



Der direkte Weg Richtung Zukunft: **Klartext.**

Organisationale Erneuerungsfähigkeit
entwickeln. Zukunft gestalten.



Zukunft ist keine Frage des Zufalls.

Die meisten Organisationen verändern sich. Wenige erneuern sich. Der Unterschied entscheidet über Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Handlungsfähigkeit.

Technologische Umbrüche, Künstliche Intelligenz, geopolitische Verwerfungen und der demografische Wandel schaffen ein völlig neues Marktumfeld. Verstärkt durch neue Wettbewerber, regulatorische Anforderungen und steigenden Wirtschaftsdruck verändern sich die Rahmenbedingungen heute schneller, als viele Organisationen darauf reagieren können.

Für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer lautet die eigentliche Herausforderung deshalb nicht: Wie setzen wir die nächste Veränderung um? **Sondern:** Entwickeln wir die Fähigkeit, unsere Organisation schneller strategisch zu erneuern, als sich unsere Märkte, Technologien und Rahmenbedingungen verändern?

Einzelne Veränderungsprojekte lösen dieses Problem nicht. Was Organisationen brauchen, ist die dauerhafte Fähigkeit, sich strategisch zu erneuern. Kontinuierlich. Vorausschauend. Aus eigener Kraft.

Transformation ist nicht das Ziel. Transformation ist der Weg.

Das Ziel ist organisationale Erneuerungsfähigkeit. Die Wirkung ist Zukunftsfähigkeit.



transformis® entwickelt und verankert gemeinsam mit seinen Auftraggebern die organisationale Kompetenz zur kontinuierlichen strategischen Selbsterneuerung. So entstehen die Voraussetzungen für nachhaltige Erneuerungsfähigkeit – und damit die Grundlage dauerhafter Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und unternehmerischer Handlungsfähigkeit.

A portrait of Robert A. Sedlák, a middle-aged man with grey hair and a beard, wearing glasses, a white shirt, and a dark blue suit jacket. He is standing with his arms crossed against a dark grey background. A bright green diagonal line runs from the top right corner towards the center of the image.

Warum Transformation nicht das Ziel ist, sondern der Weg.

Robert A. Sedlák

Gründer und CEO transformis Consulting SE |
Guest Professor ECNU, Shanghai

„Für uns ist eine organisationale Transformation ein tiefgreifender Entwicklungsprozess, der über oberflächliche Anpassungen hinausgeht. Sie wird erforderlich, wenn grundlegende strategische, organisationale, personelle, kulturelle oder führungsbezogene Weiterentwicklungen anstehen, um die Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit einer Organisation zu sichern.“



Transformation greift tief in historisch gewachsene Erfolgslogiken, Entscheidungsrouinen, Strukturen, Rollen, Kompetenzen und kulturelle Muster ein. Dieser komplexe Wandel bei laufendem Betrieb erfordert eine maßgeschneiderte Architektur, die Stabilität und Erneuerung gleichzeitig ermöglicht.

Genau hier entscheidet sich, ob das Top-Management nur Veränderungsdruck verwaltet oder die Zukunftsfähigkeit der Organisation aktiv gestaltet.

Unser Anspruch ist nicht Veränderung als Selbstzweck.
Unser Anspruch ist die Entwicklung organisationaler
Erneuerungsfähigkeit.





Systemisch denken. Unternehmerisch handeln.

Der transformis® Unterschied.

Was uns unterscheidet, ist unser Beratungsverständnis auf Basis der systemischen Organisationstheorie. Wir betrachten Organisationen nicht als triviale Maschinen, sondern als komplexe soziale Systeme mit eigenen Kommunikations-, Entscheidungs- und Lernlogiken.

Für Entscheider bedeutet das: Wir arbeiten nicht an Symptomen, sondern an den Mustern, Strukturen und Entscheidungslogiken, die Leistung, Anpassungsfähigkeit und Erneuerung ermöglichen oder blockieren.

Ein wesentlicher Unterschied ist unser Dritter Modus der Beratung. Wir bearbeiten nicht nur die inhaltliche Sachdimension, sondern beziehen von Anfang an die Sozial- und Zeitdimension gleichwertig in die Lösungsarchitektur ein.

So entstehen keine Konzepte für die Schublade, sondern tragfähige Entwicklungsprozesse, die im Führungssystem anschlussfähig werden, Entscheidungen ermöglichen und Wirkung in der Organisation entfalten.

Wir bringen
Ordnung ins Spiel.





Wo andere sanieren, entwickeln wir Richtung Zukunft.

Unser einzigartiger Fokus: tiefgreifende strategische und organisationale Erneuerung.

Veränderung ist nicht gleich Veränderung. Viele Beratungen spezialisieren sich auf die Optimierung von Prozessen oder die Restrukturierung im Krisenmodus. Wir fokussieren uns dagegen auf die **tiefgreifende strategische und organisationale Erneuerung** von Organisationen – mit dem Ziel, **nachhaltige Zukunftsfähigkeit zu entwickeln**. Wir gestalten die grundlegende Erneuerung Ihres gesamten Organisationssystems. Dabei verbinden wir unsere acht Gestaltungsfelder zu einem integrierten Beratungsmodell. Das ist der entscheidende Vorteil gegenüber einer schmerzhaften und notwendigen Sanierung: die vorausschauende Entwicklung nachhaltiger Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit.

Wir als transformis® kennen den deutlichen Unterschied zwischen Sanierung und Geschäftsentwicklung. Sanierungen und radikale Kosteneinsparungsprogramme sind oft das Ergebnis strategischer Versäumnisse und unternehmerischer Fehlentscheidungen aus der Vergangenheit. Die Konsequenz ist dann in den Folgejahren häufig die nächste Sanierung oder ein noch radikaleres Kosteneinsparungsprogramm, weil der Kern der Organisation nicht verändert wurde.

