



„Tomas hilft Führungskräften und Mitarbeitenden, selbst wirksam zu werden, statt Abhängigkeiten zu schaffen. Eine Begleitung, die fachlich stark ist, spürbar wirkt und nachhaltige Veränderungen bringt.“

Leiter R&D



Von der Abteilung zu hochfunktionalen Teams

Ein Entwicklungsbereich, über Jahre organisch gewachsen, hatte sich selbst überholt. Rund 120 Mitarbeitende, ein Teamleiter mit teils 40 Mitarbeitenden, und niemand mit einem klaren Überblick über die laufenden Projekte. Was fehlte, war eine Struktur, die mitwächst.

➔ Ausgangslage

Der Entwicklungsbereich war über Jahre mitgewachsen, die Struktur nicht. Ein Teamleiter führte im Extremfall 40 Mitarbeitende. Wie viele Projekte gerade liefen, in welchem Status sie waren und wer neben den Projekten woran arbeitete, ließ sich nicht verlässlich sagen. Im Alltag zeigte sich das als Projekt-Hopping, Doppelarbeit und lange Durchlaufzeiten. Entschieden wurde aus dem Bauch heraus. **Das Besondere:** Es gab keine Krise. Dem Unternehmen ging es seit Jahrzehnten gut, und genau das machte Veränderung schwer. Die ehrliche Frage im Bereich war: Warum etwas ändern, das seit Jahren funktioniert?

Leiter R&D

Team Lead
Innovation

Team Lead
Software

Team Lead
Embedded

Team Lead
Hardware

Team Lead
Elektronik

Team Lead
Konstruktion

Bis zu 40 MA

→ Vorgehen

DREI HEBEL FÜR EINE MITWACHSENDE ORGANISATION

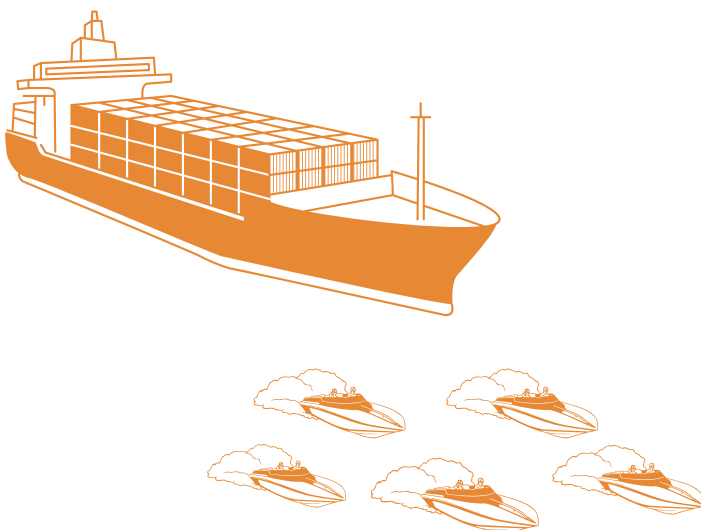
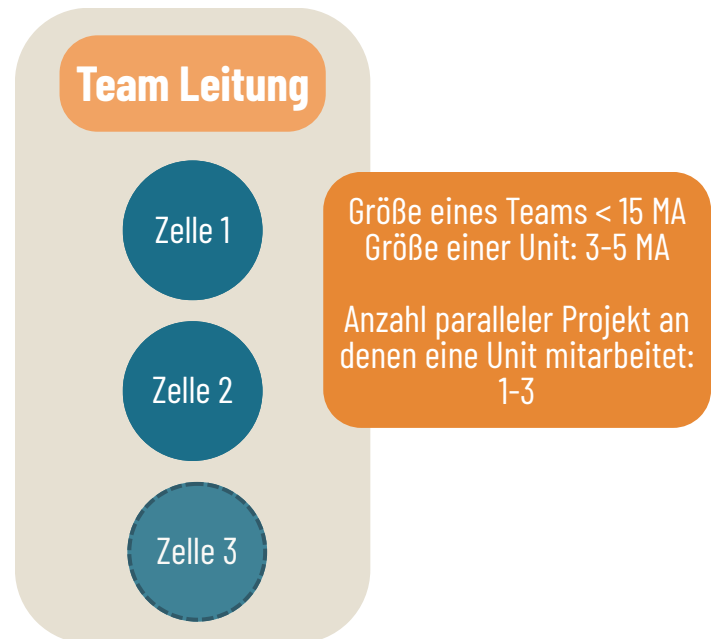
Der Ansatz setzte bewusst nicht bei Tools an, sondern bei Struktur, Haltung und Zusammenarbeit.

