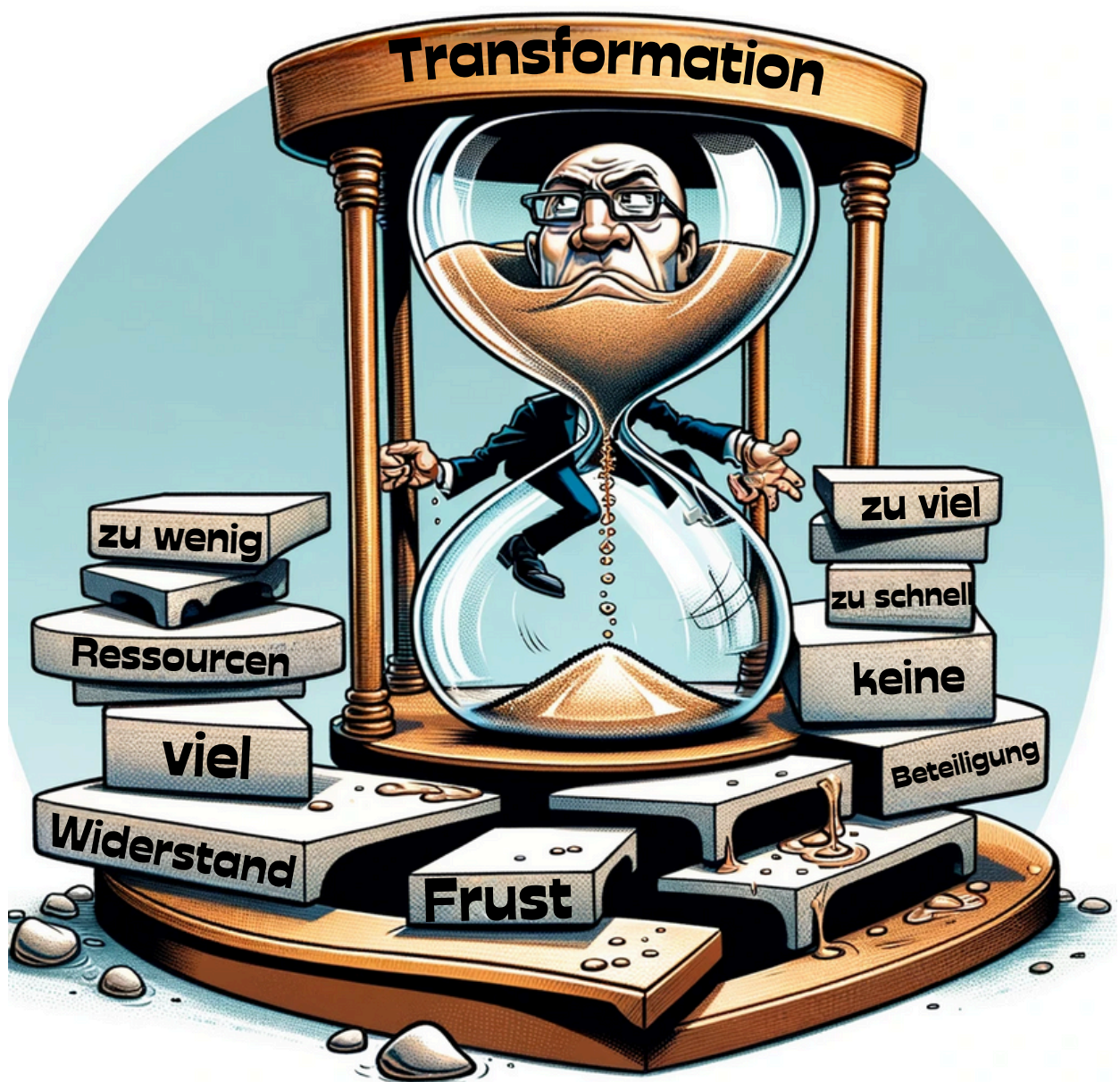


SCHNELLERE UND LEICHTERE TRANSFORMATIONEN



SO NUTZEN SIE DIE
CHANCEN!



