

Leadership Insights

# TRANSFORMATION IM UNTERNEHMEN ERFOLGREICH MEISTERN



## 8 METHODEN für Führungskräfte als Change Manager

[DOWNLOAD PDF](#)

Wie Sie die Unterstützung Ihrer  
Mitarbeiter gewinnen und sie im  
Change-Prozess motivieren



**Leadership:Hub**  
by MONDAY.ROCKS

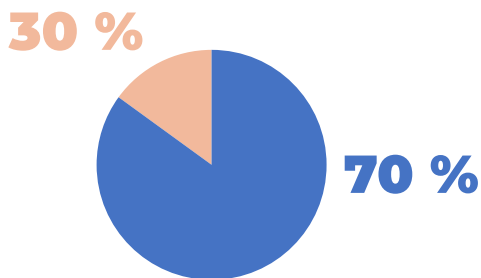
## Status Quo

# ÜBERDURCHSCHNITTLICH VIELE CHANGE-PROJEKTE SCHEITERN – WARUM?



Unternehmen erleben Veränderungen heute aufgrund ihres dynamischen Umfelds immer häufiger und intensiver. Laut einer Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte durchliefen in den letzten zehn Jahren etwas mehr als 85% der Unternehmen einen oder mehrere Umwandlungsprozesse, durchschnittlich waren es sogar vier. Was die Studie ebenfalls ans Licht brachte: Lediglich 30% der Unternehmen erreichten ihre Transformationsziele erfolgreich.<sup>1</sup> Woran liegt das?

**Erreichung von Transformationszielen im Unternehmen in Prozent<sup>1</sup>**  
(Zeitraum: letzte 10 Jahre)



● erfolgreich ● nicht erfolgreich

### Change-Projekte sind komplex:

Transformationsprozesse führen zu langfristigen Veränderungen, sowohl in den Beziehungen eines Unternehmens zu seinen Stakeholdern, als auch in seinem wirtschaftlichen und sozialen Umfeld. Die Auswirkungen sind dabei immer unternehmensweit und nicht auf die einzelnen Komponenten des Unternehmens beschränkt.

### Interne Widerstände werden unterschätzt:

Der Unternehmensberatung McKinsey zufolge scheitern die meisten Transformationen, weil die eigene Organisation dem Wandel kritisch gegenübersteht und das Management die Prozesse nicht ausreichend unterstützt oder die Teams die Veränderungen nicht mittragen.<sup>2</sup>

Wie lässt sich Transformation vor diesem Hintergrund erfolgreich bewältigen? **Lesen Sie unsere 8 Tipps!**

→ STATUS QUO

→ 8 TIPPS

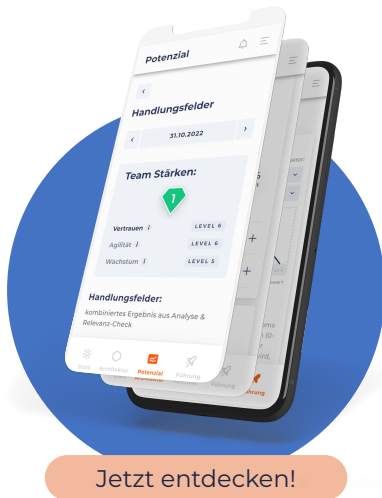
→ FAZIT

→ LEADERSHIP APP ENTDECKEN

<sup>1</sup> Quelle: <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/strategy-analytics/solutions/strategische-transformation.html>

<sup>2</sup> Quelle: [https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/branchen/konsumguter%20handel/akzente/ausgaben%202019/akzente\\_3\\_19\\_58\\_transformation.pdf](https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/branchen/konsumguter%20handel/akzente/ausgaben%202019/akzente_3_19_58_transformation.pdf)





Jetzt entdecken!

„Was wir bei MONDAY.ROCKS in der Zusammenarbeit mit Teams im Change-Prozess beobachten ist, dass für viele ein Veränderungsprozess nicht ausschließlich positiv besetzt ist. Fehlende Transparenz, schwammige Ziele und unklare Rollen führen oft zu Unsicherheit und Skepsis. Mit unserer App setzen wir dagegen. Sie unterstützt Teamleader dabei, **Motivationshemmer im Team frühzeitig zu erkennen und strukturiert anzugehen.**“

Prof. Dr. Christoph Schönfelder,  
Professor für Personal- und Organisationsentwicklung  
an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management,  
Co-Founder von MONDAY.ROCKS



## Methoden

# 8 TIPPS FÜR DIE TEAM-FÜHRUNG IM CHANGE-PROZESS

Führungskräfte sollten einen besonderen Fokus darauf legen, die Unterstützung ihrer Mitarbeiter zu gewinnen und sie während des gesamten Prozesses zu motivieren. Damit schaffen sie eine gute Voraussetzung, den Wandel im Unternehmen erfolgreich zu gestalten:

### 1. Entwickeln Sie eine langfristige Vision

Vermitteln Sie eine langfristige Vision, aus der hervorgeht, wie die Umstellung den Mitarbeitern, den Kunden und dem Unternehmen als Ganzem zugutekommt. Das hilft allen, zu verstehen, warum Bemühungen notwendig sind und es sich lohnt, zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen.

### 2. Klare Ziele festlegen und effektiv kommunizieren

Die Unternehmensleitung sollte Vorgaben zu den Zielen, den Gründen und dem Umsetzungsprozess klar kommunizieren. Stellen Sie sicher, dass alle, die an einem Transformationsprojekt beteiligt sind, konkret wissen, was während der einzelnen Phasen zu tun ist und warum.

