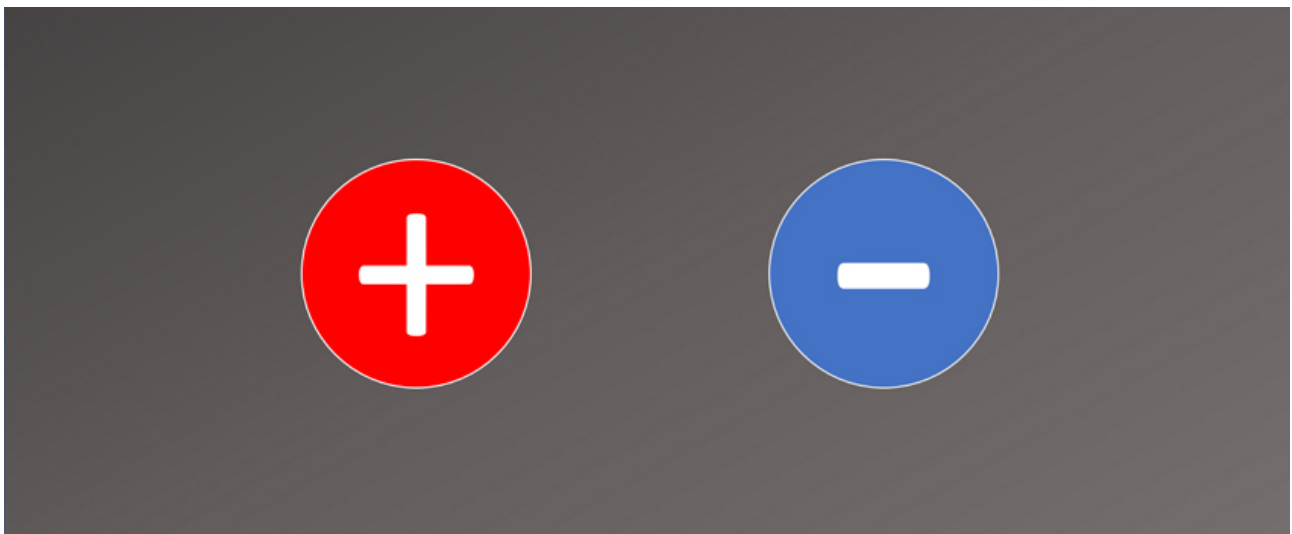


Wissen

Potenziale heben

21. April 2021



Wirtschaftliches Potenzial schlummert in vielen Unternehmen. Dieses zu heben gelingt allerdings nicht immer. Dabei ist es offensichtlich, dass eine, in der Entwicklung stagnierende Organisation, Kosten und Wettbewerbsnachteile verursacht und dass sich Anstrengungen für exzellente Unternehmen lohnen.

Was sind die Potenziale, die es zu erkennen gilt?

In erster Linie sind es nicht genutzte oder verschwendete Ressourcen wie nicht genutztes Wissen, geringes Engagement, fehlende oder vernachlässigte Fähigkeiten, nicht eingebrachte Ideen, fehlende Beteiligung, Fehler die sich wiederholen, zu geringer Austausch, nicht gelöste Konflikte, unklare Richtung und Strategie, wenig effektive Strukturen, zu geringe Fokussierung auf den Kunden, fehlende Transparenz, unklare Verantwortlichkeiten, ineffiziente Prozesse, eingeschränkte Handlungsspielräume, fehlendes Vertrauen, gescheiterte Veränderungen usw. So in dieser geballten Aufzählung, wird man das in den meisten Unternehmen nicht vorfinden, aber es gibt viele unerkannte Stellhebel die nicht genutzt werden, um kontinuierlich besser und erfolgreicher zu werden.

Wie können Potenziale identifiziert werden?