Tiefgreifende Transformationen unterscheiden sich hiervon grundlegend. Wir arbeiten mit passgenauen Interventionsarchitekturen und stellen anspruchsvolle Anforderungen an das Top-Management. In den von uns begleiteten Transformationsprozessen verbinden wir die entscheidenden Gestaltungsfelder so, dass Organisationen ihre Erneuerungsfähigkeit systematisch entwickeln und dauerhaft verankern. transformis® ist nicht nur der Name. Es ist das Ergebnis. **So geht Zukunft.**

Die vier Spielarten der Veränderung.

Vorausschauende Selbsterneuerung

3. Ordnung,
permanent

Tiefgreifende Transformation

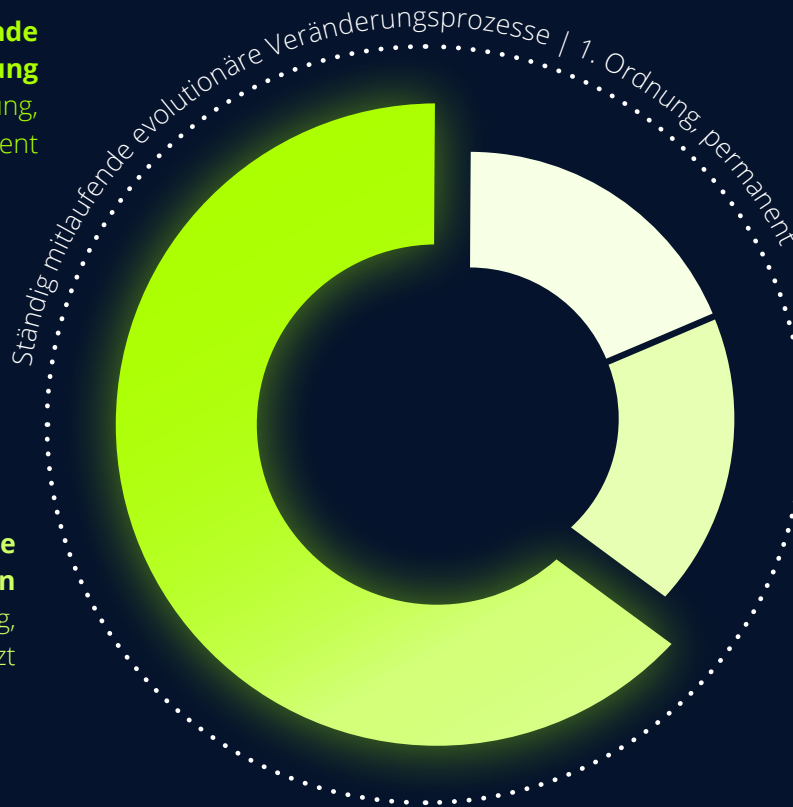
3. Ordnung,
zeitlich begrenzt

Krisenmanagement / Restrukturierung

2. Ordnung,
zeitlich begrenzt

Ständig mitlaufende Optimierung

2. Ordnung,
permanent





Drei weitere Gründe, Ihre Transformation mit uns zu gestalten.

1

Wir sehen Organisationen nicht als triviale Maschinen, sondern als hochkomplexe Sozialsysteme.

Reine Sachlösungen reichen nicht aus. Veränderungen scheitern in der Regel auf der Sozial-, nicht auf der Sachebene. Wir benennen die impliziten und expliziten Kommunikations- und Entscheidungsmuster, die den notwendigen Veränderungsprozessen entgegenstehen.

Für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer entsteht dadurch ein klarerer Blick auf die eigentlichen Hebel: nicht nur auf Strukturen, Prozesse und Kennzahlen, sondern auf die Bedingungen, unter denen Entscheidungen, Verantwortung und Umsetzung tatsächlich wirksam werden.

2 **Wir beherrschen das Zusammenspiel der entscheidenden Gestaltungsfelder.**

Sie erhalten von uns strategiekonforme, passgenaue Lösungen aus einer Hand. Wir denken Strategie, Organisation, Führung, Kultur, Personal, Nachfolge, Künstliche Intelligenz und organisationale Leistungsfähigkeit nicht getrennt voneinander, sondern als miteinander verbundene Hebel organisationaler Erneuerungsfähigkeit.

So entsteht ein Beratungsansatz, der über Einzelmaßnahmen hinausgeht und die Steuerungsfähigkeit der gesamten Organisation stärkt.



3 Wir liefern innovative Impulse statt Branchen-Schablonen.

Unsere branchenunabhängige Perspektive lässt blinde Flecken erkennen. Statt Standardlösungen erhalten Sie von uns maßgeschneiderte Impulse, die wir gemeinsam mit Ihnen wirkungsvoll umsetzen und Ihnen so einen echten Wettbewerbsvorteil verschaffen.



Der entscheidende
Unterschied zwischen
Scheitern und Gelingen:

Klartext.





Unsere Beraterinnen und Berater:
kompetent, fokussiert,
engagiert und hoch zuverlässig.



Wer transformiert, der führt.

Nur wer alle gut mitnimmt, gewinnt die ganze Organisation.

Tiefgreifende Transformationen erfordern mehr als Anweisungen, Programme oder Projektpläne. Das Top-Management muss sich selbst als Teil der Veränderung verstehen. Das ist ein erster wichtiger Erkenntnisschritt. Es bedarf eines glaubwürdigen, kommunizierbaren Sense of Urgency mit einer Erklärung, welche Not es zu wenden gilt. Nur so kann die Organisation mit ihren Menschen mitgenommen und die allgemein zu beobachtende Veränderungsmüdigkeit überwunden werden.

