

## Ein Führungskreis als Driving Force im Change

Unser Kunde – ein Center of Competence eines global tätigen mittelständischen Unternehmens – sah seine Marktführerschaft in Gefahr und initiierte daraufhin eine umfangreiche Weiterentwicklung der gesamten Abteilung. Dabei ging es zunächst vor allem um eine strategische Neuausrichtung – allerdings begleitet von einer organisatorischen Umstrukturierung und einem Wandel der Führungskultur in der gesamten Organisation.

Unser Auftrag bestand darin, den Leiter des CoC sowie dessen Führungskreis im Rahmen dieses Veränderungsprozesses zu begleiten und hierbei insbesondere für ein starkes Commitment im Führungskreis sowie in der Folge auch auf den unteren Ebenen zu sorgen.

---

Durch unsere Begleitung haben wir dafür gesorgt, dass das Bereichsdenken überwunden wurde und alle gemeinsam an einem Strang zogen.

---

### Unser Vorgehen

- Gemeinsam mit dem Leiter des CoCs haben wir im Rahmen einer intensiven Bestandsaufnahme die Situation des CoC im Gesamtkontext besprochen sowie Fokus-Themen und Ziele für das Projekt festgelegt.
- In der anschließenden Diagnose haben wir die verschiedenen Sichtweisen von Teammitgliedern sowie weiteren Führungskräften und Mitarbeitern zur Ist-Situation und dem gewünschten Ziel-Zustand erfasst. Dabei kamen auch latente Konflikte und Widerstände zur Sprache.
- Auf Basis einer verdichteten Resonanz in unserem Berater-Staff entwickelten wir zusammen mit dem Leiter des CoC sowie dessen Führungskreis einen konkreten Maßnahmenplan. Grundlage für diesen wichtigen Schritt waren intensive Diskussionen im Führungskreis sowie begleitende Teambuilding-Maßnahmen zur Stärkung der Zusammenarbeit im Führungskreis.
- Auch bei der Begleitung des Führungskreises bei der Umsetzung vereinbarter Maßnahmen verbanden wir Teambuilding-Elemente mit der Behandlung der brennenden inhaltlichen Fragestellungen.
- Immer wieder werteten wir gemeinsam mit den Beteiligten die Wirkung der bisherigen Maßnahmen aus und optimierten das weitere Vorgehen.

### Das Resultat

- Der Leiter des CoC und die Mitglieder des Führungskreises zogen an einem Strang. Entscheidend dafür war ein zu Beginn entwickeltes gemeinsames Verständnis der Ausgangslage und der Notwendigkeit der anstehenden Veränderungen.
- In der Folge konnten die gewünschten Veränderungen auch im gesamten CoC vorangetrieben und umgesetzt werden.

### Ihre Ansprechpartner:

Bettina Wachsen, Thomas Engelhardt  
info@transformation-lab.de  
+49 89 42036456

[www.transformation-lab.de](http://www.transformation-lab.de)