

TRANSFORMATION



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

SELBSTVERSTÄNDNIS

UNABHÄNGIG
UNTERNEHMERISCH
STRATEGISCH
UND OPERATIV MESSBAR

Dr. Wieselhuber & Partner ist das erfahrene, kompetente und professionelle Beratungsunternehmen für Familienunternehmen, für Sparten und Tochtergesellschaften von Konzernen unterschiedlicher Branchen. Strategie, Innovation & New Business, Digitalisierung, Führung & Organisation, Marketing & Vertrieb, Operations, M&A, Finance und Controlling, sowie die nachhaltige Beseitigung von Unternehmenskrisen durch Corporate Restructuring und Insolvenzberatung. Weiterhin bündeln wir unsere Kompetenzen unabhängig von Branche und Funktion in unseren Fokusthemen Familienunternehmen, Kraftfeld Kunde, Industrie 4.0, Komplexität und agiles Management.

Internationalität ist unser Projektalltag. Wir arbeiten weltweit. Von unseren Standorten aus waren wir in den vergangenen Jahren für unsere Kunden in mehr als 50 Ländern auf fünf Kontinenten unterwegs.

Als unabhängige Top-Management-Beratung vertreten wir einzig und allein die Interessen unserer Auftraggeber. Wir wollen nicht überreden, sondern geprägt von Branchenkenntnissen, Methoden-Know-how und langjähriger Praxiserfahrung überzeugen. Und dies jederzeit objektiv und eigenständig.

Das schafft Mehrwert an Beratungsleistung. Das setzen wir konkret durch unser unternehmerisches Denken und Handeln, unseren Blick für Detail- und Gesamtlösungen und durch unsere Verbindlichkeit in den Aussagen verantwortungsvoll um. Dr. Wieselhuber & Partner zeichnet sich als profilierter Strategie- und Umsetzungsberater durch hohe Lösungskompetenz und Individualität in der Betreuung aus.

Unser Anspruch ist es, Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert unserer Auftraggeber nachhaltig zu steigern. Diese ausgeprägte Markt- und Gewinnorientierung zählt zu unseren Positionierungsmerkmalen.

MANAGEMENT DES UM- UND AUFBRUCHS

Die Transformation eines Unternehmens beginnt nicht mit einem Ereignis.

Grundsätzlich stehen Unternehmen permanent unter dem Einfluss ihrer sicher verändernden Umwelt: technologische Innovationen, veränderte Kundenpräferenzen, neue Wettbewerber sowie geopolitische Verschiebungen und regulatorische Eingriffe. Die meisten dieser Impulse werden im Unternehmen verarbeitet. Prozesse werden angepasst, Kosten optimiert, Strukturen geschärft. Das System bleibt im Kern stabil. Das ist Anpassung

Die **Notwendigkeit zur Transformation** von Unternehmen dagegen entsteht erst dann, wenn

- diese Stabilisierung nicht mehr genügt.
- durch Veränderungen in der Unternehmensumwelt die strategische Positionierung und die Logik der Wertschöpfung selbst hinterfragt werden muss und nicht mehr zukunftsfähig ist.
- perspektivisch die Daseinsberechtigung in Markt und Wettbewerb und damit die Grundlage dauerhaft positive Erträge zu erwirtschaften erodiert.

TRANSFORMATION
IST WEIT MEHR ALS
ANPASSUNG

Dann reicht es nicht mehr, innerhalb bestehender Strukturen zu reagieren. Das Management muss die **Signale für strukturelle Umweltveränderungen** identifizieren und initiativ durch grundlegende Veränderungen im Unternehmen begegnen. Was weit über Anpassungsmaßnahmen hinausgeht.

Je früher die Signale und Ihre Auswirkungen auf das Unternehmen erkannt werden, desto größer sind die unternehmerischen Freiheitsgrade im Gestaltungsraum, also die verfügbare Zeit und meist auch die verfügbaren Finanzmittel für die Umsetzung von Transformationsinitiativen.

Werden sie zu spät erkannt und aufgegriffen, erodiert langfristig die Ertragskraft des Unternehmens und sinkt in der Folge die unternehmerische Gestaltungsfreiheit zur Transformation.

TRANSFORMATION

DIE (SCHWACHEN) SIGNALE ERKENNEN

FRÜHE ERKENNTNIS SCHAFFT UNTER- NEHMERISCHE FREIHEITSGRADE

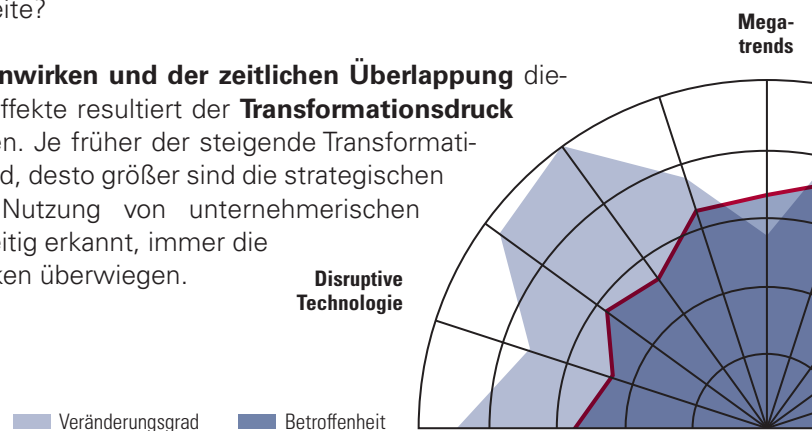
Die größte **Herausforderung im Management einer Transformation** liegt in der Aufgabe eine Vielzahl von Signalen zu beobachten, zu sortieren und zu bewerten: Handelt es sich um vorübergehende Anpassungsanforderungen – oder um strukturelle Verschiebungen in der Branche, die das bestehende System infrage stellen?

