

MUTANOVUM

www.mutaree.com

März 2012

GRÜßWORT

AKTUELLES

STUDIEN

PRESSE

IMPRESSUM



Claudia
Schmidt
Geschäftsführerin

„Unternehmen müssen sich immer schneller an Veränderungen anpassen. Rasant entstehen neue Geschäftsfelder, alte verschwinden. Preise und Margen zerfallen, neue Produkte, Dienstleistungen und Technologien fordern Sie permanent heraus. Um erfolgreich zu bleiben oder zu werden, ist ständige Weiterentwicklung gefragt.“

Liebe MUTANOVUM-Leserinnen,
liebe MUTANOVUM-Leser,

mit großer Freude möchten wir Ihnen heute die erste Ausgabe unseres exklusiven Newsletters „MUTANOVUM“ zusenden und vorstellen.

Organisationen müssen sich permanent wandeln und dabei gleichzeitig innere Stabilität wahren, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Gutes Change Management wird dadurch mehr und mehr zum erfolgskritischen Faktor. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Organisationen in Veränderungsprozessen ganzheitlich zu begleiten und beraten. Dabei steht für uns der Mensch immer im Mittelpunkt des Handelns.

Change Management ist (noch) eine recht junge Disziplin und so investieren wir Ressourcen in eine kontinuierliche wissenschaftlich fundierte Aufarbeitung des Themas. Aktuell werten wir eine umfassende Studie gemeinsam mit Frau Prof. Sackmann vom Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen aus, hinter uns liegt eine Relevanzbefragung in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut, die nun als Basis für ein längerfristiges gemeinsames Forschungsprojekt dient.

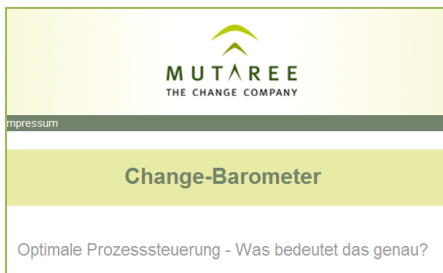
Lesen Sie mehr dazu in unserem aktuellen Newsletter und machen Sie beim aktuellen Change-Barometer mit. Alle Teilnehmer erhalten die Ergebnisse kostenfrei, die direkt als Handlungsempfehlung für die Gestaltung eigener Veränderungsprozesse genutzt werden können.

Wir hoffen, Ihr Interesse an der Mutaree-Themenwelt geweckt zu haben! Sollten Sie über den ersten (Über-) Blick hinaus vertiefende Informationen wünschen, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Viel Spaß beim Lesen der ersten MUTANOVUM wünscht Ihnen

Claudia Schmidt

AKTUELLES



MITMACHEN - Das Mutaree Change-Barometer

Die größte Herausforderung bei Veränderungsprozessen ist eine optimale Prozesssteuerung, so ein Umfrageergebnis der Mutaree GmbH. Warum ist systematische Steuerung so schwierig? Womit kämpfen die Unternehmen genau? Welche Ressourcen und Hilfsmittel benötigen sie für eine optimale Prozesssteuerung? Antworten auf diese Fragen suchen wir mit dem aktuellen Change-Barometer. Die Ergebnisse werden den Unternehmen zeigen, welche konkreten Stellhebel es gibt und welche Parameter im Veränderungsprozess besonders erfolgskritisch sind.

Die Teilnahme lohnt sich! Jeder Teilnehmer erhält nach Abschluss des Change-Barometers kostenlos die Studienergebnisse und kann so mögliche Handlungsleitfäden für die Gestaltung eigener Prozesse generieren.

Interessierte finden den Fragebogen unter

<http://change-barometer.mutaree.com>



Frauen ins Management: Wie weibliche Top-Talente fit für den Aufstieg werden

Das Thema Diversity steht derzeit bei vielen Unternehmen ganz oben auf der Agenda. Diese Entwicklung eröffnet karrierebewussten Frauen Chancen, rasch im Unternehmen aufzusteigen und sich im Management zu etablieren. Aber auf was sollten Frauen achten, wenn sie in der Unternehmenshierarchie aufsteigen wollen?

Vier Trainingseinheiten für die Karriere

Claudia Schmidt, Geschäftsführerin der Mutaree GmbH und Expertin für Veränderungsmanagement, nennt vier zentrale Erfolgsfaktoren für die Karriere von Frauen im Management:

1. Beweglichkeit
2. Krafttraining
3. Mentales Training
4. Innere Einstellung



Mit der IT steht und fällt der Erfolg von Veränderungsprojekten

Ohne die IT sind erfolgreiche Veränderungen in Unternehmen kaum möglich: Die Schnittstelle zwischen der IT-Abteilung und den Fachbereichen entscheidet immer häufiger über Erfolg oder Misserfolg in anspruchsvollen

Veränderungsprojekten. Nur Unternehmen, die diese Schnittstelle nachhaltig professionalisieren, können ihre Transformationsvorhaben erfolgreich gestalten. Fast jede Veränderungsinitiative – egal ob sie gesetzlich begründet ist oder auf Innovationen oder sich verändernden Kundenanforderungen zurückzuführen – ist ohne die Mitwirkung der IT fast

Haben Sie Interesse an weiterführenden Informationen? Bitte wenden Sie sich an www.mutaree.com.



unmöglich. Zudem steigt die Komplexität durch die fortlaufende technische Entwicklung. Diese potenziert sich bisweilen sogar noch einmal durch das Zusammenführen von ganzen Unternehmen – häufig eine Herkulesaufgabe für die beteiligten IT-Bereiche. Damit wird das Veränderungsvorhaben zu einer fast unlösbaren Herausforderung – vor allem, wenn die Change-Prozesse nicht sauber gesteuert werden und die Schnittstellenverantwortlichen nicht das notwendige Qualifikationsniveau zum Management der internen Kundenbeziehungen haben.

