

Erfolg in Veränderungsprozessen hängt von persönlichen Informationen ab

Die Mitarbeiterbeteiligung sichert den Erfolg von Veränderungsprojekten. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut für angewandtes Wissen in Köln (IAW) in einer Studie unter rund 400 Führungskräften. Es wurde auch untersucht, welche Maßnahmen der Mitarbeiterpartizipation sich wie in welcher Phase eines Veränderungsprojekts auswirken. Dafür wurde der Prozess der Veränderung in drei Phasen untersucht: Zielfindung, Planung, Umsetzung. Gefragt wurde jeweils, wie ausgeprägt in den einzelnen Phasen die Beteiligung der Mitarbeiter war. Für die Partizipation wurden drei Kategorien gebildet: Gute Information, aktive Einbindung, Berücksichtigung von Ideen der Mitarbeiter. Zudem wurden Informations- und Interaktionsinstrumente untersucht.

Die Ergebnisse: Bei der Zielfindung ist gute Information wichtig für den Erfolg, in der Umsetzung die intensive Beteiligung der Mitarbeiter. Werden die Ideen dabei berücksichtigt, ist das



Das persönliche Gespräch ist bei Veränderungen wichtig.

Projekt erfolgreicher, als bei einer bloßen Einbindung der Mitarbeiter. Werden zudem persönliche Kommunikationsinstrumente wie zum Beispiel Abteilungsmeetings gewählt, wirkt sich dies deutlich positiv aus. Je unpersönlicher die Instrumente wie zum Beispiel Intranet oder Newsletter waren, desto erfolgloser wurden die Projekte bewertet. www.iaw-koeln.de

Nachwuchs will nachhaltiger führen

Der Führungsnachwuchs hat eine andere Sichtweise als die jetzigen Topmanager. Er definiert neue Werte, die wirtschaftliche Effizienz mit sozialer und ökologischer Leistung verbinden. Gleichzeitig zeichnet sich ein neuer Managementstil ab: Studenten setzen auf einen faktenbasierten Entscheidungsansatz. Dies sind Ergebnisse einer IBM-Studie, für die in Anlehnung an die CEO-Studie von IBM weltweit mehr als 3.600 Studenten nach ihren Einschätzungen zu den Herausforderungen in der Wirtschaftswelt befragt wurden. Die Studenten erhielten dabei fast identische Fragen wie die CEO. www.ibm.com

NACHRICHTEN

Personaler-Image schwächelt

Nur fünf Prozent der Personaler halten das Ansehen des HR-Bereichs für attraktiv genug, um von dort aus eine unternehmensweite Karriere zu starten. So das Ergebnis des HR-Benchmarking-Reports 2010/11, der durch die Befragung von 1.500 Personalmanagern und Personalvorständen der größten deutschen Unternehmen Optimierungsmöglichkeiten deutscher Personalabteilungen zeigt. www.oh-c.com.de

Frauen haben andere Ansprüche an den Arbeitgeber als Männer

Topstudentinnen wollen sich weitaus mehr mit ihren künftigen Kollegen identifizieren, als dies bei männlichen High Potentials der Fall ist, ergab eine Studie unter mehr als 4.300 Stipendiaten von e-Fellows.net. Zudem achten Frauen mehr darauf, dass ihr künftiger Arbeitgeber aktiv seine Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt wahrnimmt. Männliche Studenten legen mehr Wert auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt, die Höhe des Einstiegsgehalts, die Attraktivität des Firmenstandorts und den internationalen Charakter des Arbeitgebers. www.mykinsey.de

Kritik an Uni-Rankings

Im Zuge der Bachelor-Reform sind Uni-Rankings für Personaler noch wichtiger geworden, um die Qualität der Studienabschlüsse von Bewerbern beurteilen zu können. Denn die Zahl der Bachelor-Studiengänge ist groß und die Inhalte sehr unterschiedlich. Allerdings herrscht durchaus Kritik an solchen Rankings. Aktuell bestätigte einer der Mitarbeiter des „Times“-Rankings gegenüber der Zeitung „Die Zeit“, dass diese Rangliste wertlos sei. Zu wenige Hochschulmitarbeiter seien befragt worden.

www.haufe.de/personal