



# MUTANOVUM

[www.mutaree.com](http://www.mutaree.com)

Oktober 2013

GRÜßWORT

AKTUELLES

STUDIEN

PRESSE

IMPRESSUM



Claudia Schmidt, Geschäftsführerin

„Unternehmen müssen sich immer schneller an Veränderungen anpassen. Rasant entstehen neue Geschäftsfelder, während gleichzeitig alte verschwinden und Preise und Margen zerfallen. Parallel werden Sie permanent von neuen Produkten, Dienstleistungen und Technologien herausgefordert. Um erfolgreich zu bleiben oder zu werden, ist ständige Weiterentwicklung gefragt.“

Liebe MUTANOVUM-Leserinnen, liebe MUTANOVUM-Leser,

die fünfte Ausgabe unseres exklusiven Newsletters „MUTANOVUM“ hält sowohl interessante als auch wichtige News der Mutaree GmbH für Sie bereit.

Unsere erfolgreiche Medienkooperation mit dem Handelsblatt geht weiter. Aktuell untersuchen wir Fragen rund um die anstehenden Trends in der Versicherungsbranche. Vor allem konzentrieren wir uns dabei auf mögliche Auswirkungen für Lebensversicherer. Das Change-Barometer wird bis zum Jahresende Antworten, Einschätzungen, Meinungen und Erfahrungen von beteiligten Stakeholdern aufnehmen, so dass unsere Ergebnisse ein interessantes Gesamtbild aufdecken werden. Ein umfangreicher Beitrag wird im Anschluss der Befragung auf [www.handelsblatt.de](http://www.handelsblatt.de) veröffentlicht.

Die weiteren Inhalte in diesem Newsletter fokussieren sich auf die bedeutendsten Faktoren für ein erfolgreiches Unternehmen. So kann eine ausgewogene Diversity-Strategie einem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Außerdem betrachten wir, wie sich Unternehmen auf die ab dem Jahr 2015 geplante Freihandelszone zwischen der EU und USA vorbereiten können und, wie eine Change-Strategie mit den Methoden des Marketings in einem Unternehmen etabliert wird.

Wir hoffen, Ihr Interesse an der Mutaree-Themenwelt geweckt zu haben. Sollten Sie vertiefende Informationen wünschen, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Claudia Schmidt

## AKTUELLES



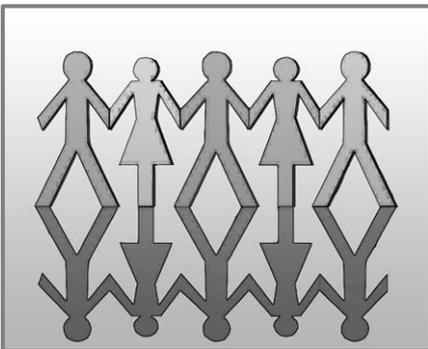
### Mutaree Change-Barometer 4

In unserem aktuellen Change-Barometer untersuchen wir in Kooperation mit dem Handelsblatt als Medienpartner, wie gut die Versicherungsbranche auf die kommenden Trends und Herausforderungen (Veränderungen) in den nächsten Jahren vorbereitet ist. Außerdem untersuchen wir, wie sich Lebensversicherer anpassen.

**Machen Sie mit!** Die Beantwortung dauert 10 Minuten, alle Teilnehmer erhalten als Dankeschön die Ergebnisse der Umfrage kostenfrei, die wertvolle Anregung für eigene Change-Prozesse bietet.

[www.handelsblatt.com](http://www.handelsblatt.com)

[www.mutaree.com](http://www.mutaree.com)



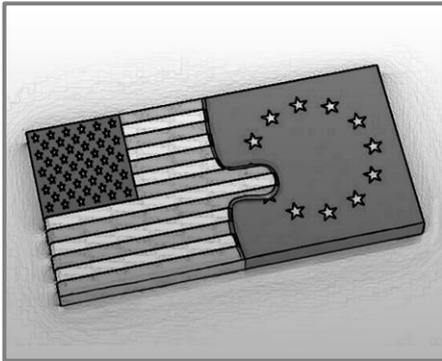
### Diversity als Erfolgsfaktor

Der seit langem vorausgesagte Fachkräftemangel ist längst in Deutschland angekommen. Viele Unternehmen setzen im „War for Talents“ deshalb auf Diversity Management: Doch obwohl dieses Thema in den Management-Etagen angekommen ist, thematisieren Unternehmen häufig nur einzelne Maßnahmen, wie beispielsweise die Einführung einer Frauenquote oder die internationale Suche nach Talenten und Nachwuchsführungskräften. Zu oft fehlt ein gezieltes, strategisches und vor allem ganzheitliches Diversity Management.

Diversity beinhaltet weit mehr als ein designiertes Gender Management, um den Frauenanteil in Unternehmen zu erhöhen. Ein ganzheitliches Diversity Management bezieht weitreichende Faktoren wie beispielsweise Kultur, Religion, Alter oder Lebensstil mit in die langfristige Strategie ein. Doch die Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity-Ansatzes wird vor allem in der Besetzung von Spitzenpositionen zurzeit nur zögerlich umgesetzt.

