



ORGANISATIONSSTRUKTUREN ALS ECKPFEILER DES UNTERNEHMENSERFOLGS

Schlanke und flexible Organisationsstrukturen und Prozesse als wirtschaftliche Erfolgsgaranten

Hamburg, 19.07.2012: Neben der Unternehmensstrategie sowie den Finanz- und Personalstrukturen sind vor allem die Organisationsstrukturen und Prozessabläufe mitverantwortlich für den nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Denn schlanke und flexible Organisationsstrukturen bilden eine wesentliche Grundlage für ökonomische und effektive Arbeits-, Informations- und Steuerungsprozesse und sind damit einer der Garanten dafür, dass Unternehmen auch künftige Herausforderungen bestmöglich bewältigen können.

Eckpfeiler des Unternehmenserfolgs

Hamburg, 19.07.2012: Neben der Unternehmensstrategie sowie den Finanz- und Personalstrukturen sind vor allem die Organisationsstrukturen und Prozessabläufe mitverantwortlich für den nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Denn schlanke und flexible Organisationsstrukturen bilden eine wesentliche Grundlage für ökonomische und effektive Arbeits-, Informations- und Steuerungsprozesse und sind damit einer der Garanten dafür, dass Unternehmen auch künftige Herausforderungen bestmöglich bewältigen können.

Gewachsene Strukturdefizite

Nicht zuletzt mit den jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrisen wurden innerbetriebliche Strukturdefizite für manches mittelständische Unternehmen zur finalen Stolperfalle. Im Zeitalter der immer schnelleren und dynamischeren Veränderungsrythmen der globalen Wirtschaft hat vorbeugendes und vorausschauendes Handeln oberste Priorität. Vor allem mittelständische Familienunternehmen mit historisch gewachsenen Strukturen haben hier regelmäßig gewaltigen Anpassungs- und Nachholbedarf, weil geschäftsführende Gesellschafter, die den Aufbau des eigenen Unternehmens durch mehrere Generationen hindurch verfolgt und begleitet haben, sich oftmals scheuen, rein kaufmännisch motivierte Entscheidungen zu treffen, historisch gewachsene Struk-

turen, Leistungs- und Steuerungsprozesse radikal anzupassen, Abteilungen und Geschäftsbereiche auszugliedern oder ganze Standort stillzulegen. Klassische Familienunternehmen entwickeln sich oftmals über viele Jahrzehnte. Daneben ändern sich aber auch wirtschaftliche und rechtliche, technische und ökologische Rahmenbedingungen. Da jedoch die innerbetrieblichen Strukturen und Prozesse weder selbständig noch zielgerichtet mitwachsen, sind die 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. Bislang waren vielfach nur solche Unternehmen zu Veränderungen gezwungen, die einer Problembranche angehörten oder gravierende Strukturdefizite aufwiesen. Doch im Zeitalter von volatilen Einkaufs-, Absatz- und Finanzmärkten werden solche Strukturdefizite, respektive die Bereitschaft und Fähigkeit zur steten Anpassung der erforderlichen Strukturen und Prozesse, zunehmend auch über den Fortbestand bislang nicht betroffener Branchenzweige und Unternehmen entscheiden.

Aktives Veränderungsmanagement

Gerade im Zeitalter dynamischer Konjunkturzyklen müssen Unternehmer daher immer häufiger und regelmäßiger ihre eigene Existenzberechtigung und Anpassungsfähig-



keit beweisen können. Das erfordert auch die Einsicht und Bereitschaft von Gesellschaftern und Geschäftsführung für nachhaltige und einschneidende Veränderungen, um durch systematische Identifikation und aktive Steuerung von Wachstums- und Risikofaktoren, und der daraus hervorgehenden Anpassung von innerbetrieblichen Strukturen und Prozessabläufen, den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg dauerhaft zu sichern. Insbesondere im Veränderungsprozess ist dabei die Motivation und Einbindung aller Mitarbeiter gefragt, weil diese regelmäßig dann scheitern, wenn sie über die Köpfe der beteiligten Mitarbeiter hinweg durchgesetzt werden sollen. Daher 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 entwickeln und einführen, sondern nur so gut, wie die Mitarbeiter, die sie später ausfüllen.

Effiziente Strukturen und Prozesse

Wer als Unternehmer seine innerbetrieblichen Strukturen und Prozesse regelmäßig auf den Prüfstand stellt, diese erforderlichenfalls anpasst und somit fortwährend schlanke und flexible Strukturen und effektive Arbeits-, Informations- und Steuerungsprozesse sicherstellt, der hat größte Chancen, auch künftige Herausforderungen bestmöglich zu bewältigen und den wirtschaftlichen Erfolg seines Unternehmens nachhaltig zu sichern.

ZUM AUTOR

Raoul Richau, Jahrgang 1977, studierte Rechtswissenschaften und Betriebswirtschaft und sammelte von 1999 bis 2007 mehrjährige, praktische Beratungserfahrungen in namhaften Wirtschaftskanzleien, Steuerberaterbüros, Prüfungsgesellschaften und Unternehmensberatungen. Seit 2007 verantwortete er als Kaufmännischer Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung die Abteilungen Controlling, Finanzen, Steuern, Recht und Personal innerhalb mittelständischer, inhabergeführter Unternehmen. Zu seinen Aufgaben zählen dabei unter anderem die Begleitung der strategischen Unternehmensausrichtung und Organisationsentwicklung und die Koordination der externen Berater. 2011 gründete er die Beratungsagentur RICHAU CONSULTING.



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
www.richauconsulting.de