

Eine Studie zum Change Management (Ausschnitt aus Zeitschrift QZ siehe unten) zeigt, dass eine **aktive und vertrauensvolle Kommunikation** im Unternehmen **Grundvoraussetzung ist für die Motivation der Mitarbeiter in Veränderungsprozessen**.

Jede **Führungskraft** sollte daher überprüfen, ob die eigene Vorgehensweise, z.B. bei der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen wie ISO 9001 oder bei Verbesserungsprojekten, **effektiv und effizient zum Erreichen des gesteckten Ziels beiträgt**.

## STUDIE ZUM CHANGE MANAGEMENT

### Kommunikation – Fehlanzeige

Unregelmäßig, nicht zielgruppengerecht, unverständlich und in vielen Bereichen weder offen noch ehrlich – so bewertet mehr als die Hälfte der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen die Kommunikation ihrer Vorgesetzten in Veränderungsprojekten. Dies ergab die Studie „Change Readiness 2010“ des Beratungsunternehmens Mutaree GmbH. Sie zeigt, dass viele Unternehmen nicht ausreichend auf die Herausforderungen von kleinen und großen Veränderungsprozessen vorbereitet sind und gerade im Umgang mit ihren Mitarbeitern Fehler machen. Dabei ist es eine der Kernaufgaben der Führungskräfte, durch klare Kommunikation die Gründe und Ziele des Veränderungsvorhabens begreifbar zu machen und so Akzeptanz zu schaffen. Die Untersuchung zeigt, dass dies in der Realität nur selten der Fall ist: 70 Prozent der Befragten trauen es ihrem Management nicht zu, ein attraktives Zukunftsbild zu vermitteln. „Gerade in Verände-

rungsprozessen müssen Führungskräfte ihre Leadership-Rolle ernst nehmen. Wichtig ist es, die Mitarbeiter zu begeistern und zu motivieren“, erläutert



**Plädiert für klare Worte: Claudia Schmidt, Geschäftsführerin von Mutaree.**

Claudia Schmidt, Geschäftsführerin von Mutaree. Dass ihren Vorgesetzten dies gelingt, davon sind nur 29 Prozent der Befragten überzeugt.

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