



Führung gestalten

Ausgabe 03-2025



Führung in der Transformation.

Was moderne Unternehmen jetzt brauchen.

Transformation ist für viele Unternehmen ein alltägliches Thema. Doch gerade weil es so präsent ist, zeigt sich, dass die Umsetzung oft an entscheidenden Details scheitert. Studien zeigen, dass bis zu 70 % aller Veränderungsprojekte nicht die erwarteten Ergebnisse erzielen.

Warum ist das so? Und wie können Sie als Top-Geschäftsführer sicherstellen, dass Ihre Transformationsvorhaben nicht nur geplant, sondern auch erfolgreich umgesetzt werden?

In diesem Newsletter möchten wir drei unterschätzte, aber essenzielle Erfolgsfaktoren vorstellen, die über den Erfolg oder Misserfolg von Transformationsprojekten entscheiden:

|| Was ist wirklich relevant?

Erfolgsfaktor 1:

Entscheiden Sie, welche Veränderungen wirklich relevant sind.

Viele Transformationsprojekte scheitern, weil sie zu breit angelegt sind oder sich auf Nebenschauplätze konzentrieren. Fokussieren Sie Ihre Ressourcen auf die Bereiche, die echten Mehrwert schaffen.

Statt eine Transformation "um der Transformation willen" zu betreiben, sollten Sie klären, wie jede Veränderung konkret zur Unternehmensstrategie beiträgt. Nutzen Sie Datenanalysen und Szenarienplanung, um klare Prioritäten zu setzen.

Ein Tipp für den praktischen Ansatz:

- Setzen Sie KPIs nicht nur für finanzielle Ziele, sondern auch für qualitative Veränderungen wie Mitarbeiterbindung oder Innovationsfähigkeit.
- Bewerten Sie kontinuierlich, welche Projekte wirklichen Mehrwert liefern, und justieren Sie Ihre Strategie.

Als Beispiel hierfür ist ein mittelständischer Maschinenbauer zu nennen. Er startete seine Transformation durch Pilotprojekte in einer ausgewählten Abteilung. Die Ergebnisse und Herausforderungen wurden dokumentiert, um die Erkenntnisse schrittweise auf das gesamte Unternehmen zu übertragen. Der Ansatz minimierte Risiken und schuf eine Blaupause für künftige Vorhaben.

|| Sind Sie wirklich bereit für Veränderungen?

Erfolgsfaktor 2:

Hinterfragen Sie Ihre Unternehmenskultur radikal.

Viele Transformationen scheitern nicht an den Konzepten, sondern an der Kultur. Eine Unternehmenskultur, die Veränderung nur halbherzig lebt oder Widerstand duldet, wird jede noch so gute Strategie torpedieren.

Veränderung verlangt nicht nur Mitnahme, sondern auch aktives Fordern. Führungskräfte müssen als Vorbilder agieren und die Bereitschaft zur Veränderung konsequent einfordern.

Ein Tipp für den praktischen Ansatz:

- Etablieren Sie ein Feedbacksystem, das kulturelle Barrieren offenlegt.
- Führen Sie Initiativen ein, die auf Verhaltensänderung abzielen. Ein Beispiel dazu ist "Reverse Mentoring", bei dem jüngere Mitarbeiter erfahrene Kollegen coachen.

So implementierte ein führendes Tech-Unternehmen Reverse-Mentoring während einer umfassenden Reorganisation. Jüngere Fachkräfte coachten ihre Führungskräfte zu digitalen Tools und neuen Arbeitsweisen, was diesen ermöglichte, die Technologien schneller zu verstehen und anzuwenden. Gleichzeitig förderte dies das gegenseitige Verständnis zwischen den Generationen und trug wesentlich zum Zusammenhalt über Hierarchie- und Altersgrenzen hinweg bei.

|| Was kommt nach der Planung?

Erfolgsfaktor 3:

Schaffen Sie eine "Last-Mile"-Strategie.

Häufig liegt der Fokus auf der Strategieentwicklung – die Umsetzung bleibt jedoch unklar. Die "Last Mile", also die operative Umsetzung der Vision, entscheidet darüber, ob Transformation greifbar wird.

Klar definierte Verantwortlichkeiten und ein rigoroses Projektmanagement sind entscheidend. Ohne operative Disziplin bleibt jede Vision Theorie.

Ein Tipp für den praktischen Ansatz:

- Bilden Sie gezielt Teams mit klaren Aufgaben und eindeutigen Zeitvorgaben.
- Setzen Sie auf Technologien wie Echtzeit-Dashboards, um Fortschritte sichtbar und nachvollziehbar zu machen.
- Kommunizieren und feiern Sie erreichte Meilensteine, um Dynamik und Motivation im Team zu steigern.

Auch hierzu weiß ich von einem interessanten Beispiel. Es ist ein Anlagenbauer, der eine "30-Tage-Check-In"-Methode nutzte, um Transformationsprojekte engmaschig zu steuern. Alle 30 Tage wurden Fortschritte evaluiert, Hürden identifiziert und Sofortmaßnahmen eingeleitet. Dies sorgte für operative Disziplin und verhinderte, dass Projekte ins Stocken gerieten.

Führung in der Transformation bedeutet, nicht nur den Kurs zu setzen, sondern das Team auch durch turbulente Gewässer zu steuern. Mit einem klaren Fokus, fest verankerter Unternehmenskultur und Ihrer Unternehmung dauerhaft wettbewerbsfähig bleibt. **Verwandeln Sie also Ihre Transformation in nachhaltigen Erfolg.**



Beitrag von Karin Mar
Prodatex GmbH

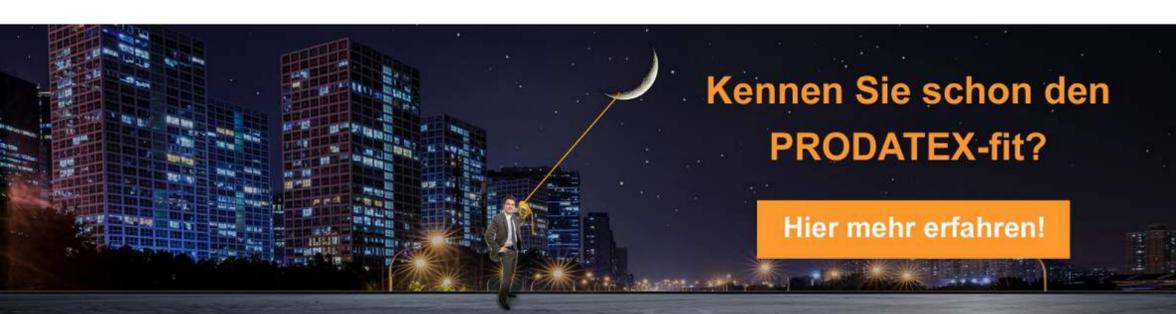
Fotoquelle: Dall-e / i-Stock / Canva

VORSCHAU !

Im April beleuchten wir das Thema:

„Wie Sie High-Performer in der Führungsmannschaft fördern und halten.“

© Prodatex GmbH
<https://www.prodatex.de>



**Kennen Sie schon den
PRODATEX-fit?**

Hier mehr erfahren!