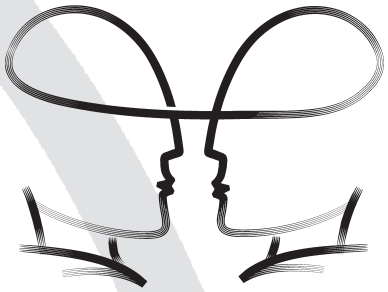
03 / 2014

Wie Sie Ihre Mitarbeiter zu höherer Leistung führen

Know-how Transfer für volle Leistung



Zahlen auch Sie volle Gehälter für teilweise 50 bis 70 Prozent Leistung? Finden Sie es schwierig, gute Mitarbeiter zu finden? Wissen Sie, wie viel Know-how in Ihrem Unternehmen heute schon verloren geht oder ungenutzt ist, weil der Know-how Transfer zwischen Ihren Mitarbeitern nicht reibungslos funktioniert? Wollen und vor allem können Sie es sich in der heutigen Zeit noch leisten, die versteckten Potentiale Ihrer Mitarbeiter nicht freizusetzen und für alle Beteiligten nutzbar zu machen?

Demotivierte Mitarbeiter, Mobbing, doppelte Arbeit, Fehler, die Mitarbeitern unterlaufen, Unzufriedenheit von Kunden, Reklamationen und Mitarbeiterfluktuation verursachen jedes Jahr, teilweise unbemerkt, hohe Kosten. Und trotzdem haben viele Unternehmen kein Verfahren, mit dem sie die Leistungen ihrer Mitarbeiter einfach und stabil steigern können.

Heinz Fritz

Professionelle Mitarbeiter oder Amateure?

Viele Unternehmer haben das sinkende Niveau der heutigen Schulabgänger schon schmerzlich zu spüren bekommen. Tatsächlich liegt das Wissen der studierten Materialien, welches von Auszubildenden behalten wird, laut einer Studie der Gartner Group gewöhnlich bei weniger als zehn Prozent! Entsprechend hart trifft es ein Unternehmen, wenn altgediente Mitarbeiter gehen und durch neue, relativ ungeschulte Kräfte ersetzt werden. Erfahrung und Wissen gehen verloren. Warum? Weil der Know-how Transfer von den erfahrenen Profis zu den neuen Mitarbeitern nicht so durchgeführt wird, daß auch die erfolgreichen Aktionen übertragen werden.

Die Folgen sind offensichtlich. Führungskräfte können nicht sorglos in den Urlaub gehen, weil sie befürchten müssen, daß die Firma oder ihre Abteilung bei der Rückkehr in großen Schwierigkeiten steckt. Unternehmer schrecken vor Expansion zurück, weil sie dann mehr Mitarbeiter benötigen würden, die die Situation durch fehlende Kompetenz und zusätzliche Personalkosten verschlimmern könnten.

Aber was wäre, wenn Sie eine Methode hätten, die vollständigen Know-how Transfer ermöglichen würde? Mit der Sie neue Mitarbeiter zu hoher Fachkompetenz ausbilden könnten? Und mit deren Hilfe Sie auch existierende Mitarbeiter dazu bringen würden, ihre Motivation aufzupolieren?

Hier geht darum, Ihnen eine wirkungsvolle Methode aufzuzeigen, mit der Sie Mitarbeiter dahingehend ausbilden können, fortwährend die gewünschten Resultate zu erzielen, so dass Ihr Unternehmen gefahrlos expandieren kann: Ein funktionierendes Know-how Transfersystem.

Know-how Transfer – aber wie?

Um Know-how Transfer in der Praxis reibungslos zu etablieren, müssen Sie sich auf die richtigen Abläufe im jeweiligen Arbeitsbereich konzentrieren, die maximale Produktivität bei minimalem Zeitaufwand erreichen. Diese Vorgehensweise bewahrt neue Mitarbeiter davor, sich von weniger wichtigen Informationen ablenken oder verwirren zu lassen.

Alle für die jeweilige Tätigkeit relevanten Informationen werden in sogenannten Postenniederschriften zusammengefasst und führen so zur effektiven Ausführung der Tätigkeiten eines Postens.

Dieses System beinhaltet auch einen permanenten Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern mit gleichen Aufgaben, wobei eine Übereinstimmung über die Vorgehensweisen die Voraussetzung für eine reibungslose Zusammenarbeit und Produktion ist.

Die Ergebnis von vollständigen Postenniederschriften sind verbesserte Zusammenarbeit und innerhalb kurzer Zeit eingearbeitete, hoch qualifizierte Mitarbeiter, die fehlerfrei arbeiten können. Damit geht dieses System von Umfang und Ergebnis weit über frühere Niederschriften, wie etwa Stellenbeschreibungen, hinaus.

