

## Mit der TEMP-Methode zur Erfolgsgeschichte

Stefan Greiner, März 2022

Seit jeher waren Unternehmer\*innen und Führungskräfte auf der Suche nach geeigneten Instrumenten zur kontinuierlichen Unternehmensentwicklung. Verschiedenste Ansätze wurden geprüft. Führungskräfte vertieften sich in Bücher von Tom Peters, wie beispielweise in den 1982 erschienenen Klassiker „*Auf der Suche nach Spitzenleistungen*“, oder beschäftigten sich mit dem 1-Minuten-Lob von Ken Blanchard. Sie haben versucht, das Gelernte auch im Führungsalltag umzusetzen. Der Kunde wurde in den Mittelpunkt gestellt, und das Unternehmen ist so gewachsen. Ein Erfahrungsbericht könnte wie folgt lauten.

### Was dabei auf der Strecke blieb

So sehr wir uns um die Kundenbedürfnisse gekümmert haben, so wenig hatten wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter im Blick. Wir galten als gnadenlos, forderten ständig schnelleres Arbeiten und möglichst wenig Krankheit. Eines Tages hörten wir, wie sich ein Mitarbeiter mit einem Außenstehenden unterhielt. Das Gespräch verlief etwa wie folgt: „Das ist doch die Firma, wo man immer nur sagt: „Reiß dich zusammen, mach schneller, du bist ein Kostenfaktor!“ Wie kannst du nur in dieser Firma arbeiten?“ Das machte uns sehr betroffen. Dieses Erlebnis öffnete uns die Augen: Nicht nur unsere Kunden haben Bedürfnisse, sondern auch unsere Mitarbeiter.

Wir haben uns dann bei unseren Mitarbeitern entschuldigt und ihnen eine Liste mit verschiedenen Angeboten vorgelegt. Anhand dieser Liste fragten wir die Mitarbeiter nach ihren Wünschen. Hätten sie gerne flexiblere Arbeitszeiten, oder besser Möglichkeiten zur Weiterbildung, vielleicht eine Eintrittskarte in den Fitnessclub? Als Ergebnis der Auswertung waren die wichtigsten Wünsche:

1. Wenn die Firma Geld verdient, wollen die Mitarbeiter daran partizipieren.
2. Unsere Mitarbeiter wollen mehr Information, mehr Kommunikation und mehr Anerkennung.

Die erste Antwort hatten wir befürchtet, die zweite hat uns verwundert, aber auch erfreut. Wir dachten, das kostet nichts, damit beginnen wir sofort. Dass Information und Kommunikation jede Menge kosten, ist uns erst später klar geworden. Monatliche Informationsveranstaltungen, ein aktuelles Aushangswesen usw. müssen vorbereitet und durchgeführt werden. Das ist nicht zum Nulltarif zu haben.

### Ein ganzheitliches Konzept als Lösungsansatz

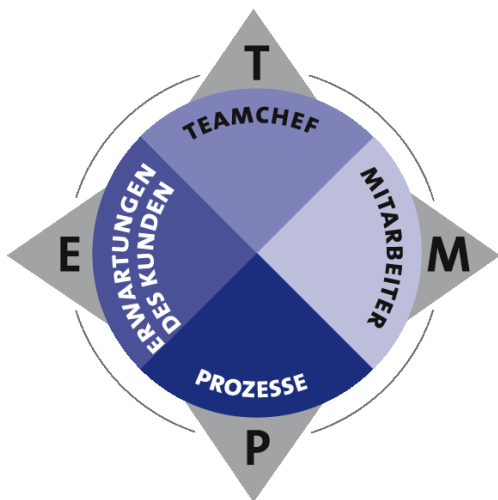
Diese Schritte waren der Einstieg in ein ganzheitliches Konzept der Unternehmensführung. In den folgenden Jahren wurden verschiedenste Ansätze getestet wie z. B. Prozessoptimierung,

Zielvereinbarungsprozesse, Kundenzufriedenheitsmessungen, Konzepte zur Steigerung der Produktions- und Serviceinnovation, japanische Methoden wie Kanban, Kaizen usw.

So gut allerdings jedes Instrument für sich war. Die Verlinkung fehlte. Es kam zwar zu punktuellen Verbesserungen, aber wir hatten keine „Landkarte“, die uns gezeigt hätte, wo wir stehen, und die uns klargemacht hätte, welche konkreten Maßnahmen das Unternehmen tatsächlich voranbringen. Das Modell, das wir suchten, musste drei wichtige Kriterien erfüllen:

1. Einfachheit: Führungskräfte haben keine Zeit für Zusammenhänge, die zu kompliziert sind
2. Ganzheitlichkeit: Das Unternehmen ist wie ein Organismus. Nur wenn alle Organe gesund sind, ist das Ganze gesund
3. Praxistauglichkeit: die Methode muss für kleine und mittelständische Firmen anwendbar sein

### Die TEMP-Methode als Antwort



Trotz eifriger Suche fanden wir keine Methode, die diesen Ansprüchen gerecht wurde. Mit den gängigen Modellen war eine neue Ebene unternehmerischer Fitness nicht zu erlangen. Daher entwickelten wir die TEMP-Methode. Ihre Anwendung in unserem Hause krepelte alles um. In allen wichtigen Bereichen wurden wir so gut, dass wir schließlich den „Best Factory Award“ gewannen. Inzwischen setzen wir die TEMP-Methode ein, um auch andere Unternehmen auf dem Weg zum Erfolg zu beraten.

Die **CONSENZUM Managementberatung** hat eine Ihrer Kernkompetenzen in der ganzheitlichen Optimierung von Unternehmensprozessen. Die TEMP Methode ist ein Basis-Tool, das wir einsetzen, um das Optimierungspotenzial transparent zu machen und erste Entwicklungsschritte einzuleiten.

Stefan Greiner  
(lizenzierter TEMP-Trainer)

**CONSENZUM - Managementberatung**  
greiner@consenzum.de | [www.consenzum.de](http://www.consenzum.de)

---

**Vertriebsentwicklung – Strategieentwicklung – Prozessoptimierung – Unternehmensnachfolge**

---