

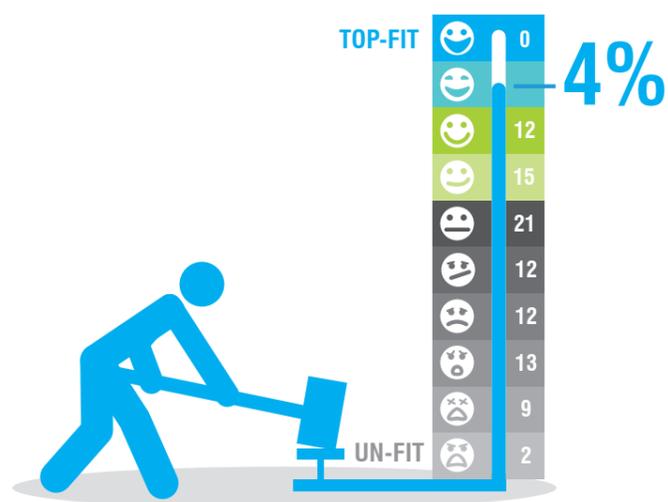
CHANGE-FITNESS-STUDIE 2018

Ambidextrie: mit beiden Händen Organisationen verändern.

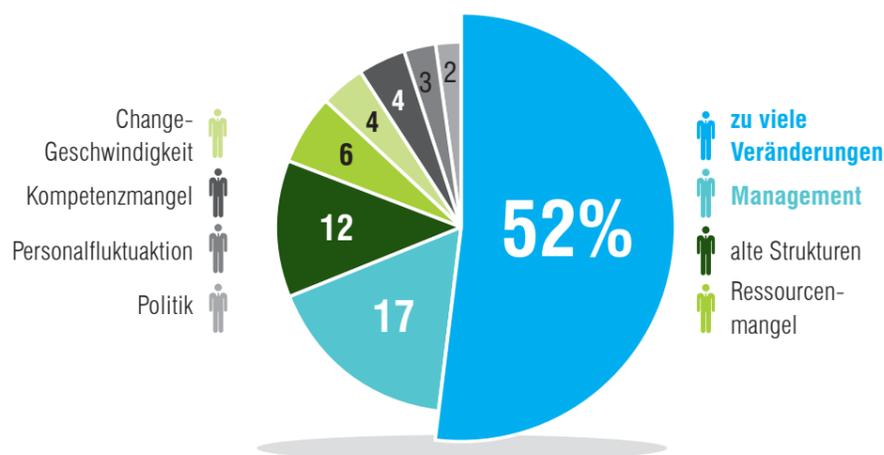
SELBSTBILD „CHANGE-FITNESS“

Nur ein kleiner Bruchteil der Unternehmen hält sich für „change-fit“. Das große Mittelfeld sieht hier deutlichen Entwicklungsbedarf. Da die Veränderungsgeschwindigkeit und die Intensität der Veränderungen zunehmen, müssen Unternehmen hier **zügig Kompetenzen aufbauen**.

Wie „change-fit“ ist unser Unternehmen?



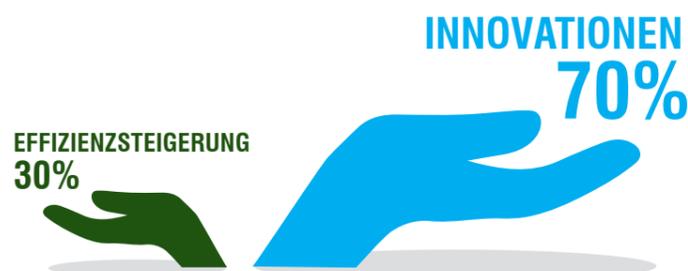
Warum mangelt es aus eigener Sicht an „Change-Fitness“?



BEIDHÄNDIGKEIT

Organisationen brauchen **Effizienz** und **Innovation**. Sie müssen **alternative Potenziale generieren**, um **flexibel** auf Veränderungen reagieren zu können, aber auch **vorhandene Potenziale ausnutzen**. Nur so stellen sie einen **wettbewerbsfähigen** Geschäftsbetrieb sicher. Der Trend: **70 Prozent** der Befragten sind der Meinung, dass in den nächsten zwei Jahren deutlich mehr **Ressourcen für Innovation** eingesetzt werden müssen.

Wofür sollte Ihr Unternehmen mehr Zeit und Ressourcen einsetzen?

