



Der Change-Newsletter der Mutaree GmbH Dezember 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

Weihnachten – war das nicht irgendwann einmal ein Sinnbild für Hoffnung und Menschlichkeit? Wie alle Jahre wieder, scheint auch dieses Jahr alles im weihnachtlichen Licht zu glänzen. Doch manchmal trügt der Schein: Wir haben in unserer jüngsten Untersuchung die Change-Praxis unter dem Aspekt von Ethik und Moral betrachtet. Das Ergebnis ist leider glanzlos. Neben einem enormen Erfolgsdruck sprechen sich mehr als die Hälfte der Befragten dafür aus, dass es in Change-Projekten an Fairness und Transparenz mangelt. 76 Prozent wünschen sich am Meisten Wertschätzung – doch 72 Prozent sagen, dass es im Change gerade daran am Allermeisten mangelt.

Müssen menschliche Werte und ethische Grundprinzipien wirklich dem wirtschaftlichen Erfolg weichen? Zwingt die Wettbewerbssituation die Organisationen zu diesem Mindset, bei dem Sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter riskieren?



Wenn wir heute nicht anfangen, zu begreifen, dass es die Menschen sind, die eine Organisation tragen, verändern und erfolgreich machen können und wir sie allein aus diesem Grund wertschätzen müssen, so müssen wir mit gravierenden Folgen sowohl für den einzelnen Menschen als auch die ganze Organisation rechnen. Wir können nicht unendlich Raubbau betreiben und die Augen vor dem Wesentlichen verschließen.

In diesem Sinne hoffe ich, dass Sie in unserer neuen Ausgabe der Mutanovum Anregungen und interessante Anhaltspunkte für Ihre eigene Change-Praxis finden. Darüber hinaus möchte ich Ihnen aber von Herzen ein schönes Weihnachtsfest wünschen und allen mehr Mut zu mehr Menschlichkeit! Kommen Sie gut ins neue Jahr, wir freuen uns, mit Ihnen in Kontakt zu bleiben.

Herzliche Grüße
Ihre Claudia Schmidt

Claudia Schmidt auf dem kommunalpolitischen Kongress der OÖVP Veränderungsmanagement in der öffentlichen Verwaltung

Claudia Schmidt gab am 23. November 2019 auf dem kommunalpolitischen Kongress der Oberösterreichischen Volkspartei einen Workshop zum Thema „Veränderungsmanagement in der öffentlichen Verwaltung und die Rolle von kommunalpolitischen Entscheidungsträgern in diesem Prozess“. Im Zentrum des Workshops standen praktische Herangehensweisen an die komplexen und vielschichtigen gesellschaftlichen Zukunftsherausforderungen und Querschnittsaufgaben der Kommunalpolitiker.

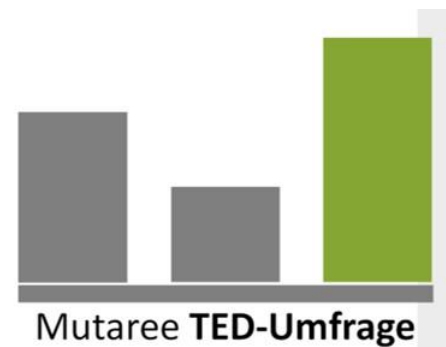
Neben dem Gastgeber Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer nahm auch Bundesparteiobmann Sebastian Kurz an der Veranstaltung teil.



v.l.: Sebastian Kurz, Claudia Schmidt, Thomas Stelzer.
Bildquelle: OÖVP

Change-TED 06: „Verlieren wir im Change Ethik und Moral?“ Ein erster Blick auf die neuen Ergebnisse

