New work 2024
- Curiosity RADAR -

München und Frankfurt, August 2024

Christoph Seidenfus
Prof. Dr. Wolfgang Lukas
Andreas Steinle

1. Die Architektur - Neugier und Change Management RADAR

Klärung der Ausgangssituation mit einer Befragung

Wissenschaftlich validierte Fragebogenuntersuchung zu

- Neugier in der Arbeit
- Bereitschaft zur Veränderung
- Klima des Wandels bzw.
  interner Kontext
- Changeprozess

Potenziale im IST-Zustand und zur Veränderungsfähigkeit als Grundlagen eines erfolgversprechenden Wandels.

Quellen: Bouckenooghe, D., Devos, G., & Van den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire–climate of change, processes, and readiness: Development of a new instrument. *The Journal of psychology*, *143*(6), 559-599.

Merck Curiosity Survey; curiosity.merckgroup.com 2021, https://www.merckgroup.com/en/company/curiosity/our-curiosity.html

1.1 Das Neugier RADAR

Neugier in der Arbeit	Entdeckerfreude	[illegible]
	Antrieb durch Wissenslücken	[illegible]
	Anspannungs-toleranz	[illegible]
	Offenheit für Ideen Anderer	[illegible]

- **Entdeckerfreude**
- **Antrieb durch Wissenslücken**
- **Anspannungstoleranz**
- **Offenheit für Ideen Anderer**

Likert-Skala:
5: Stimme völlig zu
4: Stimme eher zu
3: Stimme weder zu noch nicht zu
2: Stimme eher nicht zu
1: Stimme überhaupt nicht zu

1.2 Das RADAR für das Klima das Wandels und den internen Kontext

Klima des Wandels bzw. interner Kontext		
	Vertrauen in die Führung	
	Politik	
	Zusammenhalt	

- **Vertrauen in die Führung**
- **Politik**
- **Zusammenhalt**

Likert-Skala:
5: Stimme völlig zu
4: Stimme eher zu
3: Stimme weder zu noch nicht zu
2: Stimme eher nicht zu
1: Stimme überhaupt nicht zu

1.3 Das RADAR für die Bereitschaft zur Veränderung

Bereitschaft zur Veränderung	
	Emotionale Bereitschaft zur Veränderung
	Kognitive Bereitschaft zur Veränderung
	Willen zur Veränderung

- **Emotionale Bereitschaft zur Veränderung**
- **Kognitive Bereitschaft zur Veränderung**
- **Willen zur Veränderung**

Likert-Skala:
5: Stimme völlig zu
4: Stimme eher zu
3: Stimme weder zu noch nicht zu
2: Stimme eher nicht zu
1: Stimme überhaupt nicht zu

1.4 Das RADAR für den Change Prozess

Changeprozess	Qualität der Kommunikation	
	Beteiligung	
	Einstellung des Top-Managements	
	Unterstützung durch Führungskräfte	

- **Qualität der Kommunikation**
- **Beteiligung**
- **Einstellung des Top-Managements gegenüber Veränderungen**
- **Unterstützung durch Führungskräfte**

Likert-Skala:
5: Stimme völlig zu
4: Stimme eher zu
3: Stimme weder zu noch nicht zu
2: Stimme eher nicht zu
1: Stimme überhaupt nicht zu

2. Anwendung im Projekt - Statistik Auswertung

Vahlström GmbH *(fiktiver Name)*

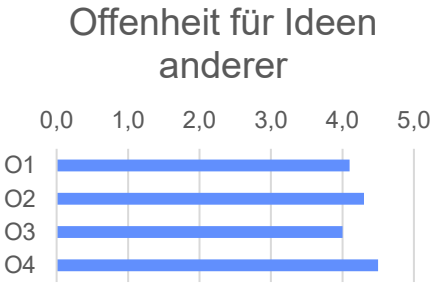
Projekt „Success – DNA 2025“ - Ergebnisse der RADAR-Umfrage -