**TRANSFORMATION
PILOTS**

AKTUELLE UMFRAGE:
**WAHRNEHMUNG
VON
TRANSFORMATIONEN
DURCH MITARBEITENDE
& FÜHRUNGSKRÄFTE**

Transformation





Überblick:

1. Fragestellung und Zielgruppe der Befragung
2. Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage
3. Wünsche der Mitarbeitenden im Change
4. Fazit: der größte Engpass in Unternehmen auf dem Weg zu effizienten Transformationen
5. Ein praktischer Ansatz für schnellere und effizientere Transformationen



1. Fragestellung und Zielgruppe: Was genau haben wir untersucht?

Als Ausbildungsanbieter sind wir an der Ermittlung des Bedarfs unserer Kunden interessiert. Deswegen betreiben wir eine Dauerstudie zum Thema Change Management (CM) auf LinkedIn. Hier möchten wir möglichst genau herausfinden, welche Verbesserungspotenziale für die Umsetzung von Veränderungen in Unternehmen unmittelbar betroffene und mit der Verantwortung betraute Menschen feststellen.

ZIELGRUPPE:

Zielgruppe der Befragung sind Personen aus den Bereichen Personalwesen, Personalentwicklung, Projektmanagement, Marketing, IT-Projektmanagement. Dabei werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende befragt.

WIE:

Unsere Befragung besteht aus einer modifizierten Version der Wunderfrage von Steve de Shazer. Wir haben die Teilnehmenden gebeten, sich ihre ideale "Change-Welt" vorzustellen. Anschließend sollten sie drei Wünsche formulieren, die sie an eine hypothetische, allmächtige Change-Fee richten würden. Über 100 Fachleute aus den Bereichen HR, Personalentwicklung und Projektmanagement haben bereits teilgenommen. Die Auswertung der zahlreichen Aussagen wurde mittels KI durchgeführt.



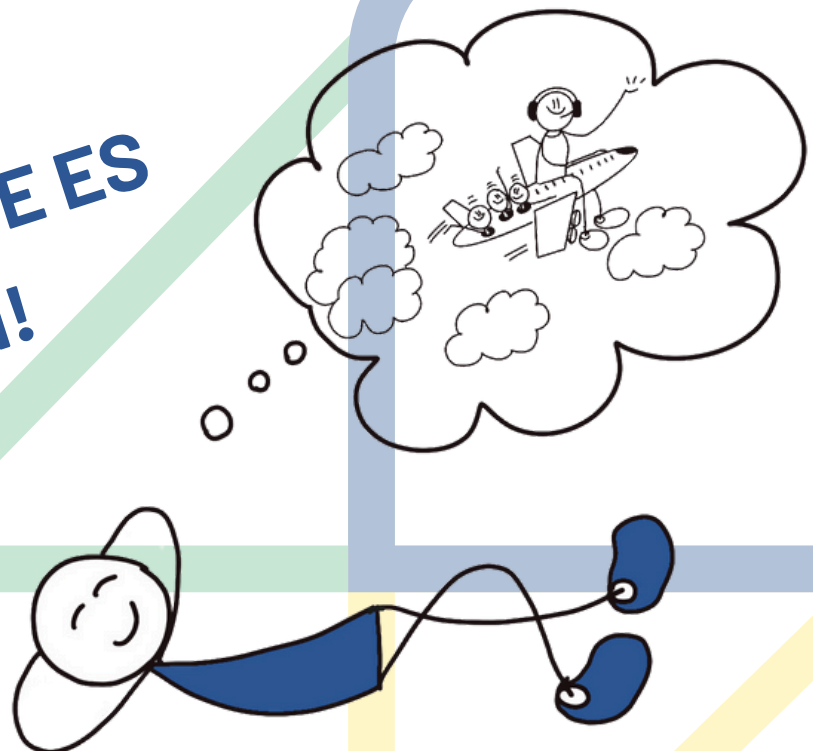
2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Das wünschen sich Betroffene und Beteiligte im Change:

