



Der Dipl.-Betriebswirt und Spezialist für Entlohnungsmodelle Jürgen Kurz ist Geschäftsführer der Firma Drillbox, Giengen

Hortec 2003, Karlsruhe

Motivierte Mitarbeiter machen erfolgreich

„Motivierte und eigenverantwortlich handelnde Mitarbeiter sind kein Zufall“ – wie sich der Erfolg eines Unternehmens steigern lässt, schilderte Jürgen Kurz, Giengen, auf dem Ulmer-Kongress im Rahmen der Hortec 2003 in Karlsruhe.

Die der Knoblauch-Unternehmensgruppe ange-schlossene Firma Drillbox, Giengen, stellt Werkzeugkassetten aus Metall und Sonderanfertigungen im Gehäusebau her. Das Unternehmen beschäftigt circa 100 Mitarbeiter.

Vor einigen Jahren hatte Drillbox unter einem negativen Image zu leiden. Die Unzufriedenheit der Mitarbeiter, ein schlechtes Betriebsklima und der hohe Krankenstand gaben Anlass zum Nachdenken und Handeln.

Neues Konzept verbessert Betriebsklima

Mittlerweile hat sich das Bild gewandelt. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist gestiegen, Vorgesetzte werden von den Mitarbeitern positiver bewertet, Angestellte beteiligen sich aktiv am Betriebsgeschehen: „Das Betriebsklima ist prima.“

Mit Hilfe des von Prof. Dr. Jörg W. Knoblauch entwickelten TEMP-Konzepts gelang es der Firma Drillbox, ihr Image aufzufrischen und erfolgreicher zu wirtschaften. Neben zahlreichen weiteren Auszeichnungen gewann die Firma im Jahr 2002

den Ludwig-Erhard-Preis, den höchsten deutschen Unternehmenspreis.

Jürgen Kurz verdeutlichte in seinem Vortrag das Erfolgskonzept der Firma. Die Bedeutung zufriedener Mitarbeiter in einem Betrieb stellte er dabei in den Vordergrund.

„33 Rosen“ für die Mitarbeiter

Für den Bereich „Mitarbeiter“ entwickelte Drillbox das Konzept „33 Rosen“. Stufenweise können Mitarbeiter dadurch Verantwortung übernehmen und sich aktiv am Betriebsge-

schehen beteiligen. Durch einen mehrstufigen Prozess werden Mitarbeiter zu Mitunternehmern der Firma. Einige Punkte des Konzepts werden nachstehend genannt:
→ Eine Mitarbeiterbroschüre informiert über den Betrieb und aktuelle Themen.

DIE TEMP-METHODE

Den Betrieb ganzheitlich betrachten!

Das von Knoblauch entwickelte TEMP-Konzept „stellt die Führungsmaximen und Handlungen eines Unternehmens in einer neuen systematisch-ganzheitlichen Sichtweise dar“. Dieses Erfolgskonzept umfasst vier Bereiche (siehe Tabelle). Damit ein Unternehmen erfolgreich sein kann, sollte jeder dieser Bereiche optimiert werden. Dafür entworfene Checklisten ermöglichen die Erfolgskontrolle.

DIE VIER ERFOLGSFAKTOREN DER TEMP-METHODE

TEAMCHEF

- Unternehmerpersönlichkeit entwickeln
- Unternehmensleitbild finden
- strategisch planen
- Mitarbeiter auswählen
- Kommunikation gestalten
- Erfolg vereinbaren
- profitabel wirtschaften

MITARBEITER

- offen kommunizieren
- Mitdenker gewinnen
- Weiterbildung fördern
- Jobrotation entwickeln
- Arbeitszeiten flexibilisieren
- Mitgeben und Mitbesitzen
- Mitarbeiter wertschätzen