Dazu müssen die wesentlichen externen Trigger von Transformationen im Fokus liegen. Dies sind zuvorderst technologische Entwicklungen, das Aufbrechen tradierter Branchenstrukturen und Veränderungen im Kundenverhalten.

Die Bewertung der Relevanz von diesen (schwachen) Signalen erfolgt über die Folgenabschätzung für eine Branche:

- **Führt eine neue Technologie zur Ablösung des „dominant Design“** von Produkten und Lösungen in einer Branche, durch technologiebetrieben leistungsfähigere oder günstigere Produkte oder komplett neue, disruptive Lösungsangebote für Kundenbedarfe?
- **Manifestieren sich Megatrends** in der Branche durch die Entstehung neuer oder durch den Untergang bestehender Märkte, Kundenbedarfe oder Zielgruppen?
- **Verändert sich die inhärente Branchenstruktur** und damit die bestehenden **Value Pools** durch die Verschiebung komparativer Kosten- und Leistungsvorteile zwischen Branchenunternehmen, durch Verschiebungen in der Kontrolle von Rohstoffen und Komplementärgütern im Wettbewerb oder verschiebt sich langfristig die Marktmacht zwischen Akteuren in der Branchenwertkette auf Lieferanten oder Abnehmerseite?

Aus dem **Zusammenwirken und der zeitlichen Überlappung** dieser Transformationseffekte resultiert der **Transformationsdruck** in einzelnen Branchen. Je früher der steigende Transformationsdruck erkannt wird, desto größer sind die strategischen Freiheitsgrade zur Nutzung von unternehmerischen Chancen, die rechtzeitig erkannt, immer die aufkommenden Risiken überwiegen.



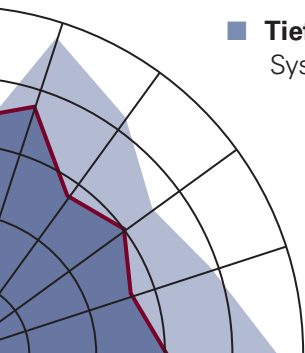
... UND DIE FOLGEN FÜR DAS UNTERNEHMEN BEWERTEN

Wesentlich ist dazu sowohl eine marktorientierte Beurteilung der Betroffenheit als auch die interne Sicht zur Notwendigkeit struktureller Veränderungen:

- **Wie zukunftsfähig ist das Unternehmen** insgesamt und die einzelnen Geschäftsbereiche? Konkret: Was sind die Wachstumssegmente, welche Geschäftsfelder sind langfristig durch New Business und Zukäufe zu ersetzen, wo sind über einen konsequenten Exit oder Carve-out noch Werte zu realisieren?
- **Welches Kompetenz- & Fähigkeitsprofil und welche leistungswirtschaftlichen Ressourcen & Kapazitäten** braucht es zukünftig im Unternehmen und müssen somit investiv aufgebaut oder weiterentwickelt, und welche können reduziert oder aufgegeben werden?
- Wie verändert sich mit der Transformation das Erlösmodell und die Ertragsstärke, was ist die künftig sinnvolle Kapitalstruktur, was ist das künftige unternehmerisch akzeptierte **Ertrags-Risiko-Profil** und wie hoch ist der **Kapitalbedarf** zur Transformation.

Aus der unternehmensindividuellen Betroffenheit, im Zusammenspiel mit externem Transformationsdruck und branchenbezogener Dynamik, resultiert die **Intensität der notwendigen Transformation**. Sie lässt sich in drei Dimensionen beschreiben:

- **Zeit** – wie groß ist der verbleibende Handlungsspielraum, wie viel Zeit bleibt zur Transformation?
- **Breite** – betrifft die Veränderung einzelne Bereiche oder die gesamte Struktur und Wertschöpfung?
- **Tiefe** – werden Ressourcen & Prozesse angepasst oder wird die Systemarchitektur neu konfiguriert?



