
ChangEffect

- Wirksamkeit von Change Management messbar machen
- Standards entwickeln

Motivation zur Studie

Mutaree und das Fraunhofer IPT wollen in einem gemeinsamen Forschungsprojekt ein Standardverfahren zur Messung der Wirksamkeit von Change Management entwickeln

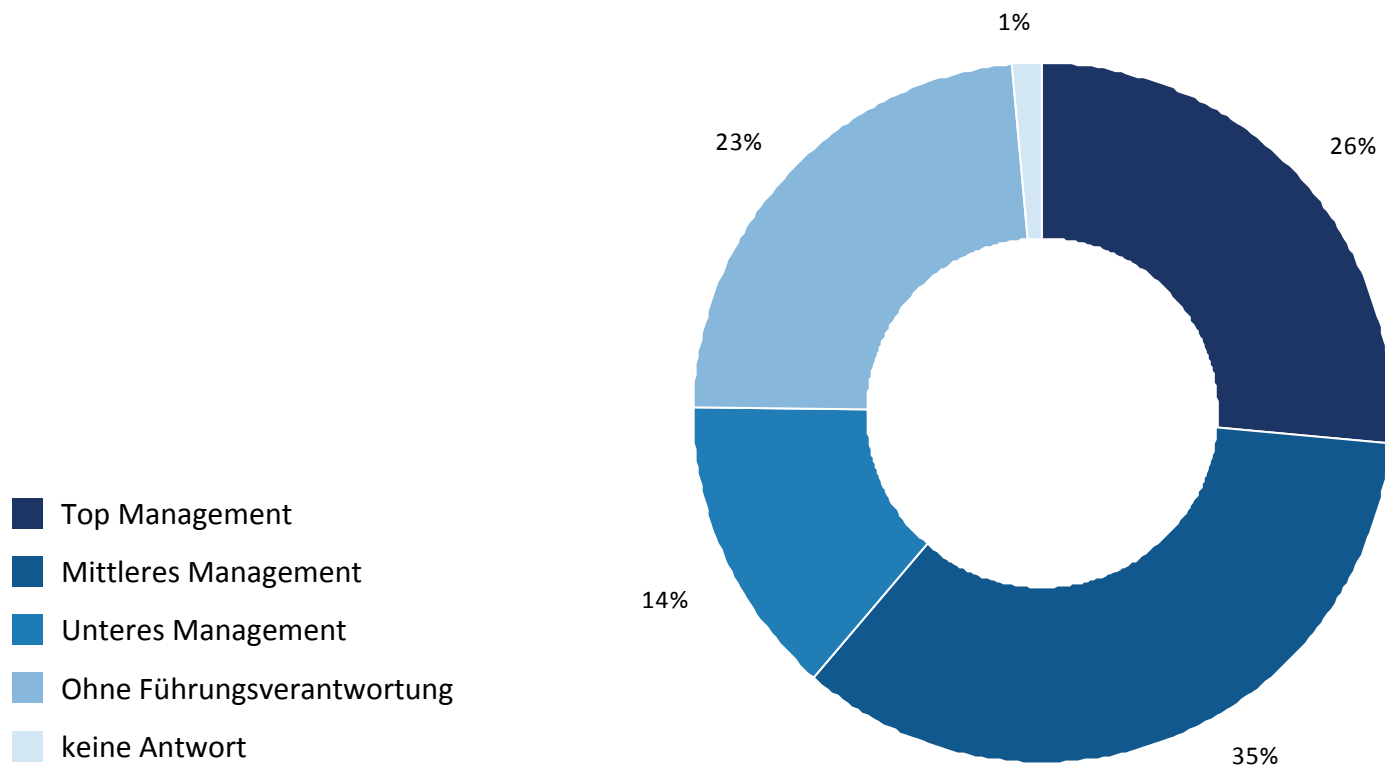
Im Anschluss daran werden Standardprozesse definiert, mit denen sich Veränderungsinitiativen erfolgreich gestalten und steuern lassen

Die Ergebnisse dieser Studie sollen Aufschluss darüber geben, welchen Bedarf Unternehmen verschiedener Branchen an standardisierten Methoden zur Messung von Veränderungserfolgen haben

