

Mehr Rentabilität durch strukturiertes Miteinander und Füreinander

● **HUTNER** Höhere Zinsen, sinkende Nachfrage, steigende Energiekosten und eine weiterhin aufwendige Baustoffbeschaffung sowie das Ausscheiden von langjährigen Experten knappen an der Rendite der Unternehmen im Baugewerbe. Umso wichtiger ist es, die vorhandenen Aufträge mit ausreichend Umsatzrentabilität und Marge sowie guter Qualität auszuführen.

Mit über 40 Jahren Erfahrung in Organisationsentwicklung und Kompetenzmanagement begleitet die Hutner AG die dafür notwendigen Veränderungsprozesse in Unternehmen, damit diese weiterhin erfolgreich in den sich veränderten Märkten agieren können.

Bei der ganzheitlichen Gestaltung des Transformationsprozesses ist ein gutes Zusammenspiel von Unternehmensleitung, HR-Verantwortlichen und Führung auf Augenhöhe bei den erfolgskritischen Themen maßgeblich. Aktuelle Fokusthemen der Baubranche in der Begleitung durch die Hutner AG sind:

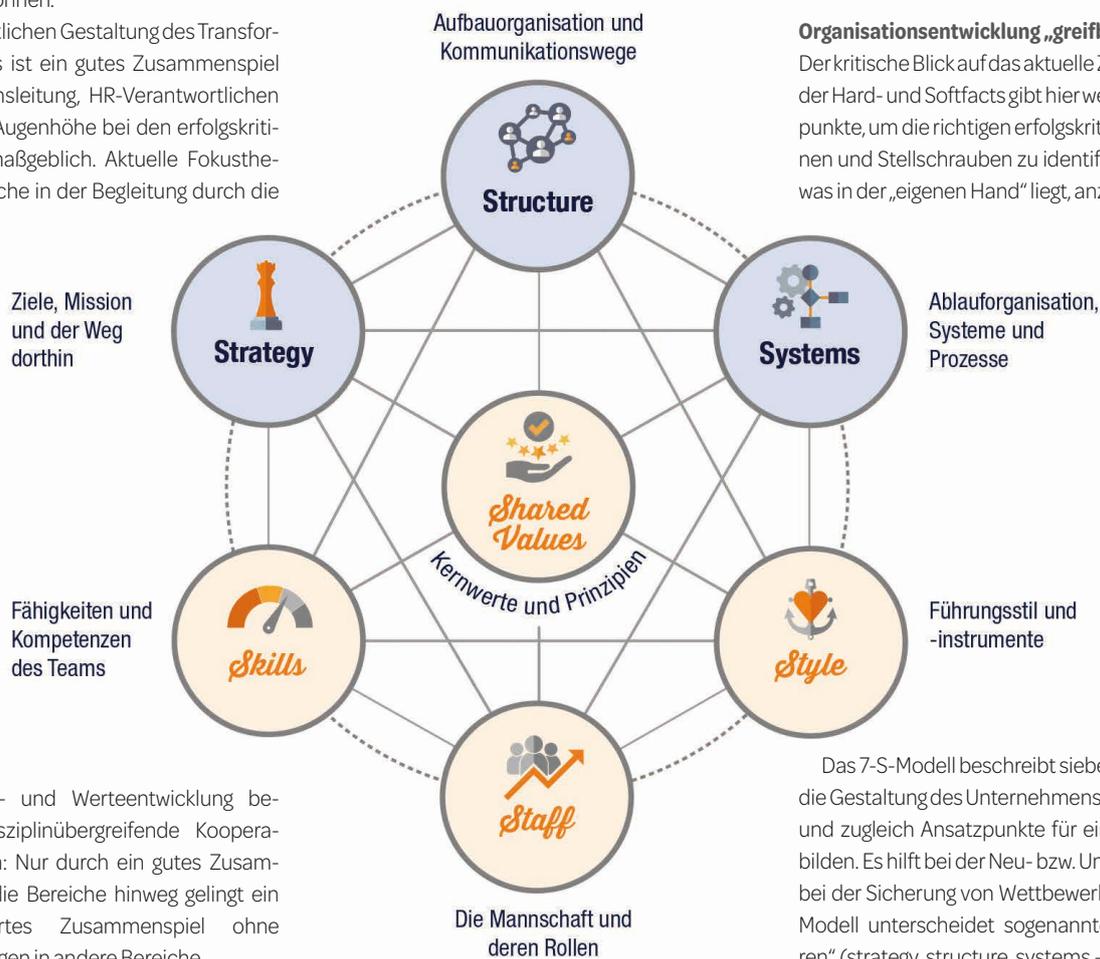
„Berührungspunkte“ der Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

