

STRUKTUREN AUFBRECHEN



AGILE ORGANISATION

Anpassung an Kundenwünsche

Kontinuierliche Verbesserung

Spürbare Ergebnisse

Motivierte Mitarbeiter

Interaktion mit den Kunden

Kreativität



SAVE THE DATE!

Am 14. und 15. November gehen die „Touchpoints“ von „der küchenprofi“ und „möbel kultur“ in Hamburg in die dritte Runde. Mehr dazu: www.holzmann-events.de

Viele Unternehmen funktionieren heute noch nach streng hierarchischen Prinzipien und alten Controlling-Mustern. Doch unter den veränderten Rahmenbedingungen sind andere Strukturen gefordert, damit das kreative Potenzial der Mitarbeiter voll ausgeschöpft wird. Die Unternehmensberatung Dr. Wieselhuber & Partner stellt für die „möbel kultur“ zwei Organisationsmodelle gegenüber.

Erfüllung von Planungsvorgaben
Planungsblasen

Aufwändige Dokumentation
Verstecken hinter Institutionen

Starre Prozessvorgaben
Controlling-Systeme bremsen aus

WASSERFALL-ORGANISATION

Die Digitalisierung fordert alle Unternehmen nicht nur in der Küchenbranche heraus, ihre Strukturen neu zu überdenken. Allein schon aufgrund der Tatsache, dass junge Mitarbeiter, die Digital Natives, die völlig anders sozialisiert wurden, als die Generationen zuvor, in die Firmen drängen, macht innovative Denkansätze erforderlich. Grund genug für die Unternehmensberatung Dr. Wieselhuber & Partner über neue Organisationsformen nachzudenken, die die Prozesse dynamischer vorantreiben.

So setzt das agile Mindset auf die Kreativität und intrinsische Motivation der Mitarbeiter zum Wohle der Kunden, die jedoch häufig durch starre Controlling-Systeme ausgebremst werden. „Oft genug behindern zudem aufwendige Dokumentationen, die Führungskräfte einfordern, die tägliche Arbeit. Dabei ist es wichtiger, positiv spürbare Ergebnisse für den Kunden zu erzielen, als die Mitarbeiter mit bürokratischem Schreibkram zu belasten“, sagt Dr. Timo Renz, Managing Partner von Dr. Wieselhuber & Partner. Als besonders starr erweisen sich häufig auch Prozessvorgaben, die die Interaktion mit den Kunden eher erschweren. Dabei geht es doch letztlich darum, deren individuelle Wünsche zu erfüllen. Statt sich darauf zu konzentrieren, werde darauf gepocht, Planungsvorgaben zu erfüllen. Der wichtigste Punkt aber sei die Motivation der Mitarbeiter durch Selbstverantwortung und Vertrauen zu fördern, und sich nicht hinter Prozessen, Regularien und Hierarchien zu verstecken. „Wer diese Art der Führung fördert und offen ist für den Umgang mit Fehlern und daraus zu lernen, erreicht im Unternehmen eine kontinuierliche Verbesserung und wird sich damit im Wettbewerb Vorteile verschaffen“, zeigt sich Dr. Timo Renz überzeugt. Mehr zum Thema finden Sie unter: www.wieselhuber.de.

RITA BREER