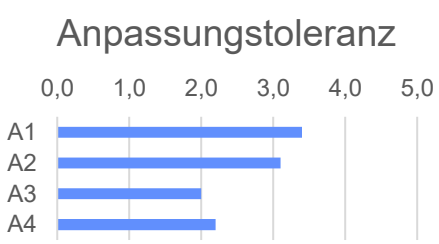
Untersuchungszeitraum:	15. Januar bis 31. Januar 2023
Anzahl beteiligter Mitarbeitenden:	421
Rücklaufquote:	58% (244)
Untersuchungseinheiten:	Gesamtunternehmen 4 Unternehmensbereiche 3 Stabsfunktionen
Datenqualität:	97% (7 Dropouts)

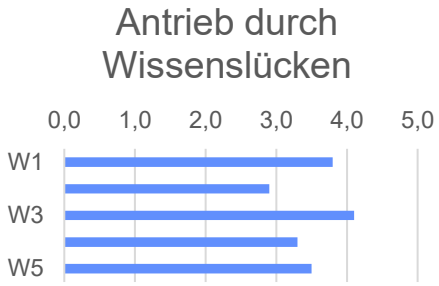
® Der Fragebogen als Ganzes und seine vier RADAR-Bestandteile sind urheberrechtlich geschützt ®

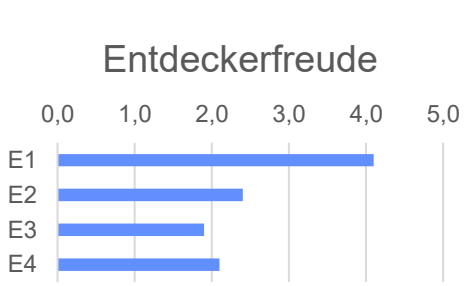
1.1 Das Neugier RADAR – Fragen und Resultate

Diagnose







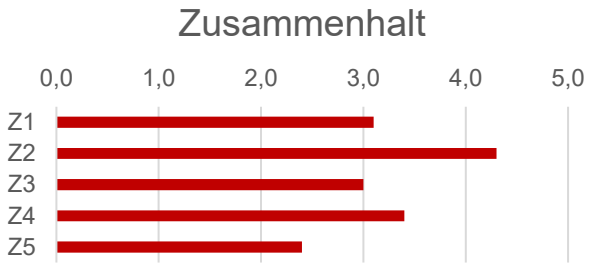


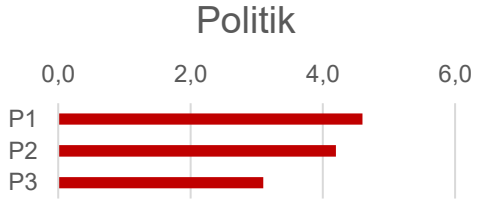
Diagnose

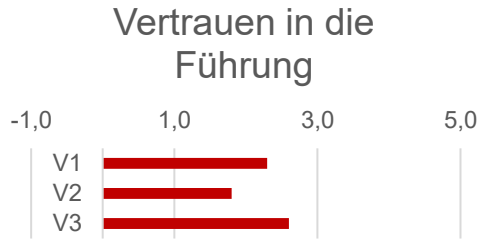
- Stark ausgeprägter Selbstanspruch im Bereich der Toleranz
- Sozial erwünschte positive Haltung zur Diskussionskultur
- Eher passive Haltung bei stärkeren Herausforderungen
- Nur mittlere Bereitschaft zu Neuem
- Wenig ausgeprägte Beharrlichkeit
- Leistungserstellung eher in der Komfortzone

