

Die TEMP-Methode®: Erfolgsfaktor 3 = Mitarbeiter

Neben dem Teamchef (T) und den Erwartungen der Kunden (E) sind die Mitarbeitenden (M) der dritte Erfolgsfaktor.

Der Erfolg eines Unternehmens ist die Summe der Erfolge seiner Mitarbeiter.

Die TEMP-Methode® ist ein einfaches Instrument, welche die wichtigsten Elemente zum unternehmerischen Erfolg zusammenbringt. Sie basiert auf vier Erfolgsfaktoren oder Bausteinen mit je sieben Handlungsfeldern und bildet somit ein Kompetenz-Modell für Ihre strategische Unternehmensentwicklung.

Die vier Erfolgsfaktoren in der TEMP-Methode®



Teamleiter/Führung: In KMU leitet oft eine oder mehrere Unternehmerpersönlichkeiten die Firma, er ist Chef seines Teams, gemeint ist auch das Management oder die Führungskräfte. Schlüsselkompetenzen sind unternehmerisches Denken und Handeln, Leadership sowie eine gesunde Selbstreflexion zum Lernen und um sich stetig weiter zu entwickeln.

Erwartungen der Kunden: Die konsequente Ausrichtung des Unternehmens auf die Kunden ist der zweite Erfolgsfaktor. Der Kunde – und nur der Kunde – bestimmt, ob das Unternehmen langfristig am Markt eine Daseinsberechtigung hat. Deshalb muss mit einer gelebten Kundenorientierung alles getan werden, um den Kunden zufriedenzustellen oder noch besser, ihn zu einem «Fan» zu machen.

Mitarbeiter: Um die ständig wachsenden Ansprüche und Bedürfnisse der Kunden befriedigen zu können, braucht das Unternehmen engagierte Mitarbeiter, die hochqualifiziert und flexibel auf die Wünsche eingehen können. Je besser die Bedürfnisse auch der eigenen Mitarbeitenden erfüllt sind, desto leistungsbereiter und leistungsfähiger sind sie im Sinne der Kunden und Ziele.

Prozesse: Bis an den Kunden geliefert werden kann, durchläuft jedes Produkt oder Dienstleistung einen bestimmten Wertschöpfungsprozess. Diese Prozesse müssen möglichst fehlerfrei, kostengünstig und ohne Verzögerung ablaufen. Fehler bedeuten im ganzen Unternehmen eine Möglichkeit um zu lernen und besser zu werden. Ob Gewinn erzielt werden kann, ist stark von der Qualität dieser Prozesse abhängig.

Mitarbeiter werden zu Mitunternehmern

T1: Offen kommunizieren
T2: Mitdenker gewinnen
T3: Weiterbildung fördern
T4: Verantwortung übertragen
T5: Vertretungsfähigkeit garantieren
T6: Mitgeniessen und Mitbesitzen
T7: Mitarbeiter wertschätzen

Der Erfolgsfaktor Mitarbeiter hat 7 konkrete Handlungsfelder. Und jedes Handlungsfeld ist ein konkreter Auftrag für die verantwortliche Führungskraft. Der Unternehmer, der Chef oder der Teamleiter ist für die Mitarbeiter die prägende Person. Was ihnen wichtig ist, das passiert. Die wichtigste Ressource im Unternehmen sind die Mitarbeitenden. Die nebenstehenden 7 Handlungsfelder sind wichtige Führungsaufgaben, damit das Potenzial aller Mitarbeitenden optimal genutzt werden kann und die Mitarbeiterbindung hoch ist.

Der Prozess der Mitarbeiterentwicklung gestaltet sich wie folgt:

1. Standortbestimmung anhand eines elektronischen Fragebogens www.markettraining.ch
2. Reflektion, Diskussion und gemeinsame Ermittlung des konkreten Handlungsbedarfes
3. Festlegen von konkreten Zielen und daraus abgeleitet die dazu erforderlichen Aktivitäten
4. Aktionspläne, Ressourcen, Mittel, Tools, etc. erarbeiten, Workshops durchführen
5. Neben dem Tagesgeschäft wird ein bestimmter minimaler Zeitrahmen dafür beansprucht

markettraining bringt Ihnen die Prozess- und Methodenkompetenz in Ihr Unternehmen und Sie bringen sich, Ihre Mitarbeitenden sowie Ihre unternehmerischen Ein- und Absichten mit.

Auf diese Weise arbeiten Sie sich stetig und systematisch heraus aus dem Durchschnitt hin zur Exzellenz.

Praxis: Mitarbeiter entwickeln

1. Offen kommunizieren

- Jeder ist über alles informiert, was seine Arbeit betrifft
- Ergebnisse werden sofort kommuniziert, es gibt nichts, was nicht offengelegt wird
- Auch in schwierigen Situationen ist Ehrlichkeit und Wahrhaftigkeit möglich
- Die richtigen Informationen richtig kommuniziert, lösen gewollte Denkprozesse und damit Motivation aus

2. Mitdenker gewinnen

- Voraussetzung dazu ist offene Kommunikation > Punkt 1
- Ermutigung zu Eigeninitiative und Eigenverantwortung statt Fehler und Schuldige suchen
- Fehler als Chance zum Lernen nutzen
- Verbesserungsprozess stufengerecht implementieren und optimieren

3. Weiterbildung fördern

- Wissen verdoppelt sich alle fünf Jahre, darum stetige Weiterbildung
- Wissen ist noch nicht Können, darum stetiges Training von Kompetenzen
- Jeder wird nach seinen Fähigkeiten und Potenzialen eingesetzt

4. Verantwortung übertragen

- Alle werden in für sie relevante Entscheidungen einbezogen
- Mitverantwortung übertragen
- Selbständigkeit individuell fördern
- Befugnisse gezielt ausweiten
- Mut zu überlegtem Risiko

5. Vertretungsfähigkeit garantieren

- Job-Rotation um fachliche Qualifikation und Einsatzmöglichkeiten zu erhöhen
- Vertretungsregelung erarbeiten
- Engpässe und Spitzen mit Teamfähigkeit überbrücken

6. Mitgeniessen-Mitbesitzen

- Erfolge gemeinsam feiern
- Ausserordentliche Leistungen belohnen
- Am Unternehmenserfolg teilnehmen lassen (+/-)
- Möglichkeiten für Beteiligung schaffen

7. Mitarbeiter wertschätzen

- Ständiges Anhören und Mutmachen
- Bewerten, Fördern und Einfordern
- Kultur mit Werten vorleben
- Mitarbeiter sind im Mittelpunkt
- Sinnvolle Inhalte und Ziele geben
- Dankbar aber auch konsequent sein
- Lust auf Engagement und Leistung fördern