Der Auswertung liegen 274 auswertbare Fragebögen zu Grunde

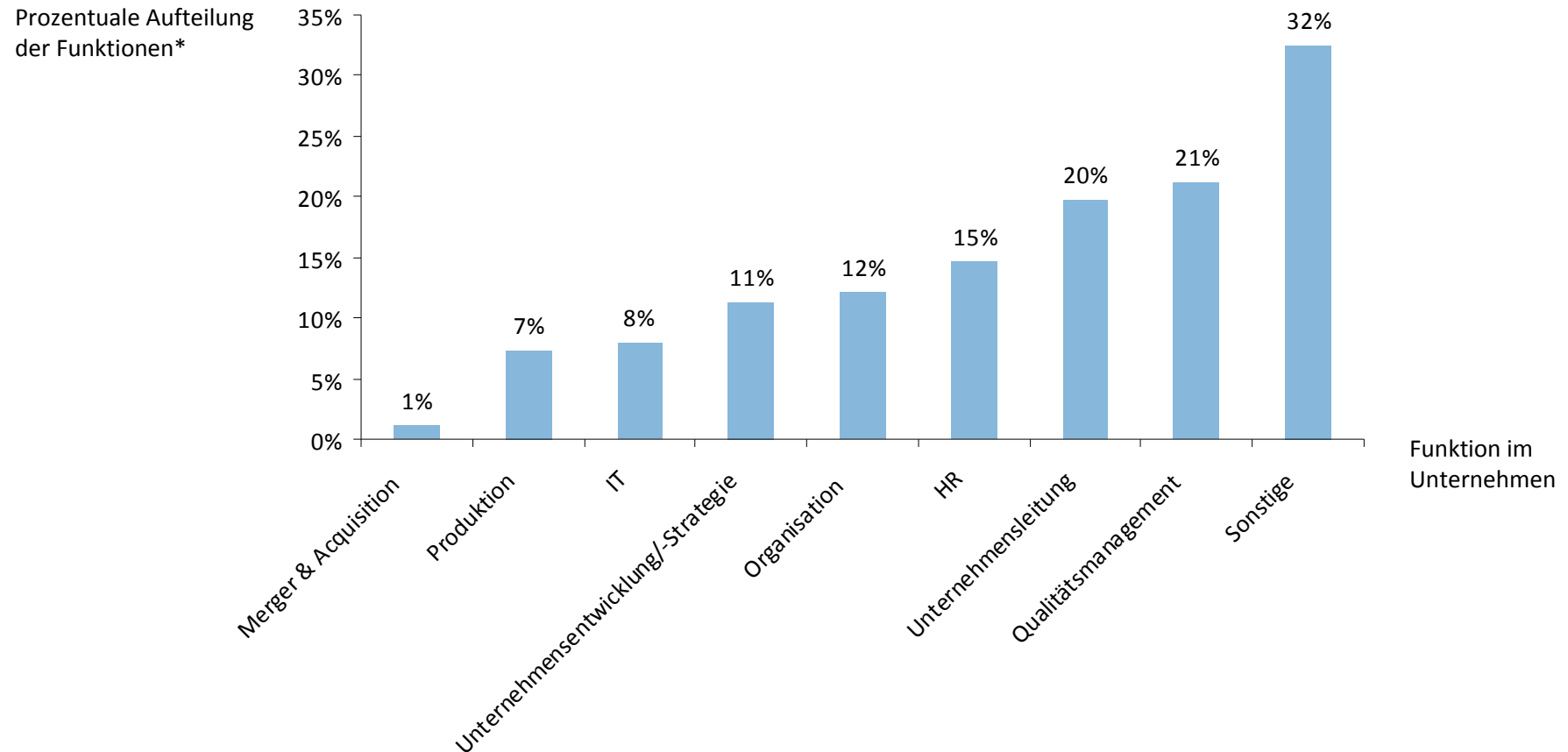
Information zu den Studienteilnehmern – Verteilung der Studienteilnehmer nach ihrer Ebene im Unternehmen

Die Position der Umfrageteilnehmer war relativ gleichmäßig auf die Führungsebenen im Unternehmen verteilt. Der Großteil der Befragten stammte aus dem Mittleren und dem Top Management.



