

Change-Fitness-Studie 2020/2021

Status quo

4%

der Befragten bewerten ihre Organisation derzeit als „change-fit“.

49%

sind der Meinung, das „schlechtes Management“, „keine passende Haltung bzw. Kultur“ und „veraltete Strukturen“ die Hauptgründe für dieses Ergebnis sind.

Investitionen in die personale Seite des Change

53%

der Befragten investieren nicht mehr als 75.000 € im Jahr in die personale Seite von Veränderungsprojekten.

Herausforderungen

31%

der Befragten sind der Meinung, das vor allem das Top-Management gefordert ist: Sinnstiftung, Unterstützung, Empathie und Glaubwürdigkeit sind nicht ausreichend ausgeprägt. Die Kommunikation muss offener, hierarchieübergreifend und intensiver als bislang praktiziert werden. Und es fehlt an der Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitern im Change.

Zukunftsweisende Change-Praktiken

42%

der Teilnehmenden vertreten die Auffassung, dass zunächst einmal die Change-Basics bezogen auf Kommunikation, Partizipation und Qualifizierung in den Unternehmen vollumfängliche verankert werden sollten.