- Kulturveränderung: Anpassung organisationaler und kultureller Rahmenbedingungen, um Veränderungsprozesse reibungsloser und nachhaltig

dem Nachfolger anzuvertrauen und sich aus der Verantwortung zu nehmen. Gerade in diesem Veränderungsprozess sind Vertrauen, Rollenklarheit und der Blick auf die unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse essentiell.

Organisationsentwicklung „greifbarer“ machen

Der kritische Blick auf das aktuelle Zusammenspiel der Hard- und Softfacts gibt hier wertvolle Anhaltspunkte, um die richtigen erfolgskritischen Situationen und Stellschrauben zu identifizieren und das, was in der „eigenen Hand“ liegt, anzupacken.



- Mit Kompetenz- und Werteentwicklung bereichs- und disziplinübergreifende Kooperationen zu bilden: Nur durch ein gutes Zusammenspiel über die Bereiche hinweg gelingt ein ergebnisorientiertes Zusammenspiel ohne Schuldzuweisungen in andere Bereiche.
- Zielorientiertes Führen: Führungskräfte dabei zu stärken, sich selbst, Mitarbeiter und Teams zu führen und im Einklang mit den Unternehmens- und Bereichszielen proaktiv zu handeln. Erbrachte Leistungen von Mitarbeitenden zu erkennen und Wertschätzung zu äußern.
- Attraktiver Arbeitgeber: Recruiting- & Onboardingphasen zu optimieren, um die Trefferquote und Bindung von Beginn an zu erhöhen. Regelmäßiges Prüfen des Stimmungsbarometers in der Organisation durch digitale Kurzbefragungen und das Ableiten von Lösungen für die kritischen

Bei der Organisationsentwicklung arbeitet die Hutner AG mit dem 7-S-Modell. Quelle: Hutner

erfolgreicher zu gestalten. Die Lern-/Fehlerkultur noch positiver zu besetzen, Informations- und Kommunikationsprozesse an die Märkte und Ziele des Unternehmens anzupassen.

- Generationenwechsel: Wenn in familiengeführten Unternehmen ein Generationenwechsel in der Unternehmensleitung oder bei Schlüsselpositionen bevorsteht, entstehen für viele herausfordernde Aufgaben: das eigene Lebenswerk ei-

Das 7-S-Modell beschreibt sieben Felder, die für die Gestaltung des Unternehmens wesentlich sind und zugleich Ansatzpunkte für eine Optimierung bilden. Es hilft bei der Neu- bzw. Umgestaltung und bei der Sicherung von Wettbewerbsvorteilen. Das Modell unterscheidet sogenannte „harte Faktoren“ (strategy, structure, systems – kaltes Dreieck) und „weiche Faktoren“ (skills, staff, style, shared values – warmes Viereck). Während die harten Faktoren leichter zu ermitteln und zu bewerten sind, ist die Einschätzung der weichen Faktoren deutlich herausfordernder. Sie sind aber mindestens genauso wichtig für das Unternehmen.

Nur durch eine gleichmäßige Qualität und Reife in allen sieben Feldern kann ein Unternehmen dauerhaft rentabel wirtschaften. Deswegen ist es wichtig, die erfolgskritischen Felder und ihr Zusammenspiel mit den anderen Feldern frühzeitig zu erkennen und gemeinsam zu optimieren.