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

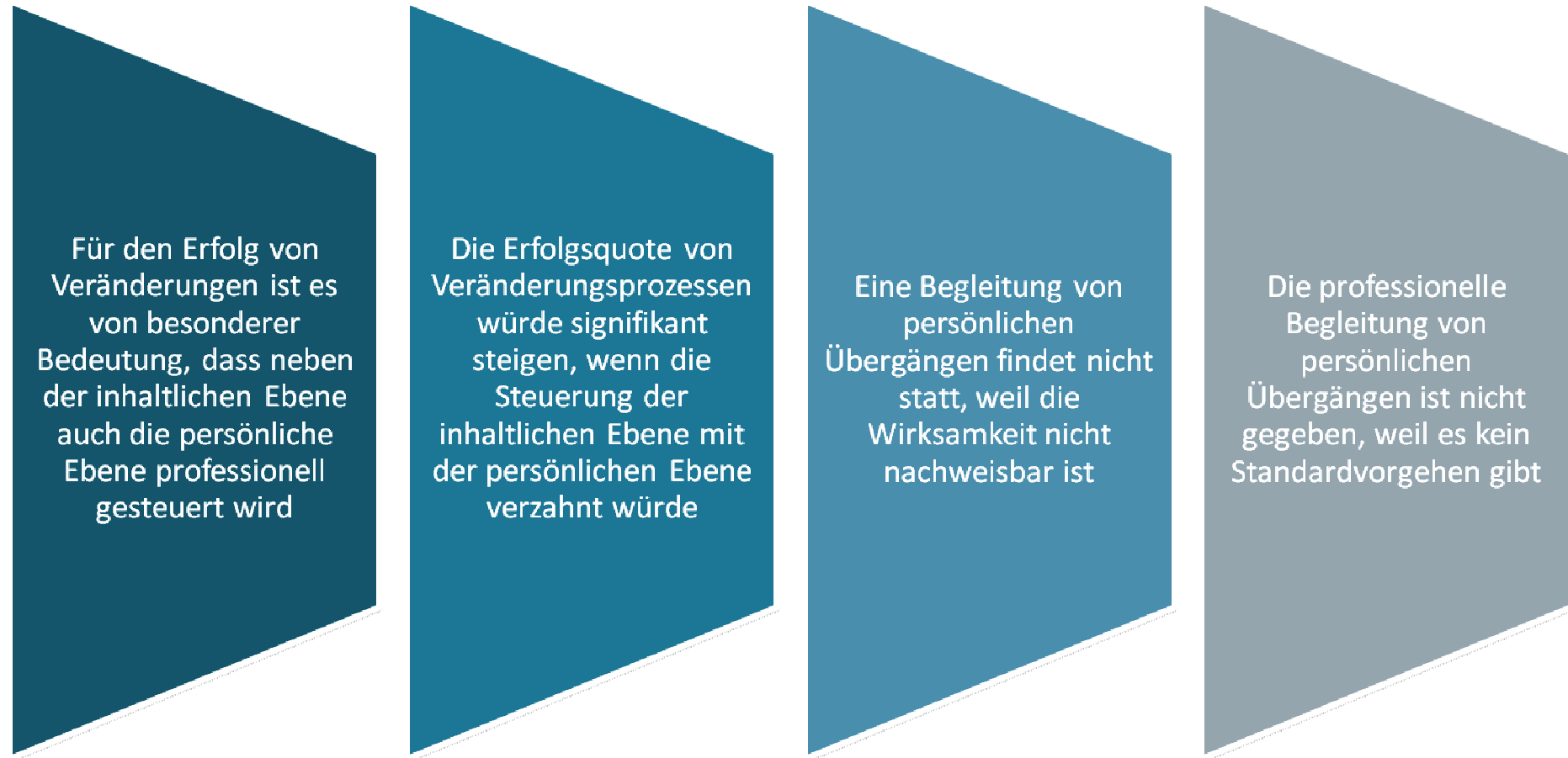
Information zu den Studienteilnehmern – Verteilung der Studienteilnehmer nach ihrer Funktion im Unternehmen



