



## INHALT

### Aktuelles

- » Digitalisierung: Neue Strategien und Führungskompetenzen müssen her
- » Change-Fitness-Studie: Der Countdown läuft

### Tipps und Trends

- » Wir qualifizieren Sie im Change Management
- » MUTAREE auf YouTube
- » Aktives Sponsorship macht Veränderung erfolgreich
- » Aus der Lesecke: Buchempfehlung zu agilen Change Methoden

### Presse

- » Das kommt auf Führungskräfte zu

## Sehr geehrte Damen und Herren,

die Digitalisierung ist in aller Munde und bringt viele Veränderungen mit sich – gerade in der Wirtschaft. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, ob und wie wir für diese Veränderungen gewappnet sind.

Für uns ist klar, dass gerade solche schwerwiegenden Veränderungen wie die der Digitalisierung – aber auch kleinere – gründlich begleitet werden müssen, damit sie erfolgreich und nachhaltig in Unternehmen verankert werden können. Dabei sind Führungskräfte natürlich entscheidend – sei es als Sponsor oder auch Umsetzer der Veränderung. Welche Kompetenzen Führungskräfte dafür benötigen, haben wir in einer Kurzbefragung herausgefunden. Außerdem geben wir Ihnen ein paar nützliche Tipps an die Hand, wie Sie Führungskräfte zu aktiven und sichtbaren Unterstützern machen können.

In diesem Sinne wünschen wir viel Vergnügen bei der Lektüre unseres Newsletters!

Ihre

Claudia Schmidt

### Digitalisierung verlangt neue Strategien und Führungskompetenzen

Die digitale Transformation scheint in den Unternehmen angekommen zu sein. Vier von fünf Teilnehmern unserer Befragung „Change TED“ gaben an, dass aufgrund der digitalen Transformation eine strategische Neuausrichtung für Unternehmen unumgänglich ist. Wir haben 79 Top-Führungskräfte verschiedener Branchen zu den Einflüssen der Digitalisierung und zu den Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungen befragt.

Führungskräfte werden durch Veränderungen wie die der digitalen Transformation vor vielfältige Herausforderungen gestellt. Dazu benötigen das Top- und das mittlere Management unterschiedliche Kompetenzen. 72 Prozent der Teilnehmer sehen die Vermittlung und Kommunikation von Visionen als wichtigste Fähigkeit eines Topmanagers, gefolgt von strategischem Denken mit 59 Prozent und Entscheidungsfähigkeit mit 39 Prozent. Beim mittleren Management führt die Mitarbeitermotivation als entscheidende Fähigkeit das Ranking mit 59 Prozent an. Auf Platz zwei und drei folgen die Vermittlung und Kommunikation der konkreten Konsequenzen (44 Prozent) sowie das Projektmanagement (36 Prozent). Das verdeutlicht die unterschiedlichen Aufgaben der Führungskräfte: Während das Topmanagement auf übergeordneter Ebene die Prozesse entscheidet und lenkt, setzt das mittlere Management sie um und sorgt für die nachhaltige Verankerung bei allen Mitarbeitern.

Bei wichtigen Veränderungsprojekten wie der digitalen Transformation muss man die unterschiedlichen Anforderungen an die Führungskräfte unbedingt transparent machen. Nur so kann sichergestellt werden, dass sie ihre Rollen im Projekt richtig erfüllen und das Projekt zum Erfolg wird. Natürlich benötigen die Führungskräfte neben den genannten Skills auch Offenheit Neuem gegenüber und Mut, um den anstehenden digitalen Veränderungen gewachsen zu sein.

#### Folgen in den Branchen unterschiedlich gewichtet

Laut den Teilnehmern eröffnen die Digitalisierung und die damit verbundenen Technologien neue Potenziale und Märkte und stärken die Innovationskraft. Im Dienstleistungssektor werden die durch die Digitalisierung entstehenden Potenziale stärker gewichtet als im produzierenden Gewerbe. Das sieht die steigende Innovationskraft als zweitwichtigste Folge der Digitalisierung.

In den verschiedenen Branchen ist man sich größtenteils einig, dass durch die digitale Transformation neue Produkte ermöglicht werden und dass ein größeres Wettbewerbsumfeld entsteht. Rund sieben Prozent der Befragten geben aber an, dass die Digitalisierung in ihrer Branche nur wenig oder gar keinen Einfluss hat.

#### Wollen Sie mehr wissen?

Sie erreichen uns per E-Mail unter [info@mutaree.com](mailto:info@mutaree.com) oder telefonisch unter 0611 334 821 800.