Unternehmen stehen konstant unter enormem Erfolgsdruck. Sie müssen wachsen, überdurchschnittlich gut sein und sich permanent weiterentwickeln. Dabei werden die Grenzen des scheinbar Machbaren oftmals übertreten. Mutaree hat 235 Führungs- und Fachkräfte befragt, wie es denn im Rahmen von Change-Projekten um Ethik und Moral steht. Nur 53 Prozent der Teilnehmer sind der Meinung, dass ethische und moralische Werte in ihrer Organisation in einer Change-Situation ihre Gültigkeit behalten. In den übrigen Unternehmen weichen die Grenzen auf, 18 Prozent sagen sogar klar, dass Normen und Werte im Rahmen eines Change-Projektes keine Gültigkeit mehr haben. 72 Prozent sagen, dass es im Change besonders an Wertschätzung mangelt, 51 Prozent gaben an, dass die Werte Fairness und Transparenz im Change vernachlässigt werden.



Das ausführliche Summary wird im Januar veröffentlicht. Sollten Sie Interesse an den Ergebnissen des aktuellen Change-TED 06 „Verlieren wir im Change Ethik und Moral?“ haben, so schreiben Sie uns einfach eine kurze E-Mail an info@mutaree.com. Wir senden Ihnen den Bericht im Januar zu.

Konfliktsituationen im Change meistern



Change bedeutet in den meisten Fällen Reibung, da die wenigsten Change-Projekte von allen Mitarbeitern gleichermaßen befürwortet werden. Sobald es zu Differenzen über Ziele, Bedürfnisse, Erwartungen, Werte oder Rollenverteilungen kommt, treten Konflikte auf. Dies ist zunächst ein normaler Prozess. Problematisch wird es erst, wenn sich eine Partei ungerecht behandelt fühlt und der Diskurs distanzlos und unsachlich wird. Eine Konfliktsituation kann aber auch dann auftreten, wenn zwei Parteien gleicher Meinung sind und sie konkurrierende Ansprüche entwickeln.

Wichtig ist, dass Change-Verantwortliche die Konflikte sensibel wahrnehmen, aktiv angehen und offen ansprechen. Im direkten Dialog mit den Menschen können Change-Leader Klarheit schaffen und bei allen Beteiligten Verständnis

und eine positive Haltung für die angestrebten Ziele und notwendigen Prozesse wecken.

[Hier](#) finden Sie drei Handlungsmöglichkeiten für eine Konfliktsituation im Change.

Die geheime Macht der Emotionen in Veränderungsprozessen

Change-Prozesse haben eine enorme soziale Komplexität. Sie bedeuten für alle Betroffenen: Raus aus der eigenen Komfortzone. Das macht kaum jemand gerne. Emotionen kommen automatisch und reflexartig ins Spiel und lassen sich schwer kontrollieren. Emotionen irritieren, im beruflichen Umfeld meist noch mehr als im Privaten. Daher begegnen ihnen viele Organisationen gerne mit betonter Sachlichkeit. Sie werden vom Management ignoriert oder gar als dysfunktionale Störung empfunden. Organisationen müssen daher insbesondere in Veränderungsprozessen die Relevanz von Emotionen nicht nur akzeptieren, sondern auch lernen, professioneller mit ihnen umzugehen.

In dem gerade erschienenen Buch „Change Management in Gesundheitsunternehmen – Die geheime Macht der Emotionen in Veränderungsprozessen“, beschreiben die Herausgeber Claudia Schmidt, Martina Oldhafer, Elisabeth Beil, Felix Nolte und Stephan Schneider auf knapp 200 Seiten die zentralen Weiterentwicklungen des Veränderungsmanagements mit Blick auf die Emotionen und eröffnen damit allen interessierten Change-Praktikern neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten.



Das Buch „Change-Management im Gesundheitswesen: Die geheime Macht der Emotionen in Veränderungsprozessen“ ist erschienen bei Springer Gabler.

ISBN: 978-3-658-23971-5, <http://www.springer.com/9783658239725>

Change in einem Satz – der Expertenbeitrag:

„Es gibt keine Veränderungsprojekte mehr. Veränderung ist Normalität.“

**(Johanna Krauthauf, Head of Corporate Development, Marketing & Communications
Kuraray Europe GmbH)**

[Hier](#) finden Sie das Kurzinterview mit Johanna Krauthauf zum Thema Change.