* Bedingt durch Mehrfachnennungen der Teilnehmer ergibt die Gesamtsumme der vertretenen Funktionen einen Wert > 100%

Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

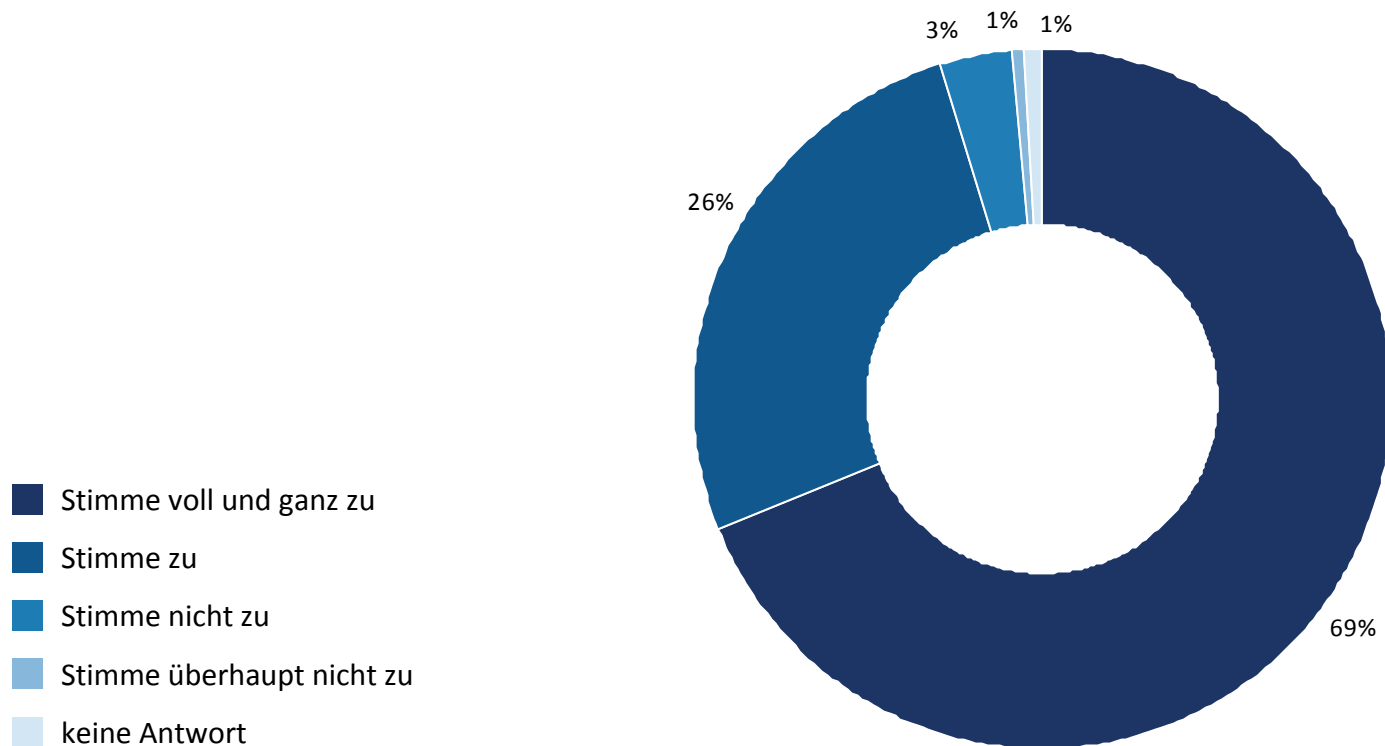
Die Hypothesen



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