In erster Linie geht es um die Überwindung des „blinden Flecks“. Hierzu gibt es viele Möglichkeiten, die Wichtigsten sind HINSCHAUEN und WAHRNEHMEN sowie ZUHÖREN und VERSTEHEN. Beobachten Sie ihre Organisation, fragen Sie ihre Mitarbeitenden, machen Sie sich selbst ein Bild. Natürlich können Sie auch Methoden dafür einsetzen: SWOT-Analyse, FIT-GAP-Analyse, Mitarbeiter-Befragung, Potenzial-Workshop, Auswertung der KPIs wie z.B. die Fehlerrate oder Durchlaufzeiten, Review-Workshops, Sounding-Boards,

Analyse der Overheadkosten, Analyse der Konflikte, Auswertung der Kundenreklamationen, Kunden-Feedback bzw. Kundenmonitor, Benchmarks usw. Die Möglichkeiten sind vielfältig und in ihrer Eignung abhängig von der individuellen Unternehmenssituation.

Für KMU besonders interessant sind hierbei die Möglichkeiten und Instrumente der „Offensive Mittelstand“ und die spezifische Förderung durch das Programm „Potenzialberatung NRW“.

Welche Potenzialindikatoren kommen in der KMU-Praxis besonders häufig vor?

- Unklare Ausrichtung des Unternehmens - es fehlen die Leitlinien für das tägliche Handeln
- Zu starre Strukturen – die Bereiche sind zu wenig durchlässig und zu wenig vernetzt
- Zu geringe Einbindung der Mitarbeiter – die Mitarbeitenden werden lediglich als Ressource gesehen und behandelt
- Zu wenig Kommunikation – der Austausch kommt zu kurz und ist lediglich auf die aktuelle Aufgabenstellung ausgerichtet
- Unzureichendes Führungsverhalten – Führungskräfte wissen nicht, wie sie ihre Mitarbeitenden motivieren und zum Mitdenken bringen können
- Fehlende Fähigkeiten und Kompetenzen – übergreifende Fähigkeiten wie z. B. Prozessmanagement, Organisationsentwicklung oder Changemanagement sind nicht vorhanden

Diese Maßnahmen wirken immer!

Die Maßnahmen zum Heben von Potenzialen unterscheiden sich natürlich von Organisation zu Organisation. Nachfolgende, allgemeine Maßnahmen sind leicht umsetzbar und wirken:

- Geben Sie der Organisation ein Leitbild, machen Sie klar, wohin das Unternehmen steuern will und ermöglichen Sie so ihren Mitarbeitenden, daran mitzuwirken. Eine inspirierende Vision spornt an.
- Schaffen Sie Beteiligungsmöglichkeiten, nutzen Sie die Sichtweise und die Ideen Ihrer Mitarbeitenden für kontinuierliche Verbesserungen.
- Sorgen Sie dafür, dass Ihre Führungskräfte in der Lage sind, eine mitarbeiterorientierte Führung zu praktizieren. Das fördert die Motivation und die Leistungsbereitschaft.
- Befragen Sie Ihre Mitarbeitenden regelmäßig und setzen Sie deren Feedback gezielt ein.
- Geben Sie ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit sich zu entwickeln, das setzt Kräfte und Energien frei.
- Fördern Sie das über den Tellerrand schauen. Vernetzen Sie ihre Experten im Unternehmen für Ideen und bessere Prozesse.
- Fördern Sie das Unternehmertum auf jeder Hierarchie-Ebene. Übertragen Sie Verantwortung und gewähren Sie Handlungsspielräume. Das Mitdenken ist garantiert.

Die Aufzählung ist nicht abschließend. Unternehmensspezifische Maßnahmen können in diesem Rahmen nicht beleuchtet werden.

ROFFMANN

CONSULTING

Folgendes Zitat möchte ich als Fazit anbringen:

„Jedes KMU ist wie eine Schatztruhe. In ihm schlummern verborgene Kompetenzen, die es zu erkennen und zu entfalten gilt.“ INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit)

Ich wünsche Ihnen wie immer viel Erfolg beim Heben Ihrer Potenziale.

Ihr Jörg Roffmann

Roffmann Consulting

Unternehmensentwicklung Mittelstand – Mensch & Organisation
www.roffmann-consulting.de