Insgesamt sollten Unternehmen fünf Schlüsselfaktoren in ein aktives Diversity Management einbinden, um neben einem quantitativen auch ein qualitativ hochwertig zusammengesetztes Personalgefüge zu entwickeln:

- Personalmanagement 2.0
- Intern fördern und fordern
- Individuelle Planung
- Mentoren-Programme
- Langfristigkeit



## Interner Kulturwandel bereitet auf Freihandelszone vor

Die größte Freihandelszone der Welt wird zwischen der Europäischen Union und den USA ab dem Jahre 2015 entstehen. So sollen dank gleicher Normen, Sicherheitsstandards oder Wettbewerbsvorschriften auch neue Arbeitsplätze auf beiden Seiten des Atlantiks entstehen.

Es könnte sich mit rund 815 Millionen Einwohnern der größte Absatzmarkt der Erde bilden. Und ohne Zölle oder Handelsbarrieren kann ein neuer Aufschwung mit rund einer halben Million neuer Arbeitsplätze in Europa erwartet werden.

Eine vereinheitlichte Handelszone wirkt im ersten Schritt klar zum Vorteil der Verbraucher. Aber bei vielen internen Management-Fragen stehen Unternehmen vor immer neuen Hindernissen. Um das geschätzte zusätzliche Wirtschaftswachstum von 0,5 Prozent jährlich zu erwirtschaften müssen europaweit rund 400.000 Arbeitsplätze besetzt werden. Bereits heute ist international ein Fachkräftemangel zu beobachten – beim ‚War for Talents‘ geht es um die Zukunft eines Unternehmens. Hier hilft dann nur eine transatlantische HR-Strategie, um Top-Talenten aus heute verschlossenen Regionen zu rekrutieren.

Gelingt dieser Change und internationale Talente finden den Weg nach Deutschland, sollte der zweitwichtigste Exportmarkt (nach China) für deutsche Unternehmen offen stehen.



## Gemeinsamkeiten von Change versus Marketing

Marketing hat seit jeher das Ziel, Produkte für die Kunden schmackhaft zu machen. Dabei bewahrt sich stets, dass sich Produkte nur dann absetzen lassen, wenn die Verpackung stimmt.

Nichts anderes gilt auch für die Umsetzung von Veränderungsvorhaben. Wer Veränderungen erfolgreich umsetzen will, muss die Mitarbeiter gewinnen. Veränderungsnotwendigkeit und Veränderungsdringlichkeit müssen insbesondere zum Start des Prozesses, in der Phase des „Verstehens und Akzeptierens“, überzeugend transparent gemacht werden. Letztlich muss sich jedes Unternehmen mit der Umsetzung von Veränderungsvorhaben auseinandersetzen.

Veränderungsvorhaben benötigen immer ein spezifisches, veränderungsphasenbezogenes sowie auf die Veränderungsbreite und -tiefe abgestelltes Marketing.

## PRESSE

DEUTSCHES  
**BAUBLATT**  
MIT BAUGERÄTEMARKT

**zm**  
Zahnärztliche Mitteilungen

**IHK**  
Industrie- und Handelskammer  
Bremerhaven

## Impressum

### „Interkulturelles Miteinander“

Diversity Management als Erfolgsfaktor im Kampf gegen Fachkräftemange: Der seit geraumer Zeit vorausgesagte Fachkräftemangel ist längst in Deutschland angekommen und stellt aktuell zahlreiche Bauunternehmer vor immer größere Herausforderungen. Viele Baufirmen setzen im sogenannten „War for Talents“ deshalb auf Diversity Management: Doch obwohl dieses Thema in den Management-Etagen bereits angekommen ist, thematisieren sie in den meisten Fällen nur einzelne Maßnahmen, wie beispielsweise die Suche nach Talenten und Nachwuchsführungskräften im Ausland ...

**DEUTSCHES BAUBLATT | September/Oktober 2013**

([www.baublatt.de/index.html](http://www.baublatt.de/index.html))

### „Mitarbeiterängste abbauen“

Wer in Veränderungsprozessen nicht Schiffbruch erleiden will, der muss das gesamte Team für den Wechsel gewinnen. Die Unternehmensberatung Mutaree aus dem hessischen Eltville-Erbach verweist darauf, dass die Mitarbeiter entscheidender Erfolgsfaktor für Veränderungsprozesse sind. Zentrales Thema seien demnach Ängste, die die Begeisterung der Mitarbeiter bremsen ...

**ZM Zahnärztliche Mitteilungen | Juli 2013**

([www.zm-online.de](http://www.zm-online.de))

### „Mitarbeiter-Beteiligung entscheidet über Erfolg“

Die Mutaree GmbH hat die „Top 5“ für Veränderungsprozesse aufgestellt. Fünf Faktoren entscheiden über Erfolg oder Misserfolg von Veränderungsprojekten: Am wichtigsten ist die Beteiligung der Mitarbeiter. So lautet das Ergebnis des aktuellen Change-Barometers der Mutaree GmbH, einem Experten für Veränderungsmanagement mit Sitz in Eltville-Erbach. Die Top 5 der Einflussfaktoren aus Sicht der Befragten stellen sich wie folgt dar: 1. Beteiligung der Mitarbeiter (72 Prozent), 2. Professionelles Projektmanagement (67 Prozent), 3. Übernahme von Verantwortung durch die Linie (61 Prozent), gepaart mit 4. Motivationskraft der Führungskräfte (60 Prozent) und 5. Konfliktfähigkeit der Führungskräfte (49 Prozent) ...

**IHK MAGAZIN Bremerhaven | Juli/August 2013**

([www.bremerhaven.ihk.de](http://www.bremerhaven.ihk.de))

Stefan Roth  
Unternehmenskommunikation  
+49 (611) 334 821 805  
[s.roth@mutaree.com](mailto:s.roth@mutaree.com)