

Der allgegenwärtige Change

95% der 408 Teilnehmer der Studie waren bereits in Veränderungsprojekte involviert. HIGH CHANGER (Erfolgsquote ihrer Veränderungsinitiativen liegt zwischen 75-100%) legen insbesondere bei Projekten der strategischen Neuausrichtung großen Wert auf eine erfolgreiche Abwicklung. Damit setzen sie auf die Annahme, dass diese eine Sog- und Strahlwirkung auch auf weitere Projekte besitzen. NUR 20% sind High Changer.



Haltung

Stehen Mitarbeiter und Führungskräfte den zukünftigen Anforderungen und Veränderungen positiv gegenüber und gestalten diese aktiv mit, drückt sich dies in der Veränderungsbereitschaft aus. Eine tragfähige Unternehmenskultur stärkt diese positive innere Haltung.

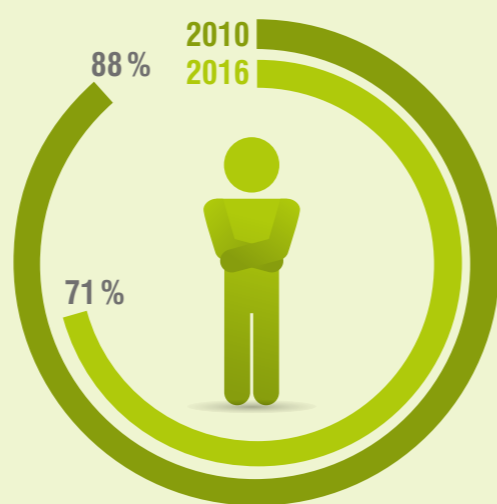
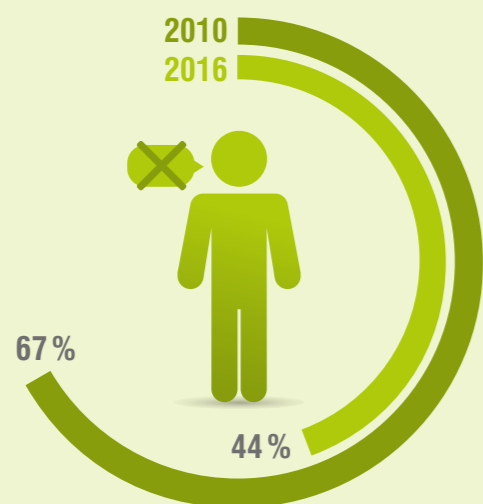


Handwerk

Change Management ist in Unternehmen längst keine reine Projektaufgabe mehr, sondern als Handwerk = Können und Profession institutionalisiert. Der Wandel wird professionell mit hoher Methodenkompetenz gesteuert.

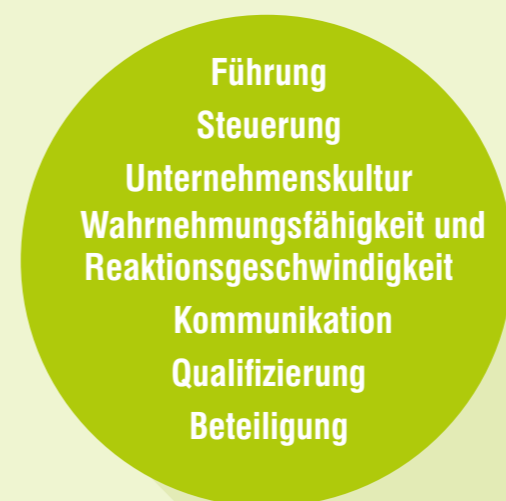
CHANGE-FITNESS-STUDIE 2016

Wie Haltung und Handwerk die Change-Fitness heute und morgen beeinflussen



Klassische Change-Management-Hebel geraten ins Wanken

Die feste Größe der Unternehmenskultur als veränderungsfördernde Komponente ist ins Wanken geraten: Offene und transparente Kommunikation – Fehlanzeige! 2010 bestätigen noch 67%, dass auch über Risiken kommuniziert wird, 2016 sind es nur 44%. Veränderungsrelevante Vorgaben werden durch die Mitarbeiter weniger umgesetzt als noch in den Vorjahren. Damit manifestiert sich seit 2010 ein stetig rückläufiger Trend, waren es zu Beginn noch 88% Zustimmung, so gaben 2016 nur noch 71% an, dass Mitarbeiter die veränderungsrelevanten Vorgaben umsetzen.



Change-Fitness

Der Erfolg von Veränderungen und damit die Change-Fitness von Unternehmen bemisst sich anhand von sieben Parametern: Wahrnehmungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit, Unternehmenskultur, Führung, Steuerung, Kommunikation, Beteiligung und Qualifizierung. Drei Hierarchiestufen eines Unternehmens (Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter) bewerten den Status aus ihrem Erleben heraus.

