

Stillstand ist der Tod – Fitness für Ihr Unternehmen, trotz beginnendem Phlegma

von Fabian Woikowsky

Kurzübersicht

- o Ein Projekt zur konsequenten Verschlinkung der Geschäftsprozesse, das voll auf ihre internen und externen Kunden ausgerichtet ist, eignet sich oftmals als Aktivierungsprojekt, um Krisen gar nicht erst entstehen zu lassen.
- o Erfolgsentscheidend ist es, dauerhaft Bewegung in der Organisationsentwicklung beizubehalten oder neu zu erzeugen.
- o Die Durchführung des Projektes selber ist Teil der notwendigen Bewegung.



Wie reizvoll erscheint es Ihnen, sich ohne Not zu verändern? Intuitiv neigen wir als Menschen dazu, diese Frage spontan mit „Gar nicht“ zu beantworten. Doch lohnt es sich hierbei, eine ganz und gar dem Menschen vorbehaltene Fähigkeit einzusetzen: Das bewusste Antizipieren zukünftiger Entwicklungen und Zusammenhänge. Übertragen wir die Frage nach der Notwendigkeit von Veränderungen auf die Organisationsentwicklung, so ist es einsichtig, dass Veränderungen in einer bestimmten Geschwindigkeit und Intensität notwendig sind, da sich das gesamte Umfeld des Unternehmens ebenfalls entwickelt. Liegt unsere Veränderungsdynamik unter der Marktveränderungsgeschwindigkeit, so droht Ungemach für unser Unternehmenswachstum.

Hier haben wir also ein Spannungsfeld zwischen mittelfristig unbedingt notwendiger Veränderung und dem intuitiven Verhalten von Individuen in einer Organisation. Wie gelingt es nun, Veränderungsdynamik zu erzeugen oder beizubehalten, in einer Organisation, wie sie an mehreren Stellen in vorliegendem Growthletter beschrieben ist, die zum Stillstand neigt, z. B. weil sie sich auf einem Wachstumsplateau befindet?

Ein probates Mittel ist die Durchführung eines Projektes zur konsequenten Verschlinkung der Geschäftsprozesse, also ein echtes Aktivierungsprojekt, das voll auf Ihre internen und externen Kunden ausgerichtet ist, da dieses – richtig eingesetzt – den Fokus der Aufmerksamkeit und zielgerichteter Aktivität in Richtung der Unternehmensziele lenkt. Verschiedene Elemente lohnen sich explizit in einem Prozessprojekt unter den skizzierten Bedingungen zu beachten:

- o Es bedarf einer klaren Erkenntnis und eines Bekenntnisses, dass Veränderungen notwendig und gut sind. Anders ausgedrückt: dass die Veränderung auch den-

jenigen etwas bringt, die mitwirken können und sollen. Dieser Nutzen kann darin liegen, präventiv zu handeln, bevor es zur Schiefelage kommt oder auch ungeahnte Potenziale zu heben, die spannende, erfolgversprechende Herausforderungen bereithalten. Wichtig ist, dass das Team verstanden hat, dass es um Innovation geht, nicht um das Reparieren von etwas, das gar nicht defekt erscheint. Dies sollte auch aus den zu Beginn festzuzurenden Projektzielen hervorgehen.

- o Richten Sie den Fokus auf die wirksamsten Punkte, verstärken Sie gleichzeitig das Commitment und die Bereitschaft, am Projekt mitzuwirken: Arbeiten Sie im Projektteam an der Erkenntnis, welche Prozesse und Schnittstellen zuerst angegangen werden sollen. Ein geeignetes Kriterium ist es zu schauen, wo die Bremsen und Potenziale mit der größten Wirkung auf den Kunden vermutet werden. Schaffen Sie danach ein Bekenntnis zu den Zielen der Arbeit an den so identifizierten, priorisierten, einzelnen Punkten. Planen Sie danach verbindlich die Maßnahmen, diese Ziele zu erreichen.
- o Insbesondere derartigen Aktivierungsprojekten sollte die Aufmerksamkeit der Unternehmensführung gelten. Es braucht eine Würdigung von Ansätzen, Fortschritten und Ergebnissen, um das gestartete Projekt mit der notwendigen Energie am Laufen zu halten und um den Nährboden für weitere Initiativen zu Wachstum ohne direkte Not zu stärken.

Es ist ein wenig wie beim Sport treiben. Wir wissen, wie positiv die kurz-, mittel- und langfristigen Effekte sind. Doch neigen wir dazu, der Couch den Vorzug zu geben. So lange, bis wir uns fest entschließen, unsere Komfortzone zu verlassen, diese zu erweitern und eine Gewohnheit daraus zu machen, das Richtige zu tun.