Zentral ist die Entwicklung einer passgenauen Interventionsarchitektur mit innerer Logik und klarer Schrittfolge. Dadurch wird der Schwerpunkt von reiner Ergebnissicherheit auf Prozesssicherheit verschoben. Mitarbeiter müssen darauf vertrauen können, dass Management und Berater wissen, was für die notwendige Transformation zu tun ist und wie eine erfolgreiche Umsetzung gelingen kann. Eine kontinuierliche und vorurteilsfreie Prozessreflexion wird hierbei zu einem wichtigen Erfolgsfaktor.

Denn Transformation ist kein Nebenprojekt. Sie ist Führungsaufgabe.



Wir benennen offen
und mutig, was in
der Organisation
nicht gesehen wird.

Wir finden die Lösung, die Ihr System braucht.

Acht Gestaltungsfelder für organisationale
Erneuerungsfähigkeit. Das transformis® Beratungsmodell.



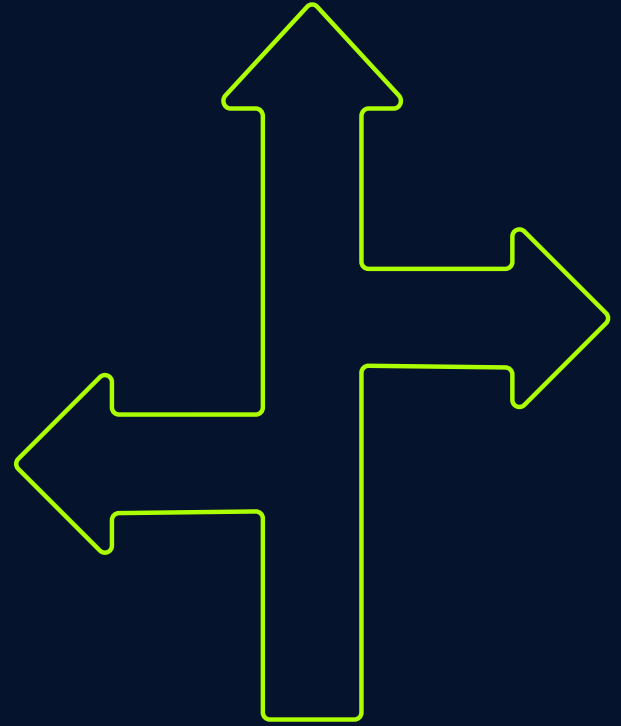
Organisationen werden nicht zukunftsfähig, weil sie einzelne Veränderungsprojekte erfolgreich umsetzen. Sie werden zukunftsfähig, wenn sie die entscheidenden Hebel ihrer kontinuierlichen strategischen Selbsterneuerung bewusst gestalten und wirksam miteinander verbinden.

Auf Basis von **mehr als 40 Jahren Erfahrung** haben wir acht Gestaltungsfelder identifiziert und kontinuierlich weiterentwickelt, über die Organisationen ihre Erneuerungsfähigkeit aufbauen und dauerhaft verankern.

Für Entscheider schafft dieses Modell Orientierung: Es zeigt, an welchen Hebeln sie Zukunftsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Steuerungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit systematisch entwickeln.



Wir nehmen die Menschen mit, auch bei kritischen Themen.



1/

Zukunftsfähigkeit und
kontinuierliche strategische
Selbsterneuerung absichern

Wenn Ihre Organisation
mehr auf gestern vertraut als
auf morgen vorbereitet ist.

Die Herausforderung: Viele Organisationen handeln nach Erfolgsrezepten, die über Jahre getragen haben. Doch genau diese Routinen, Annahmen und strategischen Selbstverständlichkeiten können zur Bremse werden, wenn sich Märkte, Technologien, Kundenanforderungen und gesellschaftliche Erwartungen grundlegend verändern.

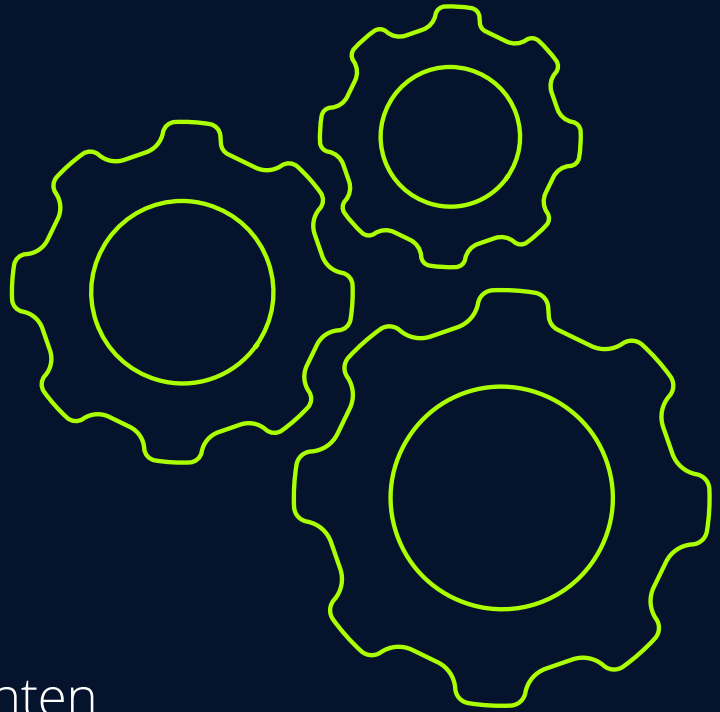
Die Organisation reagiert dann auf neue Entwicklungen, statt sie frühzeitig zu erkennen und strategisch zu antizipieren. Zukunft wird zum Stresstest für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer, wenn es keinen festen Ort gibt, an dem relevante Veränderungen systematisch beobachtet, bewertet und in tragfähige Handlungsoptionen übersetzt werden.

Unser Verständnis: Wir verstehen Zukunftsfähigkeit als die organisationale Fähigkeit zur kontinuierlichen strategischen Selbsterneuerung. Strategie ist keine einmalige Planungsübung. Sie ist eine nicht delegierbare Führungsaufgabe und ein dauerhafter Reflexions- und Entscheidungsprozess, um die Lücke zwischen Gegenwart und Zukunft vorausschauend zu schließen.

Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir ein tragfähiges Zukunftsbild, belastbare strategische Optionen und Prozesse, mit denen relevante Entwicklungen frühzeitig erkannt, eingeordnet und für die Weiterentwicklung der Organisation genutzt werden.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt Orientierung, strategische Klarheit und Handlungsfähigkeit. Geschäftsführung, Vorstand, Eigentümer und Schlüsselspieler erhalten ein gemeinsames Bild davon, wohin sich die Organisation entwickeln soll und welche Entscheidungen dafür erforderlich sind.

Aus Zukunftssorgen wird Zukunftszuversicht. Aus Reaktion wird vorausschauende Gestaltung. Aus Strategie wird eine dauerhafte Fähigkeit zur Selbsterneuerung.



2/

Organisation neu ausrichten

Wenn gute Ideen in Silos
stecken bleiben.

Die Herausforderung: Viele Organisationen verfügen über gute Strategien, engagierte Mitarbeiter und tragfähige Zukunftsideen. Trotzdem kommen diese Ideen nicht schnell genug in die Umsetzung. Gewachsene Strukturen, unklare Verantwortlichkeiten, lange Entscheidungswege, Bereichslogiken und Schnittstellenprobleme bremsen die notwendige Entwicklung.

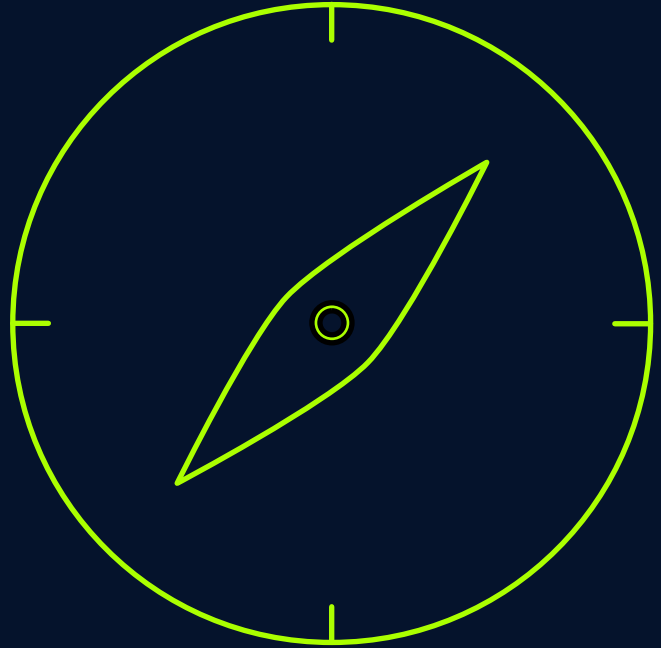
Für das Top-Management entsteht dadurch ein zentrales Steuerungsproblem: Strategische Prioritäten sind formuliert, aber die Organisation ist nicht ausreichend darauf ausgerichtet, sie wirksam umzusetzen.

Unser Verständnis: Organisationen lassen sich nicht einfach von außen umbauen. Sie sind komplexe soziale Systeme mit eigenen Entscheidungs-, Kommunikations- und Kooperationslogiken. Deshalb reicht ein neues Organigramm nicht aus.

Wir entwickeln mit Ihnen Organisationsstrukturen, Rollen, Verantwortlichkeiten, Entscheidungsarchitekturen und Kooperationsformen so weiter, dass sie zur Strategie, zur realen Arbeitslogik und zu den zukünftigen Anforderungen Ihrer Organisation passen.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt Geschwindigkeit, Klarheit und Umsetzungskraft. Entscheidungen werden dort getroffen, wo Verantwortung liegt. Silos werden überwunden, Schnittstellen werden zu Nahtstellen und strategische Vorhaben gewinnen an Wirkung.

Aus Reibung wird Zusammenarbeit. Aus Abstimmung wird Entscheidung. Aus Struktur wird Zukunftsfähigkeit.



3/

Führung in Wirkung bringen

Wenn Führung zwischen
Tagesgeschäft und Zukunft
an Wirkung verliert.

Die Herausforderung: Transformationen stellen Führungssysteme unter Druck. Führungskräfte sind operativ stark gebunden, während zugleich Orientierung, Priorisierung, Entscheidungskraft und Veränderungsfähigkeit erwartet werden. Häufig entstehen widersprüchliche Signale: Unterschiedliche Führungsverständnisse, unklare Erwartungen, vermiedene Konflikte und fehlende gemeinsame Verantwortung schwächen die Wirkung von Führung. Die Organisation erlebt dann zwar Führungspersonen, aber kein wirksames Führungssystem.

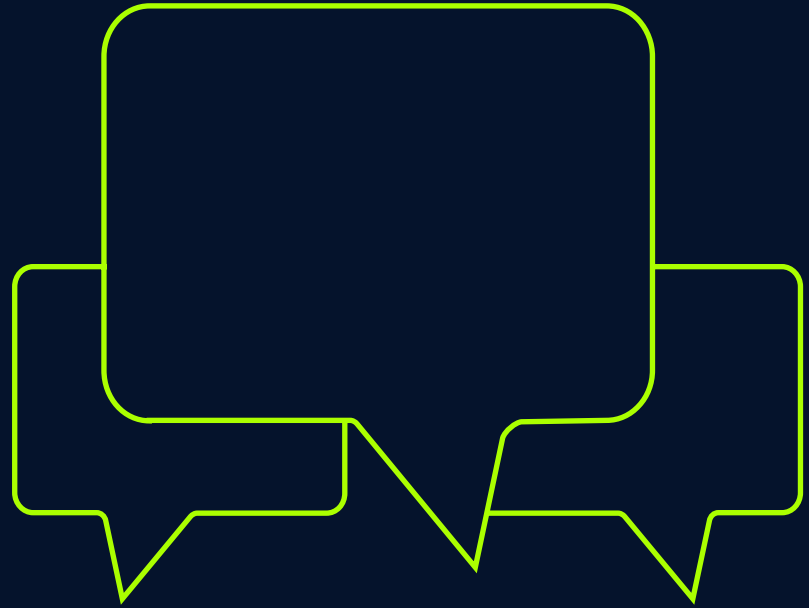
Für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer wird Führung damit zum Engpass der Zukunftsfähigkeit.