Steuerung der persönlichen Ebene bei Veränderungsprojekten

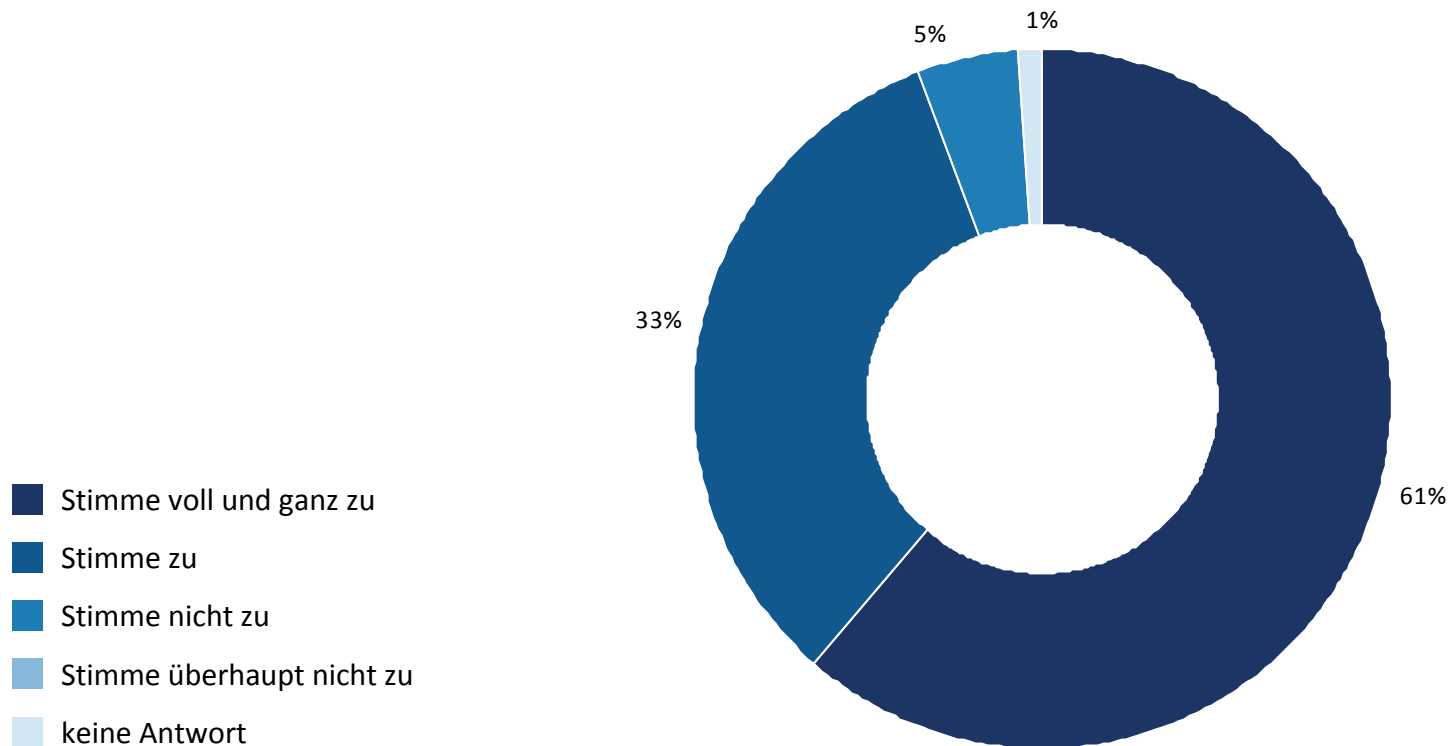
Der Behauptung, dass neben der Steuerung der inhaltlichen Ebene auch die professionelle Steuerung der persönlichen Ebene für den Erfolg von Veränderungen von besonderer Bedeutung ist, stimmen 95 % zu.



