

## WHITEPAPER

Transformation ist die neue Realität.

Deshalb: Geben Sie sich nicht mit dem Status Quo zufrieden!

Erstellt von:

JU-KNOW

in Kooperation mit Institut Neue Mobilität

Mai 2025

### Inhalt

Transformation ist die neue Realität. Deshalb: Geben Sie sich nicht mit dem Status Quo zufrieden! .....	2
BAUSTEIN 1: CHECK-UP Das Können und das Wollen– Vorhandenes prüfen, Lücken identifizieren, neue Bedarfe definieren – bei Fachkompetenzen und bei Soft Skills .....	3
BAUSTEIN 2: SENSIBILISIEREN Veränderung erkennen, Verständniswissen aufbauen, Entwicklungs-potenziale heben .....	3
BAUSTEIN 3: INTENSIVIEREN Das konkrete Anfängen / Machen – Überführung in Wirkungs- und Handlungswissen.....	4
BAUSTEIN 4: SYSTEMATISIEREN – VERSTETIGEN – WEITERMACHEN Kontinuierliches Anpassen des Wirkungs- und Handlungswissens – Aufbau von Transformationswissen .....	5
Gemeinsam transformieren – Synergien erzeugen aus eigener Erfahrung und frischen Perspektiven von aussen .....	6

## Transformation ist die neue Realität.

### Deshalb: Geben Sie sich nicht mit dem Status Quo zufrieden!

In einer Welt, die von rasanten technologischen Entwicklungen, sich verändernden Marktbedingungen, einem international wachsenden Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Fachkräftemangel geprägt ist, stehen mittelständische Unternehmen vor nie dagewesenen Herausforderungen. Unternehmen müssen sich verändern, wenn sie auch in Zukunft relevant bleiben wollen.

Einschlägige Studien zeigen, dass Transformation bei Unternehmen aller Größen hohe Priorität hat. Um jedoch die Chancen in der Veränderung zu identifizieren und den Herausforderungen auf der strukturellen, der kommunikativen und der unternehmens-kulturellen Ebene lösungsorientiert zu begegnen – und damit Produkte und Services zukunftsorientiert weiterentwickeln zu können, braucht es unternehmerischen Mut und die Bereitschaft, sich aktiv einzubringen.

Dann können die entscheidenden Weichen für den zukünftigen Erfolg nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft gestellt werden.

### **Vor diesem Hintergrund erscheint Transformation nicht mehr nur als Option, sondern als Notwendigkeit.**

Allerdings ist das Erkennen der Chancen für Führungskräfte und Mitarbeitende im Alltagsgeschäft häufig schwierig, weshalb viele Ressourcen nicht genutzt und Chancen nicht erkannt werden. Mit den richtigen Partnern und einem agilen Transformationsmanagement gelingt es, den Prozess flexibel und schnell aufzusetzen, punktgenau begleiten zu lassen und intern kontinuierlich zu wachsen und sich den neuen Anforderungen anzupassen.

Denn um Potenziale und Chancen für Morgen herauszuarbeiten, gilt es, vom linearen Denken wegzukommen, hin zu iterativem Denken, zum Denken in Möglichkeitsräumen zwischen dem Bisherigen und dem, was in der Zukunft liegt. Mit dieser Herangehensweise, proaktiv, mit zielführenden Impulsen von aussen, interner Selbstorganisation und Transparenz im Prozess kann eine adäquate Anpassung erfolgen, die den Erfolg des Unternehmens langfristig sichert.

"Deine Zukunft ist immer das, was du daraus machst." Doc E. Brown – dieses Zitat aus dem Film 'Zurück in die Zukunft III' aus dem Jahr 1990 hat heute immer noch Gültigkeit. Deshalb:

### **Wir bieten vier Bausteine an, um die Transformation eines Unternehmens zu begleiten und Führungskräfte und Mitarbeitende zu Managern der Transformation zu machen:**

Die vier Bausteine können einzeln abgerufen werden, oder als Schrittfolgen der Transformation nacheinander geschaltet werden. Bei beiden Varianten ist das Ziel, die internen Stakeholder zur weiteren Umsetzung zu befähigen:

## BAUSTEIN 1: CHECK-UP

### Das Können und das Wollen– Vorhandenes prüfen, Lücken identifizieren, neue Bedarfe definieren – bei Fachkompetenzen und bei Soft Skills

Der bisherige Erfolg eines Unternehmens baut auf den vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen auf. Bevor eine Transformation angestoßen werden kann, gilt es, das Vorhandene im positiven Sinn auf den Prüfstand zu stellen – denn in der Regel erschließen sich bereits damit neue Weichenstellungen und Wege.

Mit diesem ersten wertschätzenden Check-up Schritt gelingt es auch, im Unternehmen eine größere Offenheit gegenüber notwendigen Veränderungen zu erreichen. Mitarbeitende werden beteiligt und erhalten die Chance, sich weiterzuentwickeln, was wiederum die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden erhöht und sie an das Unternehmen bindet.