Unser Verständnis: Führung ist kein individueller Heldenakt. Führung ist eine organisationale Leistung. Sie entsteht im Zusammenspiel von Rollen, Verantwortung, Entscheidungslogiken, Kommunikation, Vertrauen und gemeinsamer Ausrichtung.

Wir entwickeln mit Ihnen Führungssysteme und Führungsorganisationen, die Orientierung schaffen, Verantwortung stärken und wirksame Entscheidungen ermöglichen. Dabei betrachten wir nicht nur einzelne Führungskräfte, sondern das Führungssystem als zentralen Hebel der organisationalen Erneuerungsfähigkeit.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation erlebt Führung wieder als Orientierung, Entlastung und Verantwortung. Führungskräfte sprechen eine gemeinsame Sprache, bearbeiten Zielkonflikte konstruktiv und schaffen Klarheit darüber, was gilt, was Priorität hat und woran Erfolg gemessen wird.

Aus Verwaltung wird Gestaltung. Aus Unsicherheit wird Orientierung. Aus Führung wird Wirkung.



4/

Kultur und Identität stärken

Wenn das, was Ihre
Organisation prägt, morgen
ihre Erneuerung bremst.

Die Herausforderung: Kultur ist das unsichtbare Betriebssystem einer Organisation. Sie bestimmt, wie geführt, entschieden, zusammengearbeitet, gelernt sowie mit Fehlern und Konflikten umgegangen wird. Kulturelle Muster, die früher erfolgreich waren, können unter veränderten Rahmenbedingungen notwendige Entwicklung blockieren. Veränderung wird dann offiziell bejaht, aber informell gebremst. Strategie und gelebter Alltag fallen auseinander.

Für Entscheider entsteht dadurch ein Glaubwürdigkeitsproblem: Die Organisation hört die Zukunftsbotschaft, erlebt aber die alten Muster.

Unser Verständnis: Kultur ist kein weiches Nebenthema und kein isoliertes HR-Thema. Kultur ist ein zentrales Management- und Business-Thema. Sie lässt sich nicht direkt anordnen. Aber sie kann sichtbar, besprechbar und über veränderte Strukturen, Entscheidungen, Führungslogiken und Routinen wirksam weiterentwickelt werden.

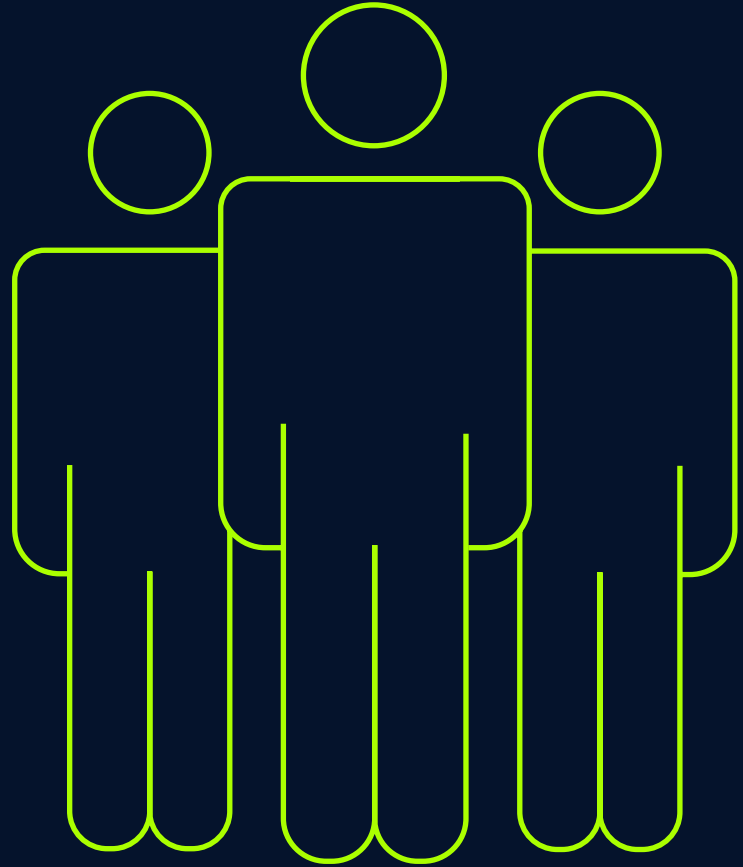
Wir nutzen die Identität der Organisation nicht als Bremse, sondern als Ressource. Bewährtes wird gewürdigt, notwendige Entwicklung wird ermöglicht.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt Glaubwürdigkeit, Zusammenhalt und Veränderungsfähigkeit. Werte- und Zielkonflikte werden ansprechbar. Unterschiedliche Perspektiven werden produktiv genutzt. Identität wird zur Kraftquelle für Erneuerung.

Aus kultureller Blockade wird Entwicklungsfähigkeit. Aus Widersprüchen wird Klarheit. Aus Identität wird Zukunftskraft.

5/

Talente gewinnen
und entwickeln



Wenn fehlende Zukunfts-
kompetenzen zur
Wachstumsgrenze werden.

