



[@JPConsultingDE folgen](#)

Effizienzsteigerung - das betriebliche Potenzial voll ausschöpfen

Effizienzsteigerung ist einer der wichtigsten Ansätze zur Verbesserung des Ergebnisses eines Unternehmens. Sicher, die grundsätzlich richtige Ausrichtung und Aufstellung im Markt ist die wesentliche Voraussetzung, die erfüllt sein muss, will man überhaupt erfolgreich am Marktgeschehen teilnehmen. Dazu gehören die richtige [Strategie](#) ebenso wie das Produktprogramm sowie das Design der [Geschäftsprozesse](#) und der Organisationsstruktur.

Die Effizienzsteigerung dient dann dazu, die interne Verfassung des Unternehmens optimal zu gestalten. Dazu bieten sich folgende Ansatzpunkte, die man in Abhängigkeit von der konkreten Situation und dem im jeweiligen Vorgehen enthaltenen Potenziale entscheiden muss:

- **Design der Geschäftsprozesse bzw. Redesign**
- **Prozessoptimierung**
- **KVP – kontinuierlicher Verbesserungsprozess**
- **Kostensenkung**
- **Einsatz von Ressourcen optimieren**
- **Mobilisierung der Mitarbeiter**

Gelegentlich wird Kostensenkung mit optimiertem Ressourceneinsatz gleichgesetzt. Doch es ist nicht dasselbe, auch wenn es durchaus Sinn macht, beide Ansätze miteinander zu verbinden.

Viel Potenzial ist in der Neugestaltung der Prozesse enthalten. In vielen Unternehmen gibt es da auch heute noch erhebliches Potenzial zur Ergebnissteigerung.

Doch es sind v.a. die Ideen der Mitarbeiter, die viel zu wenig abgerufen werden. Dabei zeigt alle Erfahrung, dass hier ein enormes Wissen über Verbesserungsmöglichkeiten schlummert. Es reicht nicht, ein Betriebliches Vorschlagswesen zu etablieren. Da landen die wenigsten der Ideen, auch wenn das durchaus ein Weg ist, um Verbesserungen zu erreichen.

Wesentlich aussichtsreicher, doch aus Scheu oft gemieden, ist es, die Mitarbeiter direkt an der Gestaltung und Optimierung betrieblicher Prozesse zu beteiligen. Das ist kein schneller und einfacher Weg. Doch wenn es gelingt, die Mitarbeiter dazu zu gewinnen, ihre Erfahrungen einzubringen und diese wirklich zu nutzen, sind Leistungssteigerungen ungeahnten Ausmaßes möglich – dazu liegen vielfältige eindrucksvolle Erfahrungen aus der Praxis vor.

Warum wird der Weg so selten gegangen? Es sind mehrere Gründe:

- viele Vorgesetzte schätzen das Potenzial falsch (= sie unterschätzen es manchmal grandios) ein, packen die Einbeziehung falsch an oder geben zu schnell auf, wenn es nicht gleich klappt
- gelegentlich fürchten Vorgesetzte wohl auch die kreative Energie, die frei werden kann, weil sie nicht wissen, wie sie das dann bändigen können
- es ist ein strukturiertes Vorgehen erforderlich, über dessen Grundlagen oft die Kenntnisse fehlen
- es sind mentale Umstellungen sowohl auf Seiten der Mitarbeiter wie auf Seiten der Vorgesetzten erforderlich.

Es muss ein völlig neuer Arbeitspakt entstehen zum Wohle aller. Dazu ist ein grundlegender Changeprozess erforderlich, der kaum ohne kompetente externe Hilfe bewältigt werden kann.

Viele Unternehmen und deren Verantwortliche glauben, sie hätten bereits genug für die Effizienz getan, dies reiche jedoch nicht aus, um im Wettbewerb zu bestehen. Daher müssten jetzt andere Wege beschritten werden. Schnell wird dann einer Lösung der Vorzug gegeben, die manchmal in der Verlagerung von Arbeitsplätzen mündet. Dies

kann eine Lösung sein.

Doch viele Unternehmen prüfen nicht ernsthaft und mutig genug, wie sie die internen Potenziale im Unternehmen besser erschließen können.

Dazu ist allerdings oft ein grundlegender Wandel erforderlich, der Mitarbeiter und Manager gleichermaßen betrifft. Beide Seiten müssen ihre Rollen und ihr Zusammenspiel neu verständigen. Verantwortung im Arbeitsprozess muss neu definiert werden, vermeintliche Sicherheit durch Festhalten an Bestehendem muss aufgegeben werden – von beiden Seiten. Dazu ist man nicht immer bereit, das bedeutet ein Wagnis, das schwer abschätzbar ist. Dazu zu ermutigen ist ein Thema professioneller [Führung](#).

Der Weg kreativer Neuerfindung des Arbeitslebens ist für alle Beteiligten hart. Doch es gibt noch so viel Potenzial in den Unternehmen dieses Landes – warum sollte man es verschenken?

 [Empfehlen](#)



 Print |  PDF |  Mail |  Bookmark

© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0

[Impressum](#) | [Sitemap](#) | [Homepage](#) ¹⁴⁷⁹⁵

INFOS ZU JP	LEISTUNGSFELDER	BERATUNG + PROJEKTE	QUALIFIZIERUNG + SEMINARE	FACHINFORMATION
Porträt	Change Management	Projektbeispiele im Überblick	Change Management	Beratung
Philosophie	Coaching	Change Management	Coaching	Change Management
Berater und Trainer	Führung	Kundenorientierung	Führung & Management	Coaching
Partner	Geschäftsprozesse	KVP + Prozesse	Führen in der Matrixorganisation	Führung & Leadership
Jobs	Kundenorientierung	Personalentwicklung	KVP + Prozesse	Kundenorientierung
Referenzen	KVP	Strategieentwicklung	Personalentwicklung + HR	KVP, KAIZEN, Effizienzsteigerung
Erfolge	Personalentwicklung	Unternehmenskultur	Strategie	Managemententwicklung
AGB	Strategieentwicklung		Teamentwicklung & Teams	Matrixorganisation und komplexe Unternehmen
	Teamentwicklung		Qualifizierung allgemein	Organisationsentwicklung
	Unternehmenskultur		Workshops	Personalentwicklung
				HR - / Personalmanagement
				Prozesse / Geschäftsprozess-Management
				Strategie - Strategieentwicklung - Strategieumsetzung
				Teamentwicklung und Teams
				Unternehmenskultur
				Wichtige Links
				Zitate zu Managementthemen