ERWARTUNGEN DES KUNDEN ERFÜLLEN

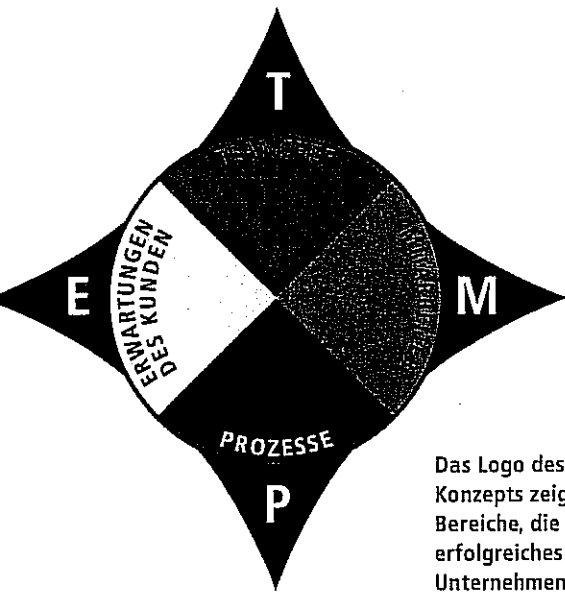
- Kernkompetenzen entwickeln
- Zielgruppe fokussieren
- Servicequalität schaffen
- Innovationen erhalten
- Kundenzufriedenheit ermitteln
- Verkauf stärken
- Kundenbeziehungen pflegen

PROZESSE

- Ordnung halten
- Arbeitseffizienz messen
- Produktqualität sichern
- Abläufe rationalisieren
- Liefertreue steigern
- Lieferanten entwickeln
- Bestände reduzieren

INTERNET-TIPP

Informationen zur TEMP-Methode und Bezugsquellen für Literatur finden Sie unter www.tempus.de



Das Logo des TEMP-Konzepts zeigt die Bereiche, die für ein erfolgreiches Unternehmen ausschlaggebend sind

- Die Auszubildenden gestalten regelmäßig eine Mitarbeiterzeitung.
- Neue Mitarbeiter werden zum Chef nach Hause zum Abendessen eingeladen und bekommen Informationen zum Betrieb.
- Alle Mitarbeiter können ta-

- gesgenaue Informationen über Gewinne und Umsätze einsehen.
- Belegschaftsversammlungen geben umfassende Informationen zum Betrieb.
- Neue Mitarbeiter finden einen komplett ausgestatteten Arbeitsplatz mit Begrüßungs-

- Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter werden honoriert.
- Am Stammtisch können im offenen Gespräch Ideen und Anregungen ausgetauscht werden.
- Vorgesetzte und Mitarbeiter bewerten sich gegenseitig. Die Ergebnisse werden ausgehängt.
- Die Arbeitszeiten sind flexibel und liegen zwischen 4 und 10 Stunden.
- „University“: Unterricht für Mitarbeiter von Mitarbeitern.
- Zweimal jährlich finden Strategiewochen mit allen Führungskräften statt.
- Systematischer Arbeitsplatzwechsel gegen Arbeitsmonotonie.
- Die Firma bezahlt betriebliche Weiterbildungen, jede Bürokräft muss einmal jährlich an einer Fortbildung teilnehmen.
- Mitarbeiter machen eigene Gehaltsvorschläge: „Jeder kann verdienen, was er möchte – er darf uns nur nichts kosten.“

- Die Gehaltshöhe richtet sich nach dem Erreichen von Zielen und individueller Beurteilung.
- Bei Unternehmenserfolgen wird 50% des Mehrgewinns unter den Mitarbeitern aufgeteilt.
- Ziele der Firma und der Mitarbeiter werden öffentlich ausgehängt und auf Erfolg geprüft.
- Der Betrieb stellt den Mitarbeitern kostenlos Mineralwasser, Obst und Gemüse zur Verfügung.
- Es werden Freizeitaktivitäten angeboten.
- Mitarbeiter können sich im Büro massieren lassen und kostengünstig am Fitnessprogramm teilnehmen.
- Mitarbeiter, die nicht krank werden, bekommen eine Geldprämie.
- Zum Geburtstag erhalten Mitarbeiter einen persönlichen Brief und ein Geschenk.

Text und Bild:
Ulrike Hugo



Neue Farbe

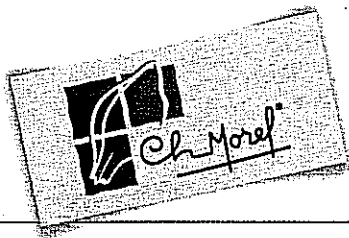
«Hell Rosa mit Auge»

Robust und Leistungsfähig

- grosse Blüten
- kräftiger Wuchs
- innerhalb 3 Wochen komplett aufgeblüht



Nr. 2068



➤ Tel.: +33 (0) 494.19.73.04 - Fax: +33 (0) 494.19.73.19 - email: info@cyclamen.com

