



Der Change-Newsletter der Mutaree GmbH Mai 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

Führungskräfte stehen mehr denn je unter Druck: Das Alltagsgeschäft muss laufen, die Zahlen müssen stimmen. Zeitgleich sind Leader dafür verantwortlich, das Team, die Prozesse und die Strukturen kontinuierlich anzupassen, zu optimieren und auf die Zukunft auszurichten. So manche Situation und Entscheidung kann dabei für Führungskräfte äußerst unbequem, gar schwer sein und dennoch müssen sie stets für das Team als überzeugender Motivator, Multiplikator, Moderator und Coach funktionieren. Dafür brauchen sie die richtigen Kompetenzen und die notwendige innere Haltung. Vor allem aber brauchen sie eine gute Unterstützung aus dem Personalbereich.



HR könnte gerade in Change-Situationen für Führungskräfte und Mitarbeiter mehr Support leisten, wenn die Personalabteilungen die Bedürfnisse der Belegschaft besser kennen und darauf eingehen würden. Mitarbeiterorientierung ist ein ernstzunehmender Erfolgsfaktor. In unserer heutigen Zeit werden die Unternehmen erfolgreich sein, die Führungskräfte und Mitarbeiter verstehen, ernst nehmen und sie für Veränderungen motivieren und qualifizieren.

Herzliche Grüße
Ihre Claudia Schmidt

Change-Learning = Lifelong-Learning

Führungskräfte und Mitarbeiter leiden unter schlecht gestalteten Veränderungsprozessen. Je kompetenter alle Beteiligten mit den Veränderungen umgehen können, um so einfacher und erfolgreicher können die verschiedenen Herausforderungen einer Change-Situation bewältigt werden. Lernbereite Führungskräfte und Mitarbeiter können natürlich in Weiterbildungsmaßnahmen das notwendige Know-how und das richtige Handwerkszeug dazu erlernen. Immens wichtig ist es jedoch, direkt im Change zu lernen.

Veränderungsprojekte profitieren enorm von einer kontinuierlichen Reflexion. So kann aus den einzelnen Projektschritten ein Learning erzielt werden, das direkt in die weitere Gestaltung des Changes einfließen kann. Change-Lösungen können nicht verallgemeinert oder verordnet werden, sie müssen flexibel sein, situationsbezogen justiert und für die konkreten Fragestellungen immer wieder neu angepasst werden.

[Hier](#) können Sie mehr über die Herausforderungen und Chancen für das Change-Management lesen.



Widerstände und Zielkonflikte fordern Führungskräfte heraus



Auf die Frage, was Führungskräfte für künftige Change-Projekte gerne lernen möchten, gaben 53 Prozent in der jüngsten Mutaree-Untersuchung an, dass sie gerne im Umgang mit Widerständen wachsen möchten. 51 Prozent möchten künftig gerne Zielkonflikte besser lösen. Widerstand und Zielkonflikte sind zentrale Elemente in Veränderungsprozessen. Ein souveräner und professioneller Umgang sind damit für die Führungskräfte als Person, aber auch in ihrer Rolle wichtig. Doch gerade hier sieht mehr als die Hälfte der befragten Führungskräfte derzeit noch ein Defizit.

Weitere Ergebnisse aus dem Mutaree Change-TED 04 finden Sie [hier](#).

Die Verantwortung von HR in Change-Prozessen

Welche Kompetenzen, welches Verhalten aber vor allem welche Haltung benötigt das Unternehmen in Zukunft bei Führungskräften und Mitarbeitern? Dies zu erkennen ist Aufgabe der Personalabteilung.