STUDIEN



Change Management: Bei Veränderungsprozessen den Menschen in den Mittelpunkt stellen

Viele Veränderungsprojekte wären erfolgreicher, würden Unternehmen neben der inhaltlichen auch die persönliche Ebene professionell begleiten. Diese Meinung teilen 95 Prozent der befragten Unternehmen in einer Untersuchung zum Forschungsprojekt **ChangEffect**, welches die Mutaree GmbH gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Produktionstechnologie IPT durchgeführt hat. Missachten Unternehmen in Veränderungsprozessen den Faktor Mensch und damit das Verhalten und die Gefühle ihrer Mitarbeiter, so scheitern die Projekte schneller.

Die Befragung zeigt: Bei Veränderungen müssen Unternehmen weit mehr als nur Strategie, Struktur, Prozesse und Systeme berücksichtigen. Mutaree und Fraunhofer IPT wollen deshalb ein standardisiertes Verfahren zur Steuerung von Veränderungsprozessen und eine Methode zur Messung der Wirksamkeit entwickeln. Dass der Bedarf auf Unternehmensseite besteht, zeigt unsere Relevanzbefragung.



Change Management: Führungskräfte kommunizieren oft mangelhaft

Unregelmäßig, nicht zielgruppengerecht, unverständlich und in vielen Bereichen weder offen noch ehrlich – so bewerten mehr als die Hälfte der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen die Kommunikation ihrer Vorgesetzten in Veränderungsprojekten. Dies ergab die Studie **Change Readiness 2010** der Mutaree GmbH. Dabei ist es eine der Kernaufgaben der Führungskräfte in einem Unternehmen, durch klare Kommunikation Akzeptanz für ein Veränderungsvorhaben zu schaffen und zu motivieren. Um im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, müssen sich Unternehmen stetig verändern. Gerade in den vergangenen Jahren haben sich die Veränderungsdynamik und -komplexität deutlich erhöht. Die Studie zeigt jedoch, dass die Unternehmen auf die Herausforderungen von großen und kleinen Veränderungsprozessen nicht optimal vorbereitet sind und deshalb viele Fehler gerade im Umgang mit ihrer wichtigsten Ressource, den Menschen, machen.



PRESSE

Handelsblatt

Change Prozesse scheitern immer noch viel häufiger, als es nötig wäre. Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen eines Wandels ist die Ressource Mensch. Diese wird jedoch allzu häufig von der Geschäftsleitung vernachlässigt oder nicht richtig motiviert. 80% aller Krisen gehen auf eine unzureichende Anpassung des Managements zurück und könnten durch ein besser abgestimmtes Verhalten im Umgang mit Mitarbeitern vermieden werden.

(www.handelsblatt.com)

Personalwirtschaft Magazin für Human Resources

Um Change-Management-Prozesse besser anzuleiten und durchzuführen, muss sich vor allem die Forschung mit Grundlagen auseinandersetzen. Zu diesem Zweck forschte Mutaree gemeinsam mit dem Fraunhofer IPT an möglichen Standards für Change-Prozesse. Fragen wie "Welche Verhaltensmuster können auftreten?" oder "Mit welchen Instrumentarien gelang man ans Ziel?" sind dabei von elementarer Bedeutung.

(www.personalwirtschaft.de)

HUMAN RESOURCES MANAGER

Personalleiter können bei Change Prozessen viel mehr beitragen, als viele Manager ihnen bisher zutrauen. Eine der häufigsten Schwierigkeiten bei der Um- und Durchsetzung von Veränderungen ist die Akzeptanz durch die Mitarbeiter. Hier kann ein guter und feinfühleriger HR-Manager Gold wert sein. Zum einen ist er in der Lage über die Stimmung und Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft Auskunft zu geben und gleichzeitig kann er die interne Kommunikation unterstützen und für die Belegschaft verständlich machen. Daher sollten Personalleiter viel öfter und vor allem früher in Change-Prozesse eingebunden werden.

(<http://humanresourcesmanager.de>)

Frankfurter Allgemeine hochschulanzeiger ANZEIGEN FÜR STUDIUM

"Sie brauchen ein gut ausgebildetes Gewissen, innere Unabhängigkeit sich auch mal gegen die Karriere entscheiden zu können. Und den Mut, es tatsächlich zu tun," so die Anleitung zur Abwehr der Korruptierbarkeit. In vielen Führungsebenen entsteht früher oder später die Gelegenheit, zur Korruption. Dabei können Regeln zum gemeinsamen Umgang allein, selten das Problem an sich bekämpfen. Wichtiger ist die Charakterfestigkeit des Einzelnen und das im Unternehmen Vorbilder existieren, die zeigen, dass Ehrlichkeit sich lohnt.

(<http://hochschulanzeiger.faz.net>)

Impressum

Simone Kohrs
Unternehmenskommunikation
040 - 325779-55
s.kohrs@mutaree.com