Die Herausforderung: Zukunftsfähigkeit entscheidet sich immer stärker an Kompetenzen. Fachkräftemangel, demografischer Wandel, neue Technologien, veränderte Arbeitswelten und steigende Anforderungen an Schlüsselrollen erhöhen den Druck auf Organisationen. Viele Organisationen erkennen zu spät, welche Kompetenzen sie in Zukunft benötigen. Schlüsselpositionen werden nicht vorausschauend besetzt, Potenzialträger nicht systematisch entwickelt und erfolgskritisches Wissen bleibt an einzelnen Personen gebunden.

Für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer wird Talententwicklung damit zu einer strategischen Risiko- und Wettbewerbsfrage.

Unser Verständnis: Talente gewinnen und entwickeln ist keine operative Personalaufgabe am Rand. Es ist ein zentraler Hebel organisationaler Erneuerungsfähigkeit. Personalentwicklung muss eng mit Strategie, Organisation, Führung und Kultur verbunden sein.

Wir beraten und begleiten Organisationen dabei, Zukunftskompetenzen zu definieren, Potenzialträger zu identifizieren, Schlüsselpositionen nachhaltig zu besetzen und Entwicklungsarchitekturen aufzubauen, die zur zukünftigen Ausrichtung der Organisation passen.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation reduziert personelle Risiken, stärkt erfolgskritische Kompetenzen und erhöht ihre Attraktivität für Talente. Besetzungsentscheidungen werden klarer, Entwicklungspfade nachvollziehbarer und Schlüsselrollen tragfähiger abgesichert.

Aus Personalverwaltung wird Zukunftssicherung. Aus Kompetenzlücken werden Entwicklungspfade. Aus Talenten wird Erneuerungskraft.



6/

Nachfolge erfolgreich
gestalten

Wenn Übergänge zu
spät geklärt werden,
entsteht Unsicherheit.

Die Herausforderung: Nachfolge betrifft weit mehr als die Neubesetzung einzelner Rollen. Mit Übergängen in Führung, Eigentum, Gremien oder Schlüsselpositionen verändern sich Verantwortung, Vertrauen, Wissen, Beziehungskapital und Entscheidungsfähigkeit. Werden Nachfolgefragen zu spät oder zu eng bearbeitet, entsteht Unsicherheit im gesamten Umfeld, von den Eigentümern über die Belegschaft bis hin zu Kunden und Partnern. Besonders kritisch wird es, wenn informelle Autoritäten, persönliche Prägungen oder familiäre Dynamiken unausgesprochen bleiben.

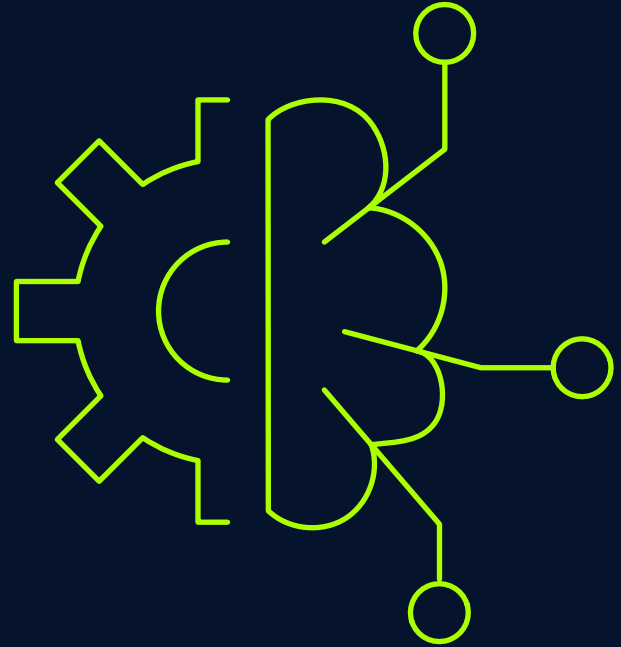
Für Eigentümer, Aufsichtsgremien und Geschäftsführung ist Nachfolge deshalb keine Personalfrage, sondern eine Frage von Kontinuität, Steuerungsfähigkeit und Zukunftssicherung.

Unser Verständnis: Nachfolge ist ein strategischer Entwicklungsprozess. Sie verbindet Sachfragen, Beziehungsfragen, Rollenklärung, Verantwortung, Eigentümerlogik, Führungsfähigkeit und organisationale Zukunftsfähigkeit.

Wir beraten und begleiten Organisationen, Unternehmerfamilien und Führungssysteme dabei, Generationenwechsel, Führungsübergänge und Eigentümerstrukturen vorausschauend, transparent und tragfähig zu gestalten.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt Klarheit, Kontinuität und Vertrauen. Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsrechte werden geklärt, bevor Unsicherheit die Entwicklung belastet. Übergänge werden nicht zum Risiko, sondern zur Chance für strategische Erneuerung.

Aus Nachfolgeunsicherheit wird Verlässlichkeit. Aus Übergang wird Zukunftsgestaltung. Aus Verantwortung wird Kontinuität.



7/

Künstliche Intelligenz und
Arbeitswelten harmonisieren

Wenn KI als IT-Projekt
beginnt, aber die ganze
Organisation betrifft.

Die Herausforderung: Viele Organisationen erkennen die Relevanz Künstlicher Intelligenz, können deren Bedeutung für Strategie, Geschäftsmodell, Wertschöpfung, Zusammenarbeit und Führung aber noch nicht klar einordnen. Es entstehen Pilotprojekte, Tools und technische Initiativen. Doch zwischen technologischem Potenzial und organisationaler Wirkung entsteht häufig eine Lücke. Mitarbeiter und Führungskräfte schwanken zwischen Euphorie, Skepsis, Überforderung und Abwarten.

