Einsatz von Ressourcen im Unternehmen! Machen Sie das gut ?

Ulrich Bellmann

Die Verwendung von Ressourcen, die zur Produktion, Verwaltung oder Entwicklung in Unternehmen dienen, unterliegen, wie so vieles, Markt- und Mode-Trends. Dabei geht Altbewährtes und manchmal sogar der gesunden Menschenverstand verloren.

Hier sei die Frage gestattet: «Hat der Einsatz von ‹Trendigem› in jedem Fall einen Sinn?»Bei der Beantwortung dieser Frage soll der kommunikative Aspekt im Vordergrund der Betrachtungen stehen.
Heute leisten sich viele Unternehmen, die nicht mal selbst im IT-Sektor tätig sind, teure und aufwendige Datensysteme, die fast gar nicht (bezogen auf die Möglichkeiten) oder zweckfremd genutzt werden. Die Verwaltung von kleinen und mittleren Unternehmen wird durch die Verwendung von Abrechnungs- und Buchungssystemen aufgebläht, die so komplex sind, dass ihre Nutzung selbst für grosse Unternehmen fragwürdig wäre. Die für kleinere Unternehmen notwendige Flexibilität muss dann meist teuer erkauft werden. Ist die Verwendung solcher Software notwendig, es macht ja fast jeder, oder sollte man hier nicht auch mal nach einfachen Alternativen suchen?

Welche Mitarbeiter brauchen tatsächlich einen PC, um Mails zu versenden? Alle? Haben Sie mal nachgerechnet, welche Gehaltssummen durch die Beantwortung unnötiger Nachrichten (nicht nur Spam) verloren gehen? Hinter der Haltung, grosszügig jedem einzelnen Mitarbeiter, möglichst viel Rechner-Kapazität zuzugestehen, steckt der falsche Glaube, dass durch einen möglichst schnellen Prozessablauf ein hoher Wirkungsgrad für das Unternehmens erzielt werden kann.

Dies stimmt auch, jedoch nur auf den einzelnen Prozess bezogen. Dies stimmt aber gerade nicht auf die Gesamtheit der Vorgänge bezogen, die ein Mensch bewältigen kann. Die Möglichkeit einen einzelnen Prozess schneller zu bewältigen, führt sicher dazu (da es ja jetzt alle tun), dass mehr Prozesse in kürzerer Zeit auf den einzelnen Mitarbeiter zukommen. In der Gesamtheit der Bewältigung aller Prozesse sinkt damit aber die Leistungsfähigkeit des einzelnen, da ständig zwischen verschiedenen Anforderungen hin und her gesprungen werden muss.

In diese, nennen wir es Dispositionsfalle, laufen vor allem junge und kleine Unternehmen, die keine oder eine nur unzureichende Arbeitsteilung beherrschen. Jeder muss alles können, jede Verantwortung tragen, alles verstehen. Aber auch bei grossen Unternehmen sitzen manchmal ganze Entwicklungsabteilungen in einem einzigen Grossraumbüro, da dort die «Kommunikation» besonders gut ist. Möglichst viel soll jeder von dem mitbekommen was der andere gerade tut, ob er will oder nicht.
Man kann hier erkennen, dass gleich mehrere Tendenzen zu einer Reizüberflutung von Mitarbeitern führen. Dies ist die schnelle Zwangskommunikation (e-Mail, Mobiltelefon, etc.) und die fehlende Möglichkeit für den Einzelnen, Tätigkeiten, die man selbst nicht gerne macht oder machen kann, an andere abzugeben.
Bezeichnenderweise leiden heute Ärzte in Krankenhäusern unter einer immer grösser werdenden Papierflut. Wer operieren kann, kann auch Fragebögen ausfüllen. Wenn es nicht gerade der Chefarzt ist, steht auch keine Sekretärin zur Verfügung um die Arbeit zu übernehmen.
So oder so ähnlich geht es vielen Mitarbeitern in Unternehmen. Mitarbeiter werden sogar oft danach beurteilt, wie bereitwillig sie fachfremde oder sogar unterqualifizierte Arbeit übernehmen.
Wer macht hier den Fehler? Derjenige, der diese Arbeit macht, oder der, der durch seine Beurteilung solche Arbeit fördert? In jedem Falle entsteht dem Unternehmen hierdurch ein erheblicher Schaden.

Was kann man dagegen tun?

- Schulen Sie Ihre Mitarbeiter Kommunikation richtig einzusetzen.
- Beschränken Sie die Funktionen von Hilfsmitteln auf das Notwendigste.
- Achten Sie darauf, dass Mitarbeiter nur im Ausnahmefall fachfremde Tätigkeiten ausüben.
- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, welche Arbeitsbedingungen sie für sinnvoll und richtig für sich selbst halten und nicht einen Berater.
- Setzen Sie Arbeitsmittel (auch Supportpersonal) nicht hierarchieabhängig sondern zweckmässig ein.

Ulrich Bellmann

Anzeigen

SOLIDWAYS

Solidways

ist ein schweizer Unternehmen, das bereits seit weit über 10 Jahren im Executive Search und Consulting in Europa tätig ist.

Dr. Ulrich Bellmann
Solidways
Executive Search & Consulting
Zollikerstrasse 153
CH-8008 Zürich
bellmann@solidways.com
www.solidways.com

- **qualifizierte Personalsuche im Kaderbereich**
- **Spezialistensuche**
- **Suche nach Verkaufs- und Einkaufsprofis**
- **Suche nach Marketingspezialisten**
- **Unternehmensanalyse**
- **Suche nach Einsparungspotential im Unternehmen.**
- **Kommunikation & Training der Mitarbeiter im Unternehmen**
- **Consulting**
- **Erstellung von Gutachten im Bereich TK- IT- Technologieanlagen**