Branchen-
strukturen

ZUKUNFTSFÄHIG,
ROBUST UND TRAGFÄHIG

BETROFFENHEIT

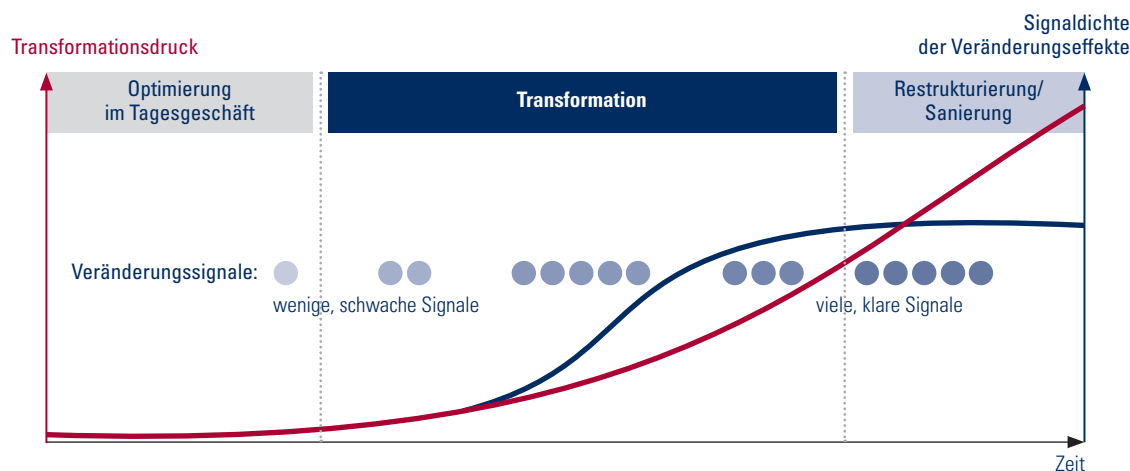
ENTSCHEIDUNG ZUR VERÄNDERUNG

Die **notwendige Intensität zur Transformation** im einzelnen Unternehmen eröffnet einen zeitkritischen Wettbewerb zwischen sämtlichen Branchenunternehmen, da typischerweise alle eine unternehmerische Reaktion auf strukturelle Veränderungen in Märkten finden müssen.

Dieser Wettbewerb wird bestimmt durch die Geschwindigkeit, in der Entscheidungen getroffen werden müssen und wie schnell initiierte Maßnahmen Wirkung in der Marktstellung, bei Kunden und im Unternehmenserfolg zeigen müssen. Entsprechend ist ein Transformationsverzug auch eine größere Gefahr für Unternehmen als die ggf. unsichere Effektivität von Transformationsinitiativen:

- So steigt mit der Zeit der **Transformationsdruck bei schrumpfendem Handlungsspielraum** bis hin zu **individuellen Kippunkten in Unternehmen**, die sich über Performanceschwächen zeigen und nicht mehr über konjunkturelle Schwankungen erklärt werden können.
- Zugleich wächst bis dahin die **Komplexität im Unternehmen** über operative Anpassungsmaßnahmen und die Fehlallokation von Ressourcen und Kapital in nicht zukunftsfähige Strukturen.

Erfolgreiche Transformationen beginnen also mit der grundlegenden Veränderung des Unternehmens. Ebenso wichtig ist, dass diese Veränderungsbereitschaft und notwendige Konsequenz im Gesellschafterkreis, im TOP-Management und in der Unternehmensorganisation insgesamt mitgetragen wird.



... AUCH FIT DAFÜR?

Es stellt sich nun die Frage, ob das Unternehmen zum Zeitpunkt der Erkenntnis und Entscheidung auch (noch) in der Lage ist, die notwendigen Veränderungen anzugehen.

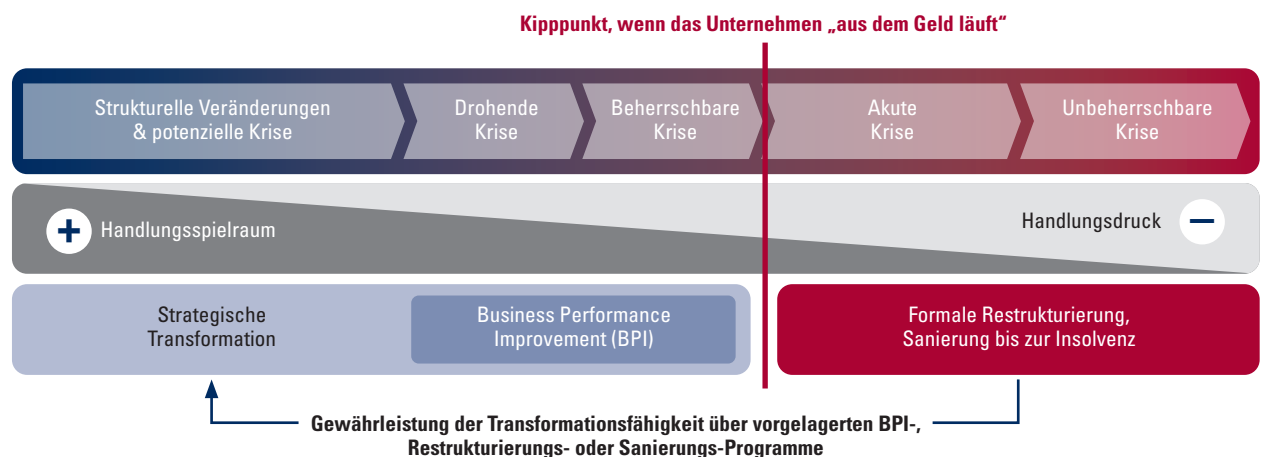
Häufig geht es bei entsprechendem Transformationsverzug erstmal um die Wiederherstellung einer soliden Basis in der aktuellen Marktausrichtung, in der Struktur- und Kostenbasis und der Finanzierung, bevor transformatorische Initiativen angegangen werden können.

Je nach Ausgangssituation unterscheiden sich die vorgelagerten Programme in Ihrer Tragweite und Eingriffstiefe in das bestehende Unternehmen:

TRANSFORMATION „IM GELD“ STARTEN

1. **Business Performance Improvement-Programme**, um die ausreichende Profitabilität und Cash-Generierung aus dem laufenden Geschäft über Anpassung und Kostensenkung zu gewährleisten
2. Die **Restrukturierung des Geschäfts**, unternehmerisch oder formal Stakeholder-getrieben, wenn das Unternehmen bereits in einer Ertragskrise ist und es gilt die Wettbewerbsfähigkeit für die kommenden Jahre der Transformation wiederherzustellen
3. Die **robuste Sanierung** des Unternehmens zur Sicherung der Überlebensfähigkeit in der nahen Zukunft

Diese vorgeschalteten **Programme haben das gemeinsame Ziel**, freie Finanzmittel und eine ausreichende Fokussierung des Managements für die **grundlegende Transformation zu gewährleisten**.