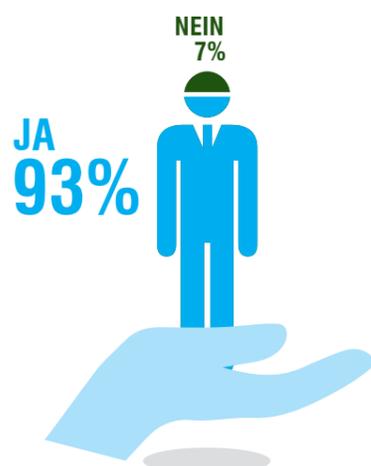


WAS MACHEN ERFOLGREICHE CHANGER ANDERS?

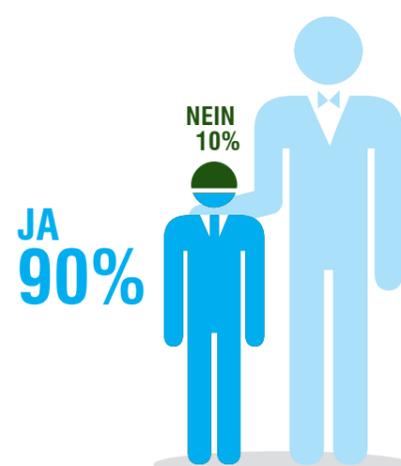
Erfolgreiche Unternehmen investieren in die Change-Fähigkeiten von **Mitarbeitern** und **Führungskräften**. Veränderungsziele werden eher erreicht, wenn ein **Commitment der Führungskräfte**, die das Bindeglied zwischen strategischer Ausrichtung und operativer Umsetzung sind, vorhanden ist. Die **Mitarbeiter** hingegen müssen die Veränderung umsetzen und für den Kunden erlebbar machen. Werden sie nicht für diese Aufgabe **entwickelt** und **qualifiziert**, hat die Veränderungsinitiative keinen Erfolg.

Wenn in unserem Unternehmen Veränderungen stattfinden, dann ...

... werden die Mitarbeiter befähigt, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

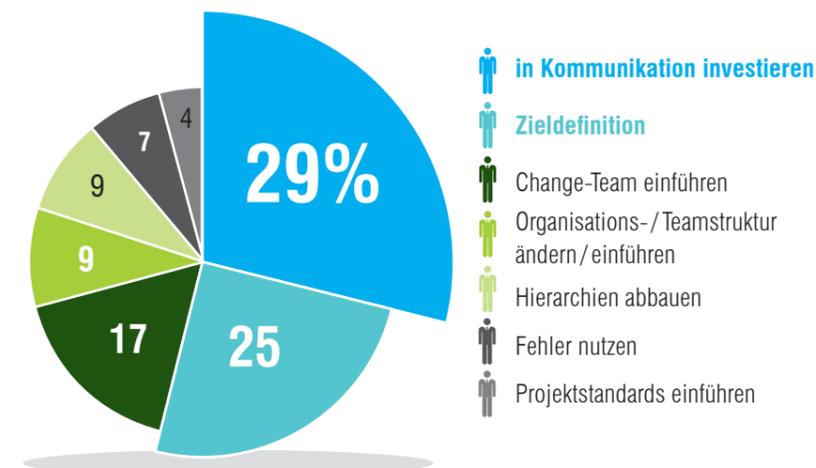


... stehen unsere Führungskräfte hinter der angestrebten Veränderung.



SOFORTMAßNAHMEN

Mit welchen Sofortmaßnahmen kann die „Change-Fitness“ verbessert werden?



INVESTITIONSEMPFEHLUNG

Heute schließen Unternehmen **nur 23 Prozent der Projekte erfolgreich ab**. Um hier nicht weiter Ressourcen zu verschwenden, muss richtig investiert werden, und zwar vor allem in Qualifizierung, Kommunikation und Verhaltensänderungen. 77% der Befragten empfehlen zwischen 5 und 40% des jährlichen Gesamtprojektbudgets in Change-Management-Aktivitäten zu investieren.



Eine ambidexre Organisation bricht Muster. Dafür braucht sie **innovative Leader** und **Mitarbeiter mit ausgeprägtem Change-Know-how**, die sowohl effizient als auch experimentell handeln, das Kerngeschäft optimieren und gleichzeitig innovativ sind. Die Herausforderung besteht darin, einen strategischen Gesamtrahmen für die Vernetzung und Zusammenführung von Effizienz und Innovation zu schaffen und hierfür einen gemeinsamen Werterahmen zu entwickeln.