Insgesamt wurden mehrere Bedürfnis-Kategorien durch Clustern identifiziert. Für jede Kategorie wurden Punkte von (0-7) je nach Anzahl der Treffer pro einzelne Kategorie vergeben. D. h., die Kategorien mit der höchsten Punktzahl sind die am häufigsten geäußerten Bedürfnisse.

Thema	Punkte im 1. Wunsch (max. 7)	Punkte im 2. Wunsch (max. 7)	Punkte im 3. Wunsch (max. 7)	Gesamt
Transparente und klare Kommunikation im Veränderungsprozess	7	7	0	14
Ressourcen und Tools für effektive Veränderung	3	6	5	14
Führungsverhalten: Mitarbeiterzentrierung, Menschlichkeit & Berücksichtigung der Bedürfnisse	5	0	7	12
Beteiligung und Verantwortung aller Beteiligten im Veränderungsprozess	5	0	5	10
Offenheit, Engagement und positive Einstellung gegenüber Veränderungen in der Organisation	6	2	0	8
Klare Struktur und Planung	4	3	0	7
Agilität und Effizienz, Nachhaltigkeit	1	4	0	5
Soziale und kulturelle Aspekte	2	2	0	4

SO SOLLTE ES SEIN!





3. Wünsche der Mitarbeitenden im Change

Transparente und klare Kommunikation im Veränderungsprozess

- Eine saubere Kommunikation aller Beteiligten
- Ich wünsche mir eine frühzeitige, wertschätzende Kommunikation an alle Betroffenen.
- Transparente, frühzeitige und klare Kommunikation zur "Reason Why"
- Transparente Kommunikation, sobald möglich, auch wenn noch nicht alle Lösungen auf dem Tisch sind
- Ehrliche Kommunikation
- Offene und transparente Führungsentscheidungen/-vorgehen.
- Mitarbeiter fühlen sich gut informiert und tragen die Maßnahme mit
- Optimale Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten
- Kommunikation auf Augenhöhe ist für alle selbstverständlich
- Ich wünsche mir eine „Story“ für alle, welche den Grund und das Ziel der geplanten Veränderung erklärt.

Ressourcen & Budget

- Zur Verfügungstellung ausreichender finanzieller und personeller Ressourcen
- Die nötigen finanziellen Mittel, um den Changeprozess erfolgreich durchführen zu können
- Einzelcoaching als Begleitungsmaßnahme (Budget)
- Kein Kostendruck -> ausreichend vorhandenes Budget um das Projekt ohne Einschränkungen durchzuführen.
- Ausreichend Zeit und Geld für Change Management und volle Management Unterstützung.
- Es werden genügend Ressourcen auch den Projekt-MA:innen für das CM zur Verfügung gestellt.
- Wir investieren genügend Ressourcen (Zeit, Budget und FTE) in den Change.
- Ich wünsche mir, dass für Veränderungen ausreichend Ressourcen bereitgestellt werden, um eine erfolgreiche Begleitung zu ermöglichen.



3. Wünsche der Mitarbeitenden im Change

Führungsverhalten – Mitarbeiterzentrierung, Menschlichkeit & Berücksichtigung der Bedürfnisse

- Mehr Wahrnehmung als Mensch, als nur als Arbeitnehmer
- Respektvoller Umgang, auch wenn nicht alles gleich beim ersten Mal perfekt funktioniert
- Dass Manager genügend Raum für Ängste geben und sich die Zeit nehmen, mit ihren Mitarbeitern diese durchzuspielen
- Ich wünsche mir, dass bei Veränderungen in Organisationen der Mensch in den Mittelpunkt rückt.
- Gute Menschen mit dem Herz am richtigen Fleck und dem Willen, das Beste für das Unternehmen zu wollen.
- Der Vorstand geht voran, zeigt Präsenz, seine Leiter unterstützen das Vorhaben, und sehen sich als Change-Leader.
- Mehr Sicherheit / Confidence für Manager, die selbst mit Unsicherheit konfrontiert sind.



