

# Vom Manager zum Transformationsgestalter: Ihr Profil für den Wandel. Transformationsprofil für Führungskräfte des mittleren Managements

Die Automobil- und Zulieferbranche steht vor einem tiefgreifenden Wandel: Elektrifizierung, Digitalisierung, neue Mobilitätskonzepte und geopolitische Unsicherheiten verändern Geschäftsmodelle und Kundenanforderungen. Führungskräfte im mittleren Management sind zentrale Akteure – sie übersetzen strategische Ziele in operative Realität und treiben Transformationen voran.

**Du möchtest deine Rolle als Führungskraft in der Transformation finden und die Stärken deines Teams gezielt nutzen? Dann bist du hier genau richtig!**

Dieses Profil bietet Orientierung und hilft dir, individuelle Entwicklungspotenziale zu erkennen.

Es bietet Klarheit über die Anforderungen von morgen.

Nutze die Möglichkeit, deine Führungswirkung zu steigern und dein Team zukunftssicher aufzustellen.

## Handlungsfelder für nachhaltige Transformation

- Der steigende Kostendruck ermutigt dazu, Energieeffizienz und ressourcenschonende Prozesse als Wettbewerbsvorteil zu begreifen
- Die wachsenden Nachhaltigkeitsauflagen eröffnen neue Geschäftsfelder – Zertifizierungen werden zum Qualitätsversprechen gegenüber Kund\*innen
- Enge Beziehungen und Vertrauen zu Kunden bilden stabile Säulen – die Nähe zum Kunden bringt Sicherheit und gemeinsame Entwicklungschancen
- Neue digitale Technologien wie ERP-Systeme und digitale Kommunikationstools erleichtern Arbeitsabläufe und ermöglichen agile Prozesssteuerung
- Neue Produkte und Materialien in der E-Mobilität fordern Wissen und Flexibilität, eröffnen aber Chancen zur zukünftigen Spezialisierung und Marktpositionierung
- Vielfältige Schulungsformate – von formellen Weiterbildungen bis zu informellen Lernstrukturen – fördern Know-how, Eigenverantwortung und eine nachhaltige Lernkultur am Arbeitsplatz (z.B. eigene Lernplattformen, interne Akademien, niedrigschwellige Inhouse-Weiterbildungsformate).
- Die aktive Teilnahme an Verbänden ermöglicht Marktbeobachtung und gezielte strategische Zusammenarbeit – auch über Ländergrenzen hinweg
- Die Entwicklung von Leitfäden und Flowcharts führt zu transparenteren Abläufen und befähigt Mitarbeitende zur aktiven Mitgestaltung
- Flexible Schichtmodelle und gezielte Nachwuchsförderung ermöglichen generationenübergreifende Zusammenarbeit

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

# Wegbereiter\*innen des Wandels: Schritte für eine aktive Zukunftsgestaltung im mittleren Management

## 1. Standortpotenziale erkennen und eigene Abteilungen stärken

Wissen über operative Realität vor Ort in übergeordnete Ziele und konkrete Maßnahmen übersetzen. Zeitfenster für Strategiearbeit schaffen.

Qualifizierungsbedarf: Strategisches Denken im Tagesgeschäft, Agile Führung, Zeitmanagement

„Trotz preislichem Konkurrenzkampf mit dem europäischen Ausland haben wir unsere bestehenden Kund\*innen, die sich auf unsere Qualität verlassen.“<sup>1</sup>

## 2. Digitalisierung und Nachhaltigkeit als Hebel nutzen

Digitale Tools und Nachhaltigkeitsanforderungen als Motor für Effizienz und Zukunftsfähigkeit einsetzen. Prozesse anpassen, um neue Zertifizierungen und Recyclingmaterialien sicher zu integrieren.

Qualifizierungsbedarf: Digitale Kompetenz (ERP, Kommunikationstools), Nachhaltigkeit & gesetzliche Rahmenbedingungen (ISO, TISAX) Rezyklat-Verordnung).

„Und da ist natürlich die Frage: Kann man irgendwann mal in eine ganz neue Technologie investieren? Man will das ja auch aus Umwelt- und Arbeitssicherheitsaspekten.“

## 3. Kompetenzen fördern und Wissen verankern

Wissen gezielt aufbauen durch interne Akademien, Schulungsplattformen und arbeitsnahe Lernformate. Schichtsysteme nutzen für Peer-to-Peer Lernen und schnelle Wissensverbreitung.

Qualifizierungsbedarf: Didaktische Grundlagen für interne Schulungen, Lernkultur stärken, E-Learning und Wissensmanagement.

„Das Hauptaugenmerk bei der Entwicklung unserer eigenen Akademie war, dass die Mitarbeiter\*innen, die noch kein Verständnis für die Maschine haben trotzdem die Informationen bekommen, dass sie diese Maschine ohne Probleme laufen lassen können. Und in jedem Fall immer wieder nachschlagen können.“

## 4. Prozesse und Produktionssysteme zu-kunfts-fähig machen

Produktionsabläufe mit Flussdiagrammen und Leitfäden strukturieren und transparent dokumentieren. Neue Materialien und Verfahren als Innovationschance begreifen und gezielt einführen.