PRIORITÄTENSETZUNG UND GESCHWINDIGKEIT

FOKUSPUNKTE MARKT, WERT- SCHÖPFUNG UND KAPITAL

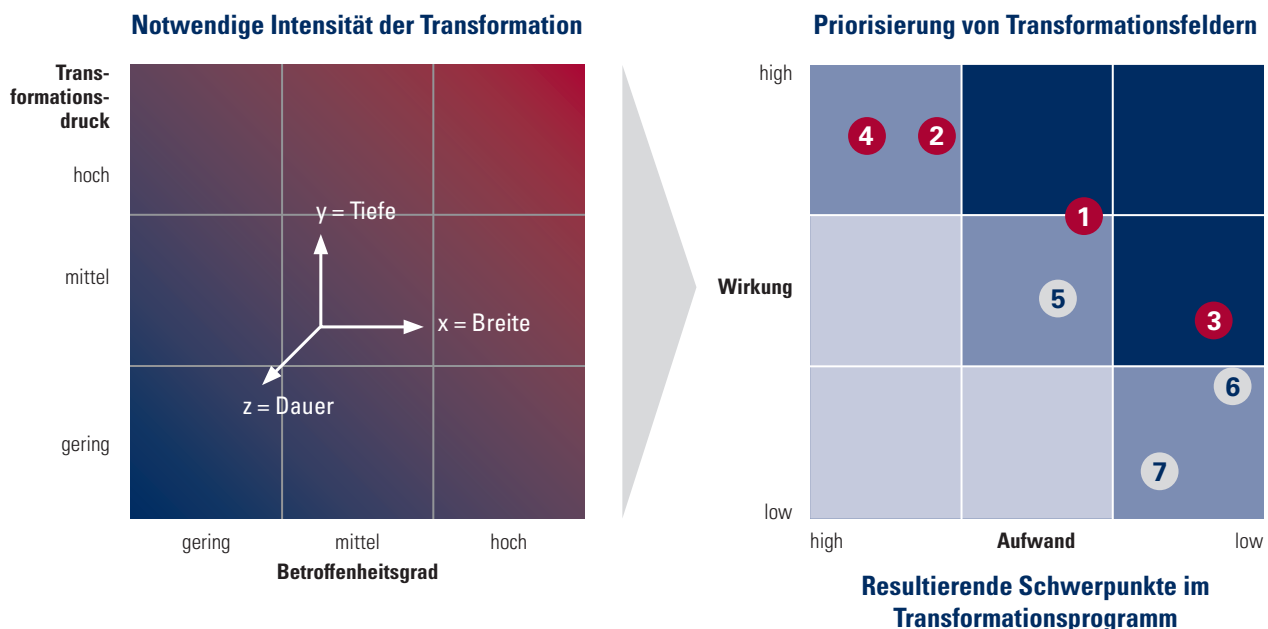
Transformationen betreffen zwar immer das ganze Unternehmen, fokussieren sich aber zugleich auf **Schlüsselfelder für die Neugestaltung der Erfolgsbasis des Unternehmens**. Unternehmensspezifische Transformationsprogramme unterscheiden sich daher immer in Intensität und den jeweilig definierten Schwerpunkten.

Diese Prioritätensetzung ist von grundlegender Bedeutung, da sie die notwendige Geschwindigkeit bei gleichzeitiger Sorgfalt in den Fokusthemen sichert. Es geht gerade nicht um Aktionismus an allen Fronten, sondern um die effektiven Maßnahmen, die im Transformationswettbewerb einen Vorsprung bringen.

Der Fokus ist dazu aus der Betroffenheit von den Veränderungstreibern abzuleiten und mit entsprechenden Aktivitätsschwerpunkten aus der Bewertung von Aufwand und Effekt zu erarbeiten.

Mit der Fokussierung ergeben sich typischerweise Transformationsprogramme, die sich auf die Marktperspektive, die Wertschöpfung oder die Kapitaleseite konzentrieren und im Folgenden ausgeführt werden:

1. Strategische Transformationen
2. Leistungswirtschaftliche Transformationen
3. Finanzielle Transformationen



I. STRATEGISCHE TRANSFORMATION DES PORTFOLIOS

Sie beschreibt die gezielte Weiterentwicklung des Unternehmensportfolios entlang zukünftiger Markt-, Technologie- und Wettbewerbsanforderungen. Im Zentrum steht die Frage, **welche Geschäftsfelder langfristig Wachstum, Profitabilität und Differenzierung sichern** – und welche Aktivitäten perspektivisch an Bedeutung verlieren.

Dabei geht es nicht nur um Wachstum und Innovation. Ebenso relevant ist die bewusste Neuausrichtung bestehender Geschäftsmodelle, die konsequente Bereinigung margenschwacher oder strukturell gefährdeter Geschäftsfelder sowie die gezielte Allokation von Ressourcen in zukunftsfähige Marktsegmente.

