



Rede-Bedarf

Natürlich misst sich die Stärke eines Betriebes vor allem an harten Wirtschaftsdaten. Mit dem Beratungsmodul „K&L-Navigator“ lassen sich weiche Faktoren wie Führung und Kommunikation optimieren.

„Der neue K&L-Navigator bildet eine Erweiterung unserer Unternehmensdiagnose, welche vor allem den Rating- und Zahlengedanken im Fokus hat“, betont Marina Markanian von der bpr Mittelstandsberatung. „Für die Bestimmung und Verbesserung der Marktposition eines K&L-Betriebes bleibt die Analyse der knallharten betriebswirtschaftlichen Eckdaten unerlässlich. Doch in dem Maße, wie sich etwa der Fachkräftemangel verschärft, lohnt es sich, auch die so genannten weichen Faktoren zu untersuchen und sie gegebenenfalls zu verbessern – Stichwort Mitarbeiterzufriedenheit beispielsweise“, ergänzt die erfahrene Werkstatt-Beraterin.

Läuft bei Mitarbeiterzufriedenheit alles rund?

„Mit unserem neuen Instrument K&L-Navigator nehmen wir systematisch die Bereiche Unternehmer, Prozesse, Marktentwicklungen und Mitarbeiter im Betrieb unter die Lupe und leiten gemeinsam mit dem Chef daraus Vorschläge für einen individuellen Maßnahmenplan zur Optimierung ab“, unterstreicht Marina Markanian. Als Basis lässt sich das bpr-Team zunächst Jahresabschluss und BWA sowie auf einem speziell entwickelten Formblatt zusätzliche Infos zu verkauften Stunden, Anwesenheits- und Fehlzeiten sowie Fluktuation zusenden. „Das liefert mitunter bereits bei unserer Vorab-Analyse im Büro erste Hinweise darauf, dass zum Beispiel beim Thema Mitarbeiterzufriedenheit etwas nicht rund läuft“, erläutert die Fachfrau. Bei der anschließenden Be-

triebsbesichtigung vor Ort werden die technischen, aber auch die Informationsabläufe systematisch durchleuchtet. „Mit dem Inhaber spielen wir verschiedene Szenarien durch, damit wir die zentralen Herausforderungen in seinem Betrieb identifizieren.“

Rasche Hilfe in nur zwei Tagen vor Ort

Um etwaige Schwachstellen und Verbesserungspotenziale aufzudecken, beobachten wir viel und suchen – möglichst ungezwungen etwa bei einer Zigarettenpause – ganz gezielt das offene Gespräch mit Bereichsleitern und den Kollegen in der Werkstatt.“ Eine erste Auswertung wird von den bpr-Beratern direkt mit dem Unternehmer besprochen und vor Ort bis zum Folgetag vertieft und verfeinert. „Dann erfolgt abschließend die Festlegung eines konkreten Maßnahmenplans“, erklärt Marina Markanian.

Workshop statt Neueinstellung

Ein greifbares Beispiel? „Ein Werkstattinhaber hatte wegen des ausufernden Arbeitspensums die Absicht, neue Mitarbeiter einzustellen. In vertrauensvollen Gesprächen und beim persönlichen Erleben der Prozesse vor Ort stellte sich allerdings heraus, dass das Problem eher in der unzureichenden Kommunikation des Unternehmers mit seinen Angestellten lag: Die Leute hatten schlicht die Lust an ihrer Arbeit verloren. Statt einer Neueinstellung haben wir also einen gemeinsamen Mitarbeiterworkshop und konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.“



Marina Markanian
bpr Mittelstandsberatung