

Mittelstandsorientierte Personalentwicklung

Teil 2: Ohne Startschuss kein Fortschritt

Von Hartmut Hennig, Didactic Network GmbH

Der erste Schritt ist bereits getan: Im ersten Teil dieser Serie haben wir Ihnen eine kurze Übersicht und einen Ausblick auf die Themen gegeben. Heute werden wir mit klaren Anregungen und umsetzbaren Tipps in das Thema Planbarer Erfolg einsteigen. Da die sieben Teile dieser Serie aufeinander abgestimmt sind, ist es sinnvoll, sich die einzelnen Teile herauszutrennen oder zu kopieren! Reservieren Sie sich für jeden einzelnen Schritt eine halbe Stunde Zeit, um in Ruhe und mit der erforderlichen Distanz zum Alltagsgeschäft Randnotizen, Ansätze oder bereits Maßnahmen zu skizzieren.

Rückblick/Ausblick

Wenn sich Unternehmer über die Entwicklung ihrer Firma Gedanken machen, stoßen sie schnell auf „die vielen kleinen und großen Probleme“, die es täglich zu lösen gilt! Bereits in diesem Augenblick verspüren sie große Lust, davon zu laufen. Schließlich kann man die Dinge auch erst einmal so lassen wie sie sind.

Herzlichen Glückwunsch zu einer erneut verpassten Chance auf Erfolg - Willkommen im Club der „Unterlasser“ (Tipp N°1: Sie sind auch verantwortlich für das, was Sie NICHT tun!). Sie werden eines schnell merken: Egal wohin Sie laufen, egal wie oft sie es verschieben – sie werden immer wieder auf Probleme stoßen. Damit muss Schluss sein. Es gilt, diesen Kreislauf zu stoppen. Sie können sich hier und jetzt dafür entscheiden, die Lösung der Probleme und die Planung des Unternehmenserfolgs anzupacken! Doch ohne Start-

schuss kein Fortschritt – worauf warten Sie noch?

Schritt 1: Standortbestimmung des Unternehmens

Sie haben sich entschieden, Ihren Erfolg zu planen, sich auf eine erfolgreiche Entwicklungsarbeit einzulassen! (Tipp N°2: Starten Sie grundsätzlich bei sich selbst!) Veränderung ist nur dann erfolgreich, wenn die Führung selbst damit beginnt, diese mit erkennbarem Verhalten vorzuleben; nur dann werden sich die Mitarbeiter dazu bereit erklären, mit Ihnen an einem Strang zu ziehen!

Es ist unumgänglich, sich das Unternehmen als ganzes System anzusehen. Jeder einzelne Teil, jede Funktion und jede Person nimmt Einfluss auf das Resultat im Ganzen. Sehen Sie dazu die Grafik und notieren Sie die einzelnen Begriffe vom äußeren bis zum inneren Kreis jeweils auf ein Blatt.

In dieser ersten Phase richtet sich der Blick ganz konkret auf zwei Punkte:

1. Die Unternehmensziele
2. Die Führungsprinzipien

(Tipp N°3: Die Unternehmensziele und Führungsprinzipien sind formuliert und aufgeschrieben, so dass sie alle Mitarbeiter klar und deutlich vor Augen

haben und gemeinsam erreichen können.)

Einige Beispiele aus erfolgreichen Unternehmen machen deutlich, worum es hier gehen kann und welche Rubriken man sinnvollerweise einbeziehen und berücksichtigen sollte:

Kundenzufriedenheit

- Wir orientieren uns an den Wünschen unserer Kunden
- Kundenzufriedenheit und deren Steigerung sind unser oberstes Ziel
- Mit der Zufriedenheit wächst auch das Vertrauen und die Loyalität zu unserer Firma

Führungsstil

- Förderung der Leistungsbereitschaft/Motivation zur Mitwirkung an der Zielerreichung
- Übergabe von Verantwortung am Erfolg
- Ein offener und integrierender Führungsstil unterstützt die Zielerreichung

Mitarbeiter

- Sicherheit und Zufriedenheit durch Anerkennung und Förderung
- Reibungslose Abläufe steigern das Wohlbefinden
- Sauberkeit und Ordnung tragen zu einem guten Bild der Firma bei
- Die Zuverlässigkeit und fachliche Kompetenz unserer Arbeit hat absolute Priorität

Kommunikation

- Regelmäßige, aktuelle und angemessene Kommunikation bezieht alle Mitarbeiter ein
- Klare Absprachen und Vorgaben