Die aktive Gestaltung des Geschäftsportfolios folgt dabei typischerweise drei strategischen Stoßrichtungen:

- **Gestalten:** Aufbau neuer Geschäftsfelder, Innovationen und Wachstumsplattformen
- **Entflechten:** Fokussierung, Vereinfachung und strategische Weiterentwicklung bestehender Strukturen
- **Filetieren:** Rückzug aus nicht zukunftsfähigen oder wertvernichtenden Aktivitäten

GESTALTEN
AUFBAU & EXPANSION

ENTFLECHTEN
PORTFOLIOOPTIMIERUNG

FILETIEREN
BEREINIGUNG & EXIT

Erfolgreiche Unternehmen verbinden diese Stoßrichtungen zu einem **integrierten Transformationsprogramm**. Ziel ist nicht die permanente Veränderung um ihrer selbst willen, sondern die nachhaltige Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert.

Strategische Transformation erfordert deshalb **mehr als klassische Strategiearbeit**. Sie verbindet Markt- und Wettbewerbsanalyse mit Portfolio-Management, Investitionssteuerung, Risikobewertung und der konsequenten Ausrichtung der Organisation auf zukünftige Wertschöpfungslogiken.

2. LEISTUNGSWIRTSCHAFTLICHE TRANSFORMATION IM FOOTPRINT

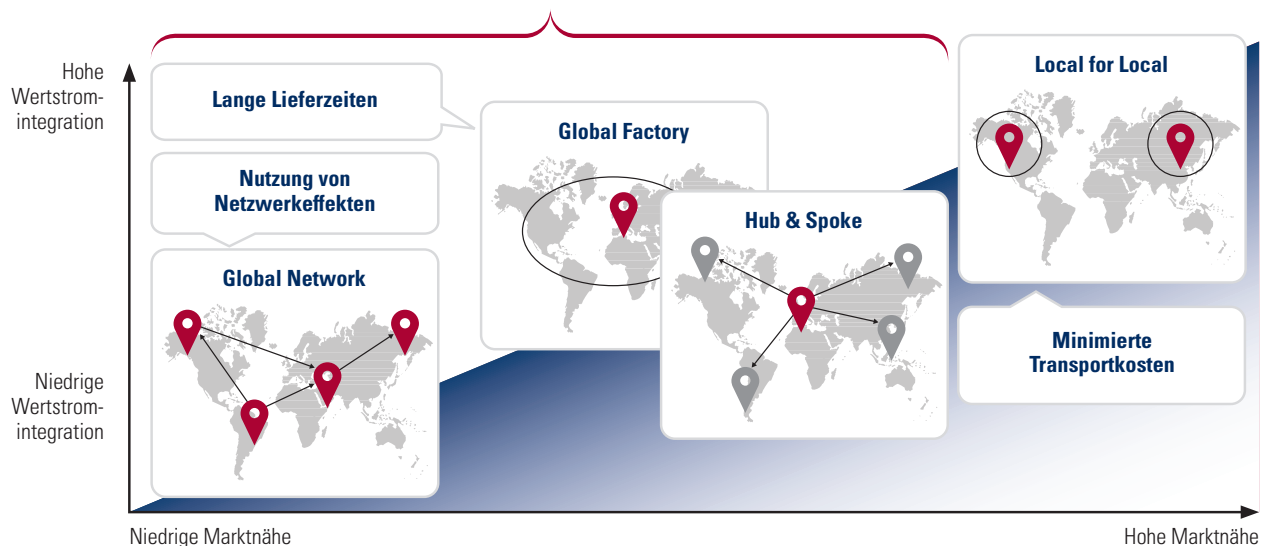
Im Mittelpunkt steht **die aktive Gestaltung** der strategischen Ausrichtung von **Produktions-, Logistik- und Wertschöpfungsstrukturen** im Hinblick auf zukünftige Markt- und Unternehmensanforderungen. Ziel ist es, globale Netzwerke nicht nur kostenoptimal, sondern vor allem robust, flexibel und zukunftsfähig auszurichten.

Treiber dieser Entwicklung sind insbesondere: zunehmende geopolitische Spannungen und Handelsbarrieren, steigende Anforderungen an Resilienz und Versorgungssicherheit, regulatorische Vorgaben und Nachhaltigkeitsanforderungen, zunehmende Kostenvolatilität (Energie, Rohstoffen und Logistik) und verkürzte Innovations- und Produktlebenszyklen.

Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, ihre globalen Wertschöpfungsstrukturen neu zu bewerten, vor dem Hintergrund vier zentraler Fragestellungen.

1. Welche Standorte und Wertschöpfungsstufen sichern langfristig Wettbewerbsfähigkeit?
2. Wie können globale Liefernetzwerke resilienter gestaltet werden?
3. Welche Produktions- und Beschaffungsstrukturen ermöglichen Skalierbarkeit und Flexibilität?
4. Wie lassen sich Kosten-, Risiko- und Nachhaltigkeitsziele gleichzeitig optimieren?

