

Stabile und lückenlose Strukturen werden immer wichtiger!

Was bringen gesunde interne Strukturen an Erträgen und welche Sicherungsleistungen gehen noch damit einher?

Verschwendungssucht aufgrund von hausinternen Polit-Spielchen und selbstsüchtigen Positionskämpfen. Was hat das mit internen Strukturen oder gar Erträgen zu tun?

Je größer die Unternehmen, Organisationen und Institutionen sind, gehört es heute vielfach einfach dazu, dass es intern meist weniger um gute Leistungen aufgrund guter Ergebnisse geht, sondern eher darum, wer kämpft am besten und wie können die angeblichen Ergebnisse am schönsten dargestellt werden, um die nächst höhere Position zu erklimmen. Da kommt es schon mal vor, dass politisch motiviert Gerüchte gestreut werden oder auf Kosten anderer Menschen die angestrebte Position bekleidet wird. Na ja, wie hörte ich so viele Menschen in größeren und großen Unternehmen, Institutionen und Organisationen sagen: „Wirtschaft ist halt Krieg.“ FALSCH!

Wirtschaft ist nach wie vor der Motor unser aller Lebens. Krieg spielen dafür ausgebildete Einheiten und sollten mit Wirtschaft wenig zu tun haben. Wobei auch dort genau hingeschaut werden muss, denn fast jeder Krieg hat heutzutage nicht nur Auswirkungen auf die Wirtschaft, sondern wird manchmal sogar aus wirtschaftlichen Interessen heraus angezettelt. Na ja. Da wundern wir uns also, dass es in den Unternehmen, Institutionen und Organisationen ähnlich aussieht?

Und so mancher Manager, männlich wie weiblich, greift dieses Kriegsprocedere auf. Manchmal um Änderungen einzubringen, die langfristig betrachtet richtig gute Möglichkeiten und Aspekte in sich tragen, manchmal jedoch auch nur, um die eigene Position zu sichern. Doch, wie lehrt uns schon die Vergangenheit – jeder Krieg bedeutet Verluste und zwar immer erhebliche Verluste.

Was hat das nun mit internen Strukturen und deren Unversehrtheit zu tun und wie können gesunde interne Strukturen zum Ertragsgewinn beitragen?

Ganz einfach, wenn Sie sich einmal umschaun und realisieren wie viel Geld in größeren und großen Unternehmen, Institutionen und Organisationen für Projekte und Restrukturierungsmaßnahmen ausgegeben wird und diese Maßnahmen immer wieder durch Schwächen und z.T. riesige Lücken und Bruchstellen in den Strukturen scheitern, lädt das geradezu und förmlich dazu ein das Politspiel der Mitarbeiter anzuheizen und die Performance nebst Effizienz und Effektivität lässt nach. Es geht nur noch darum gut auszusehen und durch schönes Geschwätz gut dazustehen. Die Aufgabenstellungen und damit verbundenen Lösungen treten in den Hintergrund und sind häufig kurz nach durchgekämpften Projektstart vergessen oder werden nur noch als absolut nebensächlich betrachtet. Prestige ist in solch gearteten Kulturen das A und O. Schwierig, wenn nun der Markt aufgrund der Globalisierung immer enger wird und die schwächelnde Weltwirtschaft dieses Spiel beeinträchtigt. Die Investoren und Kapitalgeber fordern auch Ihr Recht und schlussendlich wollen die Verbraucher auch noch ein funktionierendes oder gar qualitativ einwandfreies Produkt. Na, wo kommen wir denn da hin? Das Politspiel innerhalb dieser Häuser ist doch weitaus wichtiger, als sich um die Lösungen und Ergebnisse zu kümmern. Was interessiert denn schon der Kunde? Die eigene selbstsüchtig angestrebte Position ist doch viel wichtiger als ein unternehmerisches Denken und Handeln an den Tag zu legen.

Pressemitteilung – fachlicher Beitrag

Tja, unternehmerisches Denken; durch die Zielvereinbarungen heruntergebrochen bis zur Basis eines Hauses soll diesem entgegen wirken. Gelächter, denn das ist im Ansatz zum Scheitern verurteilt. Die vorherrschenden Strukturen und die hausinterne Kultur verhindern das. Die einzige Folge ist, der interne Krieg wird immer härter und es werden immer unmenschlichere Mittel zum Einsatz gebracht und immer mehr Leichen produziert und zwar auf allen Ebenen vom Top-Management bis zur Basis und wieder zurück.

