

Jetzt erst recht:

Wachstum nach der Wirtschaftskrise

Tatjana und Jürgen Braun

Welches Unternehmen will das nicht: gezielt wachsen, und das am besten unabhängig von der Konjunktur?

Die Krise hat die meisten Unternehmen dazu gezwungen, gewohnte Prozesse und Strategien zu überdenken und sich neu aufzustellen – fast immer eine gute Ausgangsbasis für zukünftigen Erfolg. Nun gilt es, wieder Wachstum aufzunehmen und neue Stabilität zu schaffen. Genau das lässt sich planen und steuern, und zwar mit einer konsequenten Ausrichtung der eigenen Strukturen!

Vier Thesen dazu:

1. Die Strategie: abweichen

Eine Strategie ist nur gut, wenn Abweichungen von vornherein eingeplant werden. Die Strategieentwicklung beginnt damit, Ausgangspunkt, Ziel und Hindernisse zu klären – und eben vorzusehen, wie mit den Hindernissen umgegangen werden kann. Entscheidend ist, flexibel zu bleiben und immer wieder nachzusteuern – denn im Unternehmensalltag sind Veränderungen normal. Das kann das Führungsteam mit regelmäßigen Strategiegesprächen sicher stellen: so können sie Veränderungen einbeziehen und die Ziele erreichen.

Eine Strategie ohne Abweichungen ist unrealistisch – und zu unflexibel für die Unternehmensrealität.

2. Billiger produzieren – für bessere Qualität

Je schlanker die Prozesse, desto kostengünstiger die Produktion. Kosten einzusparen ist eine dauerhafte Aufgabe aller im Unternehmen. Wer billiger produzieren will, sorgt am besten dafür, dass alle Mitarbeiter ein

entsprechendes Bewusstsein für die Prozesse entwickeln. Denn so erkennen sie überflüssige Handgriffe, halten sich an die Standards und erfassen die Abweichungen, und verinnerlichen eine Haltung, die über alle Hierarchieebenen hinweg eine einheitliche und bewusste Kultur bildet. Ist dieses Bewusstsein bei den Mitarbeitern verankert, steigt auch ihr Qualitätsbewusstsein – und sie können auch die Qualität der Produktion verbessern. Bei gleichzeitig niedrigeren Kosten.

3. Gute Führung, um Verschwendung zu vermeiden

Verschwendung ist häufig die Folge von Schwierigkeiten in den Abläufen und ist daher oft nur ein Symptom des wirklichen Problems. Die Ursachen dafür können also unterschiedlich sein, wie ineffiziente Methoden, fehlerhafte Wartung, ungenaue Organisation des Arbeitsplatzes und eben auch ein schlechter Führungsstil.

Denn unklare Kommunikation, fehlende Zielvereinbarungen, ungelöste Konflikte führen zu Demotivation und sind damit Ursache von Verschwendung. Je flexibler die Führungsmannschaft auf unerwartete Krisen oder Chancen reagiert, desto handlungsfähiger wird sie. Die Voraussetzung dafür sind wirklich zu Veränderung bereite Führungspersönlichkeiten, die mit positiver Kommunikation situativ und individuell führen.

4. Unternehmenskultur als strategischer Vorteil

Unternehmen, deren Unternehmenskultur auf Werten und Vertrauen basiert, können ein größeres Wachstum verzeichnen. Eine solche Kultur bringt geschäftliche Vorteile, die sonst nur

mit großem Aufwand und ständiger Kontrolle möglich sind:

- Die Mitarbeiter setzen sich für eine hohe Qualität ein, die Unternehmensziele sind jedem wichtig.
- Die Bereitschaft zu Veränderungen steigt und erhöht die Flexibilität der gesamten Organisation.
- Die Verschwendung wird minimiert.

Dahinter stehen eine entsprechende Strategiekultur, Prozesskultur, Führungskultur und das Bewusstsein für die Kultur und die Fähigkeit, die Kultur zu steuern. Diese Einstellung bei Mitarbeitern und Führung fördert das Wachstum ganz entscheidend.

Wer all das sorgfältig im Blick behält, wird langfristig mehr Stabilität und Wachstum erzielen. Und somit auch für die nächste Krise besser aufgestellt sein.



Die Autoren:

Tatjana und Jürgen Braun, Geschäftsführer von proComet, sind Beratungspraktiker. Sie unterstützen Mittelständler von Basel bis Karlsruhe bei der Verwirklichung ihrer Ziele – seien es komplexe Themen wie die Umsetzung einer Unternehmensvision oder konkrete Aufgaben wie die Verschlankung der Produktion.

Gerade ist ihr Buch „Die 250 besten Checklisten für Unternehmenswachstum“ bei mi-Wirtschaftsbuch erschienen.