

Oldenburg, den 19. April 2024

Wer sich nicht verändert, wird abgehängt – Transformation als Erfolgsfaktor für Unternehmen?

Warum Wandel die Antwort auf Wandel ist, welche Schlüsselrolle die Vorgesetzten einnehmen und wie Managementdiagnostik zum Wettbewerbsvorteil wird: Fachtagung im Oldenburger Patentkrug mit Führungskräften und Experten der Region

Womit haben die Unternehmen in unserer Region aktuell am meisten zu kämpfen? Neben dem Weltgeschehen bringen die Themen New Work, Digitalisierung und New Generation zahlreiche Herausforderungen mit sich. Insbesondere in ländlich geprägten Regionen wie im Nordwesten spielt außerdem der Personalmangel eine Hauptrolle.

Doch wie können Unternehmen diesen Veränderungen begegnen? Die Antwort ist ebenso klar wie unbequem: indem sie sich mit verändern. Wer heute dauerhaft am Markt bestehen möchte, muss sich auch einer dauerhaften Transformation stellen – und das in zunehmendem Tempo.

Die Kunst der Organisationsveränderung liegt darin, einen klaren Plan zu entwickeln, der alle Beteiligten mitnimmt und sie motiviert, den Wandel aktiv zu gestalten. Orientierung bietet hier die ganzheitliche Managementdiagnostik, die Organisations- und Führungskräfteentwicklung fest miteinander verwebt – denn bei einer umfassenden Transformation braucht es starke und innovative Führungskräfte, die von Anfang an gezielt in den Veränderungsprozess eingebunden sind. Sie fungieren als Vorbilder und Motivatoren für ihre Teams und tragen maßgeblich zum Erfolg des Vorhabens bei.

Zu Beginn des Prozesses gilt es, ausgehend vom Ist-Zustand den Soll-Zustand zu entwickeln. Welches Zielbild wird verfolgt? Welche Werte sollen intern und extern vertreten werden? Wie sollte das Unternehmen strukturell aufgebaut sein? Welche Positionen werden hierfür auf welcher Ebene benötigt?

Organisationsveränderungen erfordern oft eine Anpassung der Führungsstruktur und -kultur, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Dies kann bedeuten, dass Führungskräfte neue Rollen übernehmen oder dass neue Führungskräfte eingestellt werden müssen. In beiden Fällen müssen diese über die richtigen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um die Veränderungen erfolgreich umzusetzen.

Durch den Einsatz von Instrumenten der Potenzialanalyse wie Persönlichkeitstests oder 360-Grad-Feedbacks können Unternehmen ein besseres Verständnis für die Stärken und Schwächen

vorhandener Führungskräfte gewinnen, gezielte Entwicklungsmaßnahmen planen und Bedarfe für neue Positionen erkennen.

Insbesondere bei der Neubesetzung von Personal lohnt sich der Einsatz von Eignungsdiagnostik. Durch gezielte Tests oder Interviews werden die Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale potenzieller Kandidaten analysiert, um sicherzustellen, dass sie langfristig optimal zur jeweiligen Position und in das vorhandene Team passen. Hierbei geht es nicht nur um die fachliche Eignung einer Person, sondern auch um die Frage, ob sie zur Kultur des Unternehmens passt, das heißt, ob der sogenannte Cultural Fit gegeben ist. Denn dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren, motivierter bei der Arbeit sind und sich langfristig wohlfühlen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist dies ein zunehmend beachteter Faktor für eine nachhaltige Besetzung offener Stellen.

Dass regionale Unternehmen branchenübergreifend vor ganz ähnlichen Herausforderungen stehen, wurde gestern deutlich beim Event „Organisationsveränderung & Managementdiagnostik – heute den Erfolg von morgen sichern“ der Wefers & Coll. Unternehmerberatung im Patentkrug Oldenburg. Rund 60 Unternehmer und Führungskräfte aus der gesamten Region nutzten die Gelegenheit für einen intensiven Austausch. In hochkarätigen Vorträgen erhielten sie konkrete Tools und Strategien für eine erfolgreiche Transformation im Unternehmen und erfuhren aus erster Hand, wie sie ihre Führungskräfte optimal auf Veränderungen vorbereiten können.

Annette Vetter, Personalleiterin bei der Landessparkasse zu Oldenburg, sprach über die Symbiose zwischen Personalstrategie und Geschäftsstrategie. Ihre Herausforderung sei, die Personalstrategie permanent auf die Geschäftsstrategie auszurichten und dabei zugleich auf die Veränderungen im Bankensektor zu reagieren. Die Mitarbeiter bezeichnet sie als „Erfolgsfaktoren“, die befähigt werden müssten, als solche agieren zu können. Dafür sei zum einen das Arbeitsumfeld stetig zu hinterfragen, zum anderen aber auch, ob die richtigen Personen nach wie vor an den richtigen Stellen säßen und über alle nötigen Kompetenzen verfügten.

