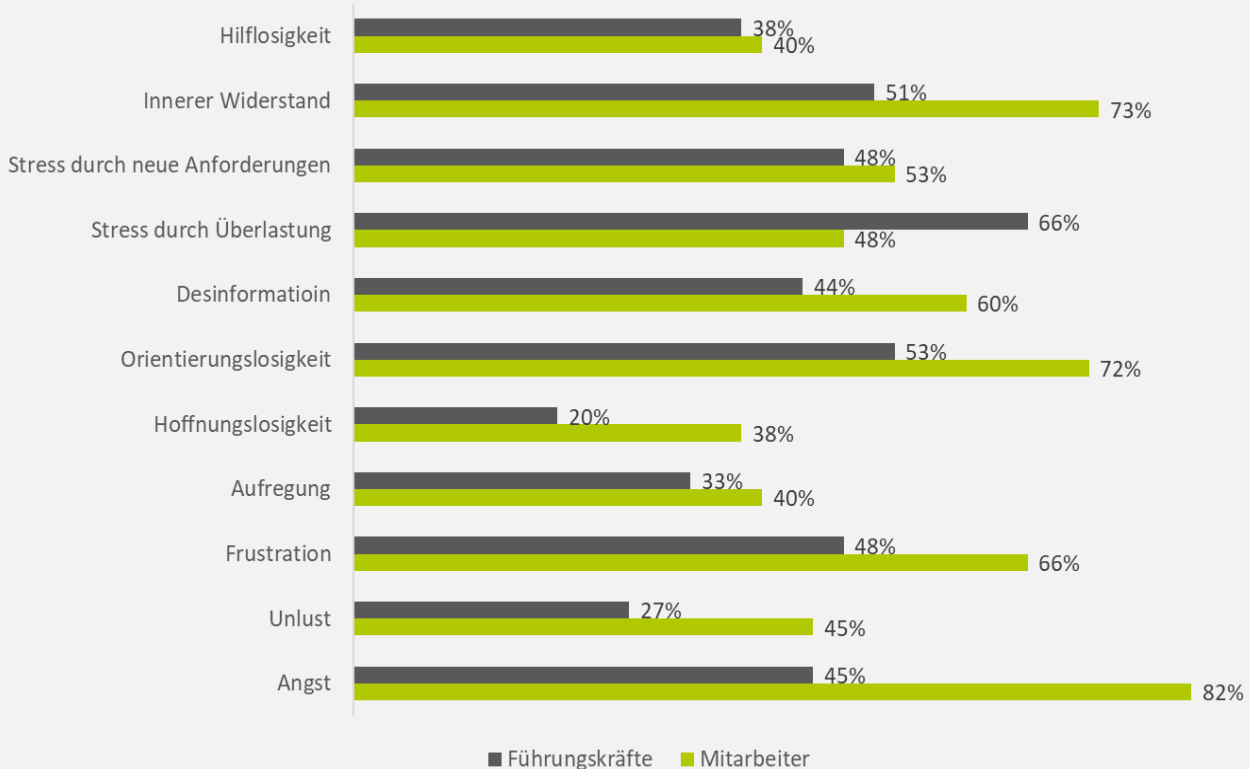


Ein **nachvollziehbarer Nutzen** des angestrebten Veränderungsvorhabens ist mit Abstand der wichtigste Treiber, um Menschen für den Change zu motivieren. Die „**Change-Story**“ gewinnt im Rahmen eines professionellen **Change-Kommunikations- und Beteiligungskonzeptes** weiter an Bedeutung.

→ *Stellen Sie mit einer Change-Story“ sicher, dass alle Beteiligten und Betroffenen ein richtiges und umfassendes Verständnis von der Situation haben.*

→ *Prüfen Sie, ob die Menschen ihre Antworten verstanden haben.*

Was bremst Mitarbeiter und Führungskräfte in Veränderungsprozessen am meisten?