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

Steigerung der Erfolgsquote von Veränderungsprozessen

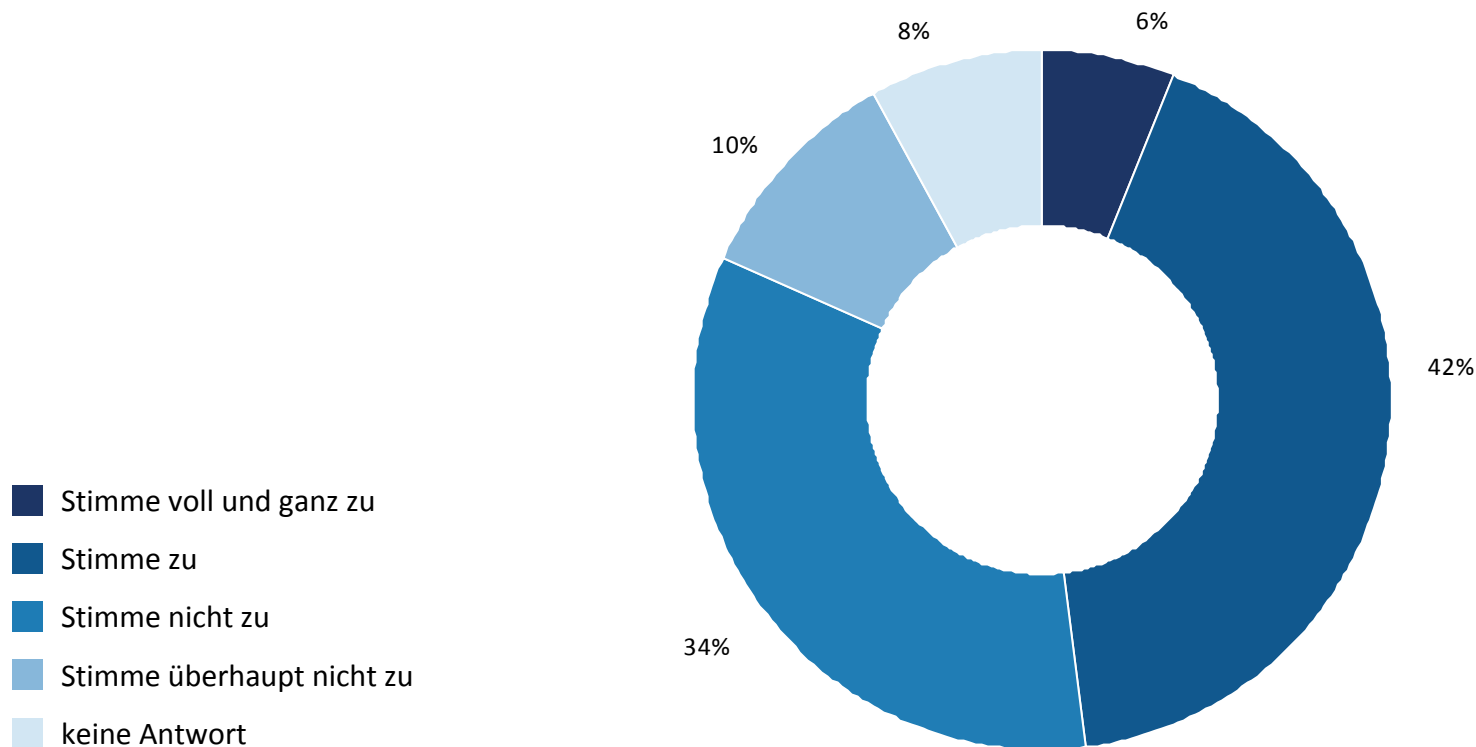
Der Vermutung, dass die Erfolgsquote von Veränderungsprozessen signifikant steigen würde, wenn die Steuerung der inhaltlichen mit der persönlichen Ebene verzahnt würde, stimmen 94 % der Befragten zu.



