

Holger Kampshoff



Reorganisation

Entweder mit den Mitarbeitern oder für den Reißwolf



Profil

Holger Kampshoff

Holger Kampshoff ist als **Geschäftsführer** der Mandat Managementberatung GmbH einer der wenigen deutschen Berater, die eine Karriere vom studentischen Mitarbeiter bis zum Geschäftsführer einer mittelständischen Beratungsgesellschaft vorweisen können – und dabei eigentlich **Lehrer** werden wollten.

Seit seinem Eintritt bei Mandat im Jahr 1994 hat Holger Kampshoff in **fast 100 Projekten** bei **mehr als 40 namhaften Klienten** für effiziente **Prozesse**, nachhaltiges Wachstum und belastbare **Organisationsstrukturen** gesorgt. Schwerpunkt seiner Arbeit ist die Reorganisation von Prozessen und die begleitende oder nachfolgende Anpassung der Organisation. Dazu gehören zunehmend auch **Coachingaufgaben** für seniorige Führungskräfte. Kampshoff hat herausgefunden, dass die wesentlichen Potenziale nicht in den Geschäftsprozessen, sondern zwischen ihnen schlummern. „Hier liegen **Millionen begraben** und hier wird echte Kundenorientierung spürbar“, ist eine seiner wesentlichen Erkenntnisse. Folgerichtig kann Holger Kampshoff insbesondere denjenigen Unternehmern und Managern besonders helfen, die bereit sind, ihre traditionellen Arbeitsweisen und Prozess-Strukturen in Frage zu stellen und zugunsten einer zukunfts- und wachstumsfähigen Struktur zu verändern.

Holger Kampshoff hat in **Dutzenden Fachartikeln** über die ergebniswirksame Kraft der Veränderung tradierter Prozesse und Strukturen berichtet. Er ist Verfasser der ersten **Langzeitstudie** zu Geschäftsprozessen in deutschen Handelsunternehmen, die 2009 von Mandat veröffentlicht wurde. Darüber hinaus hat Kampshoff das Konzept einer unternehmensweiten **Gesamt-Projektsteuerung** verfeinert und auch dies der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Seine Ausbildung kommt Holger Kampshoff in seiner Beratungstätigkeit wesentlich zugute. Das erfolgreiche Studium des **Lehramtes** mit den Fächern Mathematik und Technik befähigt ihn, neben der betriebswirtschaftlichen und analytisch-technischen Sicht der Dinge auch die richtige **Didaktik** für die spätere Realisierung zu wählen. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Wirksamkeit der von ihm geführten und begleiteten Projekte aus.

In seiner Zeit als **stellvertretender Vorsitzender** der Wirtschaftsjuvenen Dortmund hat Kampshoff mit der Initiierung eines Know-How-Transfers zwischen Dortmunder Ratspolitikern und jungen Führungskräften einen wesentlichen Beitrag zur Verständigung zwischen Politik und Wirtschaft geleistet. Kampshoff ist überdies Gastmitglied der Projektgruppe „Projektmanagement“ des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater e. V.

Als ehemaliger **semiprofessioneller Handballspieler** und **als Handballtrainer** hat Kampshoff gelernt, was es bedeutet, ein Team strategisch, taktisch und mental auf eine Leistung vorzubereiten und diese Leistung im Wettkampf punktgenau abzuliefern. Mit dieser Leistungsorientierung und seiner Fähigkeit, eine **Mannschaft zum Erfolg zu führen**, sorgt er auch in seinen Projekten für den unmittelbaren Nutzen seiner Klienten.

Holger Kampshoffs Beratungsarbeit führte ihn neben Deutschland bisher auch nach Österreich, in die Niederlande und nach Niefern-Öschelbronn. Er lebt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern in Schwerte, bei Dortmund.

Kontakt:
Holger Kampshoff
Geschäftsführer
MandatManagementberatung GmbH
Emil-Figge-Straße 80
D-44227 Dortmund
Tel.: +49 231 97 42 – 390
Fax: +49 231 97 42 – 389
holger.kampshoff@mandat.de
www.mandat.de

Reorganisation – Entweder mit den Mitarbeitern oder für den Reißwolf

Reorganisation kommt von re-organisieren, also etwas wieder oder noch einmal zu organisieren. Es geht darum, eine Ordnung und Struktur wieder herzustellen.

Jeder Unternehmer ist gefragt, sein Unternehmen permanent den äußeren Erfordernissen anzupassen und so zu organisieren, dass die Kunden erhalten, was sie benötigen und der Unternehmer seine Kapitaldienste bedienen und sich sein Unternehmen leisten kann.