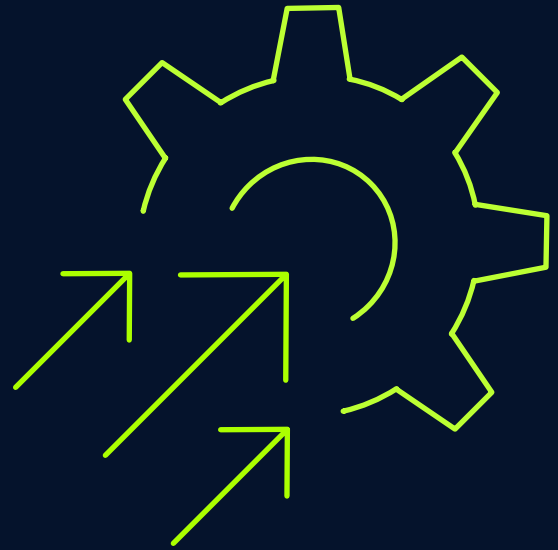
Für das Top-Management wird KI damit zur strategischen Führungsaufgabe: Es geht nicht nur um Technologie, sondern um Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und die künftige Arbeitsfähigkeit der Organisation.

Unser Verständnis: KI ist weit mehr als ein Technologiethema. KI verändert Entscheidungsprozesse, Rollen, Kompetenzen, Zusammenarbeit, Führung, Produktivität und kulturelle Muster. Deshalb muss KI organisational integriert werden.

Wir beraten und begleiten Organisationen dabei, realistische Anwendungsfelder zu identifizieren, KI in Strategie, Organisation, Führung und Arbeitswelten zu verankern und den produktiven Umgang zwischen Mensch, Technologie und Organisation zu gestalten.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt Orientierung, Sicherheit und konkrete Handlungsfähigkeit im Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Statt diffuser Erwartungen finden Sie realistische Anwendungsfelder. Statt Einzelprojekten entsteht eine organisationale Fähigkeit.

Aus Technologie wird Wirkung. Aus Unsicherheit wird Orientierung. Aus KI wird ein Hebel organisationaler Erneuerungsfähigkeit.



8/

Organisationale Optimierungspotenziale ausschöpfen

Wenn zu viel Energie in Reibung fließt und zu wenig in Zukunft.

Die Herausforderung: Viele Organisationen arbeiten mit hohem Einsatz, erzielen aber nicht die erforderliche Wirkung. Komplexität, Doppelarbeit, Schnittstellenprobleme, unklare Verantwortlichkeiten und ineffiziente Abläufe binden Ressourcen, die für Zukunftsinvestitionen, Innovation und Erneuerung fehlen. Optimierung wird häufig als Kostensenkung verstanden. Dabei geht es um mehr: um die Wiedergewinnung von Handlungsfähigkeit, Produktivität, Ertragskraft und Zukunftsspielraum.

Für Geschäftsführung, Vorstand und Eigentümer ist das eine zentrale Ergebnisfrage: Wie schaffen wir wirtschaftliche Entlastung, ohne die Organisation zu beschädigen? Und wie gewinnen wir Freiräume für die Zukunft?

Unser Verständnis: Organisationale Optimierung ist kein Sparprogramm. Sie ist ein strategischer Beitrag zur Zukunftsfähigkeit. Entscheidend ist, Reibungsverluste nicht oberflächlich, sondern strukturell zu verstehen und an ihren Ursachen zu bearbeiten.

Wir identifizieren mit Ihnen organisationale Leistungs- und Wertschöpfungspotenziale, reduzieren Komplexität, verbessern Entscheidungs- und Arbeitsprozesse und schaffen Freiräume für Investitionen, Innovationen und Entwicklung.

Ihr Nutzen: Ihre Organisation gewinnt spürbar an Luft. Ressourcen fließen weniger in interne Reibung und stärker in Wertschöpfung. Produktivität und Ertragskraft steigen, ohne die organisationale Substanz zu beschädigen.

Aus Reibung wird Freiraum. Aus Komplexität wird Handlungsfähigkeit. Aus Optimierung wird Zukunftsspielraum.



Transformation scheitert selten an fehlenden Ideen, sondern an eingespielten, überholten Mustern und strukturellen Beharrungskräften. Wirksamkeit in der Transformation wird erst dann erreicht, wenn das System selbst verändert wird. Genau dort setzen wir an: mit Klarheit, Konsequenz und Umsetzungskraft.

Jan-Niclas Bockard

Director | Chief Operating Officer (COO)
Leitung Kompetenzteam Unternehmensstrategie





Was alle acht Gestaltungsfelder zu einem integrierten Beratungsmodell verbindet.

Die acht Gestaltungsfelder sind keine isolierten Beratungsleistungen. Sie bilden ein integriertes Beratungsmodell zur Entwicklung organisationaler Erneuerungsfähigkeit. Zukunftsfähigkeit entsteht nicht durch einzelne Projekte. Sie entsteht durch das wirksame Zusammenspiel von Strategie, Organisation, Führung, Kultur, Talenten, Nachfolge, Künstlicher Intelligenz und organisationaler Leistungsfähigkeit.

Genau hier setzt transformis® an. Wir verschieben den Fokus vom einzelnen Transformationsprojekt hin zum Aufbau organisationaler Erneuerungsfähigkeit. Denn entscheidend ist nicht die einzelne Veränderung, sondern der Aufbau einer dauerhaften organisationalen Kernkompetenz: die Fähigkeit, sich kontinuierlich strategisch zu erneuern und Zukunft aus eigener Kraft zu gestalten.

Für C-Level-Entscheider bedeutet das: Transformation wird nicht als Projektlogik verstanden, sondern als Führungs- und Steuerungsaufgabe zur Absicherung der Zukunftsfähigkeit des gesamten Organisationssystems.





transformis[®] So geht Zukunft.