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

Wirksamkeit der Begleitung von persönlichen Übergängen

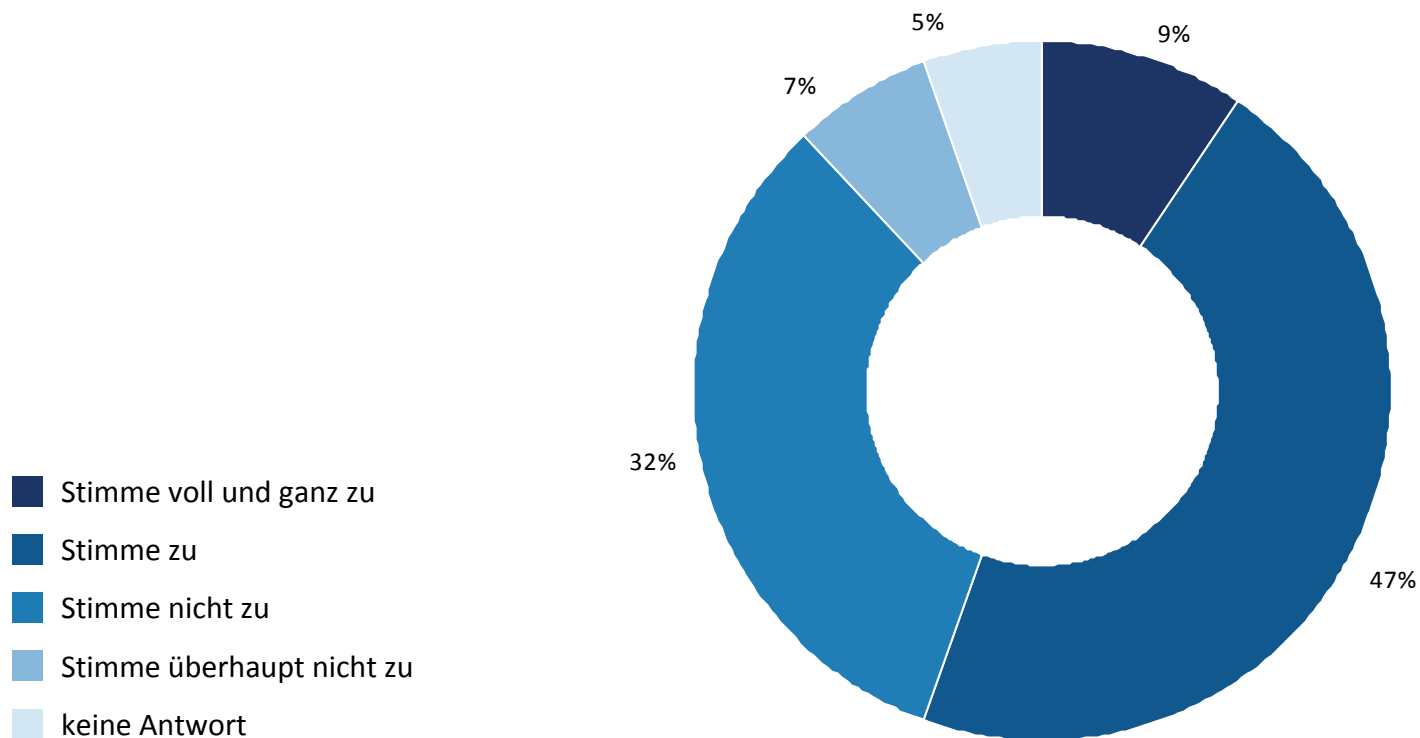
Dass eine Begleitung von persönlichen Übergängen (Transition-Prozess) nicht stattfindet, weil die Wirksamkeit nicht nachweisbar ist, glauben 48 % der Befragten.



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

Professionelle Begleitung von Veränderungen durch Standardvorgehen

Dass die Begleitung von persönlichen Übergängen (Transition-Prozess) in Veränderungsprojekten nicht gegeben ist, weil es kein Standardvorgehen gibt, glauben 56 % der Befragten.



Quelle: Fraunhofer IPT/MUTAREE GmbH

Weitere Gründe für die fehlende Begleitung der persönlichen Übergänge

Folgende weitere Gründe für die fehlende Begleitung der persönlichen Übergänge in Veränderungsprojekten wurden von den Teilnehmern angegeben:

- Der Aspekt steht nicht im Fokus des Managements
- Die Geschäftsführung setzt andere Prioritäten
- Die Ebene wird unterschätzt, u.a. durch das fehlende Bewusstsein der Wichtigkeit oder der fehlenden Wahrnehmung
- Kosten und Aufwand erscheinen zu hoch
- Ressourcen, Kapazitäten bzw. Fachpersonal und Know-How fehlen
- Die Einbindungen der Beteiligten und die Aufmerksamkeit für die Mitarbeiter fehlt
- Das Bewusstsein für die Wichtigkeit und die Wirkung für den nachhaltigen Unternehmenserfolg fehlt
- Wirtschaftlichkeit wird in Frage gestellt und es wird als zu aufwendig angesehen
- Die Relevanz wird nicht erkannt, z.B. wegen fehlender Erfahrungswerte
- Es handelt sich um eine sehr persönliche Ebene und muss Teil der Unternehmensphilosophie sein