

HANSA



INTERNATIONAL MARITIME JOURNAL

08 | 2019

SCHIFFFAHRT | SHIPPING

37. Schifffahrtsregatta
Shipmanagement
Flaggen & Politik

SCHIFFSTECHNIK | SHIP TECHNOLOGY

Klassifikationen
Jahresbilanz VDMA
Ship Operation 4.0

HÄFEN | OFFSHORE

Port State Control
Schiffsmüllregulierung
Künstliche Inseln



August 2019 | 156. Jahrgang
ISSN 0017-7504 | C 3503 E | € 14,80
www.hansa-online.de



THE MARSHALL ISLANDS REGISTRY

STEADFAST QUALITY UNMATCHED SERVICE

The Marshall Islands Registry consistently performs. The record speaks for itself.

Choose to fly the world's local flag.

blog.register-iri.com www.register-iri.com hamburg@register-iri.com

IRI International Registries GmbH
in affiliation with the Marshall Islands Maritime & Corporate Administrators



Gastbeitrag – Matthias Imrecke, Imrecke Consulting

»Hierarchische Strukturen der Schifffahrt über Bord werfen«

Schiffahrtskrise oder Konsolidierungsphase? Wie auch immer, es ist Zeit für durchgreifende Veränderungen. Konsolidierung heißt nicht nur Mergers & Acquisitions. Mehr noch bedeutet es, interne Prozesse neu zu durchdenken und zu verschlanken, alte Zöpfe abzuschneiden, die Mannschaft an Land und an Bord auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten, sie zu einen in dem Ziel, das Unternehmen wettbewerbsfähiger zu machen.

Die Unternehmen der Schifffahrtsbranche gehören zum Mittelstand der deutschen Wirtschaft. Dieser steht für Innovation und Adaption. Jedoch tut man sich in unserer Branche oftmals schwer mit Veränderungen, nicht selten hört man den Satz: »Das haben wir immer schon so gemacht.«

Doch um uns herum dreht und verändert sich die Welt immer schneller.

Und da bedarf es eines verständigen Managements und einer agilen Organisation, die sich den Veränderungen stellt.

Allen muss klar sein, dass, frei nach Albert Einstein, die Probleme nicht mit denselben Denkweisen zu lösen sind, mit denen die Probleme entstanden sind.

Ein Veränderungsprozess beginnt immer top-down. Die Geschäftsleitung muss ihre Führungsfunktionen wahrnehmen, sich öffnen, mit gutem Beispiel vorangehen, Prozesse hinterfragen, Ängste nehmen und den Veränderungswillen vorleben. Nur so werden auch die Mitarbeiter motiviert, sich den Neuerungen zu stellen. Unternehmensgröße, Unternehmenshistorie und Unternehmenskultur sind prägend für das Tempo und die Möglichkeiten der Veränderung.

Im Zusammenhang mit Veränderung ist »Digitalisierung« ein Schlagwort. Aber wird Digitalisierung funktionieren, wenn die Menschen sich nicht dafür



Matthias Imrecke,
Imrecke Consulting

© Imrecke Consulting

öffnen, wenn das Mind-set hin zu Transparenz und veränderten Arbeitsabläufen nicht vorhanden ist? Oder übernimmt die Digitalisierung diesen »Change« etwa komplett und ersetzt den Menschen? Im Gegenteil, Digitalisierung unterstützt die Veränderung, sie ist die Basis für Veränderungen, denn gleichzeitig müssen sich viele Betriebsbereiche und Prozesse mit ändern.

Dahinter steht jedoch immer das eigene Personal. Ohne Mitarbeiter keine Digitalisierung, ohne Digitalisierung keine Veränderung und ohne Veränderung keine Neuausrichtung.

Die Mitarbeiter wollen durch den Veränderungsprozess geleitet werden. Sie wollen wissen, warum sie sich einem Veränderungsprozess aussetzen sollen, was sie am Ende der Reise finden und sie wollen die Freiheit haben, diesen Weg mitbestimmen zu können.

Eine Lösung ist, die hierarchischen Strukturen, die wir in der Schifffahrt ge-

wohnt sind, über Bord zu werfen. Eine pyramidenähnliche Organisationsstruktur, die noch aus dem vergangenen Jahrhundert resultiert, Abteilungen, die nur eine Aufgabe haben, nämlich andere Abteilungen zu kontrollieren, kulturelle Unterschiede und ein differenziertes Führungsverständnis innerhalb einer internationalen Mitarbeiterstruktur an Land und an Bord beeinflussen die Umstrukturierung der eigenen Organisation in eine agile und veränderungswillige Truppe.

Dazu braucht es Manager mit Ecken und Kanten, die »out of the box« denken und sowohl die älteren als auch die jungen Kollegen motivieren sowie Selbstorganisation und Delegation fördern. Dabei darf Sichtbarkeit nicht mit marktschreierisch verwechselt werden. Es geht um wirkungsvolle, glaubhafte Führung durch Persönlichkeit, weg von klassischer Führung, hin zu Selbstorganisation mit einem Maximum an Delegation und weg von »Kontrolle« hin zum »Dienen«.