



Der Change-Newsletter der Mutaree GmbH April 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

Knapp 80 Prozent aller Change-Projekte im deutschsprachigen Raum scheitern – nur jedes fünfte wird erfolgreich abgeschlossen. Diese schlechte Erfolgsquote ist keineswegs neu. Die Ergebnisse der Studienreihe „Change-Evolution 2020“ bestätigen den Change-Projekten seit 2010 eine Erfolgsquote, die konstant unter 25 Prozent liegt. Nun zeigt unsere aktuelle Untersuchung „Ist Change menschlich?“, dass sich jeder zweite Mitarbeiter in Change-Projekten weder ernst genommen noch unterstützt fühlt. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter sind den Organisationen nicht wichtig. Und dabei wünschen sich mit 94 Prozent fast alle Befragten, dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden.



Zahlen, Strukturen, Systeme und Prozesse haben Relevanz – für Menschlichkeit bleibt scheinbar keine Zeit. Doch Veränderungen leben vom Engagement leistungsbereiter und motivierter Mitarbeiter und Führungskräfte.

Wann kommt das in den Köpfen der Entscheider an? Menschen sind Gestalter der Veränderungserfolge. Wer die Märkte von morgen gewinnen will, muss erstmal die Menschen in seinen eigenen Reihen für den unbequemen Weg in eine gemeinsame Zukunft begeistern und gewinnen. Ehrlich gemeinter Dialog ist ein guter Anfang. Bleiben Sie mutig und fangen sie noch heute damit an.

Herzliche Grüße
Ihre Claudia Schmidt

Change-TED No 05: Unternehmen verhalten sich in Change-Projekten eher unmenschlich

„Ist Change menschlich?“ – Diese Frage stellte Mutaree in der jüngsten Change-Untersuchung den 134 Teilnehmern. Die Ergebnisse der Umfrage sind ernüchternd. Ungefähr die Hälfte der Befragten ist der Meinung, dass in ihrem Unternehmen in einer Change-Situation menschliche und individuelle Bedürfnisse so gut wie überhaupt keine Rolle spielen. Jedoch fordern 94 Prozent der Befragten von den Unternehmen gerade im Change Menschlichkeit. Menschlichkeit wird gefordert, findet jedoch offensichtlich nicht statt. Die Kluft zwischen Wunschbild und Realität ist sehr groß und birgt ein enormes Potenzial für Unzufriedenheit und Frustration. Das ist gefährlich, denn der allerwichtigste Faktor für ein erfolgreiches Change-Projekt sind motivierte Menschen. Unternehmen sollten schnellst möglich ihren Kurs korrigieren und die Menschen in den Mittelpunkt rücken, ansonsten müssen sie langfristig nicht nur um erfolgreich abgeschlossene Veränderungsprojekte bangen, sondern auch um ihr wertvollstes Gut.

Ist Change menschlich?



[Hier](#) finden Sie die Ergebnisse des aktuellen Change-TED 05 „Ist Change menschlich“.

Change-Management: seit 2010 mit schlechter Erfolgsquote

Seit knapp zehn Jahren untersucht Mutaree im Rahmen des Forschungsprojektes Change-Evolution 2020 alle zwei Jahre umfassend die Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft der Unternehmen. In all den Jahren war die gemessene Erfolgsquote der Change-Projekte konstant niedrig. Sie schwankte zwischen lediglich 20 und 25 Prozent. Im Jahr 2010 waren 88 Prozent der Befragten der Meinung, dass die Mitarbeiter gerne veränderungsrelevante Vorgaben umsetzen. Diese hohe Bereitschaft wurde seither nicht mehr erreicht. 2012 standen 77 Prozent der Mitarbeiter hinter den Change-Vorhaben, 2014 waren es 78 Prozent. 2016 sank die Anzahl auf 71 Prozent und 2018 lag sie bei 79 Prozent. Hinzu kommt, dass den Studienergebnisse zu folge die Mitarbeiter im Jahr 2010 deutlich besser in Change-Projekte eingebunden waren als heute. 2010 fühlten sich 61 Prozent der Mitarbeiter gut eingebunden, während in der aktuellen Studie nur noch lediglich 38 Prozent dieser Meinung sind. Spätestens jetzt müssten Organisationen reagieren. Gescheiterte Change-Projekte bedeuten verschwendete Ressourcen und frustrierte Mitarbeiter. Change-Management kann man sich nicht einfach aus dem Ärmel schütteln – es muss ernst genommen werden. Nur ein höheres Maß an Professionalität im Umgang mit Change bringt den Erfolg.

Lesen Sie [hier](#) mehr über die Ergebnisse der fünf Change-Fitness-Studien im Jahresvergleich.

