

Interview mit Frau Martina Korb, Inhaberin einer Physiotherapie-Praxis in Erfurt

Was hat sie bewogen, eine Strategieberatung in Anspruch zu nehmen?

Letztlich ging es mir darum, den Umsatz im Unternehmen zu steigern. Dazu sollte das Gefühl der Verantwortung bei den Mitarbeitern gestärkt, die Eigenverantwortung der Teamleiter entwickelt, die Arbeitsatmosphäre verbessert, gemeinsame Ziele definiert und der Weg zum Ziel strukturiert werden. Vorausgegangen war dem die Erkenntnis, dass ich meine Ziele langfristig nur erreichen kann, wenn es mir gelingt auf dem Weg zum Ziel alle Mitarbeiter mitzunehmen.

Wie lief die Beratung ab?

Im Vorfeld gab es ein Auftragsklärungsgespräch mit Frau Jessing, das sehr offen und konstruktiv verlief. Dabei wurde klar herausgearbeitet, worum es in der Beratung gehen soll und was am Ende herauskommen soll. Das Strategieseminar selbst fand in Sömmerda in den Kanzleiräumen statt. In eineinhalb Tagen haben meine 3 Teamleiter und ich gemeinsam ein Konzept für das Unternehmen für die nächsten 5 Jahre erarbeitet, wie im Rahmen der Unternehmensphilosophie Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit und die Wirtschaftlichkeit gestaltet werden können. Für die Jahre 2008 und 2009 haben wir unter dem Motto „Wer macht was bis wann“ genauer strukturiert. Frau Jessing hat uns auf diesem Weg begleitet, gelenkt und geholfen die Ziele für alle verständlich zu machen und zu kommunizieren.

Sie haben Ihre Teamleiter also in den Beratungsprozess einbezogen, warum?

Mitarbeiter sind das Kapital eines kleinen Unternehmens. Vier Köpfe haben mehr Ideen und wer an der Entwicklung von Ideen beteiligt ist, ist auch motiviert bei der Umsetzung. Die Motivation erfasst auch die übrigen Mitarbeiter des Unternehmens. Das ist, wie wenn plötzlich mehrere Lokomotiven einen Zug ziehen. Alles geht viel leichter.

Wie haben Sie die 2 Tage erlebt? Was war gut, was war nicht so gut? Was hat Sie überrascht? Wie ging es Ihnen?

In entspannter Atmosphäre, bei gutem Zeitplan und kulinarischen Pausen sind wir gut vorangekommen. Überrascht war ich von dem Engagement der Mitarbeiter, die sich nach kurzer Zeit auf den Prozess eingelassen und ihn die ganze Zeit getragen haben. An manchen Stellen habe ich gedacht, jetzt wäre es besser als Chef den Raum zu verlassen, damit die anderen freier sind.

Grundsätzlich neue Erkenntnisse haben wir nicht gewonnen. Der Satz „Das hatten wir ja schon mal.“ ist einige Male gefallen.

Wahrscheinlich gilt doch der Grundsatz „Der Prophet im eigenen Hause wird nicht gehört.“ oder der andere Rahmen außerhalb der eigenen Räume hat dazu beigetragen oder das Bewusstsein „Wir werden hier durch einen Coach betreut, ... das muss wichtig sein, ... wir sind wichtig, ... dafür wird Geld bezahlt...“

Aus meiner Sicht ist es schwer zu sagen, was den wesentlichen Beitrag zum Erfolg geleistet hat. Am Ende ist das auch egal, denn die Ergebnisse können sich sehen lassen. Die Teamleiter sind hoch motiviert und voller Begeisterung an die Umsetzung der Aufgaben gegangen und haben diese Begeisterung in das gesamte Team getragen.

Welche Ergebnisse wurden an diesen 2 Tagen erzielt?

Drei klare Maßnahmepläne, zeitlich strukturiert, mit Verantwortlichen und konkreten Terminen und damit auch abrechenbar und kontrollierbar. Die sind jetzt im Büro an der Wand angepinnt und alle haben sie mindestens täglich im Blick.

Wie ging es nach der Beratung weiter? Wie ist Ihnen die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen gelungen?

Wir haben die Ergebnisse in einer Teamzeit allen Mitarbeitern präsentiert. Die Teamleiter haben die Maßnahmepläne vorgestellt und gefragt, wer von den Anderen sich in welcher Aufgabe einbringen möchte. Ich habe die Wichtigkeit des Gesamtteams noch einmal unterstrichen und das Team symbolisch mit einer Grafik mit ineinandergreifenden Zahnrädern verglichen. Jeder der wollte konnte sich auf dieser Grafik einen Platz suchen und mit seinem Namen unterschreiben. Jetzt hängt die Grafik im Personalraum an der Pinnwand. Gleich im Januar sind alle mit Elan an die Umsetzung der Pläne gegangen. Die Aufgaben waren klar verteilt. Die Ziele formuliert. Jeder wusste was er zu tun hat.

Welchen konkreten Nutzen hat ihnen die Beratung gebracht?

Wir haben eine sehr gute Arbeitsatmosphäre. Das Team hat als solches eine neue Qualität erreicht. Die Arbeit macht wieder Spaß.

Und wie sieht es mit dem Hauptziel, einer Umsatzsteigerung, aus?

Im Moment liegen wir mit rund 10 % über dem Vorjahr. Das bedeutet für uns immerhin 25 % mehr Gewinn. Dabei muss man noch bedenken, dass eine Reihe von Maßnahmen erst in einigen Monaten zu einem spürbaren Umsatzanstieg führen wird.

Und wie geht es weiter?

Wir denken über eine Ideenkonferenz mit allen Mitarbeitern zum Ende 2008 nach um die Motivation am Leben zu halten und um noch mehr als bisher Alle auf unserem Weg mitzunehmen.

Aus Ihren Erfahrungen heraus, wann macht es Sinn eine Strategieberatung in Anspruch zu nehmen und worauf sollte man unbedingt achten?

Eine Beratung macht Sinn, wenn man

- auf der Stelle tritt,
- neuen Schwung braucht,
- das Gefühl hat, alles schon gemacht zu haben,
- Teamstärke braucht,
- die Wirtschaftlichkeit verbessern muss.

Vielen Dank, Frau Korb, dass Sie sich die Zeit zur Beantwortung unserer Fragen genommen haben und vielen Dank für Ihre offenen und ehrlichen Antworten.