1. STRUKTUR ENTLANG DES PROZESSES

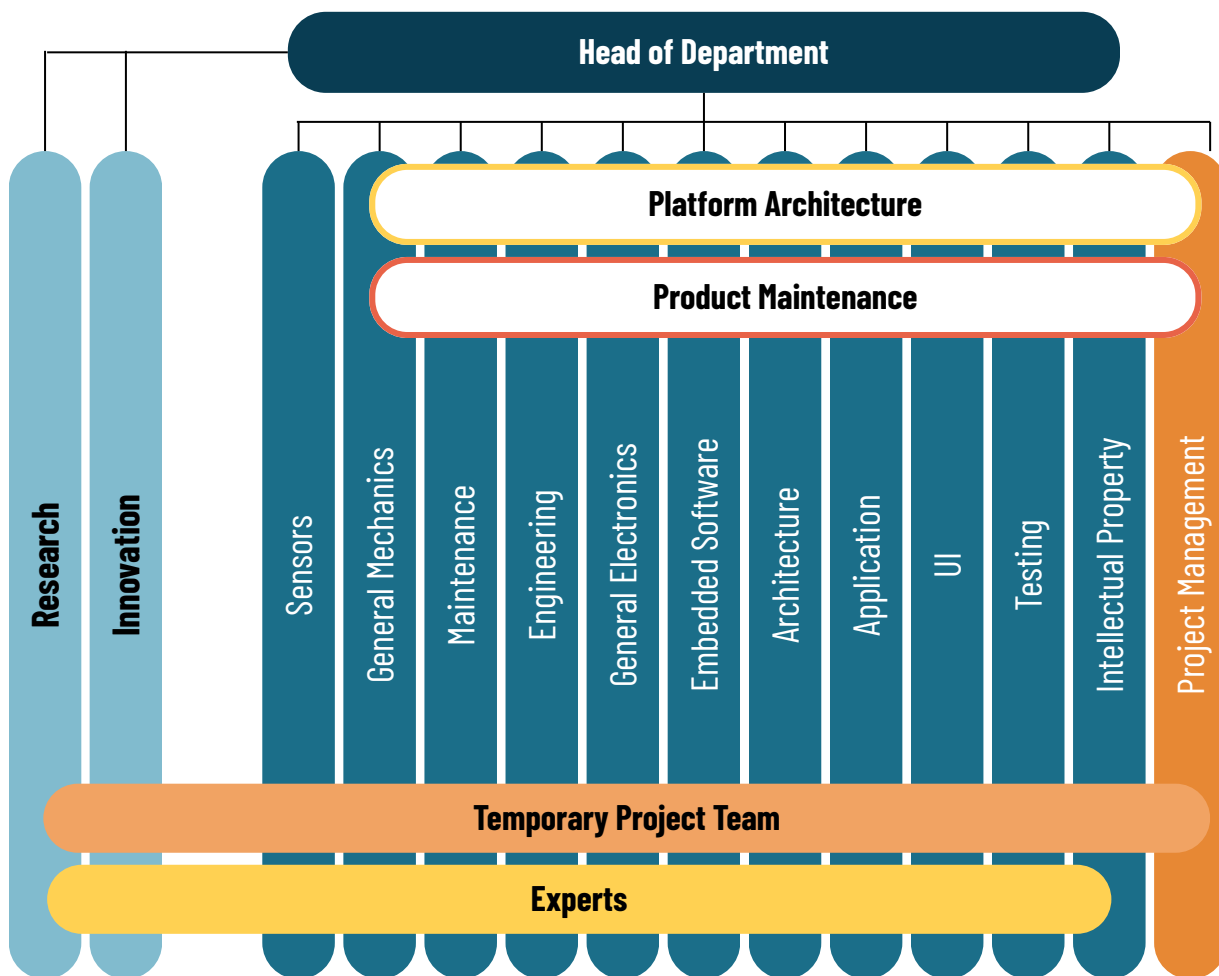
Am Anfang stand kein Konzept, sondern eine Analyse: der Organisationsstrukturen, des Produktentstehungsprozesses und der tatsächlichen Projektabwicklung. Auf dieser Grundlage haben wir den Bereich neu ausgerichtet, entlang des Prozesses, den er eigentlich bedient: Vorentwicklung, Entwicklung, Maintenance. Jedes Team bekam damit einen klaren Platz im Ablauf, statt quer zu allem zu arbeiten.