Dr. Bernhard Brons, Alleinvorstand der Aktien-Gesellschaft "EMS", brachte den Generationenübergang innerhalb einer mittelständischen Unternehmensgruppe als spezifischen Ausgangspunkt der Organisationsveränderung ein. Auch interne Gründe könnten bereits zu umfassenden Transformationsprozessen führen, die sich auf alle Ebenen des Unternehmens auswirkten. Gerade hier sei der Cultural Fit absolut entscheidend für eine nachhaltige wirtschaftliche Weiterführung des Unternehmens.

Reinhard Rawe, Vorstandsvorsitzender des LandesSportBundes Niedersachsen e.V., berichtete aus Sicht eines Non-Profit-Verbands. Auch der Verband müsse auf äußere Veränderungen reagieren, sich organisatorisch entsprechend aufstellen und das Thema Führung ausrichten. Eine Schlüsselaufgabe sehe er hier vor allem in der gesellschaftspolitischen Verantwortung, die bei Organisationsveränderungen stets mitgedacht werden müsse. Er halte es für immens wichtig, den Einfluss seines Verbands zu nutzen, um starke Werte zu transportieren und sich in gesellschaftspolitischen Debatten zu verorten. Ob Nachhaltigkeit oder Rechtsruck – auch der Sport werde direkt oder indirekt mit beeinflusst, was eine Positionierung seitens des Verbandes erfordere.

Michael Wefers und Christian Vaske, beide Geschäftsführer der Wefers & Coll. Unternehmerberatung, gaben praktische Beispiele für den Einsatz von Managementdiagnostik in Veränderungsprozessen und hoben einmal mehr die erfolgsentscheidende Funktion der

Führungsmannschaft hervor. Hier nannten sie mentale Stärke als nicht zu unterschätzende Ressource, um den Herausforderungen entschlossen begegnen zu können. Grundsätzlich wiesen sie darauf hin, dass der klassische Methodenkoffer der guten Führung inzwischen nicht mehr ausreiche – Unternehmen müssten sich vor dem Hintergrund neuer Zielbilder fragen, welche Kernkompetenzen ihre Führung außerdem benötige. Die gezielte Anwendung von Managementdiagnostik unterstütze Unternehmen dabei, ihre Führungskräfte optimal zu entwickeln, Schlüsselpositionen passgenau zu besetzen und langfristig erfolgreich zu sein.

Einig waren sich Referenten und Teilnehmer in folgendem Punkt: Unternehmen, die Veränderungen als Chance begreifen und diese aktiv gestalten, können sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen. Dabei helfen regelmäßige fachbezogene Veranstaltungen ebenso wie regionale oder brancheninterne Zusammenschlüsse, um sich auszutauschen und dem Wandel gemeinsam zu begegnen.

Fotoinformation



Auf dem Foto v. l. n. r.: Christian Vaske (Geschäftsführer, Wefers & Coll.), Dr. Bernhard Brons (Alleinvorstand, Aktien-Gesellschaft "EMS"), Annette Vetter (Personalleiterin, Landessparkasse zu Oldenburg), Juliane Wefers (beratende Gesellschafterin, Wefers & Coll.), Reinhard Rawe (Vorstandsvorsitzender, LandesSportBund Niedersachsen e.V.), Michael Wefers (Geschäftsführer, Wefers & Coll.). (© Imke Folkerts)

Pressekontakt

Wefers & Coll. Unternehmerberatung GmbH & Co. KG

Jana Wallisch

Marketing & Kommunikation

Telefon: +49 (0)441 77919-15

E-Mail: jwallisch@wefersundcoll.de

Über die Wefers & Coll. Unternehmerberatung GmbH & Co. KG

Die Wefers & Coll. Unternehmerberatung mit Fokus auf Führungsthemen bietet ihren Kunden drei Leistungsbereiche: die Personalberatung, die Managementdiagnostik und die Führungskräfteentwicklung. Mit fast 30 Jahren Erfahrung und besten Kenntnissen des inhabergeführten Mittelstands ist die Wefers & Coll. Unternehmerberatung überregional erfolgreich bei der nachhaltigen Besetzung von Führungs- und Spezialistenfunktionen. Im Bereich der Managementdiagnostik bietet Wefers & Coll. toolgestützte Hilfe bei der Auswahl von Top-Führungskräften, bei der Beförderung und Umbesetzung im Mittelmanagement, bei der Teamentwicklung, bei der Organisationsentwicklung sowie für Vertriebsaudits. In Seminaren, Webinaren und Inhouse-Trainings zur Führungskräfteentwicklung werden Mitarbeiter aller Führungsebenen gezielt auf ihre anstehenden Aufgaben vorbereitet oder individuell vereinbarte Kompetenzen trainiert – praxisnah und nachhaltig.

Mehr Informationen unter: <https://wefersundcoll.de/>