Darüber hinaus können mit dem Wissen um die internen Kompetenzen und Ressourcen im Schulterschluss mit externen Impulsen neue Akzente gesetzt werden und auch disruptiv nach innovativen Chancen gesucht werden.

#### Beispiele unserer Formate:

*Keynote oder Panel Talk, um Impulse zu setzen und um zu inspirieren*

*Kick-Off Workshop / Ist-Analyse, Benchmarking in der Branche, Matchmaking mit relevanten Megatrends, Identifikation von Hindernissen, Strategie-Entwicklung, um Herausforderungen strukturiert in Chancen verwandeln zu können*

*Profilingvalues® für gelungenes Matchmaking von Internen und ggf. auch Externen, um das Entwicklungspotenzial auf Seiten der Mitarbeitenden wertschätzend begleiten zu können*

## BAUSTEIN 2: SENSIBILISIEREN

### Veränderung erkennen, Verständniswissen aufbauen, Entwicklungspotenziale heben

Klar ist, dass Zeiten des Übergangs geprägt sind von Unsicherheit und Unklarheit darüber, welcher Weg der richtige für ein Unternehmen ist. Aufgrund der Allgegenwärtigkeit der Thematik entsteht häufig auch ein Gefühl der Überforderung: zu viele Baustellen werden aufgezeigt, zu viele Aspekte scheinen transformiert werden zu müssen.

Dies nährt Zweifel, was genau der Einzelne, ein Team, ein Unternehmen tun kann, um dem Transformationsanspruch gerecht zu werden, führt häufig zu Abwarten und Nicht-handeln und damit zu verpassten Chancen.

Durch ein besseres Verständnis, was Transformation für das eigene Unternehmen bedeutet und welche Benefits sich daraus entwickeln lassen, können Weichen für die Zukunft besser gestellt werden.

Führungskräfte müssen in diesem Prozess auch die im Team / im Unternehmen vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen sondieren und dabei nicht nur das Können, sondern vor allem

auch das 'Wollen' zu erfassen. Damit kann abgeleitet werden, wer für eine gelingende Transformation wie abgeholt werden muss.

Beispiele unserer Formate:

*Co-Creation Workshop, um das Thema anzustoßen und interne Impulse aufzugreifen*

*Future Back Workshop, um die Zukunftsvision des Unternehmens zu bestimmen und eine realistische Road-Map für die Zielerreichung zu erarbeiten*

*Buddy Coaching (Interne x Externe), um Alleinstellungsmerkmale der Mitarbeitenden On-the-Job zu entwickeln, damit diese in Baustein 3 ihre Wirkung entfalten können*

*Talent-Entwicklungs-Programm, um Fachkompetenzen und Soft Skills auszubauen und das Engagement zu fördern*

*Book an Expert (für den Übergang zu Baustein 3), um die Kommunikation über die Transformation zu intensivieren und im Dialog die Umsetzung vorzubereiten*

*Tool-Baukasten, der u.a. aus Profilingvalues® und einem Peer Matchmaking Workshop-Konzept besteht, um mit den richtigen Menschen am richtigen Platz das ganze Potenzial entfalten zu können*

## BAUSTEIN 3: INTENSIVIEREN

### Das konkrete Anfangen / Machen – Überführung in Wirkungs- und Handlungswissen

Ins Tun kommen ist das, was zählt. Damit das aber gelingt, gilt es im ersten Schritt im Bewusstsein aller Stakeholder zu verankern, dass Unternehmen und Mitarbeitende sich während der Transformation in einem Lernraum befinden, der kontinuierlich Chancen zum Optimieren bietet. Das bedeutet, dass nicht sofort alles erfolgreich umgesetzt werden kann, manches sich möglicherweise nicht bewährt, andere Impulse gesetzt werden müssen.

Es gilt auch zu vermitteln, dass Transformation kein Projekt mit einem Zieldatum ist, an dem die Transformation abgeschlossen ist, sondern vielmehr weitere Entwicklungsprozesse daraus entstehen, die zur Zukunftsfestigkeit des Unternehmens beitragen werden.

Vor diesem Hintergrund ist augenscheinlich, dass alle Stakeholder Wirkungs- und Handlungswissen und eine wertschätzenden Fehlerkultur aufbauen müssen. Das heißt, es gilt, offen und transparent mit Erfahrungen und Entwicklungen umzugehen, diese zu teilen, auch wenn das zunächst gewünschte Ergebnis nicht eingetreten ist – um daraus zu lernen und Gelernte weiterzugeben.

Positiver Nebeneffekt: die große Transformationsaufgabe wird in kleinere, überschaubarere Teilschritte zerlegt, durch die positive Sichtweise werden aus Fehlern Lernchancen / Optimierungschancen und durch beides werden Ängste abgebaut und den Beteiligten wird die eigene Wirkung bewusst.