Lieferanten

- Die Anforderungen an die Qualität der Produkte, der Dienstleistungen und der Konditionen entscheidet über die Zusammenarbeit zum gegenseitigen Nutzen

Wirtschaftliche Aspekte

- Wachstum und Profitabilität sichern das Unternehmen und die Arbeitsplätze

Die Liste solcher Beispiele lässt sich belie-

Sieben Schritte zum planbaren Erfolg

Erfolg ist planbar! Wir zeigen Ihnen in sieben Schritten, wie das geht. In der letzten Ausgabe der NEUE REIFENZEITUNG begann die neue Serie zum Thema „Mittelstandsorientierte Personalentwicklung“ in der Reifenbranche. Auf der Suche nach den richtigen Antworten auf die entscheidenden Fragen gibt Branchenexperte Hartmut Hennig mit seiner Unternehmensberatung Didactic Network GmbH exklusiv in der NEUE REIFENZEITUNG sinnvolle Tipps zum planbaren Erfolg. Ein zusätzlicher Service steht für Sie ab Januar 2001 per Internet zur Verfügung: Unter didanet@aol.com oder www.didactic-network.com können Sie neutrale Arbeitsblätter anfordern bzw. herunterladen, Fragen stellen und mit Didactic Network individuell an Ihrer Unternehmensplanung arbeiten.



Hartmut Hennig

dv



big weiterentwickeln. Wichtig ist, dass Sie nun für Ihr eigenes Unternehmen, an Ihrem Standort und in ihrer Region mit den lokalen Randbedingungen die eigenen Ziele definieren und formulieren! (Tipp N° 4: Führen basiert auf dem Willen zur Entwicklung.)

Lassen Sie sich in dieser Arbeitsphase nicht von den hinlänglich bekannten Problemen ablenken, sondern konzentrieren Sie sich auf die Ziele. Notieren Sie alle (!) anderen Gedanken separat; erst in einem späteren Schritt werden Sie sich diesen wieder zuwenden und Lösungen dafür entwickeln. Dies hat den großen Vorteil, sich dann an den bereits aufgeschriebenen Zielen orientieren zu können.

In der sich nun anschließenden zweiten

Phase ist es sinnvoll, sich über die bisherigen Abläufe Gedanken zu machen:

- Wie ist Ihre Einstellung bislang zum Thema Unternehmensziele & Führungsprinzipien gewesen?
- Wie haben Sie bisher die Mitarbeiter informiert oder miteinander kommuniziert?
- Welche Prinzipien oder Methoden haben Sie zum Beispiel bei der Auswahl und Ausbildung der Mitarbeiter angewendet und welche Mittel/Materialien haben Sie eingesetzt?
- Was haben Sie in den letzten Jahren für die eigene Ausbildung investiert?
- Welche Verfahren haben Sie bei der Aus-

wahl der Lieferanten angewendet, sich über Qualität und Vorteile informieren zu lassen?

Gehen Sie nun die einzelnen Rubriken durch. Machen Sie sich die eigenen Notizen dazu, was bisher gemacht oder nicht gemacht wurde. Lassen Sie dabei außen vor, ob die bisherigen Vorgehensweisen falsch oder richtig waren. Sie haben ja bereits in der Phase 1 die Rubriken definiert.

Wenn Sie daran anschließend bereits einen Schritt in Richtung Kommunikation und Integration tun wollen, beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ein. In einer ersten halben Stunde ist genug Zeit, sie bereits über einzelne erste Punkte zu informieren. Wenn Sie mit den Mitarbeitern die einzelnen Rubriken diskutieren und die Gedanken ergänzen, legen Sie den Grundstein für eine konstruktive Motivation! Viele Mitarbeiter wollen gefragt und einbezogen werden! Sie haben dann einen klaren Blick und gute Ideen für Veränderungen.

Falls Sie nun „noch eins drauf setzen“ wollen, machen Sie in einem nächsten Treffen die Rubrik Führung zum Thema: Welchen Eindruck machten Sie bisher auf andere? Welche Meinung haben die Mitarbeiter zu Ihren bisherigen Aktionen oder Ideen?

Bereits in der kommenden Ausgabe der NEUE REIFENZEITUNG werden wir uns mit den weiterführenden Themen der Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit beschäftigen.

Viel Erfolg bei den Ihren ersten Ausarbeitungen!

Hartmut Hennig