Qualifizierungsbedarf: Methoden der Prozessoptimierung, Produktionstechnik mit Fokus auf E-Mobilität und Rezyklate.

„Wir machen gerade für jeden Standort eine Prozessaufnahme – jeder bekommt für seine eigenen Prozesse ein Flussdiagramm. Hierbei arbeiten wir mit den Prozesseignern\*innen zusammen.“

## 5. Mitarbeitende aktiv einbinden und halten

Work-Life-Balance, transparente Kommunikation und gezielte Nachwuchsförderung als Antwort auf Personalmangel. Einbindung neuer Mitarbeitender durch strukturierte Einarbeitung und informelle Lernsettings.

Qualifizierungsbedarf: Personalführung in Schichtsystemen, Generationenübergreifende Zusammenarbeit, Coaching und Motivation.

„Ja, das Ziel ist, dass ich selbstständige und selbstdenkende Mitarbeiter\*innen habe. (...) Es gibt immer ungewöhnliche Situationen, die mal auftreten können, das ist gar keine Frage. Aber auch, dass sie ein bisschen mehr Engagement zeigen für das, was wir machen.“

<sup>1</sup> Die Zitate von Verantwortlichen in Unternehmen basieren auf einer qualitativen Erhebung, die im Rahmen betrieblicher Fallstudien im Projekt transform.by von Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt wurde (transform.by, 2025).

# Checkliste: Was setzt du bereits um und was ist noch in Planung?

## Personalentwicklung & Schulungen

- Nutzung einer Kompetenzmatrix für effizienten Personaleinsatz
- Organisation von Schichtsystemen für optimalen Wissenstransfer
- Aktive Ansprache der Mitarbeitenden zu Schulungsbedarfen
- Identifikation und gezielte Förderung externer Schulungen (z. B. neue Materialien, Verfahren)
- Priorisierung von Schulungsthemen
- Interne Schulungsformate schaffen (Führungskräftetrainings, Maschinenbedienung etc.)
- Nutzung von E-Learning und gedruckten Schulungshandbüchern ermöglichen
- Aufbau einer internen Akademie oder Wissensplattform
- Dokumentation des Schulungsverlaufs für jeden Mitarbeitenden

## Prozess- & Organisationsoptimierung

- Flussdiagramme und Leitfäden für Produktionsprozesse
- Förderung von Arbeitsorganisation in festen Teams
- Kontinuierliches Verbesserungsmanagement
- Austauschformate für „Best Practices“

## Kundenbindung & Marktnähe

- Vertrauensvolle Beziehung zu Kunden pflegen und aktiv ausbauen
- Strategische Nutzung von Kundennähe (z. B. Feedback-Schleifen)
- Erfassung von Markttrends durch Verbandsarbeit und Netzwerke
- Nutzung von branchenübergreifenden oder internationalen Kooperationsmöglichkeiten

## Wachstum & Planungssicherheit

- Potenzziale für Personalaufbau gezielt analysieren und planen
- Stabile interne Strukturen, die auf Wachstum ausgelegt sind
- Organisatorische Vorteile auch in Veränderungsprozessen priorisieren und als Chancen nutzen (z. B. Ressourcenmanagement)

## Lücken erkannt? So kann dich betriebliche Weiterbildung unterstützen:

Betriebliche Weiterbildung stärkt Führungskräfte in ihrer Schlüsselrolle als Vermittler\*innen zwischen strategischer Führung und operativer Umsetzung. Führungskräfteentwicklung kann langfristig zu höherer Innovationskraft, stärkeren Teams durch Mitarbeitendenbindung und einem nachhaltigen Schulungssystem führen. Finde unter <https://jetzt-transformieren.de/> auf dich und dein Team zugeschnittene Qualifizierungsangebote.

## Was Unternehmen aktuell brauchen – laut Führungskräften des mittleren Managements<sup>2</sup>

### Konflikt- und Kommunikationskompetenzen

- Strukturierte Konfliktlösungsprozesse
- Gesunde Feedbackkultur
- Wertschätzende, wechselseitige Kommunikation

### Change Management & Organisationsprozesse

- Zeitmanagement, Kapazitätsplanung
- Veränderungsmanagement, Priorisierung von Aufgaben
- Agile Methoden, bereichsübergreifende Zusammenarbeit

### Führungsqualität und Mitarbeitendenorientierung

- Mitarbeitendenzentrierte Führung (z.B. Umsetzung von Vorschlägen, Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität)
- Situatives, empathisches Führungsverhalten

Hast du noch Fragen?

Ansprechpartner\*innen findest du auf der Website: <https://jetzt-transformieren.de>



<sup>2</sup> Ermittelte Bedarfe aus betrieblichen Fallstudien des Projektes transform.by (transform.by, 2025)

Das Projekt transform.by arbeitet sozialpartnerschaftlich mit:

