

Der Weg zu Exzellenz mit der TEMP-Methode® als wirkungsvolles Management-System

Ein Management-System ist ein Führungsinstrument, mit dem das Management seine strategischen Aufgaben -wie Ziele setzen, planen und steuern - erfolgreich bewältigen kann. Jedes Unternehmen hat ein Management-System. Zumindest ein implizites, sonst würde das Unternehmen nicht funktionieren. Je besser das Management-System auf das Unternehmen adaptiert ist und je disziplinierter es eingesetzt wird, desto besser sind die Ergebnisse.

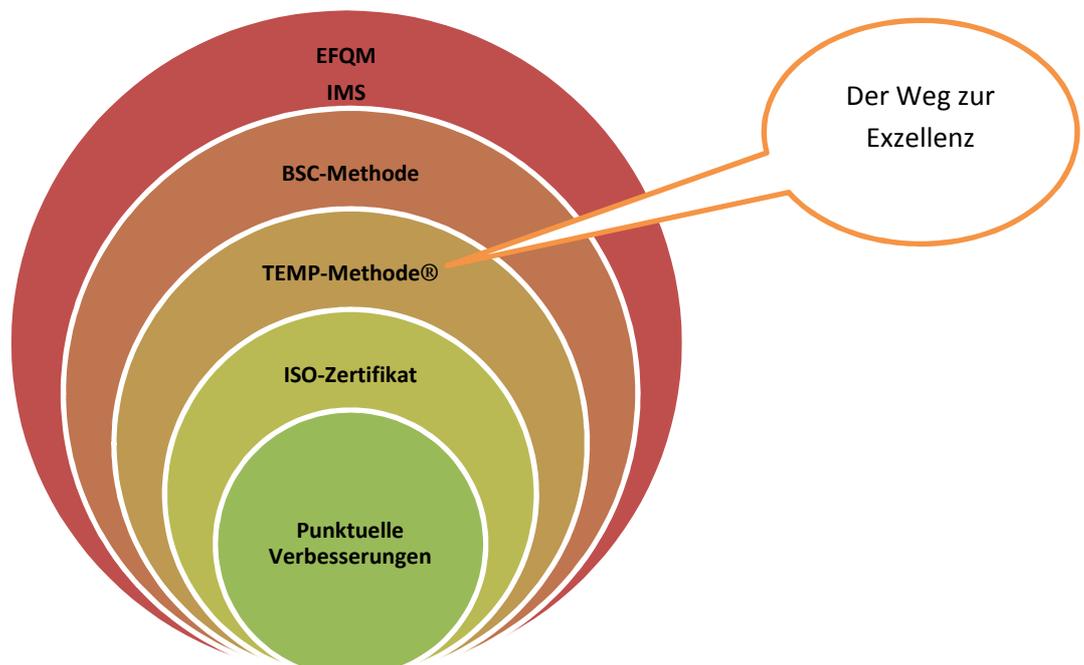
Das heute bekannteste und auch verbreitetste Managementsystem ist das Qualitätsmanagementsystem nach **ISO 9001**. Diese Norm verkommt oft zu einem Papiertiger und legt den Fokus mehr auf die Prozesse als auf die eigentliche Unternehmensentwicklung.

Mit der Methode **Balanced Score Card (BSC)** steht mit den Zielfeldern Finanzen, Markt, Prozesse, Ressourcen ein rel. komplexes und anspruchsvolles Instrument zur Verfügung.

Weiterführende Managementsysteme sind sogenannte Integrierte Management Systeme (**IMS**), welche die verschiedenen Management-Systeme (QM, HR, ERP, CRM, etc.) eines Unternehmens zusammenfassen.

Das umfassendste Management-System für Business-Excellence ist das **EFQM-Modell**. Dieses setzt die Ideen eines integrierten Management-Systems konsequent um. Die Implementierung ist jedoch rel. komplex und aufwändig und die Kosten für Audits und den Unterhalt sind eher hoch.

Die **TEMP-Methode®** ist ein Managementsystem bzw. Führungsinstrument, welches aufbauend auf ISO 9001 einfach und wirkungsvoll ermöglicht, ein Unternehmen gesamtheitlich, systematisch, messbar und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

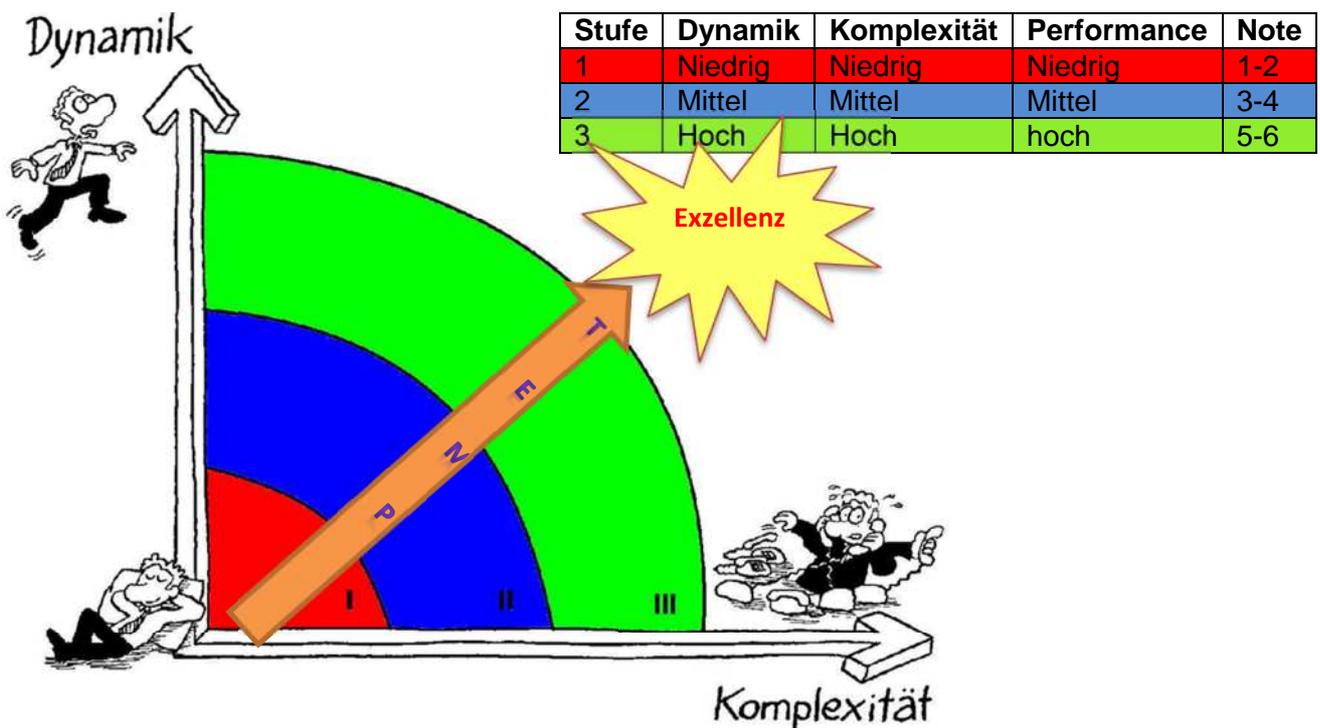


Das Prinzip von Exzellenz basiert auf folgenden acht Prinzipien:

1. **Ausgewogene Ergebnisse** erzielen, indem die Bedürfnisse aller Stakeholder befriedigt, bzw. übertroffen werden.
2. **Kundennutzen** mehren, in dem die Kundenbedürfnisse und Erwartungen verstanden und in entsprechend attraktive Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden.
3. **Mit Vision, Inspiration und Integrität** führen, dh. die Zukunft mit vorbildlichen Werten gestalten und mit guten Zielen verwirklichen.
4. Mittels strukturierten und **strategisch ausgerichteten Prozessen** lenken und auf Fakten basierend gute Entscheidungen treffen.
5. **Durch Menschen** erfolgreich sein bedeutet, eine Unternehmenskultur zu leben, die auf Verantwortung, Leistung und Wertschätzung beruht.
6. **Beständige Innovation** und Kreativität stellen eine systematische Erneuerung sicher, die zu mehr Wertschöpfung und Kundennutzen führt.
7. **Vertrauensvolle und partnerschaftliche Beziehungen** ermöglichen einen wechselseitigen Erfolg zu erzielen.
8. **Höchste Standards** in Ethik, Qualität, Umwelt und Gesellschaft sichern eine nachhaltige Geschäftstätigkeit.

Der Entwicklungsprozess zu Exzellenz erfordert Kompetenz im Umgang mit Dynamik und Komplexität

Unternehmerische Fitness ist die Voraussetzung auf dem Weg zu Exzellenz. Das bedeutet mit Komplexität und Dynamik besser als die andern umgehen zu können.



Die TEMP-Methode® als Management-System

Das TEMP Management-System besteht aus vier Erfolgsfaktoren:

- **T**eamchef (Führung)
- **E**rwartungen der Kunden
- **M**itarbeiter
- **P**rozesse

Jeder der vier Erfolgsfaktoren beinhaltet 7 strategische Handlungsfelder.

Teamchef (T)		Erwartungen des Kunden (E)	
Unternehmerpersönlichkeit entwickeln	T1	Kernkompetenzen entwickeln	E1
Unternehmensleitbild festlegen	T2	Zielgruppen fokussieren	E2
Strategisch planen	T3	Servicequalität steigern	E3
Mitarbeiter auswählen	T4	Innovationsfähigkeit ausbauen	E4
Erfolg vereinbaren	T5	Verkauf verstärken	E5
Profitabel wirtschaften	T6	Kundenzufriedenheit messen	E6
Aussendarstellung gestalten	T7	Kundenbeziehungen pflegen	E7
Mitarbeiter (M)		Prozesse (P)	
Offen kommunizieren	M1	Ordnung halten	P1
Mitdenker gewinnen	M2	Qualität verbessern	P2
Weiterbildung fördern	M3	Termintreue steigern	P3
Verantwortung übertragen	M4	Abläufe optimieren	P4
Vertretungsfähigkeit garantieren	M5	Bestände reduzieren	P5
Mitgenießen & Mitbesitzen	M6	Arbeitseffizienz messen	P6
Mitarbeiter wertschätzen	M7	Netzwerkbeziehungen entwickeln	P7

Jedes der 28 strategischen Handlungsfelder ist mit sechs Indikatoren qualitativ beschrieben. Und jeder Indikator kann mit einer 6er-Skalierung bezüglich des Erfüllungsgrads beurteilt werden.

Beispiel: Jeder Indikator beschreibt einen spezifischen unternehmerischen Aspekt, der im Fragebogen mit 1 bis 6 benotet wird.

Es besteht ein starkes Gefühl persönlicher Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und von beruflichem und persönlichem Erfolg.

Es gelingt Ihnen alles und Sie nehmen sich für alles Wichtige ausreichend Zeit.

Die Rollen im Unternehmen und im Privatleben sind geklärt. Sie fühlen sich als Führungskraft wirklich berufen.

Alle Lebensbereiche (Körper, Leistung, Kontakt, Sinn, Privat) sind in guter Balance.

Ihre persönlichen Lebensziele und das Lebensmotto sind geklärt und existieren schriftlich.

Für jeden Lebensbereich existieren Planungen, die aktiv umgesetzt werden. Sie agieren mit Gelassenheit und haben alles im Griff.

▼	1	2	3	4	5	6
▼	○	○	○	○	○	○
▼	○	○	○	○	○	○
▼	○	○	○	○	○	○
▼	○	○	○	○	○	○
▼	○	○	○	○	○	○

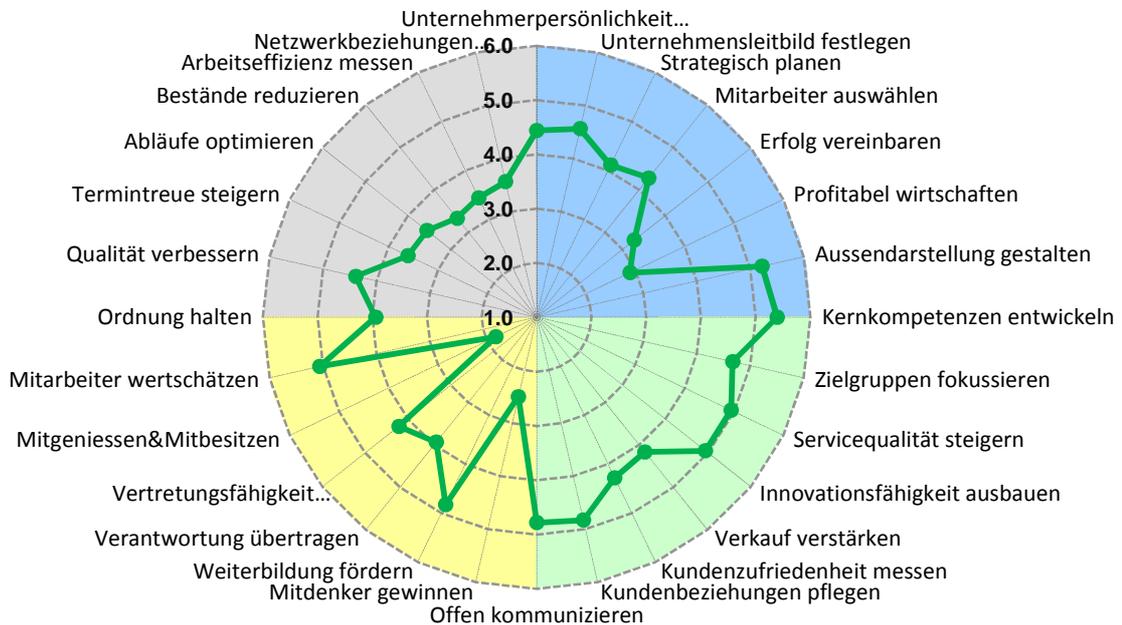
Die unternehmerische Standortbestimmung mit der TEMP-Methode®

Kontinuierlich besser werden, bedeutet mindestens jährlich eine qualifizierte Standortbestimmung durchzuführen und daraus auch neue strategische Entwicklungsziele festzulegen.

Praktisch bedeutet das, dass das Kader in Ihrem Unternehmen eine Einladung zur jährlichen Standortbestimmung bekommt. Diese beinhaltet einen browsergesteuerten Link zum persönlichen TEMP-Fragebogen. Die Auswertung zeigt die Fitness bzw. das Entwicklungspotenzial Ihres Betriebes oder Geschäftsfeldes auf.

Ergebnisse und Interpretation der Standortbestimmung mit der TEMP-Methode®

Aus der Gesamtübersicht ergibt sich schnell ein Gesamtbild über die Ausprägung der vier Erfolgsfaktoren sowie dem Entwicklungspotenzial in jedem einzelnen Handlungsfeld.



Wo das Unternehmen bereits auf gutem Kurs ist, zeigt die nächste grafische Übersicht. Besonders interessant sind hier die unterschiedlichen persönlichen Einschätzungen aller Teilnehmer. Diese differenzierte Darstellung liefert dann auch den Stoff für die richtigen Diskussionen, um ein gemeinsames Verständnis der Ausgangslage bzw. den Handlungsbedarf zu bekommen.