Zukunftsfähige Organisationen warten nicht auf Veränderung. Sie erkennen Entwicklungen frühzeitig. Antizipieren sie strategisch. Und gestalten ihre eigene Zukunft aktiv. Das ist keine Haltung, die man beschließen kann. Es ist eine organisationale Kompetenz, die man entwickeln muss. **Genau das tun wir.**

Wir entwickeln und verankern die Fähigkeit von Organisationen zur kontinuierlichen strategischen Selbsterneuerung. So entsteht Erneuerungsfähigkeit als Grundlage dauerhafter Zukunftsfähigkeit – und als stärkster Schutz gegen das, was niemand vorhersehen kann.

Wir arbeiten mit Familienunternehmen und Unternehmerfamilien. Mit Mittelstand und Hidden Champions. Mit Industrie- und Technologieunternehmen. Mit Stadtwerken und Organisationen der öffentlichen Hand. Mit dem Produktionsverbindungshandel.



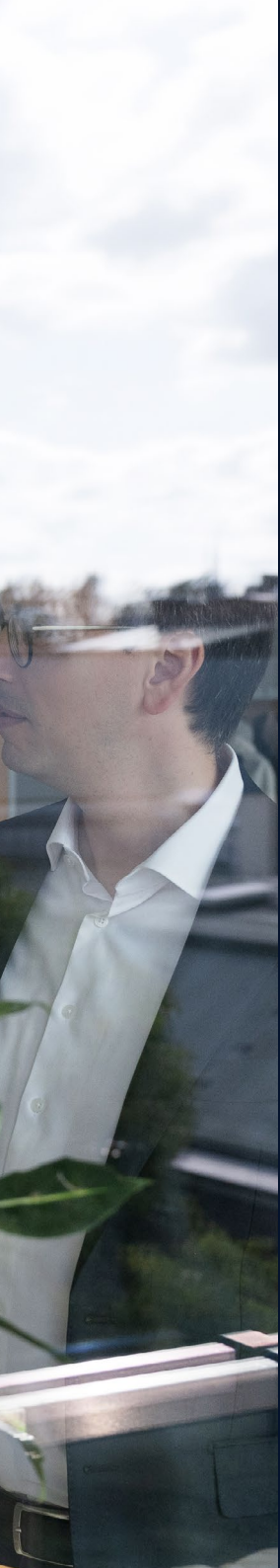
Was uns verbindet: Der Anspruch, Zukunft nicht dem Zufall zu überlassen.

Seit mehr als 40 Jahren beraten und begleiten wir Organisationen auf diesem Weg. Aus dieser Erfahrung ist ein integriertes Beratungsmodell entstanden, das Strategie, Organisation, Führung, Kultur, Personal, Nachfolge, Künstliche Intelligenz und organisationale Leistungsfähigkeit zu einem wirkungsvollen Ganzen verbindet.

Nicht die Veränderung selbst steht im Mittelpunkt. Sondern die Fähigkeit, sich immer wieder zu erneuern.

Denn die entscheidende Frage lautet nicht, ob Veränderung kommt. Sondern ob Sie bereit sind, ihr voraus zu sein.





Transformation ist der Weg.
Kontinuierliche strategische
Selbsterneuerung ist das Ziel.
Zukunftsfähigkeit ist die Wirkung.
So geht Zukunft.





Wir beraten nicht nur Zukunft.
Wir leben sie.

Unser Beratungsverständnis.

Unser Ansatz basiert auf der systemischen Organisationstheorie. Wir fokussieren nicht auf einzelne Personen, sondern auf die etablierten Kommunikationsroutinen und Muster Ihrer Organisation, um Wandel zu bewirken.

Unser Dritter Modus der Beratung unterscheidet sich von klassischer Expertenberatung, indem er von Anfang an die Sach-, Sozial- und Zeitdimension ganzheitlich integriert.

Als branchenunabhängige Berater bringen wir vielfältige Perspektiven ein, um neue Lösungswege zu eröffnen. So gestalten wir einen Prozess, in dem Ihre Organisation mit uns als Beratung zu neuen Einsichten und Lösungen gelangt und diese wirkungsvoll umsetzt. Das ist unsere besondere Beratungsqualität.



100 % motiviert: das transformis® Team.

Ihre Zukunft beginnt hier.



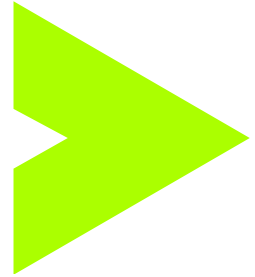
Aus der Praxis: Wie der DVV-Konzern seine Selbsterneuerung verankert hat

Der Fünffjahresbericht „DVVision“ zeigt konkret, wie ein großer Stadtwerke- und Infrastrukturkonzern den Wandel aus der reinen Sanierungslogik hin zu einer vorausschauenden Organisation vollzogen hat. Erfahren Sie, wie integrierte Transformation bei laufendem Betrieb in der Praxis gelingt.

Praxisbericht kostenlos herunterladen



Frédéric Sedlák

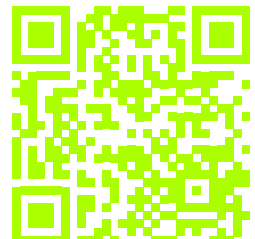


Wenn Sie Fragen zum Thema Transformation, organisationaler Erneuerungsfähigkeit oder kontinuierlicher strategischer Selbsterneuerung haben, sprechen Sie uns gerne an.

Ob am Telefon, im Online-Dialog oder bei einem persönlichen Termin. Wir freuen uns darauf, Sie in Ahrensburg, Mülheim an der Ruhr, Shanghai oder auch gerne bei Ihnen vor Ort kennenzulernen.

transformis Consulting SE
Tel. +49 4102 6993 0
info@transformis-consulting.de

transformis-consulting.de





transformis Consulting SE

Schillerallee 4a
22926 Ahrensburg

Tel. +49 4102 6993 0
info@transformis-consulting.de

transformis-consulting.de

© 2026 transformis Consulting SE