Jeder wahre Unternehmer/in schüttelt den Kopf bei einem solchen Vorgehen und einer solch vorherrschenden Kultur. Denn wahre Unternehmer/innen wissen, dass die besten Ergebnisse nur erreicht werden, wenn an einem Strang gezogen wird und zwar vom Top-Management bis zur Basis und wieder zurück. In Unternehmen, Organisationen und Institutionen in denen wahre Unternehmer/innen existent sind, ist die Kultur eine andere, die Atmosphäre ist positiv und Sie begegnen einem offenen Kommunikations- und wahren entwicklungsorientierten und echtem Teamverhalten wo Sie sich auf den anderen Verlassen können und nicht hinterrücks übervorteilt werden und zwar vom Top-Management bis zur Basis und wieder zurück. Das schöne ist, es gibt diese Unternehmen, Institutionen und Organisationen und diese arbeiten stets daran immer besser zu werden und sinnvoll, verträglich und nachhaltig auf die von außen gestellten Aufgaben zu reagieren. Des Weiteren agieren diese Unternehmen, Institutionen und Organisationen vorausschauend und haben somit einen entscheidenden Vorteil – sie haben mehr Zeit, um die auf sie zukommenden Aufgaben angemessen zu realisieren! Ein erheblicher Erfolgsfaktor, der nicht nur Stabilität bringt, sondern auch Erträge sichert und erhöht.

Was ist der große Unterschied zwischen Managern/innen und Unternehmern/innen?

Ganz einfach – Unternehmer/innen verbinden sich mit dem was sie tun und sagen und stehen dafür ein. Manager/innen suchen hingegen immer eine/n Dritte/n dem/der dann die Schuld für das eigene Versagen in die Schuhe gesteckt werden kann. Ein kleiner aber feiner Unterschied vieler Wirtschaft führender Entscheider/innen, welche als Vorbild in den jeweiligen Häusern fungieren und somit die Kultur und Atmosphäre prägen. Die Guten werden bleiben, auch wenn kurzfristig betrachtet derzeitiger eher die die Nase vorn haben, die auf Kampf und Krieg die Position halten und die Unternehmen, Institutionen und Organisationen führen. Langfristig betrachtet werden sie von Investoren, Kunden, Mitarbeitern und weiteren Stakeholdern abgestraft und ihre Position verlieren.

Ich wünsche mir und allen, dass die Guten gestärkt werden und die breite Masse sich nicht von den Blendungen einiger kriegsführender Manager/innen beeinflussen lassen. Die Stimmen sind meist laut und die Aktionen die gefahren werden meist sehr hart und vernichtend. Welche weiteren Auswirkungen und Folgen das nach sich zieht, habe ich in der Abhandlung zu den 10 Prinzipien der United Nations in Anwendung beschrieben.

<http://www.sandra-klinkenberg.de/informationen.html> >> Warum ich Strukturentwicklerin bin!

Stabile und dennoch flexible interne Strukturen tragen zur systemkonformen Aufgabenrealisierung in Unternehmen, Institutionen und Organisationen bei und erhöhen die Erträge durch effiziente und effektive Durchlauf-, Bearbeitungs- und Realisierungszeiten. Projekte sind erfolgreicher und in Time und Budget realisiert. Unvorhergesehene Ereignisse können frühzeitig erkannt und Änderungen sinnvoll durchdacht sowie rechtzeitig ein- und umgesetzt werden. Ein Zeitvorteil der wahres Geld bringt.

Pressemitteilung – fachlicher Beitrag

Im Zuge meiner fast 20-jährigen Beratungserfahrung in kleinen, mittleren, großen und Konzern Unternehmen für Institutionen und Organisationen habe ich durch Gestaltung, Implementierung und Umsetzungsbegleitung Ertragszuwächse von bis zu über 50% von Jahr zu Jahr realisiert. Im Mittel wurden Ertragszuwächse in Höhe von 15-25% mit jährlich steigender Tendenz verzeichnet und das nur durch die Gestaltung stabiler flexible interner Strukturen und deren Folgen und Auswirkungen auf alle auch angrenzenden Bereiche.

Stabile, flexible Strukturen geben Ruhe im Inneren, um im Außen stark und erfolgreich zu sein!

Ich verstehe bis heute nicht, warum so viele Manager/innen eher auf Krieg und Kampf setzten und sich somit selber nicht nur das Leben schwer machen, sondern auch ihre eigene Position und den Erfolg des Unternehmens, der Institution oder Organisation gefährden.

Sandra Klinkenberg, Hamburg

Beraterin und Coach
Spezialistin in Strukturentwicklung