Managementwerkzeuge

- **Effizienztraining**
  Den Kopf wieder frei haben für das Wesentliche.
- **Strategische Unternehmensplanung**
  Von der Unternehmervision bis zur erfolgreichen Umsetzung.
- **Organisation**
  Transparenz aller Aufgaben und motivierte Mitarbeiter.
- **Personal Coaching**
  Umgang mit menschlichen Emotionen und die Grundlagen für wirkliches Verstehen.
- **Team-Performance-Workshop**
  Beseitigung von Hindernissen, die tatsächlicher Effizienz und Effektivität im Wege stehen.
- **Konflikt-Workshop**
  Die wirkliche Ursache für Konflikte und wie man sie löst.
- **Verkaufs-Seminar**
  WIE MAN VERKAUFT – Klar und einfach. Mit weniger Aufwand mehr verkaufen.

Wann muß ich handeln?

Üblicherweise wird mit Know-how-Transfer immer erst dann begonnen, wenn jemand dabei ist, seinen Posten zu verlassen. Zu diesem Zeitpunkt ist der Mitarbeiter aber mit seiner Aufmerksamkeit so sehr auf seine zukünftigen Aufgaben konzentriert, daß er die bisherigen eher stiefmütterlich behandelt. Daher ist es wichtig, Postenniederschriften bereits dann zu erstellen, wenn der jeweilige Arbeitsbereich vom amtierenden Mitarbeiter mit Erfahrung und Fachkompetenz optimal ausgeführt wird – oder wenn eine neue Aufgabe im Unternehmen entsteht.

In welchen Bereichen muß ich handeln?

In allen Unternehmen, ob sie in der Herstellung oder im Dienstleistungsbereich tätig sind, existieren komplexe Prozesse, die zu den gewünschten Ergebnissen führen. Sie sollten sich fragen, welches die Schlüsselfunktionen sind, die diese Abläufe realisieren oder begleiten. Manchmal sind Bereiche, deren Notwendigkeit man auf den ersten Blick übersieht, äußerst wichtig und können entscheidend den Erfolg eines Unternehmens bestimmen.

Mit Unterstützung eines erfahrenen Coachs können Sie die relevanten Bereiche und Prozesse ohne großen Zeitaufwand herausfiltern. Er sollte Ihnen ebenfalls bei der Zusammenstellung und Ausarbeitung der Postenniederschriften behilflich sein, da dafür einschlägiges Know-how benötigt wird.

Erfolge durch das Know-how Transfersystem

Wie wirkungsvoll der Know-how Transfer mit Hilfe von Postenniederschriften ist, zeigen die Ergebnisse, die durch das Know-how Transfer System in der Praxis erzielt werden.

„Schon nachdem ich eine Reihe neu eingestellter Mitarbeiter eingearbeitet habe, kann ich bei ihnen einen beachtlichen Unterschied im Verständnis ihrer Aufgaben beobachten. Ich bin überrascht zu erkennen, daß diese Know-how Transfermethode eine Art eingebauten Motivator enthält." Max K., Betriebsleiter

„Das Unternehmen sparte immense Schulungs- und Trainingskosten und erzielt jetzt bessere Resultate!
Dirk G., Geschäftsführer

„Die Einarbeitungszeit neuer Mitarbeiter hat sich von 160 auf 60 Stunden reduziert, seitdem wir das Know-how Transfersystem anwenden." Otto L., Filialleiter

„Die Produktionszeiten haben sich merklich verringert und unser Betriebsklima hat sich wesentlich verbessert."
Hermann R., Geschäftsführender Gesellschafter

Ihre Mitarbeiter sind Ihr wichtigster Aktivposten

Wie wertvoll wäre es für Sie, wenn Sie die Mitarbeiter-Leistung optimieren könnten, so daß Ihre Mitarbeiter

- all das Wissen haben, um ihre Arbeit optimal auszuführen
- ihre Arbeit in der vorgesehenen beziehungsweise gewünschten Zeit erledigen
- ihre Aufgaben korrekt und fehlerfrei ausführen
- für reibungslose Produktionsabläufe sorgen,
- kontinuierlich motiviert sind und hohe Leistung erbringen und
- ein gutes Urteilsvermögen haben, um die richtigen Entscheidungen zu treffen?

Das Know-how-Transfer-System verbessert alle obigen Punkte, und zwar bei existierenden wie auch bei neuen Mitarbeitern. Dieses Thema zu vernachlässigen kann insbesondere bei Personalveränderungen enorme Verluste bedeuten. Andererseits kann es Ihnen einen enormen Wettbewerbsvorteil sichern, wenn Sie diesem Thema die nötige Aufmerksamkeit schenken und entsprechend vorsorgen. Denken Sie daran: Know-how zählt zu den wichtigsten Aktivposten Ihres Unternehmens. ▲

HEINZ FRITZ
Management- und Effizienztrainig Düsseldorf
Tel.: 0211/7 33 72-31
heinz.fritz@hf-management.info
www.hf-management.info