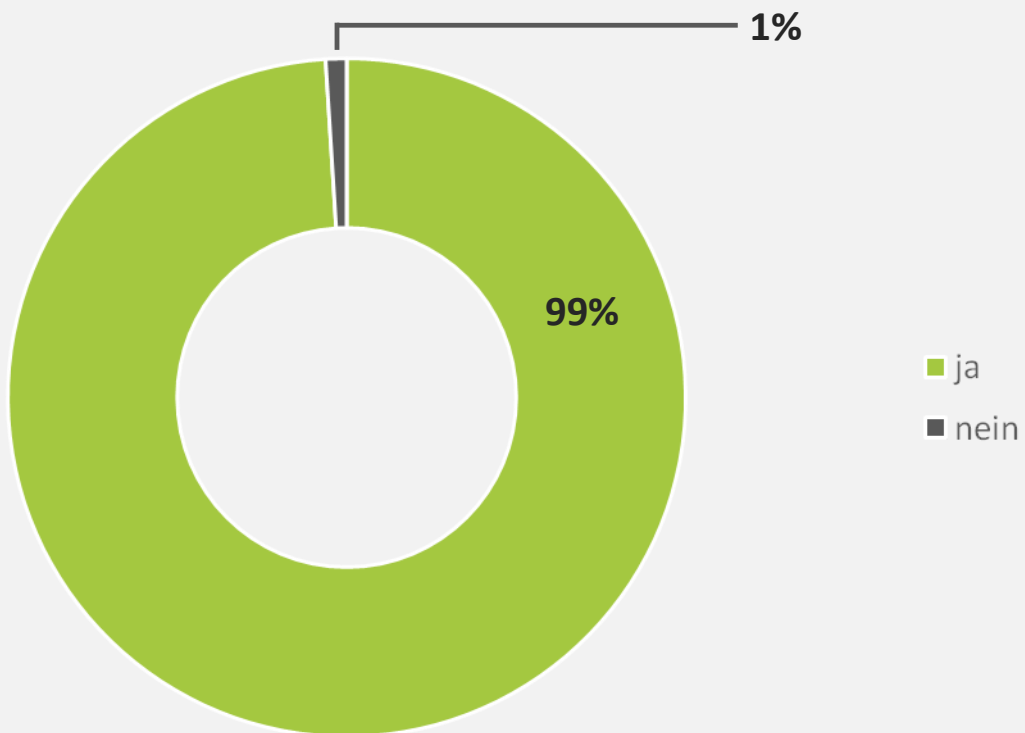


Für **82%** der Mitarbeiter ist Angst der größte Bremser im Change.

Bei den Führungskräften ist es mit **66%** der Stress durch Überlastung.

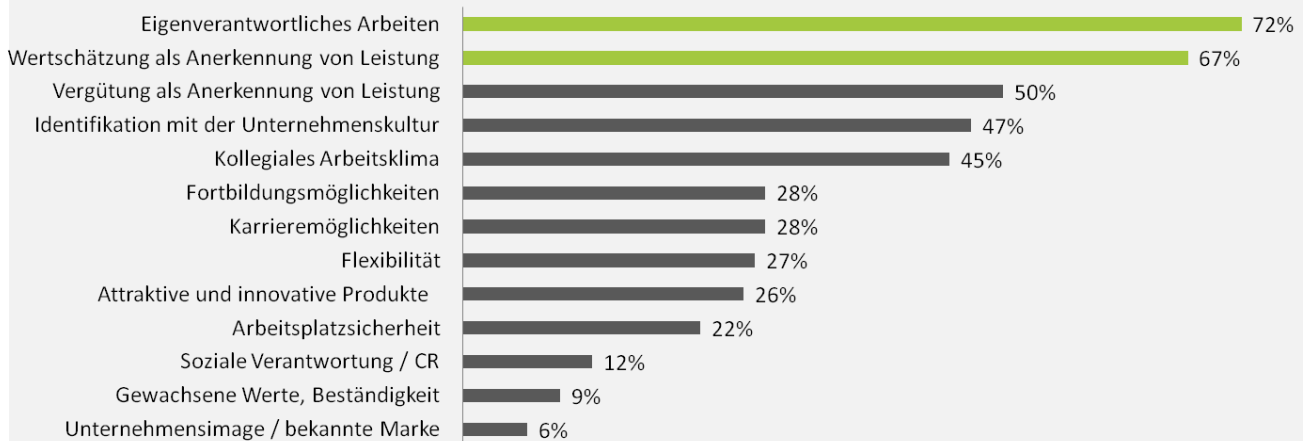
→ *Binden Sie die Beteiligten und Betroffenen früh ein. Die Entwicklung neuer Wege auf ganz persönlicher Ebene braucht Zeit zum Verstehen. Vertrauen ist gefragt - nehmen Sie die Ängste ernst, seien sie offen und verkörpern sie Glaubwürdigkeit. Setzen Sie Prioritäten.*

Kann Change Ihrer Meinung nach Spaß machen?



