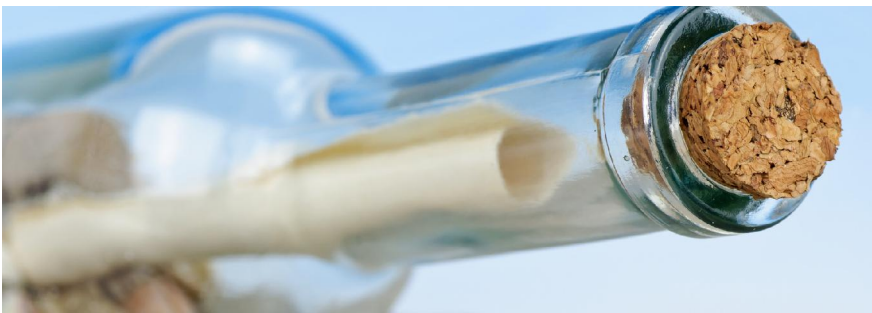


Unternehmenswachstum mit Balance Engpässe optimieren

Unternehmen stagnieren und werden gefährdet, wenn Engpässe nicht rechtzeitig identifiziert und beseitigt werden. Eine gezielte Optimierung führt zu mehr Unternehmenswachstum und nachhaltiger Lebensbalance der Geschäftsführer und Mitarbeiter.



Aus einer Flasche gelangt immer nur so viel Flüssigkeit, wie es der Flaschenhals zulässt. Die Menge an Output wird durch den Engpass bestimmt. Der limitierende Faktor legt fest, was unten rauskommt. Dieser auch als „Bottleneck-Point“ bezeichnete Engpass einer GmbH verlangsamt sämtliche Prozesse, verursacht die bedeutsamsten Staus, Unzufriedenheit sowie Qualitäts- und Profitverluste im Unternehmen. Der Engpass in Firmen kann sich zu existenziell gefährdendem Ausmaß entwickeln. Gerade bei Firmen mit Wachstumskurs stellt man fest, dass sich Engpässe sehr schnell ergeben, weil sich die Ressourcen Zeit, Geld, Personal sowie die Strukturen und Prozesse nicht der Umsatz- und Mitarbeiterzahl anpassen.

Typische Engpässe in kleinen und mittelständischen Unternehmen und Lösungsmöglichkeiten sind:

- ◆ **Fachkräfte:** Die Produktion kann nicht mehr Maschinen herstellen, da es an Fachkräften mangelt. Lösung: Eine neue Form der Personalsuche, -entwicklung und des -marketings.
- ◆ **Vertriebspartner:** Viele Firmen tun sich schwer mit der Internationalisierung des Geschäfts. Lösung: Die systematische Auswahl und Entwicklung von Vertriebspartnern.

- ◆ **Entscheidungsqualität und -geschwindigkeit:** Wenn man einige Fehlentscheidungen unterlässt, hat man eine Menge Zeit gewonnen. Lösung: Entscheidungs- und Managementkompetenz auf mehreren Schultern verteilen. Strukturiertes Ziel- und Besprechungsmanagement installieren.

Wenn der Chef der Engpass ist

In kleinen und mittelständischen Unternehmen ist der Chef selbst häufig der größte Engpass. Werden alle Entscheidungen von ihm getroffen, alle Informationen über ihn kommuniziert, die Kunden von ihm betreut und die Finanzen von ihm gesteuert, das Personal von ihm geführt, dann entsteht Entscheidungsstau. Die Folge sind Frustrationen insbesondere bei guten Mitarbeitern, dem privaten Umfeld und ihm selbst.

Warum delegiert der Chef die Aufgaben nicht an Führungskräfte? Warum stellt er nicht einen Vertreter ein? Die Lösung wäre doch so einfach – von außen betrachtet. Doch die einfachsten Lösungen sind sehr schwer umsetzbar, wenn man selbst sehr emotional daran beteiligt ist. Viele Unternehmer schaffen die Beseitigung alter Denk- und Verhaltensmuster nur mit einem externen Sparringspartner, der um

die Komplexität der Geschäftsführungsrolle weiß.

Je kleiner die Firma ist, desto entscheidender wird, dass die Chemie und Kultur der Firma zum Berater passt. Egal welcher Engpass identifiziert wird, das Grundgefühl des Chefs muss sein, dass er das Problem vom Tisch bekommt. Hierzu ist die vertrauensvolle Beziehung zum Externen zentral. Wertschätzung und Achtsamkeit im Umgang führen dann letztlich zu möglichst schnellen, klaren und flexiblen Entscheidungen im Gesamtunternehmen. Je kleiner das Unternehmen, desto höher ist der Druck für den Berater, wirklich Ergebnisse zu erzielen. Die Ergebnisse und die Kosten sind wesentlich direkter zu spüren. ■



Dr. Dirk Seeling

Geschäftsführer

personal-point GmbH, Bonn

Bei Fragen wenden Sie sich an den Autor:

Tel.: 0228 629 69 69

dirk.seeling@personal-point.de

www.personal-point.de

Tipp

Dr. Dirk Seeling moderiert auf dem 5. GmbH-Geschäftsführer-Tag am 8. Oktober in Köln die Veranstaltung „Wachstum und Balance mit Engpassoptimierung“.

Anmeldungen zu einem kostenlosen 30-minütigen Internet-Seminar zu diesem Thema am 27. September oder 2. Oktober unter service@personal-point.de.