

## Die Erholungsphase für die Organisations-Fitness nutzen!

**KOLLENTIPP.** Sich jetzt auf reine Kostenkontrolle zu beschränken, heißt: Die Menschen mit den ungelösten strukturellen Problemen alleinlassen.

**Die Krise habe, wie man hört, ihren Tiefpunkt erreicht. Ab jetzt kann es also nur noch aufwärts gehen.** Noch sind sich die Experten aber nicht ganz einig, ob wir eine „V“- „U“- oder eher eine „L“-Entwicklung vor uns haben. Vermutlich wird sich das branchenabhängig unterschiedlich darstellen.

**Viele Unternehmen gehen allerdings davon aus, dass sie in jedem Fall einige Jahre brauchen werden, um das Niveau von 2008 wieder zu erreichen – falls überhaupt.** Gerade in dieser Phase sind sie gefordert, sich unter schwierigeren Bedingungen auf umkämpften internationalen Märkten mit optimierten Entwicklungs- und Fertigungsprozessen wettbewerbsstark zu behaupten. Kreatives Ideenmanagement muss an die Stelle akuter Krisenbekämpfung treten!

### Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**

**Unternehmen, die die Chance jetzt ergreifen, gestärkt und fit aus der Krise zu kommen, kümmern sich um intelligente Prozessoptimierungen,** trimmen ihre Strukturen auf einen reibungslosen Prozessdurchlauf und schaffen so die Voraussetzungen für einen höheren Wirkungsgrad ihrer Organisationen. Dazu binden sie ihre Führungskräfte und Mitarbeiter aktiv und ganz im Sinne der immer noch wegweisenden „Toyota-Kultur“ systematisch ein.

**So haben wir bei Voss schon vor der Krise ein unternehmensweites Projekt „Zukunftsorientierte Organisationsstruktur“ auf den Weg gebracht,** das über Sequenzen moderierter Workshops die Grundlagen unserer zukünftigen Organisation erarbeitet und schrittweise verdichtet. Dieses Projekt, das unter meiner persönlichen Leitung steht, ist durch die Krise keineswegs überflüssig geworden, sondern hat eine noch höhere Dringlichkeit bekommen.

**Würden wir uns auf fantasievolle Personalabbau- und Kostenreduzierungsprogramme beschränken, hieße das, allein das „Gewicht“ zu reduzieren** und die Menschen mit den ungelösten strukturellen Problemen alleinzulassen. Zurück bliebe eine zwar „schlankere“, aber geschwächte Organisation und eine frustrierte Belegschaft.

**Das, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist die Stunde der Organisationsentwickler,** unterstützt durch ein einflussreiches und durchsetzungsstarkes HR-Management! Unternehmen, in



© ATPX/NTH

denen die Funktion so verankert ist, haben in aller Regel dieses Bewusstsein ohnehin schon. Ein ganz entscheidender Schlüssel dazu ist eine offene und offensive Kommunikationspolitik. Für alle anderen gilt es jetzt, wenn nötig, aus der Deckungsdefensive herauszukommen und entschlossen zu handeln.

**Entwickeln Sie Initiativen,** diskutieren Sie diese, auch wenn es dabei hin und wieder gegen den Strom gehen sollte. Es lohnt sich. Viel Erfolg!



**Siegfried Baumeister**

ist Bereichsleiter Personal und Organisation, VOSS Automotive GmbH.