Das setzt voraus, dass HR das Geschäftsmodell umfassend versteht und wachsam die Entwicklungen im Unternehmen begleitet. Nur so kann der Personalbereich dafür sorgen, dass die Belegschaft zum richtigen Zeitpunkt durch zielführende Weiterbildungsmaßnahmen über die richtigen Kompetenzen und vor allem die gefragte Change-Fitness verfügt. Die Personalabteilungen müssen lernen, Mitarbeiter und Führungskräfte nicht nur als schlichte Ressource zu betrachten, sondern sie als Kunden wahrzunehmen, wertzuschätzen und zu behandeln. Nur so kann HR sicherstellen, dass sie für Leistungsträger auch in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt die Rahmenbedingungen schaffen, damit sie langfristig zufriedene Mitarbeiter bleiben.

[Hier](#) können Sie mehr über die neue Verantwortung von HR lesen.



Führung im Change: Leader oder Manager?

Führungskräfte haben unterschiedliche Talente, Charaktere und Präferenzen und sind nicht für jede Change-Situation gleich gut prädestiniert. Organisationen, die jeweilige Veränderungssituation richtig begreifen und die unterschiedlichen Skills der Führungskräfte gut kennen, können Change-Projekte personell optimal besetzen.

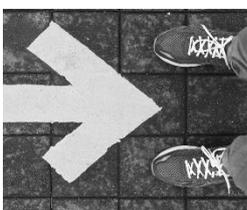
[Hier](#) können Sie mehr über die Unterschiede von Veränderungsprojekten, die daraus resultierenden Herausforderungen für die Führungskraft und über die Vorteile eines Führungstandems und die Möglichkeiten einer Staffelübergabe im Projektverlauf lesen.

**„Change ist eine permanente Herausforderung –
durch die erfolgreiche Bewältigung wird Zukunft gestaltet.“**

(Frank Prywer, Leiter der Abteilung Strategische Unternehmensentwicklung, ZDF)

[Hier](#) finden Sie das Kurzinterview mit Frank Prywer zum Thema Change.

Mutaree auf YouTube



MUTAREE
THE CHANGE COMPANY

Optimale Führung
im Change

Die passende Führungskraft kann in einer Change-Situation den entscheidenden Unterschied machen. Nach wie vor scheitern zu viele Change-Projekte - manchmal auch auf Grund einer falschen Besetzung. Je besser eine Führungskraft mit ihren Kompetenzen und Stärken zu den spezifischen Herausforderungen einer Veränderungssituation passt, desto besser ist das Change-Ergebnis.

Erfahren Sie [in diesem Video hier](#) mehr zum Thema "Optimale Führung im Change".

Spot-On: Mutaree in der Presse Personalwirtschaft

"Change-Projekte könnten Spaß machen, wenn ...(...) die Bedürfnisse der Mitarbeiter wesentlich stärker berücksichtigt würden. Gefragt seien Klarheit und Transparenz, Beteiligung, Wertschätzung, Sinnhaftigkeit und Orientierung. Claudia Schmidt rät dazu, deutlich mehr Zeit in Veränderungsprojekte zu investieren und in den Dialog mit den Mitarbeitern zu gehen, die in instabilen Phasen Halt und Orientierung bräuchten", so die Personalwirtschaft.

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

Spot-On: Mutaree in der Presse wiwo.de/managementblog

"Change-Projekte hätten Erfolge, wenn endlich ein Manager mit den Mitarbeiter reden würden. (...) Die vier entscheidenden Faktoren im Change sind: Zeit, Dialog, Ehrlichkeit und Souveränität. (...) Claudia Schmidts Tipp für Vorgesetzte: Verbannen Sie die eigene Espressomaschine aus ihrem Chefszimmer und gehen Sie in die Kaffeeküche, sprechen Sie mit denen, die ihre Karriere befördern (und Boni sichern) sollen: ihren Mitarbeitern", so im Management-Blog der Wiwo zu lesen. ¹

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

Ihre Meinung interessiert uns!

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

Mutaree GmbH Unternehmenskommunikation
Dornkratz 1 Simone Nielsen
65207 Wiesbaden-Igstadt Telefon: +49 (611) 334 821 805
Telefon: +49 (611) 334 821 800 E-Mail: s.nielsen@mutaree.com