2. KLEINE, EIGENVERANTWORTLICHE TEAMS

Aus den großen Teams wurden kleine, schlagkräftige Einheiten. Jeder Mitarbeiter behält eine fachliche Heimat, die Einheiten vertreten und unterstützen sich gegenseitig. Kein Teamleiter führt mehr als rund ein Dutzend Mitarbeitende. Vorher waren es teils über 40. Möglich wurde das durch Teambuilding und durch das Coaching der Abteilungs- und Teamleitung, die diesen Wandel selbst tragen mussten. Ein klarer, aber flexibler Meetingrahmen hält die Einheiten verbunden und trennt das Was vom Wie.



**Vom Tanker zur Flotte
von Spezialbooten:
eigenständig
navigieren, gemeinsam
ein Ziel ansteuern.**



Die Zielstruktur im Detail: fachliche Einheiten, temporäre Projektteams sowie Experts und Supporters unter einer gemeinsamen Führung.

3. TRANSPARENZ DURCH EIN PMO

Ein neu aufgebautes Project Management Office (PMO) bringt Transparenz in Projekte und Ressourcen. Aus dem Bauchgefühl über die Projektlage wurde eine klare Prioritätenliste mit echtem Statusüberblick. Das PMO ist innerhalb von zwölf Monaten von einer auf acht Personen gewachsen. Der eigentliche Test kam nach dem Go-Live. Mit der neuen Struktur meldeten sich die Zweifel derer, die seit Jahren gewohnt waren, dass es auch ohne Veränderung gut lief. Statt über diese Widerstände hinwegzugehen, haben wir uns ernsthaft mit ihnen auseinandergesetzt. Dass Geschäftsführung und HR in dieser kritischen Phase geschlossen hinter der neuen Organisation standen, hat den Unterschied gemacht, und den langfristigen Erfolg abgesichert.

→ Ergebnisse

Die Wirkung ist konkret. Die Führungsspanne sank von teils über 40 auf maximal 5 Mitarbeitende pro Team. Die Zeit in Meetings ging um 20-30 Prozent zurück, bei mehr Transparenz und schnelleren Entscheidungen.

Der stärkste Beleg kam nach einem Jahr: Aus dem Bereich Forschung und Innovation entstand eine Idee mit einem Businesskonzept und dem Potenzial für eine Ausgründung. Eine Struktur, die zum Mitwachsen gebaut wurde, hat genau das getan.



40 → 12

Führungsspanne pro Team



-30 %

Zeit in Meetings



1 → 8

Aufbau des PMO in 12 Monaten



AUSGRÜNDUNG

Neues Marktsegment aus der neuen Struktur

**Mehr Kommunikation in weniger Meetings.
Mehr Transparenz, schnellere Entscheidungen.**

„Er hat ein außergewöhnlich gutes Gespür dafür, was unsere Organisation wirklich braucht und was sie in der jeweiligen Situation verträgt. Eine Zusammenarbeit, die Wirkung zeigt und Vertrauen schafft.“

Leiterin HR & OE



Wie können wir dir helfen?

Unsere Berater können dir detaillierte Antworten geben:

Dein Weg zu uns

📍 Altdorfstraße 6, 88250 Weingarten

🌐 <https://lumanaa.de/>

☎ 0751 5575456