Nutzung von Skaleneffekten



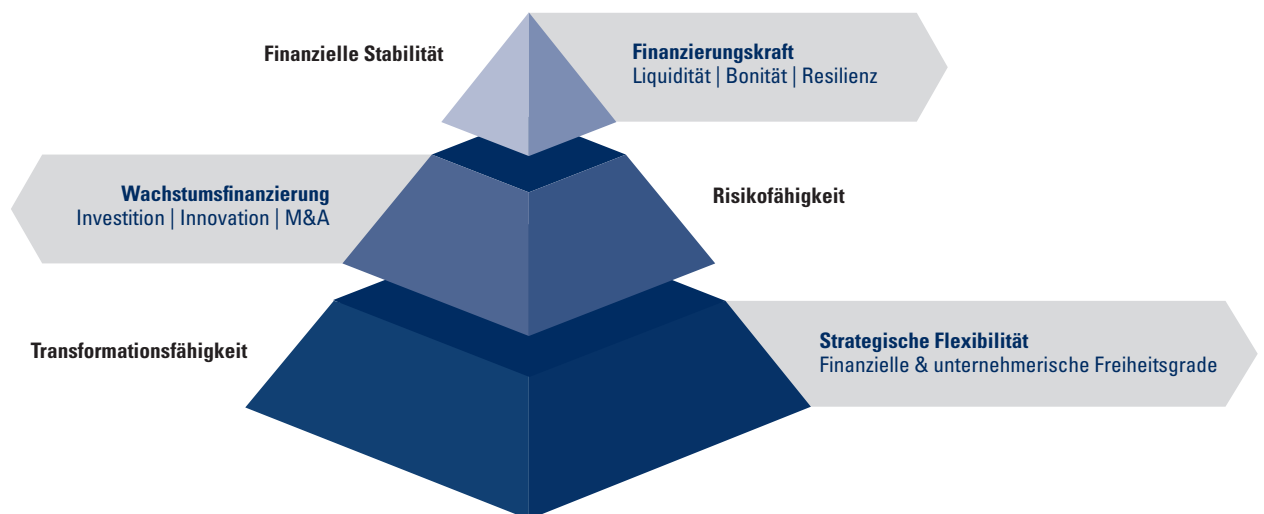
3. FINANZIELLE TRANSFORMATION IN FINANZIERUNGSSTRUKTUREN

Die finanzielle Fähigkeit zur Umsetzung ist neben der strategischen Klarheit entscheidend. **Im Fokus** stehen dabei sowohl **die Finanzierung der Transformationsmaßnahmen** selbst, als auch die **nachhaltige Sicherung finanzieller Handlungsfähigkeit** über die Umsetzungsphase hinaus.

- Während Eigenkapital **Stabilität, Risikotragfähigkeit** und strategische Flexibilität stärkt, ermöglicht Fremdkapital die effiziente **Finanzierung von Wachstum und Investitionen**. Die Herausforderung besteht darin, beide Finanzierungsbausteine zielgerichtet auf Geschäftsmodell, Risiko-profil und Transformationsdynamik abzustimmen.
- Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen der Kapitalgeber. Sie bewerten Unternehmen zunehmend entlang ihrer Zukunftsfähigkeit, Resilienz und Transformationsfähigkeit. Neben klassischen Finanzkennzahlen gewinnen belastbare Business Cases, transparente Steuerungsmodelle sowie die Fähigkeit zur nachhaltigen Ergebnis- und Cashflow-Generierung an Bedeutung.

Die **finanzielle Transformation** umfasst daher weit mehr als reine Kapitalbeschaffung. Sie verbindet strategische Unternehmensentwicklung mit **Finanzierungsstrategie, Liquiditätssteuerung und Risikomanagement**. Ziel ist eine belastbare Finanzierungsarchitektur, die Investitionen ermöglicht, Risiken beherrschbar macht und gleichzeitig ausreichende Flexibilität für zukünftige Marktveränderungen sichert.

DIE BELASTBARE FINANZIERUNGS- ARCHITEKTUR ALS ZIEL



KLARHEIT BEI OPTIONEN UND RESSOURCENBEDARFEN

Das Transformationsziel muss zur Umsetzungsentscheidung in seiner **wirtschaftlichen Vorteilhaftigkeit transparent** gemacht werden und Investitionen über eine entsprechende künftige Ertragsperspektive gerechtfertigt sein.

In Abhängigkeit des Transformationsfokus gibt es dazu immer verschiedene Ausprägungen des Zielbildes und strategische Optionen zur Zielbilderreichung. Diese Optionen gilt es vergleichbar und entscheidungsreif aufzubereiten.

IN ALTERNATIVEN DENKEN UND RECHNEN

Da Transformationen in der Umsetzung durchgehend ausreichende **Finanzmittel und ebenso personal- und Managementressourcen** brauchen, gilt es die Transformationsinhalte in einem quantitativen Transformations-Case abzubilden.

Für jedes Transformationsfeld mit Inhalten und Bausteinen sind also aus den Zielen notwendige Maßnahmen und resultierende finanzielle und personelle Aufwendungen abzuschätzen bzw. zu planen. Bei den Personalressourcen sind das nicht nur Kapazitäten, sondern vor allem auch Kompetenzen zur Gestaltung einer zukunftssicheren Veränderung.

Erst mit der vollständigen Informationsbasis aus Vorteilhaftigkeit des Zielbilds und der zugehörigen Ressourcenbedarfen kann und muss dann die fundierte unternehmerische Transformations-Entscheidung getroffen werden.