1.2 Das RADAR für das Klima des Wandels und den internen Kontext

Diagnose





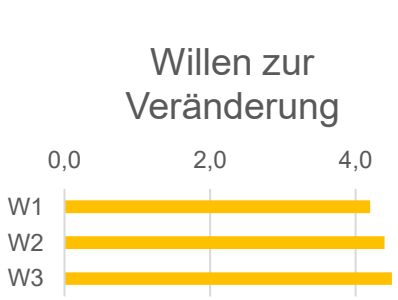


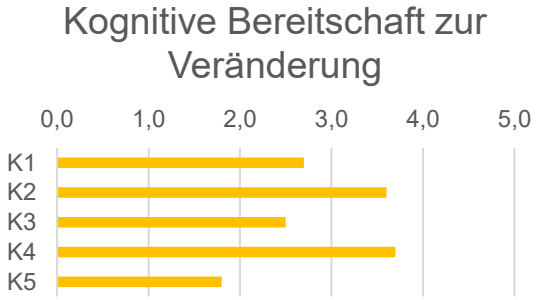
Diagnose

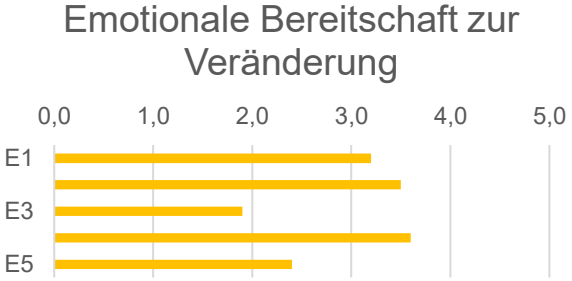
- Stark auf den eigenen Erfolg fokussierte Leistungskultur
- Spiele als Mittel des Machterhalts
- Tendenziell abwertende Haltung ggü. der Kompetenz anderer
- Hohe Werte bei ich-Zuschreibungen, geringe bei Teamaspekten
- Wenig Vertrauen in die Führung
- Kritische Haltung zur Zuverlässigkeit der Führung

1.2 Das RADAR für die Bereitschaft zur Veränderung

Diagnose





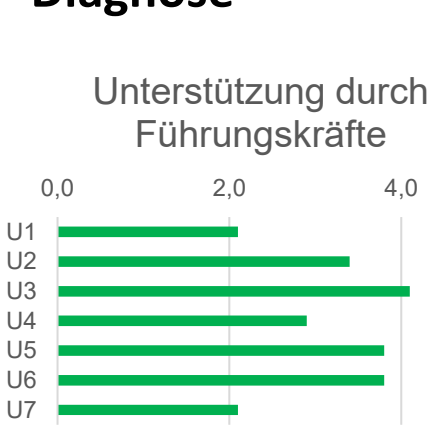


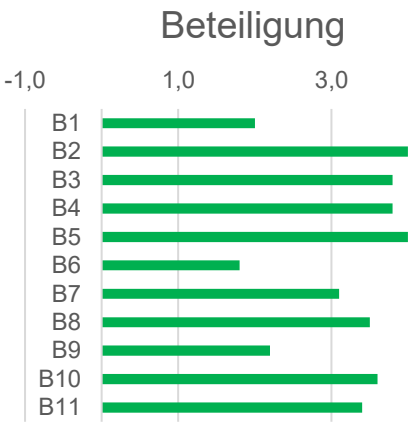
Diagnose

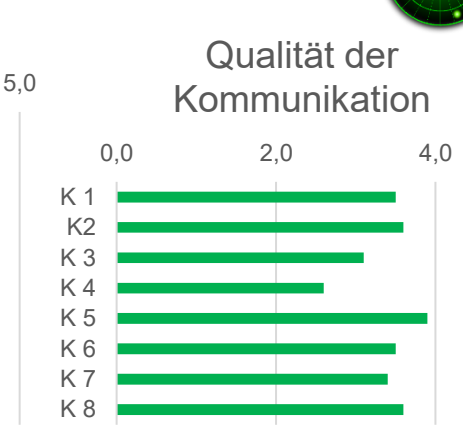
- Grundsätzlich kräftig ausgeprägte Bereitschaft zur Veränderung
- Einsicht, Energie zu investieren
- Deutlich negative Prognose über positive Arbeitserleichterungen
- Hoffnung auf Verbesserung, jedoch anhaltende Zweifel
- Veränderungsprojekte binden mehr Energie als dass sie nutzen
- Konstruktiver Blick auf mögliche Chancen getrübt

1.2 Das RADAR für den Change Prozess

Diagnose







Diagnose

- Veränderung wird überwiegend mechanistisch gesehen
- Gering ausgeprägtes Einfühlungsvermögen der Führungskräfte
- Engagement des Top-Managements bekommt nur ein „befriedigend“
- Wunsch nach Beteiligung hoch, jedoch auch auffallend viel Frustration
- Kommunikation eher persönlich geprägt als generell professionell aufgestellt
- Kommunikation technisch zufriedenstellen, persönliche Mitwirkung und Ansprache fehlt teilweise