### Change Fitness Studie: Der Countdown läuft

Für die vierte Auflage der Change Fitness Studie, die von MUTAREE in Zusammenarbeit mit Prof. Sonja A. Sackmann durchgeführt wird, laufen gerade die Befragungen. [Zur Studie](#)

### Wir qualifizieren Sie sich im Change Management

Wir bieten verschiedene Workshops und Trainings, in denen Sie sich in einzelnen Modulen oder in einer Intensiv-Ausbildung mit verschiedenen Themen des Change Managements näher befassen können. [Hier erfahren Sie mehr.](#)

### MUTAREE auf YouTube: Ziel und Methoden im Change Management

Der dritte Beitrag unserer Reihe zu Trends im Change Management. Sie erfahren, warum gerade in Veränderungsprozessen Kommunikation so wichtig ist. [Zum Video.](#)

### Fünf Taktiken zu aktivem Sponsorship durch Führungskräfte

Unser Partner ProSci hat basierend auf Umfragen verschiedene Taktiken entwickelt, mit denen man Führungskräfte zu aktiven Projektensoren machen kann.

#### 1. Unterstützen Sie im Hintergrund den Sponsor in seiner Rolle

Die wichtigste Taktik ist die Unterstützung des Sponsors mit Action Plans, vorbereiteten Materialien und dem Vereinbaren von Terminen. Wenn das Change-Management-Team Roadmaps für die Führungskraft erstellt, Vorlagen für die Kommunikation liefert und dafür sorgt, dass sie immer wieder beim aktiven Support des Projekts wahrgenommen wird, zum Beispiel bei Veranstaltungen, stellen sie sicher, dass die Führungskraft als Unterstützer der Veränderung sichtbar ist und bleibt.

#### 2. Stehen Sie den Sponsoren als Sparring-Partner zur Seite

Ein Sponsor muss wissen, was seine Rolle eigentlich umfasst. Daher ist es wichtig, der Führungskraft genau zu erklären, was effektives Sponsorship umfasst und was man von ihr erwartet. Außerdem muss man der Führungskraft Werkzeuge und auch regelmäßigen Austausch bieten. Dazu ist allerdings eine Vertrauensbasis von Nöten, die zuallererst gebildet werden sollte.

#### 3. Treffen Sie sich regelmäßig mit dem Sponsor

Regelmäßige Treffen stellen sicher, dass das Projekt für den Sponsor präsent bleibt. In solchen Terminen sollten Projekt-Updates und -fortschritte, Kernbotschaften, Fragen und Erfolge diskutiert werden. Außerdem bieten sie sich auch für direktes Feedback zur Unterstützung der Führungskraft an.

#### 4. Stellen Sie sicher, dass der Sponsor im direkten Austausch mit den Mitarbeitern steht

Nur durch direkten Austausch zum Beispiel in Gesprächen, Mails, Videos wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter die Führungskraft auch wirklich als aktiven Unterstützer und Befürworter der Veränderung wahrnehmen.

#### 5. Machen Sie den Sponsor für seine Rolle verantwortlich

Indem Sie beim Sponsor ein Verantwortungsgefühl für seine Rolle wecken, binden Sie ihn an das Projekt. Dazu können Sie zum Beispiel das Projekt mit den eigenen Interessen der Führungskraft oder den KPIs verbinden.

## Sie wollen mehr wissen?

Dann wenden Sie sich gern direkt an uns unter [info@mutaree.com](mailto:info@mutaree.com) oder telefonisch unter 0611 334 821 800.

Weitere Informationen dazu finden Sie bei unserem Partner [ProSci](#).

## Aus der Lesecke: Buchempfehlung zu agilen Change Methoden

Frederic Laloux beschreibt in seinem Buch „Reinventing Organizations“ unterschiedlichste Unternehmen, die komplett neue organisationale Designs, Strukturen und Führungsarten praktizieren. Seine Analyse ergab, dass diese unabhängig voneinander entstandenen neuartigen organisationalen Designs ähnlichen Prinzipien, Regeln und Prozessen folgen. [Hier finden Sie weitere Infos zum Buch.](#)

## Presse

### Das kommt auf Führungskräfte zu

Vier von fünf Führungskräften sehen eine strategische Neuausrichtung aufgrund der Digitalisierung als unausweichlich an. Haufe.de zitiert in einem Artikel die Ergebnisse des Change TED und geht dabei auf die Anforderungen an Führungskräfte ein.

**Haufe.de | Oktober 2015**

[Zum Artikel](#)

## Impressum & Kontakt

### Unternehmenskommunikation

Erik Bethkenhagen

Telefon: +49 (611) 334 821 805

E-Mail: [e.bethkenhagen@mutaree.com](mailto:e.bethkenhagen@mutaree.com)

### MUTAREE GmbH

Dornkratz 1

65207 Wiesbaden-Igstadt

Telefon: +49 (611) 334 821 800

Telefax: +49 (611) 334 821 808

» [Kontakt](#)

» [Webseite](#)

[zurück zum Inhalt](#)