



# MUTANOVUM

## INHALT

### Aktuelles

- » Ergebnisse des Change-TED No 2
- » 2017: Mehr Change, mehr Anforderungen
- » Change-Monitoring
- » Vier Fragen an Dr. Daniel Knödler, WITTENSTEIN Gruppe

### Tipps und Trends

- » Der persönliche Tipp von Olaf Herbig, Freudenberg IT
- » Die Change Community
- » MUTAREE auf YouTube

### Veranstungshinweis

- » Ausbildung zum Change-Berater
- » Workshop: Change = Stress: Muss das sein?

### Presse

- » Bankinformation, 12/2016
- » Wirtschaftswoche, 31. Dezember 2016
- » return, Magazin für Unternehmensführung und Sanierung 12/2016

## Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Wirtschaft, unsere Gesellschaft und unsere Politik stehen 2017 vor großen Herausforderungen. Wir müssen uns neu ausrichten, anpassen und neue Lösungen entwickeln - der Handlungsbedarf an allen Fronten ist enorm.

Doch nicht nur Organisationen müssen sich kontinuierlich weiterentwickeln: Führungskräfte und Mitarbeiter müssen neben fundierter Fach-Qualifikation Change-Kompetenzen aufbauen, um dem Ruf nach mehr Tempo, höherer Produktivität, gesteigerter Effektivität und permanentem Wandel im Alltag nachzukommen. HR-Abteilungen sind gut beraten, wenn sie in die Change-Qualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren. Mit guten Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können Führungskräfte und Mitarbeiter das notwendige Know-how erlernen, um Veränderungsprozesse nachhaltig erfolgreich und gewinnbringend mitzugestalten.

In unserer jüngsten Umfrage gaben 30 Prozent der Befragten an, dass in ihrem Unternehmen im Jahr 2017 mehr als zehn Veränderungsprozesse parallel geplant sind. Wird Change zum Stressfaktor? Die Gesundheit der Mitarbeiter steht bei der wachsenden Veränderungsdynamik leider nicht im Fokus der Unternehmen. Die Forderung nach permanentem Wandel kann negativen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Vor diesem Hintergrund wäre es für alle Beteiligten gewinnbringend, Risikobewertungen vor, während und nach dem Change durchzuführen und die Ergebnisse in ein Maßnahmenprogramm mit Konsequenzen und Lösungen einfließen zu lassen.

In diesem Sinne wünschen wir viel Vergnügen mit unserem Newsletter – wir hoffen, dass wir Ihnen Inspiration und Anregung für einen „gesunden“ Umgang mit Change geben können.

Ihre  
Claudia Schmidt

### Ergebnisse des Change-TED No 2

70 Prozent der Befragten sind davon überzeugt, dass Change-Projekte oberste Priorität haben – jedoch sagen nur 38 Prozent, dass Change-Projekte wichtiger als das Tagesgeschäft sind. Dieses Ergebnis der aktuellen Mutaree-Umfrage „Wieviel Change ist machbar“ zeigt ganz deutlich das Spannungsfeld auf, in dem Change-Projekte realisiert werden müssen: knappe Ressourcen, Leistungsdruck, Überforderung. 241 Teilnehmer wurden befragt, darunter 191 Führungskräfte. „Alle Befragten sind sich einig: der Erfolg eines Change-Projekts ist von immenser Bedeutung. Doch liegt die größte Herausforderung darin, die Veränderungen so umzusetzen, dass alle davon profitieren – die Kunden, das Management, die Mitarbeiter und die Eigentümer. Laut Umfrage gelingt dies zu selten“, sagt Claudia Schmidt, Geschäftsführerin der Mutaree GmbH.