CHANGE it: Die neue Change-Ausbildung von Mutaree

Obwohl Veränderungsprozesse in allen Organisationen allgegenwärtig sind, ist das Maß an Professionalität des Change-Managements noch immer erstaunlich gering. Zu viele Change-Vorhaben gelingen nicht, weil die betroffenen Führungskräfte und Mitarbeiter zu wenig Change-Know-how besitzen. Mit all unserer Praxiserfahrung haben wir die neue Change-Ausbildung „Change it! Zukunft erfolgreich gestalten“ konzipiert. Mindset, Wissen und Kompetenz stehen dabei im Fokus. Das flexible und offen Ausbildungsangebot richtet sich an alle, die Interesse und Lust an Entwicklung, Gestaltung und Begleitung von Veränderungen haben.



Lesen Sie [hier](#) mehr über unser neues Ausbildungsprogramm CHANGE it! Zukunft erfolgreich gestalten.

Change in einem Satz – der Expertenbeitrag:

„Et blieb nix, wie et woor.“

(Jürgen Döll, Digital Transformation Shaman, Microsoft)

[Hier](#) finden Sie das Kurzinterview mit Jürgen Döll zum Thema Change.



Hochschule
für angewandtes
Management^{FH}

Claudia Schmidt spricht auf dem 6. Coaching-Kongress am 17. und 18. Mai 2019 in Ismaning bei München

Unter dem Leitmotto “Coaching in disruptiven Veränderungsprozessen” geben in diesem Jahr auf dem Coaching-Kongress der Hochschule für angewandtes Management etwa 30 Referentinnen und Referenten einen exklusiven Einblick in Konzepte, Theorien und vor allem in die praktische Anwendung. Seien Sie dabei und diskutieren Sie mit, wie Coaching in komplexen, unvorhersehbaren Veränderungsprozessen gestaltet werden kann.

[Hier](#) finden Sie weitere Informationen zum Coaching-Kongress am 17. und 18. Mai 2019.

Mutaree auf YouTube zur Entwicklung einer Change-Management-Architektur

Change-Projekte sind so divers wie die Organisationen selbst. Es gibt keine allgemeingültige Schablone, die das gute Gelingen garantiert. Veränderungsvorhaben sind jedoch in einem deutlichen Vorteil, wenn ein maßgeschneidertes Konzept erarbeitet wurde. Ein Change-Projekt ist wie ein Hausbau. Das Fundament muss zu den lokalen Gegebenheiten passen, das Material stimmig, stabil und belastbar sein, das Design muss den Vorstellungen der Menschen entsprechen, die Statik stimmen. Eine individuelle Change-Architektur beachtet alle Parameter und orchestriert sie zu einem großen stimmigen Ganzen.



MUTAREE
THE CHANGE COMPANY

Entwicklung einer
Change-Management-
Architektur

Erfahren Sie [in diesem Video hier](#) mehr von Claudia Schmidt zum Thema "Change-Management-Architektur".

Spot-On: WirtschaftsWoche

Die WirtschaftsWoche berichtete am 12. März umfassend über die Ergebnisse der aktuellsten Mutaree-Befragung „Ist Change menschlich?“. Der Artikel beschäftigte sich vor allem mit den drei Stellgrößen, die unserer Untersuchung zufolge über Erfolg oder Misserfolg eines Change-Projekts entscheiden: 1. Aktives Zuhören und kontinuierlicher Dialog, 2. Überprüfung ob die Informationen wie vom Sender gewollt bei den Empfängern angekommen sind und 3. Laufendes Monitoring.

Den kompletten Artikel finden Sie [hier](#) bei der WirtschaftsWoche.

Spot-On: Personalwirtschaft

HR vor der Zeitenwende – titelte die Personalwirtschaft in der März-Ausgabe ihre Berichterstattung über das Experten-Gespräch zum Thema Change-Management, an dem Claudia Schmidt teilnahm und das sich in weiten Teilen um die Fragestellung drehte, wie Organisationen die Brücke zwischen Altem und Neuem bauen können. Die größte Schwierigkeit liege dabei vor allem darin, dass mit den alten Geschäftsmodellen das Geld verdient werde und zugleich die Zukunft finanziert werden müsse. „Es ist für Unternehmen eine Herausforderung, Innovationen zu entwickeln und gleichzeitig das Tagesgeschäft nicht zu vernachlässigen“ wird Claudia Schmidt zitiert.

Den kompletten Artikel der Personalwirtschaft finden Sie [hier](#).

Was würden Sie gerne in weiteren Ausgaben von Mutanovum lesen?
Welche Change-Themen sind für Sie von Interesse? Wir freuen uns sehr über Ihre Anregungen, Ideen, Wünsche oder Fragen, die Sie uns gerne an info@mutaree.com senden können.

Impressum & Kontakt

Dornkratz 1
65207 Wiesbaden-Igstadt
Telefon: +49 (611) 334 821 800

Unternehmenskommunikation
Simone Nielsen
Telefon: +49 (611) 334 821 805
E-Mail: s.nielsen@mutaree.com