Für **99%** kann Change dennoch Spaß machen. Diese positive Nachricht sollten die Organisationen nutzen und die Bedürfnisse der Menschen im Veränderungsprozess besser berücksichtigen. Damit existiert eine Chance die Erfolgsquote von Veränderungen deutlich zu steigern.

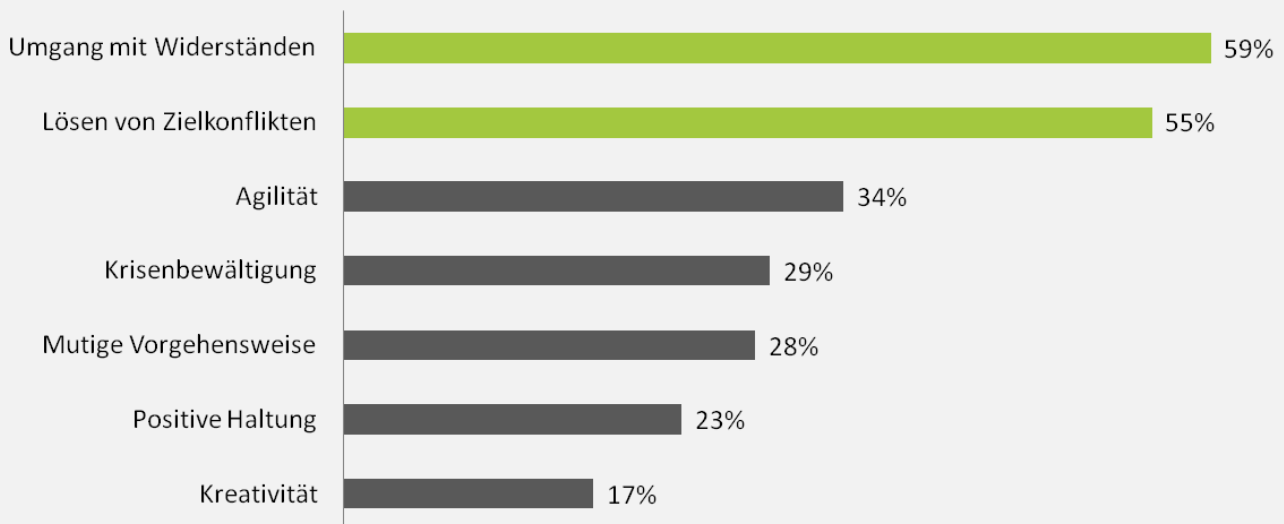
**Wenn Sie morgen ein neue Rolle/Aufgabe annehmen würden,
was wäre Ihnen dann wichtig?**



Mehr **eigenverantwortliches Arbeiten** und mehr **Wertschätzung** (immateriell und materiell) sind die Haupttreiber dafür, dass Menschen neue Rollen und Aufgaben übernehmen.
Die **kulturelle Veränderung** hierzu ist in einigen Organisationen bislang noch **zu wenig fortgeschritten**.

Für jeweils über **50%** der Befragten ist der **Umgang mit Widerstand** und das **Lösen von Zielkonflikten** eines der wichtigsten Qualifizierungsthemen im Change.

Was würden Sie gerne im Zusammenhang mit Veränderungen lernen?



FAZIT:

- **Change-Projekte können Spaß machen**, zumindest glauben aktuell **99 Prozent** aller Befragten daran. Das zeigt, dass die Menschen ganz und gar nicht change-müde sind, sondern dass Change eine positive Herausforderung sein kann.
- Die **verantwortlichen Initiatoren sind gefragt** - Change-Projekte müssen richtig aufgesetzt werden und mit der **passenden Haltung** und dem **richtigen Handwerkszeug** umgesetzt werden.
- **Dialog ist der erste Schlüssel zum Erfolg**. Der Mensch steht im Fokus. Verstehen, was die Menschen im Change wollen und brauchen ist entscheidend. Nur wer die Menschen gewinnt, führt den Change zum Erfolg.
- **Mitarbeiter sind kein Kollektiv** – es ist wichtig, Mitarbeiter individuell wahrzunehmen und ihnen in einem offenen Dialog zu begegnen. Nur so können die Bedürfnisse erkannt und eine beidseitig realistische Erwartungshaltung erarbeitet werden.
- **Führungskräfte sind im Change entscheidenden Übersetzer und Motivatoren**. Sie müssen die Stimmungslagen schnell erkennen und richtig handeln. Das geht nur, wenn sie genau **zuhören** und die **Bedürfnisse des Einzelnen nicht aus dem Auge verlieren**.