

# PRESSEMITTEILUNG

27. Mai 2019, Königstein im Taunus

---

## Angst vor Veränderung? Was in Change-Prozessen wichtig ist

**Die Digitalisierung bringt für Mitarbeiter und Manager Herausforderungen mit sich. Oft sind diese nicht technischer Natur, sondern haben mit der Veränderungsgeschwindigkeit zu tun. Ein solides Change Management ist in Zeiten des digitalen Wandels deshalb entscheidend. Was in Change-Prozessen noch wichtig ist und worauf sich Mitarbeiter und Unternehmen einstellen müssen, verrät Nanette Hüning, Expertin in Sachen Change und Dozentin für Change Management und Six Sigma beim Online-Weiterbildungsanbieter [karriere tutor](#), im Interview.**

### Warum ist Change Management wichtig?

**Nanette Hüning:** Alle Unternehmen, Systeme und Prozesse sind von Veränderungen betroffen. Alles wird infrage gestellt: die aktuellen Geschäftsfelder, die Zielgruppen. Wissenschaftliche Studien gehen jedoch davon aus, dass etwa 70 Prozent aller größeren Veränderungsvorhaben in Unternehmen scheitern. Selbst die Einführung eines neuen IT-Tools ist eine Veränderung, die häufig in ihrer Wirkung auf die Mitarbeiter unterschätzt wird.

### Woran liegt das?

**Hüning:** Eine Veränderung muss durch das Management ausreichend geplant werden und die Strategie dahinter muss eindeutig sein. Auch spielt die Kommunikation eine wichtige Rolle: Wenn Veränderungen adäquat kommuniziert werden und Mitarbeiter in den Prozess involviert werden, verringern sich die Widerstände und das Vorhaben hat eine größere Chance, zu gelingen. Ein weiterer wichtiger Aspekt, den Change Manager im Blick haben müssen, ist die Unternehmenskultur. Es ist häufig eine Herausforderung, diese richtig einzuschätzen.

### Was ist noch wichtig bei Change-Prozessen in Unternehmen?

**Hüning:** Unternehmer müssen den Wandel aktiv voranbringen und als Promotoren dafür agieren. Aber einfach nur so etwas zu verändern, ergibt keinen Sinn. Das Ziel muss klar sein, das Warum und der Weg zum Ziel sollten zumindest grob skizziert sein. Insbesondere bei großen Umstrukturierungen oder Zusammenführungen von Unternehmen ist es wichtig, die wesentlichen Mechanismen und Instrumente des Change Managements zu kennen und auch mit Widerständen und Konflikten, die in Veränderungsprozessen oft auftreten, umgehen zu können.

### Worauf müssen sich Mitarbeiter einstellen, wenn ihr Arbeitgeber den Wandel vorantreibt?

**Hüning:** Das kommt immer auf den Umfang der Veränderung an. Es gibt harte und weiche Veränderungen, evolutionäre und revolutionäre. Bei evolutionären Veränderungen haben die Mitarbeiter eine größere Chance, den Prozess mitzugestalten und sich langsam an das Neue zu gewöhnen. In der Mitarbeiter-Dimension von Change-Prozessen geht es oft um die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Verhaltensweisen, aber auch um neue Entscheidungsspielräume

und den Auf- und Abbau von Stellen. Kommunikation hat deshalb auch hier eine hohe Priorität, denn prinzipiell haben alle Menschen Angst vor Veränderungen. Diese Angst veranlasst Menschen zu irrationalen Verhalten, Widerstände werden schnell zu harten Konflikten, die dann nur schwer gelöst werden können. Angst vor Macht- und Statusverlust oder gar dem Verlust des Arbeitsplatzes können hier im Vordergrund stehen.

### **Welche Rolle spielen die Digitalisierung und agiles Arbeiten in Veränderungsprozessen?**

**Hüning:** Die Einführung neuer digitaler Geschäftsmodelle, aber auch die Einführung neuer Tools unterliegen den Mechanismen des Change. Und Agilität bedeutet im Zusammenhang mit Veränderung unter anderem, dass man einen *neuen* Weg zum Erfolg ausprobiert, wenn ein anderer nicht zum Erfolg geführt hat. Agiles Arbeiten ist kontinuierlicher Wandel, ein Unternehmen mit agilen Strukturen ist per se auf Wandel eingestellt. Aber es droht die Überforderung der Mitarbeiter – durch mangelnde Kommunikation oder wenn strategische Entscheidungen nicht zu Ende gedacht werden.

### **In welche Richtung entwickelt sich Change Management? Wieso muss man sich auf dem Laufenden halten?**

**Hüning:** Es wird immer mehr spezialisiert. Während Kurt Lewin 1941 im 3-Phasen-Modell soziale Veränderungen in einer Gesellschaft beschrieben hat, ging Wilfried Krüger in seinem Veränderungsmodell später von fünf und John P. Kotter von acht Phasen aus. Ob im Change Management oder in der Gesellschaft: Wir verändern uns, kulturelle Normen und Verhalten unterliegen einem ständigen Wandel, der jedoch gegebenenfalls nicht wahrgenommen wird. Allein das Internet und das Handy haben die Gesellschaft in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Veränderungen haben Auswirkungen bis in die sozialen und familiären Beziehungen. Es wird auch künftig eine Herausforderung sein, mit dem Wandel Schritt zu halten. Im beruflichen Kontext kommen wir am lebenslangen Lernen nicht vorbei.

### **Zur Person:**

Nanette Hüning verfügt über mehr als 20 Jahre Führungserfahrung in unterschiedlichen Branchen. Sie ist Business Coach und Change Managerin, Six Sigma Master Black Belt und Scrum Master und hat diverse Change-Prozesse begleitet. Beim Online-Weiterbildungsanbieter [karriere tutor](https://www.karrieretutor.de) lehrt sie unter anderem Change Management.

---

### **Pressekontakt:**

karriere tutor® GmbH  
Katharina Pavlustyk  
Hauptstraße 33  
61462 Königstein im Taunus

E-Mail: [katharina.pavlustyk@karrieretutor.de](mailto:katharina.pavlustyk@karrieretutor.de)

Tel.: +49 (0)6174 9137983

Web: [www.karrieretutor.de](https://www.karrieretutor.de)

---

Die 2015 gegründete karriere tutor GmbH mit Sitz in Königstein im Taunus ist Experte für Online-Weiterbildungen. Ziel des Start-ups ist es, Menschen glücklicher und erfolgreicher in ihrem Job zu machen. Das Angebot des Unternehmens beschränkt sich deshalb nicht nur auf Weiterbildungen, sondern ist ganzheitlich angelegt. So bietet karriere tutor® Teilnehmern Unterstützung bei der Suche nach ihrem Traumjob oder bereitet sie mit kostenlosen Bewerber-Coachings auf die optimale Präsentation beim Wunscharbeitgeber vor. Rund 100 angestellte Mitarbeiter sind täglich im Einsatz, um dieses Ziel zu erreichen. Eine der tragenden Säulen des Unternehmens ist die Entwicklung innovativer Weiterbildungsmodelle und die fortlaufende Gestaltung zukunftsfähiger Formen des beruflichen Lernens.