



Management

Transformation Management Office: Den Wandel im Unternehmen erfolgreich meistern

Von **Sylvia Kern** - 25. Oktober 2021

Mehr denn je müssen sich in diesen Zeiten Unternehmen ganz gleich welcher Größe den veränderten Rahmenbedingungen wie der Digitalisierung oder einer Pandemie anpassen und einem Wandel unterziehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Das ist alles andere als einfach und vielerorts scheut man die Herausforderung, sich der Sache auch wirklich anzunehmen. Doch damit ist die eigene Agilität und das weitere Bestehen am Markt in Gefahr – und alles „nur“ wegen interner Bedenken und möglichen selbstgeschaffenen Hindernissen. Hier muss das obere Management die Herausforderung erkennen, annehmen, tätig werden und Abhilfe schaffen. Dafür wird eine klare Struktur benötigt und der Wille, den Wandel auf allen Ebenen des Unternehmens zu vollziehen und mitzugestalten – vom Top-Management über die mittlere Führungsebene bis zum einzelnen Mitarbeiter.

Interner und externer Dienstleister – die perfekte Mischung macht's



Das gelingt am besten mit der Implementierung einer neuen Stabsstelle: dem Transformation Management Office (TMO). Dieses geht mit seiner Arbeit weit über das bis dato gekannte Projektmanagement hinaus und agiert ganz im Sinne und im Auftrag der Geschäftsführung. Das TMO ist ein flexibles Gebilde – auch im Hinblick auf die Teamgröße je Projektphase. Es koordiniert alle Beteiligten im Unternehmen sowie auch die von außerhalb (z. B. Berater) im Rahmen der folgenden vier Bereiche: dem Wertbeitrag, dem Design, der Umsetzung sowie der Business-Akzeptanz. Und das bei absoluter Minimierung des Risikos, das eine Transformation für ein Unternehmen nun mal mit sich bringt.

So werden die Weichen gestellt, auch künftig schnell und kompetent auf Veränderungen reagieren sowie erfolgreich mit einem unternehmenseigenen Zukunftsteam agieren zu können. Denn auch das macht ein TMO aus: Es verfolgt nicht nur das Voranschreiten des Transformationsprozesses, es gestaltet aktiv und setzt ihn – trotz aufkommender Herausforderungen – erfolgreich um.

Dabei ist es ganz gleich, ob es sich beispielsweise um die Implementierung neuer Prozesse oder um die Einführung neuer IT-Systeme im Unternehmen handelt. Denn das TMO verbindet die Teilorganisationen sowie Fachbereiche mit der IT-Abteilung, fungiert damit – wie bereits erwähnt – als Stabsstelle mit Entscheidungskompetenz auf C-Level-Ebene und verliert dabei das große Ganze niemals aus den Augen.

Gefragt: Personen mit besonderen Fähigkeiten

Dass sich also Menschen mit außergewöhnlichen, vielfältigen Fähigkeiten besonders gut als Personen für das Transformation Management Office eignen, liegt auf der Hand. Doch woher soll man diese bekommen? Es empfiehlt sich, den Blick dafür durch die eigenen Personalreihen schweifen zulassen und Ausschau



nach Mitarbeitern zu halten, die aufgrund einer Vielbegabung bzw. ihres breiten Interessen- und Wissensspektrums in vielen Fachbereichen bewandert sind und einem extrem guten Überblick über die unterschiedlichsten Themen haben.

Das sind nicht unbedingt immer die mit dem geradlinigsten Lebenslauf: die sogenannten Scanner, Multipassionates, Future-Skill-Helden. In der Regel handelt es sich dabei auch um empathische, offene und neugierige Menschen, die die richtigen Fragen stellen und mit neuen Denkansätzen ungeahnte Lösungen finden. Sie überzeugen die anderen Kollegen, nehmen sie mit auf den Weg des Wandels und erleichtern den Abteilungen und damit dem ganzen Unternehmen so den Transformationsprozess.

Die Zeit für Veränderungen ist jetzt – und zwar immer!

Ob Mittelstand oder Großkonzern: Unternehmen sollten keine weitere Zeit verlieren und stattdessen aktiv tätig werden. Das Zusammenstellen eines geeigneten Teams mit den oben genannten Future Skills und damit der Aufbau des neuen Transformation Management Office ist gar keine so große Herausforderung mehr, sobald man sich in den Führungsetagen des großen Gewinns bewusst wird. Das Transformation Management Office gibt Sicherheit und begleitet alle anderen Teams auf der gemeinsamen Reise, die der Wandel mit sich bringt. So gelingt die (agile und digitale) Transformation ganz bestimmt.

Experten-Tipp:

Versuchen Sie es doch einmal mit einer internen Ausschreibung unter dem Titel „Wir gründen für den Transformationsprozess ein TMO – wer hat Lust auf neue Herausforderungen?“ Sie werden sehen: Scanner | Future-Skill-Helden schreien gleich „hier“. So haben Sie schon einige potenzielle Kandidaten für das TMO aus dem eigenen Unternehmen heraus eruiert.



Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter**Abonnieren!**

Ihnen hat der Beitrag gefallen? Dann bitte ...



Bewertung: **5,00 Stern(e)** - 2 Bewertung(en)

Sylvia Kern

<https://www.sylviakern.com/>

Sylvia Kern ist Unternehmensberaterin, Coach, Autorin und Referentin im Bereich agile und digitale Transformation. Als Expertin für eine moderne, vielfältige Veränderung setzt sie auf Wandel und ein nachhaltiges Business. Vor Ihrer Selbständigkeit war sie viele Jahre für diverse Microsoft Partner im IT/ERP-Umfeld als Teamlead, Senior Project Managerin und Managing Consultant tätig und sie ist zudem zertifizierte/r Digital Transformation Managerin, Agile Coach, SCRUM Master, Diversity Managerin, und Innovationsmanagerin.

in