Weiterführende Informationen und ein Management-Summary der Umfrage finden Sie [hier](#):

### 2017: Mehr Change, mehr Anforderungen

Change Management bleibt ein fester Bestandteil auf der Agenda der Unternehmensführer. Tiefgreifende und breit angelegte Veränderungsprozesse brauchen Zeit, aber natürlich auch schnelle Erfolge in der Umsetzung. Die Herausforderung „Change“ wird vor allem eine Aufgabe der Führungskräfte sein. „Im Rahmen eines Veränderungsprojektes müssen viele Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Position die richtigen Zahnräder bewegen, Lösungen entwickeln und diese im Zusammenspiel umsetzen. Die Hauptperson dabei ist jedoch die Führungskraft, die den Change-Prozess anleitet“, sagt Claudia Schmidt.

Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie [hier](#):

### Change-Monitoring

Viele Veränderungsprozesse scheitern, weil der Mensch nicht im Mittelpunkt steht oder nicht systematisch und professionell eingebunden wird, so ein Ergebnis der aktuellen Mutaree Change-Fitness-Studie 2016. Weiche Parameter wie z.B. das Engagement von Mitarbeitern und Führungskräften oder die veränderungsbedingte Fluktuation von Mitarbeitern werden kaum gemessen. Das führt dazu, dass Widerstände zu spät erkannt und weder richtig adressiert noch offen kommuniziert werden. Das Vertrauen aller Betroffenen in das Veränderungsvorhaben geht verloren und eine Verweigerungshaltung entsteht. Dabei beeinflussen gerade Engagement und Commitment von Mitarbeitern und Führungskräften den gesamten Veränderungsprozess entscheidend. „Die Unternehmen vergeben sich damit die Chance, mittels differenzierter Messungen ihre Veränderungsinitiativen zu professionalisieren. So könnten Fehlentwicklungen rechtzeitig erkannt und gemanagt werden“, erläutert Claudia Schmidt.

Weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie [hier](#):

### Vier Fragen an Dr. Daniel Knödler, WITTENSTEIN Gruppe

Wir haben Dr. Daniel Knödler, Change Manager Corporate Development der Wittenstein Gruppe nach seinen jüngsten Erfahrungen im Rahmen von Change-Projekten befragt. Im Kurzinterview fragte Mutaree nach den besonderen Herausforderungen, möglichen Lösungen und nach speziellen Learnings im Change-Prozess.

[Hier](#) finden Sie das komplette Interview und alle Antworten:

### Der persönliche Tipp von Olaf Herbig, Freudenberg IT

CIO / Member of the global Management Board Freudenberg IT GmbH & Co. KG Weinheim

In der heutigen, extrem schnelllebigen Zeit ist Change Management keine Ausnahme, sondern die Regel. Wir müssen fast rennen, um mit dem Fortschritt und der aktuellen Entwicklung mitzuhalten. Für manche Menschen ist dies einfach, sie lieben die Veränderung, sie lieben diese Geschwindigkeit und wollen nichts anderes mehr. Jedoch hat nicht jeder den Willen oder auch die Kraft, die zum Teil notwendigen Veränderungen mitzugehen und daher ist es umso wichtiger, dass wir mehr denn je aufeinander hören, uns zuhören und die Bedürfnisse des Einzelnen nicht aus den Augen verlieren.

Zwischendurch mal einen Schritt zurücktreten, sich selbst hinterfragen, den Prozess der Veränderung hinterfragen und eine Positionsbestimmung machen ist notwendig und für den Prozess der Veränderung zwingend erforderlich. Ein Change der dazu führt, dass einige Wenige bereits am Ziel sind, während die Anderen noch nicht mal mitbekommen haben, dass es überhaupt losgegangen ist, ist kein Change.

### Die Change Community

Die Change Community wagt sich an die Theorie U heran - Das Ergebnis: Inspiration und zahlreiche Tools

Zum 11. Mal traf sich die internationale Change Community am 24. und 25. November 2016, diesmal beim WDR in Köln. Auf dem Programm stand die Theorie U von Otto Scharmer und der entsprechende Werkzeugkasten. Was passierte? [Ein Rückblick](#) von Olga Rosa, Strategic HR Business Partner, Clinical Diagnostic Group Europe bei Bio-Rad Laboratories.