---

Beispiele unserer Formate:

*Impuls-Workshops zu Kommunikation und Fehlerkultur*

*Analyse-Workshops, um die Chancen und Potenziale aus den bisherigen Erfahrungen im Rahmen der Transformation herauszuarbeiten und für Optimierung nutzbar zu machen*

*(Weiterführung des) Buddy Coaching (Interne x Externe), um Alleinstellungsmerkmale der Mitarbeitenden On-the-Job zu verstetigen / weiter auszubauen*

*Book an Expert (für den Übergang zu Baustein 4), um gemeinsam herauszuarbeiten, wo neue Herausforderungen warten*

*Audits für bereits abgeschlossene Transformationsschritte*

## BAUSTEIN 4: SYSTEMATISIEREN – VERSTETIGEN – WEITERMACHEN

### Kontinuierliches Anpassen des Wirkungs- und Handlungswissens – Aufbau von Transformationswissen

Sich anpassen an die technischen Entwicklungen, an Megatrends, an disruptive Herausforderungen des Marktes ist ein kontinuierlicher Prozess. Dabei ist 'Dranbleiben' und die Befähigung der Beteiligten zur bewussten Selbstführung ausschlaggebend dafür, dass Transformation nachhaltig in die Unternehmenskultur integriert wird.

Um in diesem Prozess die richtigen Entscheidungen zu treffen, bedarf es -neben dem Tagesgeschäft- einem Seismografen, der frühzeitig Veränderungen, Innovationen, Trends auf ihre Relevanz hin prüft und die entsprechenden Signale in das Unternehmen sendet.

Eine derart lernende Organisation ermöglicht aber nicht nur passgenaue Entscheidungen, sondern vermittelt allen Beteiligten auch die in der Transformation wichtige psychologische Sicherheit, die zu Arbeitszufriedenheit und Loyalität gegenüber der Organisation führt. In Zeiten von Fachkräftemangel nicht zu unterschätzender Faktor.

Beispiele unserer Formate:

*Impuls-Workshops zu Megatrends, Trends und Gegentrends – und ihre Relevanz, ihre Potenziale, die Möglichkeitsräume für das Unternehmen*

*Workshops zu Unternehmenskultur, Teambuilding, Vision & Storytelling*

*Coaching zu Empowerment, Eigenverantwortung, Empathie*

Über die vier Bausteine hinaus bieten wir ein Beteiligungskonzept, das in regelmäßigen Abständen Transformationsprozesse auf den Prüfstand stellt:

### Gemeinsam transformieren – Synergien erzeugen aus eigener Erfahrung und frischen Perspektiven von aussen

Transformation ist kein geradliniger Prozess und gelingt deshalb am besten mit einer zumindest zeitweise kontinuierlichen Supervision. Und das nicht durch Berater, die vorgefertigte Konzepte gemäß 'One Size Fits All' anbieten, sondern wenn man in den Austausch gehen kann zu den konkreten Erfahrungen und Entwicklungen im eigenen Prozess. Und damit auch von den konkreten Erfahrungen und Entwicklungen anderer Unternehmen lernen und profitieren kann.

Wir bieten dafür einen geschützten Rahmen mit Unternehmen, die gemeinsam mit Expertinnen und Experten und anderen Unternehmen aus anderen Branchen ihre Transformation voranbringen und das Risiko von Fehlentscheidungen minimieren wollen.

*Advisory Board – Projektmanagement-Erfahrung und innovative Skills*

*Branchenübergreifende Peer Learning Sessions*

#### **WRAP UP mit einem Zitat**

'Im Hafen sind die Schiffe sicher – nur dafür sind sie nicht gemacht. Wichtig ist, dass sie beim Auslaufen einen guten Lotsen, einen vorausschauenden Kapitän und eine fähige Mannschaft haben!' -unbekannter Autor-

**Sprechen Sie uns gerne an**, wenn Sie für das Auslaufen einen guten Lotsen an Bord haben wollen.

So erreichen Sie uns:



Ursula Kloé  
JU-KNOW GmbH  
[uk@ju-know.com](mailto:uk@ju-know.com)



Matthias Groher  
Institut Neue Mobilität  
[matthias.groher@institut-nm.de](mailto:matthias.groher@institut-nm.de)

\*\*\*\*\*

#### **Quellen, Inspiration, Literaturtipps**

Beyond. Das Jahrbuch für Zukunft 2025 – herausgegeben von Matthias Horx, The Future Project, 2025

Zukunft. Eine Bedienungsanleitung – Florence Gaub, dtv, 2023

Werte. Ein Kompass für die Zukunft – Maja Göpel. Aus der Reihe 'Auf dem Punkt', herausgegeben von Hannes Androsch, Brandstätter, 2025

Freiheit. Die Zukunft der Unternehmensführung – Wilhelm Hahn, Werner Beweis, Hanser, 2022

© UK / JU-KNOW GmbH 25.04.2025