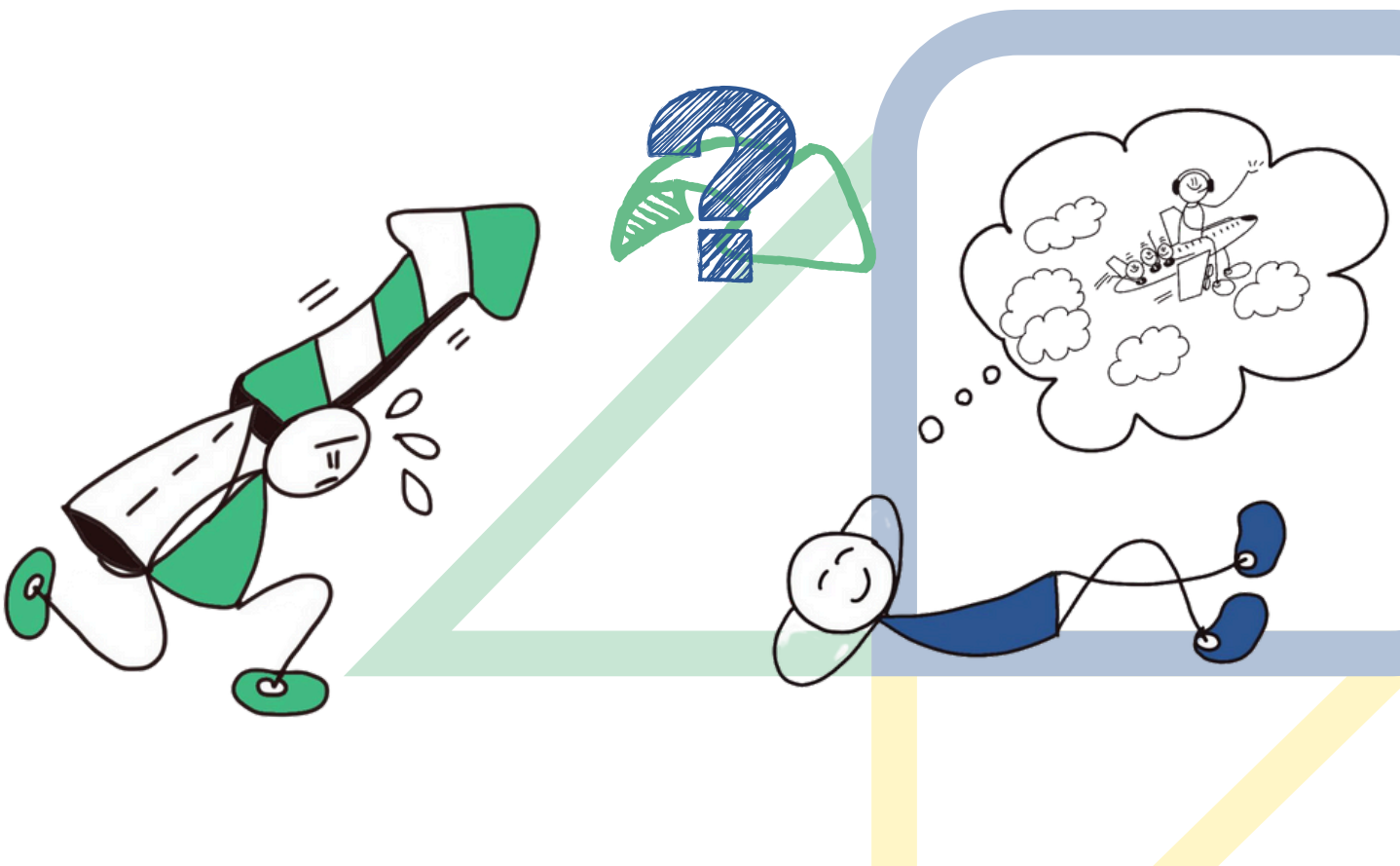


4. Fazit:

Die Befragung zeichnet ein Bild der Müdigkeit und Ratlosigkeit auf allen Seiten.

