

PRESSEMITTEILUNG

Studie „Erfolg im Wandel – Ungarn“: Der Wandel wird vorwiegend durch Technologie vorangetrieben, aber sie ist nicht die einzige Antwort

In den Unternehmen müssen Struktur, Prozesse, Management- und Unternehmenskultur sowie die Mitarbeiter und ihre Qualifikationen auf den Wandel ausgerichtet sein, erst dann sind technologische Lösungen erfolgversprechend. Die Studie "Erfolg im Wandel – Ungarn" hat gezeigt, dass es in diesen Bereichen in der ungarischen Wirtschaft noch Verbesserungsbedarf gibt. Noch sind die Unternehmen nicht für schnelle Veränderungen bereit.

Ungarn gehört zu den erfolgreichen Ländern in Osteuropa. Die dynamische Entwicklung und die enge Partnerschaft mit Unternehmen in Deutschland und anderen westlichen EU-Staaten haben die Wirtschaftsleistung gesteigert. Viele Unternehmen sind allerdings noch traditionell organisiert. So haben 62 Prozent von ihnen eine stark auf Hierarchie ausgerichtete Führungskultur. Dazu passt, dass etwa 64 Prozent der Mitarbeiter lediglich Arbeit nach Vorschrift leisten und nur wenig Eigeninitiative zeigen. Das sind Ergebnisse der Studie „Erfolg im Wandel – Ungarn“. Die Unternehmensberatung Staufen hat dafür mehr als 100 ungarische Unternehmen ausführlich befragt.

Aus den Ergebnissen der Befragung wurde ein „Change Readiness Index“ (CRI) gebildet, der die Wandlungsfähigkeit der ungarischen Unternehmen auf einer Skala mit maximal 100 Punkten abbildet. Über die Handlungsfelder Strukturen, Prozesse, Führungs- und Unternehmenskultur sowie Mitarbeiter und Qualifikationen quantifiziert der Index, wie es um die Fähigkeit der Industrieunternehmen bestellt ist, mit der aktuellen Wirtschaftsdynamik mitzuhalten. Dabei wurden die Auto- und die Elektronikindustrie sowie der Maschinen- und Anlagenbau untersucht.

Wirtschaft und Arbeitsmarkt wandeln sich rasch

In Ungarn sind vor allem Unternehmen aus den beiden ersten Branchen bedeutend. Sie sind durch folgende Marktentwicklungen gekennzeichnet: So

haben der Handelskonflikt zwischen den USA und China, der Brexit und die noch ungeklärte Entwicklung der Elektromobilität die Marktunsicherheit deutlich erhöht. Die Unternehmen haben sich in der Folge auf Kostensenkung fokussiert und bei Investitionen zurückgehalten.

Gleichzeitig hat die gute wirtschaftliche Entwicklung in den vergangenen Jahren für Veränderungen im Arbeitsmarkt gesorgt. So ist die Arbeitslosenquote gesunken, während die Löhne hochgeschneit sind – Tendenz weiter steigend. Diese Entwicklung sorgt für eine hohe Personalfuktuation in den Unternehmen. Diese müssen also dringend die Loyalität qualifizierter Mitarbeiter erhöhen, etwa über Weiterbildungsangebote und eine verbesserte Führungskultur.

Generell befinden sich die ungarischen Unternehmen in einem Prozess des raschen Wandels. 77 Prozent der Manager gaben im Rahmen der Studie an, dass sich ihr Unternehmen stark oder sogar sehr stark verändert. 67 Prozent der Befragten führen diese Dynamik auf den technologischen Fortschritt, die Digitalisierung und die fortschreitende Individualisierung der Produkte zurück.

Nachholbedarf in der Führungskultur

In dieser Situation ist ein realistisches Bild der eigenen Situation wichtig. Die Studie zeigt allerdings, dass die Unternehmen ihre Veränderungsbereitschaft überschätzen. So gibt es eine deutliche Lücke zwischen der wahrgenommenen Wandlungsbereitschaft und dem tatsächliche gemessenen Change Readiness Index. Während die Wahrnehmungslücke bei den Prozessen am kleinsten ist, weicht die Qualität der Führungskultur mit einem tatsächlichen CRI-Wert von 50 um deutliche 17 Punkte nach unten von der Selbsteinschätzung ab.