In der Praxis lässt sich beobachten, dass Veränderungskonzepte immer dann erfolgreich sind, wenn es dem Unternehmer oder dem Management gelungen ist, die Mitarbeiter in geeigneter Form einzubeziehen. Entstehen die Konzepte einzig im Kopf des Unternehmers oder des Managers, landen sie meist zuerst im Aktenschrank und später unbearbeitet im Reißwolf.

Die folgenden 5 Phasen erfolgreicher Reorganisation haben wir aus über 300 Projekten mit mehr als 100 Klienten, unter den sich sowohl kleine Mittelständler als auch multinationale Konzerne befinden, herausgearbeitet:

1. Entscheiden Sie eindeutig für oder gegen die Reorganisation, aber entscheiden Sie.

- o Folgen Sie einer tiefen Überzeugung und nicht einem kurzfristigen Impuls von außen?
- o Werden Sie auch morgen dazu stehen, dem Projekt neben dem Tagesgeschäft die höchste Priorität zu geben?
- o Haben Sie die erforderlichen Ressourcen und die erforderliche Kompetenz die Veränderung zu bewältigen?
- o Haben Sie ein klares Bild davon, was bei der Veränderung herauskommt?
- o Hat eine dritte Person das Bild nachzeichnen können, nachdem Sie Ihr davon im Vertrauen erzählt haben?
- o Wenn Sie diese fünf Fragen mit ja beantworten können, sagen Sie laut und deutlich ja.

2. Analysieren Sie schonungslos entlang der Wertschöpfungskette.

- o Zahlenverständnis ist erforderlich, aber bedenken Sie: in den Zahlen lesen Sie Symptome und nicht Ursachen.

- o Jede Reorganisation beginnt beim Ergebnis, dass der Kunde in Händen hält und wofür er bereit ist, Geld zu bezahlen. Wie sieht dieses Ergebnis in Zukunft aus?
- o Erst kommen die Prozesse und dann kommt die Organisation. Welche Kosten, welcher Zeitbedarf und welche Qualität resultieren aus den Prozessen?
- o Prüfen Sie, ob jedem Mitarbeiter seine Verantwortung klar ist und ob er die Verantwortung mit seinen Aufgaben hinreichend beeinflussen kann.

3. In der Konzeption sind die Gedanken frei, solange sie auf das gemeinsame Ziel gerichtet sind.

- o Nehmen Sie Ihre besten Mitarbeiter und lassen Sie den Gedanken gemeinsam freien Lauf.
- o Jede Veränderung muss einen messbaren Nutzen liefern, sonst ist sie nicht relevant. Definieren Sie Messgrößen für den Erfolg.
- o Der Mensch liebt das Neue und er hasst Veränderungen – nehmen Sie sich Zeit für die Sorgen und Ängste Ihrer Mitarbeiter. Nutzen Sie die darin liegende Energie für eine Aufbruchsstimmung.

4. Mit der Umsetzung fängt die Arbeit erst an.

- o Goldene Regel: Führen Sie sich selbst und Ihre Mitarbeiter kompromisslos zum Ziel!
- o Ohne konkreten Plan und regelmäßigen Austausch über den Fortschritt wird die Umsetzung im Sande verlaufen.
- o Lieber ein sportliches Zeitziel in dem 80 % fertig werden, als eine Neverending Story, zu der weder Sie noch Ihre Mitarbeiter die nötige Geduld haben.

5. Erfolg lässt sich an den Messgrößen ablesen und nicht am Bauchgefühl.

- o Messen Sie anhand der definierten Kennzahlen, welche Veränderungen den gewünschten Erfolg geliefert haben.
- o Erst, wenn sich der umfängliche Erfolg eingestellt hat, knallen die Korke, bis dahin wird überprüft, woran die Abweichung liegt und wie das Ziel dennoch erreicht werden kann.
- o Ein echter Erfolg macht die Mitarbeiter stolz und das Unternehmen zu einer lernenden Organisation.

MANDAT
MANAGEMENTBERATUNG GMBH
EMIL-FIGGE-STRASSE 80
D-44227 DORTMUND

PHONE +49 231 9742-390
FAX +49 231 9742-389

E-MAIL INFO@MANDAT.DE
INTERNET WWW.MANDAT.DE

GESCHÄFTSFÜHRER:
HOLGER KAMPSHOFF
DR. GUIDO QUELLE