Eine solche Dynamik innerhalb einer Organisation kann schnell in eine „Sackgasse“ führen.

So wird eine konstruktive Auseinandersetzung mit den Ursachen & Lösungswegen unmöglich.





Weitere Studien zeigen die Gefahren auf

- Ohne Change Management werden in 40 % der Projekte Budget- und Kostenziele nicht erreicht (IBM)
- Nur 20 % der Transformationen sind erfolgreich (Porsche Consulting)

Eine der großen Gefahren liegt in der Abwanderung der Fach- und Führungskräfte. Die Kosten für den Ersatz einer Arbeitskraft betragen zw. 50 und 150 % des Jahresgehalts.



TRANSFORMATION PILOTS – CHANGE MANAGEMENT AUSBILDUNG

MHP-Business Consulting UG (haftungsbeschränkt),

Dieselstrasse 5 • 86356 Neusäß • Deutschland

<https://transformation-pilots.de>, crew@transformation-pilots.de, +49 151 225 64146



Gleichzeitig sind die Chancen groß

Effektives Change Management

- kann die Mitarbeiterproduktivität um 30% erhöhen (McKinsey Quarterly)
- sorgt für bis zu 33 % schnellere Implementierung der Projekte (IBM)

Besonders das mittlere Management spielt im Change-Prozess eine tragende Rolle.

(Porsche Consulting)



TRANSFORMATION PILOTS – CHANGE MANAGEMENT AUSBILDUNG

MHP-Business Consulting UG (haftungsbeschränkt),

Dieselstrasse 5 • 86356 Neusäß • Deutschland

<https://transformation-pilots.de>, crew@transformation-pilots.de, +49 151 225 64146

Die
Anpassungsfähigkeit
Ihrer Organisation
entscheidet über das
dauerhaft erfolgreiche
Bestehen am Markt.

Wie können Sie also
mehr Offenheit für
Veränderungen in
Ihrem Unternehmen
bewirken?



5. Unser Lösungsansatz:



Praxisnahe Ausbildung
von Führungskräften zu Change-
Leadern & Multiplikatoren für
Offenheit, Effizienz und Agilität in
der Organisation.

Change Manager haben eine
Gemeinsamkeit mit Piloten:
**Ihre Fehler haben extreme
Auswirkungen auf andere
Menschen.**



Change Management trainieren wie
Piloten: **praktisches Erfahrungslernen
im Change-Simulator**

- **ohne Risiko**
- **Theorie in die Praxis umsetzen**
- **gefahrlos aus Fehlern lernen**

TRANSFORMATION PILOTS – CHANGE MANAGEMENT AUSBILDUNG

MHP-Business Consulting UG (haftungsbeschränkt),

Dieselstrasse 5 • 86356 Neusäß • Deutschland

<https://transformation-pilots.de>, crew@transformation-pilots.de, +49 151 225 64146



Sie sind neugierig geworden?

Vereinbaren Sie jetzt einen Termin mit uns und erfahren Sie mehr Details.

Kontakt:

Email: crew@transformation-pilots.de

Zum Termin:



t.ly/Tx4Hx



TRANSFORMATION PILOTS – CHANGE MANAGEMENT AUSBILDUNG

MHP-Business Consulting UG (haftungsbeschränkt),

Dieselstrasse 5 • 86356 Neusäß • Deutschland

<https://transformation-pilots.de>, crew@transformation-pilots.de, +49 151 225 64146