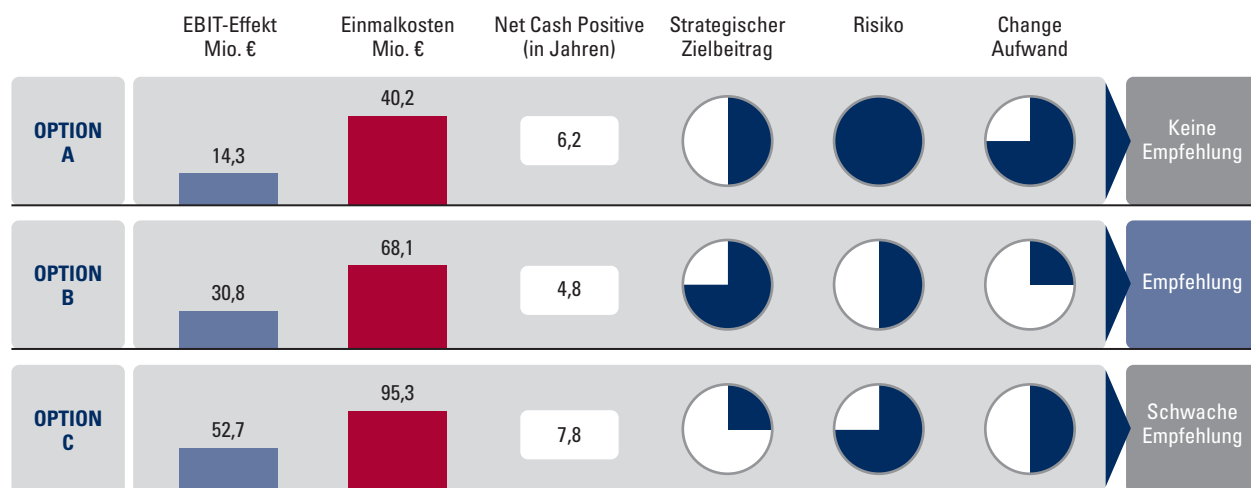


Abb.: Optionentableau

MENSCHEN TRANSFORMIEREN ORGANISATION

Kultur ist ein zentraler Geschwindigkeitsfaktor, da jede Veränderung auf Widerstände trifft, zuvorderst bei den Menschen in der Organisation, die im ersten Moment meist mit Beharrungsvermögen und Unsicherheit reagieren. Hinzu kommen bestehende Strukturen und lock-in-Effekte in der Produktion und Supply Chain.

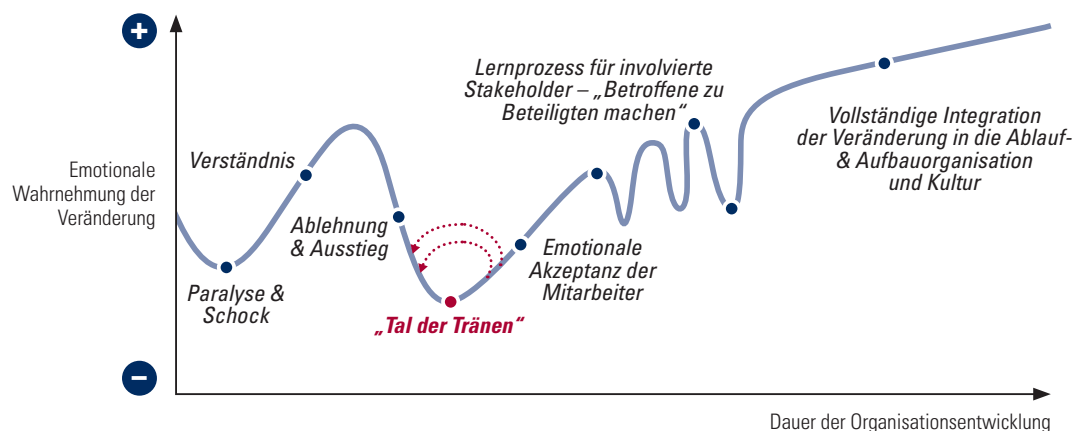
Entsprechend ist die wichtigste Aufgabe des TOP-Managements in einer Transformation ein aktives, vorbildliches und transparentes Handeln zur Überwindung der Widerstände. Vor allem, da sich Kultur eben nicht automatisch mit neuen Organigrammen in einer neuen Wertschöpfungsstruktur entwickelt. Wichtige Beschleuniger sind:

- kontinuierliche Kommunikation
- Change Agents und sichtbare Quick Wins
- konsistente Führungsprinzipien
- faire Behandlung der Verlierer

ORIENTIERUNG BIETEN
UND DRINGLICHKEIT
VERDEUTLICHEN

Professionelles **Change- und Stakeholder-Management** ist dazu ein kritischer Erfolgsfaktor für jede Transformation. Dies umfasst ein stringentes Transformationsnarrativ, das sowohl Orientierung bietet als auch die Dringlichkeit der Veränderung verdeutlicht.

Bewährte Kommunikationsformate wie Puls Checks oder Sounding Boards ermöglichen es Mitarbeitenden, Bedenken zu äußern, Rückmeldungen zu geben und so **aktiv zur erfolgreichen Umsetzung beizutragen**.