Es zeigt sich, dass viele Unternehmen in den Punkten Eigenverantwortung, Vertrauen, positive Fehlerkultur und Pioniergeist noch ordentlich Wegstrecke bis zu einer wirklich veränderungsfreundlichen Kultur vor sich haben. Vor allem die Führungskräfte sind hier angesprochen, sie müssen Methoden zur kontinuierlichen Verbesserung und positiven Motivation anwenden – statt Schuldzuweisungen auszusprechen. Immerhin hat etwa die Hälfte der befragten Manager das Problem erkannt. Sie sind der Meinung, dass Prozesse, Mitarbeiterqualifikation und Führungskultur an die neue Dynamik angepasst werden müssen.

Aus Sicht der Unternehmen sind vor allem die Prozesse bereits heute an den Wandel angepasst. 64 Prozent der Führungskräfte gaben an, dass sie auf Zukunftsfähigkeit überprüft werden. Doch ein genauer Blick zeigt, dass die Veränderungen bei vier von fünf Unternehmen in erster Linie von oben kommen. Die Kompetenz der Mitarbeiter bei Verbesserungsprozessen ist hingegen bisher wenig gefragt, lediglich in einem Drittel der Unternehmen agieren die Mitarbeiter selbstständig.

Lean Management konsequent umsetzen

„Auch in Ungarn steht die Digitalisierung auf dem Programm, doch vorher müssen die Unternehmen ihre Hausaufgaben machen“, ist Country Manager Balázs Garliczky überzeugt. „Sie benötigen schlanke Prozesse, dynamische Strukturen und ein modernes Führungssystem.“ Ein wichtiges Element des Wandels ist dabei die Einführung von Lean Management auf allen Ebenen. Zwar hat nur weniger als die Hälfte der Unternehmen Lean-Prozesse eingeführt, doch sie haben damit gute Erfahrungen gemacht. „Die Studie zeigt, dass die konsequente Umsetzung die Change Readiness nachweislich verbessert. Jede Erhöhung des Lean-Reifegrades erhöht den CRI. Lean Management macht Unternehmen anpassungsfähig und bewirkt eine nachhaltigere Organisation“, so Staufen-Berater Garliczky.

Die komplette Studie kann auf folgender Seite kostenlos heruntergeladen werden: <https://www.staufen.ag/index.php?id=1342>

Über die Staufen AG - www.staufen.ag

In jedem Unternehmen steckt ein noch besseres. Mit dieser Überzeugung berät und qualifiziert die Staufen AG seit über 25 Jahren Unternehmen und Mitarbeiter weltweit. Märkte sind in Bewegung, der Konkurrenzdruck enorm. Staufen hilft, die richtigen Veränderungen schnell in Gang zu bringen, die Produktivität zu erhöhen, die Qualität zu verbessern und die Innovationskraft zu steigern. Die internationale Transformationsberatung sorgt mit den passenden Strategien und Methoden für schnelle und messbare Erfolge – um die in jedem Unternehmen vorhandenen Potenziale zu heben, etablieren die Staufen-Berater gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern eine lebendige und nachhaltige Veränderungskultur. Auf dem Weg in die digitale Transformation begleitet die Staufen-Tochtergesellschaft Staufen Digital Neonex mittelständische Industrieunternehmen. Die Staufen AG bietet mit ihrer Akademie zudem zertifizierte, praxisorientierte Schulungen an. Von den internationalen Standorten

betreuen mehr als 340 Mitarbeiter Kunden auf der ganzen Welt. 2019 wurde die Staufen AG bereits zum sechsten Mal in Folge von „brand eins Wissen“ als „Beste Berater“ ausgezeichnet. Das Consultinghaus ist laut der renommierten Branchen-Studie „Hidden Champions 2020“ Deutschlands beste Lean-Management-Beratung und wurde von der „Wirtschaftswoche“ mehrfach mit dem Preis „Best of Consulting“ geehrt.

Weitere Informationen:

STAUFEN.AG
Beratung.Akademie.Beteiligung.
Werner Bärtle
Blumenstr. 5
D-73257 Köngen
Tel: +49 7024 8056 152
Fax: +49 7024 8056 111
werner.baertle@staufen.ag
www.staufen.ag

STAUFEN.AG
Beratung.Akademie.Beteiligung

Blumenstraße 5
73257 Köngen

Telefon: +49 7024 8056 0
Telefax: +49 7024 8056 111
E-Mail: kontakt@staufen.ag

Vertretungsberechtigter Vorstand: Martin Haas, Wilhelm Goschy, Michael Hahn,
Markus Riegger
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ralf Stokar von Neuforn
Registergericht: Amtsgericht Stuttgart
Registernummer: HRB 724204

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß § 27 a
Umsatzsteuergesetz: DE 169463991
D-U-N-S® Nummer: 31-294-1933