### MUTAREE auf YouTube

Das sechste Video unserer Reihe „Trends im Change Management“ ist nun verfügbar! Viel Spass und Freude beim Ansehen! [Hier](#) finden Sie das komplette Video.

### Ausbildung zum Change-Berater

Für die Ausbildung zum Change-Berater bietet das MUTAREE-Qualifizierungs-Modell ein Intensivprogramm an. Es bietet Ihnen fundiertes Wissen zur Planung, Steuerung und erfolgreichen Umsetzung von Veränderungsprojekten. Ein hoher Praxisbezug ist durch die erlebten Change-Erfahrungen unserer Berater und Referenten sichergestellt. Sie lernen sowohl theoretische Modelle kennen als auch Tipps aus der Praxis für die Praxis. Wir geben Ihnen das komplette Rüstzeug für ein professionelles Change Management an Hand.

Mehr Informationen rund um die Ausbildung finden Sie [hier](#):

### Workshop: Change = Stress: Muss das sein?

Arbeitsverdichtung, Restrukturierungen und Reorganisationen sind in den Betrieben Routine. Sie verunsichern und beanspruchen Führungskräfte wie Mitarbeiter. Dieser Stress kann zur Minderung der Leistungsfähigkeit führen und langfristig zu psychischen Erkrankung wie z.B. Burnout. Ein erfolgreiches Change Management braucht gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter. Braucht Mitarbeiter, die kompetent mit Stress im Change umgehen. Ziel dieses Workshops ist es, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch eine optimierte Gestaltung der Arbeitsorganisation und -aufgabe zu fördern.

Mehr Informationen zu dem Workshop finden Sie [hier](#):

## Presse

### Bankinformation, 12/2016

Bankinformation, 12/2016

Change Management spielt in der Diskussion um Effizienz und Verschlanung von Prozessen bei Banken eine Rolle, da kurzfristige Kostensenkungen das Problem einer anhaltenden Ertragschwäche allein nicht lösen werden. Sie können sogar wichtige und notwendige Innovationen verhindern, die eine Entwicklung neuer profitabler Geschäftsmodelle ermöglicht hätten.

Mehr Informationen zur Rolle von Change bei Banken finden Sie [hier](#):

### Wirtschaftswoche, 31. Dezember 2016

2017 bleibt das Thema Veränderung oben auf der Agenda – nicht zuletzt wegen der voranschreitenden Digitalisierung. Und dennoch fällt die Erfolgs-Bilanz der Change-Projekte zunehmend schlechter aus: 70 Prozent der Projekte scheitern, so die Ergebnisse der Change-Fitness-Studie von Mutaree, berichtet die Wirtschaftswoche.

Mehr Informationen zur Rolle von Change bei Banken finden Sie [hier](#):

### return, Magazin für Unternehmensführung und Sanierung 12/2016

„Gute Change-Manager brauchen Leidenschaft“, sagt Claudia Schmidt. Doch wie können Change-Manager Problemsituationen in Change-Projekten frühzeitig erkennen und angehen? Wie mutig sind sie dabei? Woran liegt es, dass viele Change-Prozesse in Unternehmen scheitern? Welche Rolle spielen die Mitarbeiter? Was macht eine Führungskraft zum erfolgreichen Change-Manager? Diese Fragen beantwortete Claudia Schmidt im Interview mit return online.

Das komplette Interview mit Claudia Schmidt finden Sie [hier](#):

## Impressum & Kontakt

### Unternehmenskommunikation

Simone Nielsen

Telefon: +49 (611) 334 821 805

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

### MUTAREE GmbH

Dornkratz 1

65207 Wiesbaden-Igstadt

Telefon: +49 (611) 334 821 800

Telefax: +49 (611) 334 821 808

[Kontakt](#)

[Webseite](#)