



Der Mittelstand muss flexibler werden um seine Existenzberechtigung langfristig zu sichern.

## **AKTIVES CHANGE MANAGEMENT ALS ZUKUNFTSCHANCE IM MITTELSTAND**

***Hamburg, 02.01.2012: Bislang waren vielfach nur solche Unternehmen zu Veränderungen gezwungen, die einer Problembbranche angehörten oder gravierende Strukturdefizite aufwiesen. Doch im Zeitalter volatiler Märkte und steigender Rohstoffpreise, Währungsschwankungen und Liquiditätsrisiken wird konsequentes Change Management zunehmend auch über den Fortbestand bislang nicht betroffener Branchenzweige und Unternehmen entscheiden.***

Unternehmen entwickeln sich oftmals über viele Jahrzehnte. Daneben ändern sich auch wirtschaftliche, rechtliche und technische Rahmenbedingungen. Da die Strukturen weder selbständig noch zielgerichtet mitwachsen, sind die externen Anforderungen irgendwann kaum noch zu bewältigen. Spätestens wenn im Zuge von Finanz- und Wirtschaftskrisen ganze Branchen ins Wanken geraten, müssen die betroffenen Unternehmen schlagartig ihre Existenzberechtigung beweisen und sich blitzschnell anpassen.

„Auch wenn die Unternehmen grundsätzlich über die Fähigkeit und die Bereitschaft verfügten, sich diesem permanenten Wandel zu unterwerfen, reicht das nicht aus, solange die Entscheidungsträger die zwingende Notwendigkeit vorbeugender Veränderungen verkennen,“ warnt Raoul Richau, Inhaber der Beratungsagentur Richau Consulting. "Im Zeitalter immer kürzerer Konjunkturzyklen und zunehmender Globalisierung hat vorbeugendes und vorausschauendes Handeln oberste Priorität.“

Hier haben besonders mittelständische Familienunternehmen mit historisch gewachsenen Strukturen gewaltigen Nachholbedarf. Vor allem geschäftsführende Gesellschafter, deren Unternehmen durch mehrere Familiengenerationen hindurch gewachsen sind, scheuen sich vielfach, rein kaufmännisch motivierte Entscheidungen zu treffen, Leistungs- und Steuerungsprozesse radikal anzupassen, Abteilungen und Geschäftsbereiche auszugliedern oder ganze Standort stillzulegen.

Auch der Aufbau von Corporate-Development- oder Change-Abteilungen allein hilft nicht dabei, die Strukturen den Erfordernissen anzupassen. In der Verantwortung steht die Unternehmensleitung, denn gerade im Veränderungsprozess ist die Motivation und Einbindung aller Mitarbeiter gefragt, weil Change-Projekte regelmäßig dann scheitern, wenn sie über die Köpfe aller Beteiligten hinweg durchgesetzt werden sollen. „Um den Widerstand der Mitarbeiter zu reduzieren, sollten diese möglichst frühzeitig eingebunden werden, vorzugsweise schon bei der Entwicklung neuer Strukturen und Prozesse. Denn letztlich sind neue Strukturen und Prozesse niemals so gut wie die Berater und Manager, die sie federführend entwickelt und eingeführt haben, sondern nur so gut, wie die Mitarbeiter, die sie später ausfüllen.“

Der erfolgreiche Unternehmer sollte daher regelmäßig die wesentlichen Unternehmensbereiche durchleuchten und sich einen Überblick über Schwächen und Verbesserungspotenziale des Unternehmens verschaffen, um dessen Wettbewerbsfähigkeit langfristig sicherzustellen. Gerade kleinere Unternehmen, die nicht über die internen Kapazitäten verfügen, um neben ihrem Tagesgeschäft auch noch umfangreiche Change-Projekte erfolgreich meistern zu können, können dabei von einem kompetenten Beratungspartner profitieren und diesen als externen Sparringspartner und objektiven Impulsgeber nutzen.



### **FIRMENPORTRAIT**

RICHAU CONSULTING unterstützt mittelständische, inhabergeführte Familienunternehmen an den Standorten Hamburg-Bremen-Münster-Osnabrück bei Veränderungsprozessen mit den erforderlichen fachlichen Kompetenzen und personellen Ressourcen durch den Einsatz von Interim Managern.

### **PRESSEKONTAKT**

RICHAU CONSULTING · Herr Raoul Richau  
Glockengießerwall 17 · 20095 Hamburg  
Telefon +49-40-33313-773 · Telefax +49-40-33313-774  
[kontakt@richauconsulting.de](mailto:kontakt@richauconsulting.de) · [www.richauconsulting.de](http://www.richauconsulting.de)