CHANGE

ÜBER DAS MANAGEMENT DER TRANSFORMATION

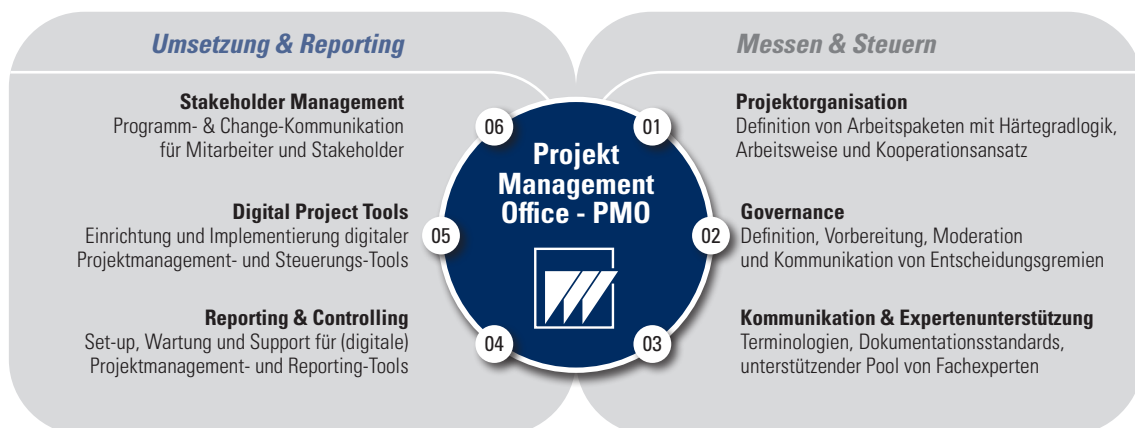
TRANSFORMATION STEUERBAR UND MESSBAR MACHEN

Der Erfolg hängt zentral von der Einbindung der Gesellschafter ab, da sie die Risikobereitschaft, den Zeithorizont und die Kapitalallokation und damit den Handlungsspielraum der Geschäftsführung definieren. Eine **klare Erwartungshaltung, transparente Entscheidungsprozesse** und ein **gemeinsames Verständnis** des Transformationsziels schaffen Stabilität im Wandel.

Dafür braucht es eine zentrale Institution als „**Projekt Management Office**“ (PMO), in dem eine klare Entscheidungs- und Steuerungsarchitektur mit folgenden Inhalten implementiert wird:

- Ownership und Machtpromotion für die Transformation und Schlüsselfelder der Veränderung
- Programm-Inhalte und Bausteine mit klarer Verantwortlichkeit
- KPI-Cockpit und Fortschrittsmonitoring
- Klare Entscheidungs- und Eskalationsstufen statt Endlos-Diskussionen

Ziel des PMO ist nicht die Komplexität im Programm zu reduzieren, sondern sie zu strukturieren. Ergebnis ist ein steuerbarer Transformationsprozess, der unter Zeitdruck die notwendigen Ergebnisse liefert.



DER NUTZEN MACHT DEN ERFOLG

■ TRANSFORMATIONSBEDARF BESTIMMEN

- **Schritt 1:** Bestimmung der Transformationsfähigkeit in Bezug auf ausreichende unternehmerische Freiheitsgrade bei Kapital, Management-Ressourcen und Ertragskraft des aktuellen Geschäfts zur Neugestaltung des Unternehmens.
- **Schritt 2:** Erfassung des Transformationsdrucks durch disruptive Technologien, Machtverschiebungen in Branchen oder durch neu entstandene Märkte, Kundenbedarfe und Zielgruppen.
- **Schritt 3:** Bewertung der Betroffenheit über die Zukunftsfähigkeit heutiger Geschäftsfelder, die künftige Relevanz des Kompetenz- und Fähigkeitsprofils und Bewertung der langfristigen Ertragsstärke, des Erlösmodells und der Kapitalstruktur.

Dauer: 4-6 Wochen

Fähigkeit & notwendige Intensität zur Transformation

- Ausgangsbasis
- Breite, Tiefe und Dauer der Transformation

■ TRANSFORMATIONSPROGRAMM DEFINIEREN

- **Schritt 1:** Kreative und Alternativen-basierte Entwicklung des Zielbildes für das zukünftige Geschäftsmodell und die passende Wertschöpfungsarchitektur und Unternehmensstruktur.
- **Schritt 2a:** Definition der Transformationsbedarfe vom Status-Quo in das Zielbild, u.a. im Geschäftsfeldportfolio, in Produkt-Markt-Kombinationen, in der Wertschöpfungsbreite/-tiefe sowie bei Kompetenzen und Fähigkeiten.
- **Schritt 2b:** Aufstellung eines quantitativen Transformations-Case als unternehmerische Entscheidungsbasis mit Investitionen, Risiken und monetären Effekten.
- **Schritt 3:** Vollständige und konsistente Planung der Umsetzung mit klaren Verantwortlichkeiten, zu erreichenden (Teil-)Zielen, Zeitvorgaben und Aufwänden.

Dauer: 7-12 Wochen

Strukturiertes und umfassendes Transformationsprogramm

- Zielbild
- Transformationsfelder & -inhalte
- Transformations-Roadmap

■ UMSETZUNG

- **Baustein 1:** „Projekt Management Office“ (PMO) zur kontinuierlichen Koordination, Steuerung und Erfolgskontrolle.
- **Baustein 2:** Professionelles Change- & HR Management mit einem stringenten Transformationsnarrativ, offener Kommunikation, Change Agents und sichtbaren Quick Wins.
- **Baustein 3:** Inhaltliche Unterstützung durch Fachexpertise, Best Practices und kompetente Ressourcen.

Dauer: 3-12 Monate

Absicherung des Umsetzungserfolgs

- Konsequenzen der Transformation
- Akzeptanz im Unternehmen
- Wirksamkeit der Maßnahmen

STRATEGIE

INNOVATION & NEW BUSINESS

FÜHRUNG & ORGANISATION

MARKETING & VERTRIEB

BUSINESS PERFORMANCE

OPERATIONS

MERGER & ACQUISITIONS

FINANCE

RESTRUKTURIERUNG & SANIERUNG

INSOLVENZBERATUNG



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

www.wieselhuber.de