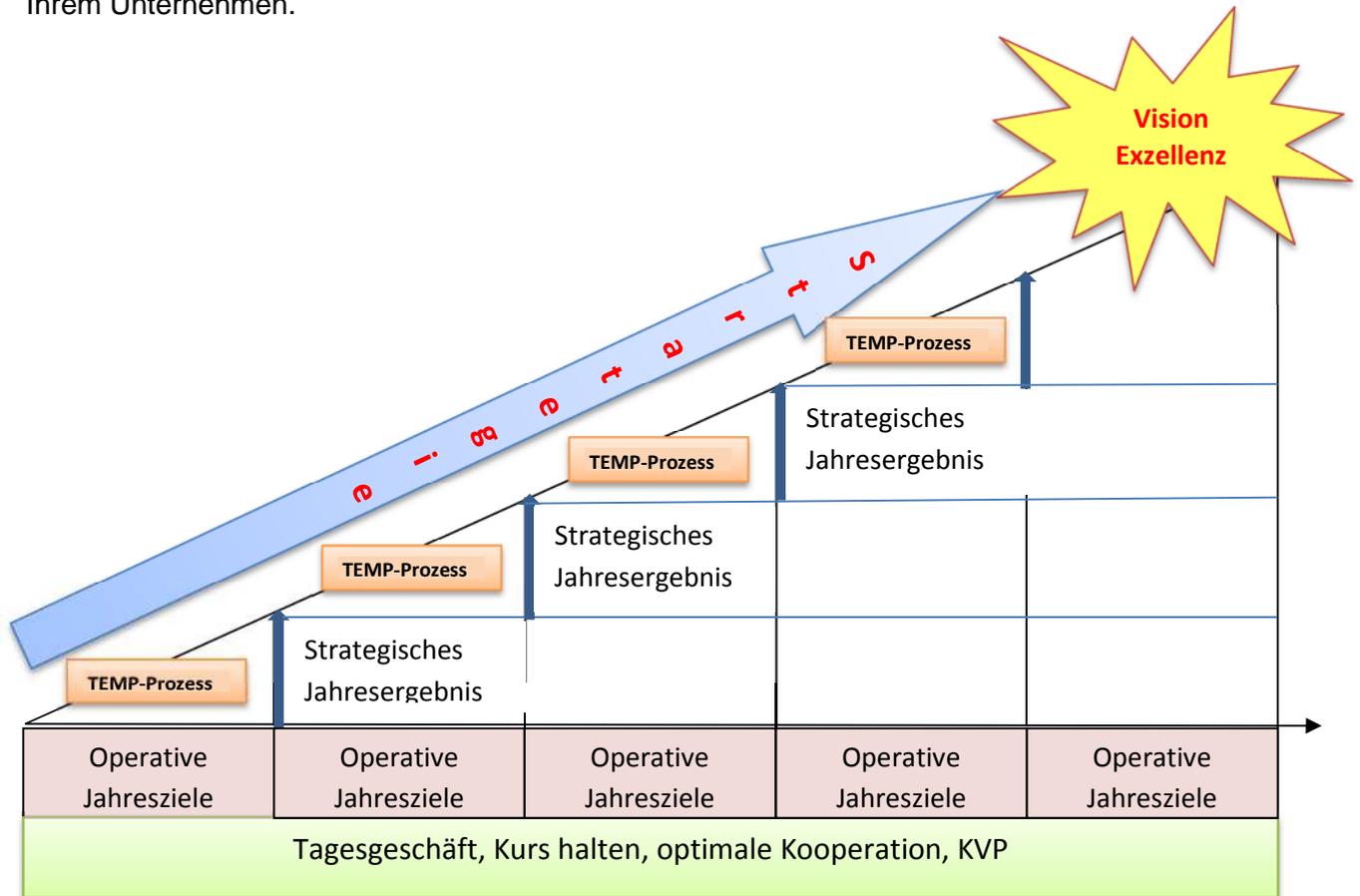


In diesem Unternehmen hat sich die erweiterte Geschäftsleitung darauf geeinigt, die beiden Handlungsfelder „Erfolg vereinbaren“ und „Profitabel wirtschaften“ bis in einem Jahr um mindestens einen Punkt zu verbessern. Der schwarze Punkt ist der Durchschnitt aller Bewertungen.