### 3. Ermutigung zu offenem Dialog

Führungskräfte sollten bereit sein, sich die Bedenken, Vorschläge und Ideen ihrer Mitarbeiter im Hinblick auf den Umgestaltungsprozess anzuhören. Das Gefühl, gehört zu werden, stärkt das Vertrauen zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiter. Die Bereitschaft, an Veränderungen mitzuwirken, wächst.

### 4. Schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre

Mitarbeiter sollten sich sicher fühlen und ihre Meinung ohne Angst äußern können – besonders während einer Transforma-

→ STATUS QUO

→ 8 TIPPS

→ FAZIT

→ LEADERSHIP APP ENTDECKEN



**Leadership:Hub**  
by MONDAY.ROCKS



„Es lohnt sich, den Austausch mit den Teams während des Changeprozesses intensiv zu pflegen. Feedback ist besonders jetzt wichtig. Wir gehen mit unserer App noch einen Schritt weiter und erarbeiten ein **gemeinsames Verständnis für persönliche Motivationen und individuelle Stärken**. Dieses Wissen hilft Teamleadern enorm dabei, neue Aufgaben passend zu verteilen. So kann mehr an Mitarbeiter delegiert werden, gleichzeitig steigt die Zufriedenheit im Team: Eine Win-Win-Situation für Team und Führungskraft.“

Prof. Dr. Christoph Schönfelder,  
Professor für Personal- und Organisationsentwicklung  
an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management,  
Co-Founder von MONDAY.ROCKS

[Demo-Tour starten](#)

## Methoden

# 8 TIPPS FÜR DIE TEAM-FÜHRUNG IM CHANGE-PROZESS

tion ist authentisches Feedback hilfreich, um Probleme frühzeitig zu erkennen oder auch konstruktive Vorschläge zu erhalten.

### 5. Schulungen und Ressourcen bereitstellen

Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten Zugang zu den notwendigen Werkzeugen und Fähigkeiten haben, die für die Umsetzung der Veränderungen benötigt werden.

### 6. Erwartungen managen

Bevor ein Projekt begonnen wird, sollten Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern sprechen, damit sie den Umfang des Projekts und ihre Rolle darin genau verstehen. Außerdem können Zeitpläne und das Budget nur realistisch eingeschätzt werden, wenn klar ist, was erreicht werden kann und was nicht.

### 7. Wertschätzung zeigen und Erfolge feiern

Die Anerkennung kleiner Erfolge auf dem Weg zum Ziel kann dazu beitragen, die Moral auch während anstrengender Phasen hochzuhalten. In vielen Situationen reicht schon ein einfaches „Dankeschön“ oder eine andere Geste der Wertschätzung, um Mitarbeiter für den Prozess weiter zu motivieren.

### 8. Veränderungen müssen vorgelebt werden

Nicht zuletzt hängt die Motivation im Unternehmen auch daran, wie stark die Belegschaft den Entscheidungsträgern glaubt, es ernst mit dem Wandel zu meinen: Erst wenn auch Entscheidungsträger die erforderlichen Veränderungen im Unternehmen selbst vorleben, verschwindet die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität. Der Wille zur Transformation wird glaubhaft und ein Mitwirken daran lohnenswert.

→ STATUS QUO

→ 8 TIPPS

→ FAZIT

→ LEADERSHIP APP ENTDECKEN



**Leadership:Hub**  
by MONDAY.ROCKS



Demo-Tour starten

„Um Teams in herausfordernden Situationen optimal unterstützen zu können, benötigen Teamleader die passenden Werkzeuge. Die Leadership App bietet daher **nach genauer Analyse aller Faktoren passende Handlungsvorschläge** an. Diese Vorschläge basieren zum einen auf der Individualität der Teams. Auf der anderen Seite gleicht sie die erhobenen Daten mit Daten ähnlicher Teams in vergleichbaren Situationen ab, um Führungskräften genau die Impulse anzubieten, die bereits am erfolgreichsten angewandt wurden.“

Prof. Dr. Christoph Schönfelder,  
Professor für Personal- und Organisationsentwicklung  
an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management,  
Co-Founder von MONDAY.ROCKS



## Fazit

# DARAUF MÜSSEN SICH FÜHRUNGSKRÄFTE EINSTELLEN

Wer einen Transformationsprozess meistern will, benötigt einen langen Atem. Angestrebte Verbesserungen sind nicht sofort spürbar, im Gegenteil: Zunächst bedeuten sie für alle Beteiligten, mehr oder andere Aufgaben zu erledigen, als gewohnt.

### Neue Situationen – für Team und Team-Leader

Nicht nur für die Teams eines Unternehmens heisst es während des Prozesses, gewohnte Strukturen zu verlassen. Eine der größten Herausforderungen für Führungskräfte besteht darin, während Restrukturierungs- und Transformationsprojekten flexibel zu agieren und je nach Situation und Art der Veränderung unterschiedliche Führungsstile anzuwenden. Stellen Sie sich darauf ein, um Situationen adäquat begegnen zu können, auch in neue Rollen zu schlüpfen.

### Organisieren Sie sich Unterstützung

Die gute Nachricht: Es gibt inzwischen viele Möglichkeiten, sich Unterstützung für die Extremsituation Transformationsprozess zu holen. Der MONDAY.ROCKS-Ansatz beispielsweise setzt auf Ganzheitlichkeit, damit Führungskräfte in jeder Phase des Prozesses wissen, was ihre Teams beschäftigt, welches Team-Mitglied für welche Aufgaben besonders geeignet ist und was in herausfordernden Situationen zu tun ist. Wie das genau funktioniert, zeigen wir Ihnen gerne.

Kontaktieren Sie uns!

→ STATUS QUO

→ 8 TIPPS

→ FAZIT

→ LEADERSHIP APP ENTDECKEN



**Leadership:Hub**  
by MONDAY.ROCKS