Neue Change-Fitness-Studie 2020/2021: Machen Sie mit



Seit 10 Jahre ermitteln wir im Rahmen der Forschungsreihe „Change-Evolution 2020“ mit der „Change-Fitness-Studie“ ein konkretes Bild der Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit von Unternehmen. Mit der Studie wollen wir richtungsweisende Change-Trends aufspüren sowie praxisnahe Impulse und relevante Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige und erfolgreiche Change-Praxis liefern. Die Ergebnisse sollen zu einer tragfähigen Zukunftsperspektive führen, damit sich Unternehmen auf die notwendigen Veränderungen der kommenden Jahre optimal vorbereiten und entsprechend aufstellen können.

Machen Sie mit und sichern Sie sich durch die Teilnahme den kompletten und exklusiven Ergebnisbericht der Studie, den wir allen Teilnehmern kostenfrei nach Abschluss der Studie zusenden.

[Hier](#) gelangen Sie zum Online-Fragebogen der Studie.

CHANGE it: Die 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 gelangen 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 offene 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.

Mutaree auf YouTube zum Umgang mit Konflikten im Change

Eine Konfliktsituation an sich ist im Rahmen eines Change-Projektes zunächst einmal normal. Konflikte nehmen nur dann einen negativen Verlauf, wenn sie persönlich werden, keine Gespräche stattfinden, Informationen zurückgehalten werden oder Sarkasmus Sachlichkeit verdrängt. Sie werden schwierig, wenn sie nicht akzeptiert werden und zugunsten einer oberflächlichen, trügerischen Harmonie nicht sachlich ausgetragen werden oder eine Partei einen Machtanspruch formuliert und diesen mit Gewalt realisieren möchte. Claudia Schmidt spricht auf YouTube über den Umgang mit Konflikten im Change.



MUTAREE
THE CHANGE COMPANY

Umgang mit
Widerständen im
Change

Hier gelangen Sie direkt zu [diesem Video](#).

Spot-On: Mutaree in der Presse Personalwirtschaft

In einer der jüngsten Mutaree-Untersuchung forderten die Befragten fast einstimmig Menschlichkeit, da sie diese in den Unternehmen offenbar nicht mehr finden. Diese Kluft zwischen Wunsch und Realität kann zu Unzufriedenheit und Frustration führen. Das ist gefährlich, denn der allerwichtigste Parameter eines erfolgreichen Change-Projekts sind motivierte Mitarbeiter. Unternehmen sollten schnellstmöglich ihren Kurs korrigieren und die Menschen in den Mittelpunkt rücken, ansonsten müssen sie nicht nur um erfolgreich abgeschlossene Veränderungsprojekte bangen, sondern auch um ihr wertvollstes Gut: ihre Mitarbeiter. Was können die Unternehmen, basierend auf den Ergebnissen der jüngsten Untersuchung, konkret tun?

Lesen Sie [hier](#) bei der Personalwirtschaft mehr dazu.

Spot-On: Mutaree in der Presse CIO

Laut Mutaree scheitern über drei Viertel aller Change-Projekte in Deutschland. Doch was läuft schief und was könnten Unternehmen bereits heute besser machen? Die CIO berichtet ausführlich über die Gründe, die aus Unternehmensperspektive ausschlaggebend für diese schlechte Erfolgsquote sind und benennt dabei folgende:

1. Schlechte Information und unzureichende Information
2. Mangelnde Mitbestimmung und Einbindung der Mitarbeiter
3. Fehlende Feedbackkultur

Darüber hinaus finden Sie im Artikel der CIO auch Handlungsempfehlungen und Ratschläge, was Sie bereits heute besser machen könnten, um Ihre Change-Projekte zu einem nachhaltig erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Den kompletten Artikel der CIO 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

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