Der Weg ist das Ziel: Die TEMP-Methode® im strategischen Führungsprozess umsetzen

Der **TEMP-Prozess** führt zu einer strukturierten, transparenten und nachhaltigen Entwicklung in Ihrem Unternehmen.



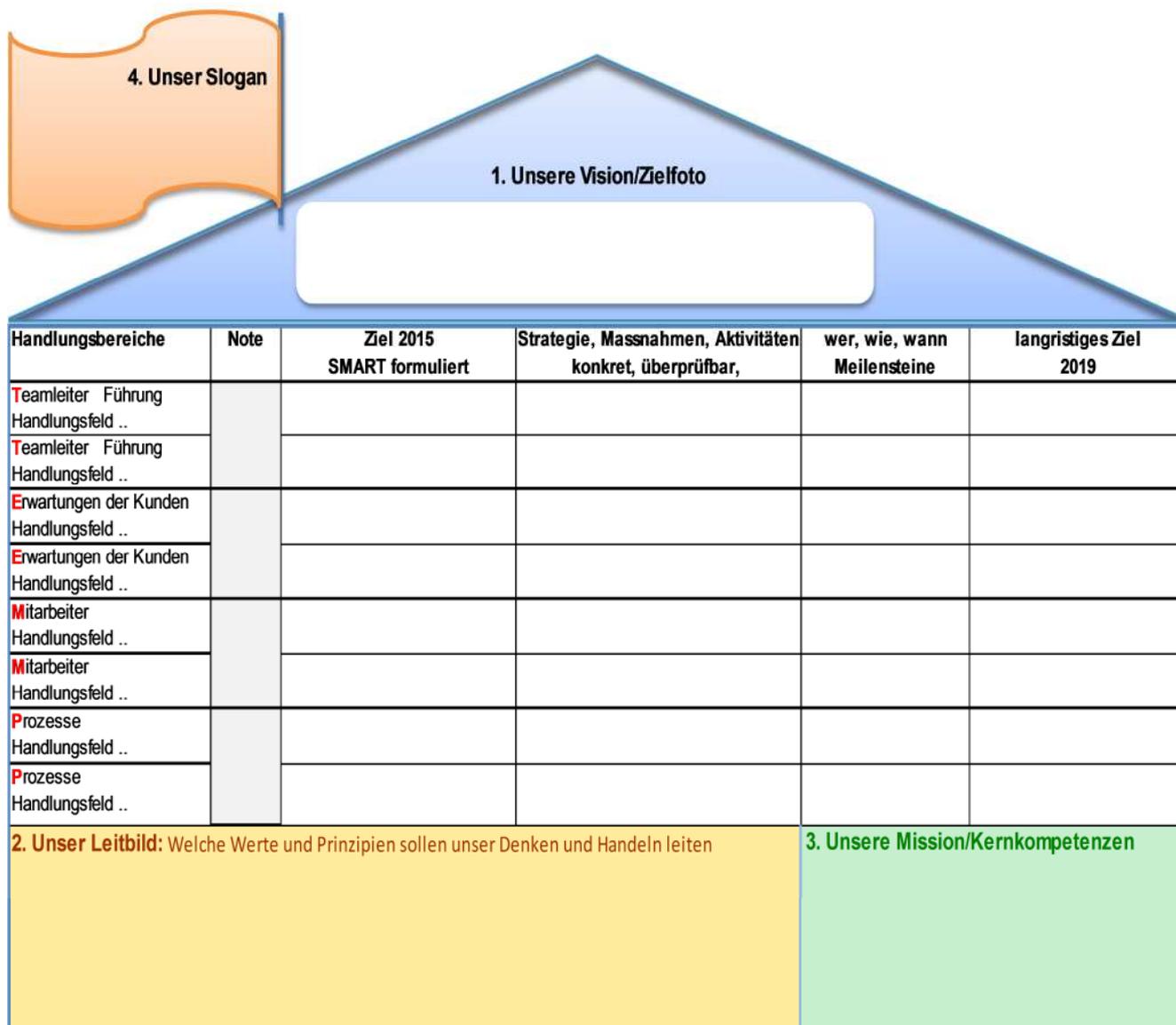
Den Zielprozess (MbO) mit der TEMP-Methode® führen

Der formale Zielführungsprozess vereinbart akzeptierte, qualifizierte und verifizierbare Ziele. Je nach Reifegrad der Ausführenden werden Massnahmen vorgegeben oder nur das eigentliche Ziel und der Zielverfolgungsprozess miteinander festgelegt. Dabei erfolgt eine quartalsweise Zielverifikation. Durch diese disziplinierte Zielprozessführung werden die vereinbarten Ergebnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit erreicht oder sogar übertroffen.

Ziel-Art	Ziel-Felder	Ziel-Findung	Ziel-Vereinbarung	Ziel-Verfolgung	Ziel-Verifikation	Ziel-Erreichung
Standard-Ziel Optimierung	T eamleiter Führung	Erwünschter Endzustand	Spezifisch	Ziel-Messwert	Auf Kurs? OK	Endtermin
Innovations-Ziel > Neues	E rwartung Kunden	Erforderliche Veränderung	Messbar	Ziel-Wert	Fragwürdig? Korrekturen	Soll/Ist?
Team-Ziel	M itarbeiter	Mögliche Strategien	Aktionsorientiert	Datenquelle	Stopp Korrektur	Erfolg
Persönliches-Ziel	P rozesse	Szenarien Möglichkeiten	Realistisch	Aktivitäten	Wertschätzung	Misserfolg
		Was ist das Ergebnis?	Terminiert	Massnahmen	Nächste Prüfung	Belohnung

Das TEMP-Haus als integriertes Führungsinstrument

Das **TEMP-Haus** ist dann operativ und kann Wirkung erzielen, wenn die Vision, Mission, Leitbild, Slogan und die ersten strategischen Ziele schriftlich festgelegt und allen Mitarbeitenden bekannt sind.



Handlungsbereiche	Note	Ziel 2015 SMART formuliert	Strategie, Massnahmen, Aktivitäten konkret, überprüfbar,	wer, wie, wann Meilensteine	langfristiges Ziel 2019
Teamleiter Führung Handlungsfeld ..					
Teamleiter Führung Handlungsfeld ..					
Erwartungen der Kunden Handlungsfeld ..					
Erwartungen der Kunden Handlungsfeld ..					
Mitarbeiter Handlungsfeld ..					
Mitarbeiter Handlungsfeld ..					
Prozesse Handlungsfeld ..					
Prozesse Handlungsfeld ..					
2. Unser Leitbild: Welche Werte und Prinzipien sollen unser Denken und Handeln leiten				3. Unsere Mission/Kernkompetenzen	

Das TEMP-Haus wird zusammen mit dem Management sowie ausgewählten Mitarbeitenden gemeinsam erarbeitet. Damit wird sichergestellt, dass alle Beteiligten sich damit identifizieren.

Jedes Quartal wird die Zielerreichung überprüft und im Management-Team ev. erforderliche Korrekturen besprochen bzw. vereinbart.

Wie weit kann Sie markettraining in der TEMP-Methode® begleiten und wirkungsvoll unterstützen?

- Durchführung der Standortbestimmung, Auswertungen erstellen und Workshop moderieren
- Zielführungsprozess (MbO) einführen, implementieren, verifizieren
- Zu jedem Handlungsfeld bzw. Entwicklungsziel verfügt markettraining über die entsprechenden Beratungs-/Trainingskompetenzen, um Sie und Ihr Unternehmen nach Ihren Bedürfnissen punktgenau zu unterstützen
- Das TEMP-Management-System flexibel an die firmenspezifischen Anforderungen adaptieren