

Innung SHK Aschaffenburg-Miltenberg

Unternehmenskultur und starke Mitarbeiterbindung

Viele interessierte und neugierige Unternehmer und Unternehmerinnen sind der Einladung der SHK Innung Aschaffenburg-Miltenberg zum Vortrag „Der ganz normale Wahnsinn als SHK-Unternehmer – welche Wege führen heraus?“ gefolgt. Diplom-Betriebswirt und Betriebspsychologe Hermann-J. Kreitmeir thematisierte an diesem Abend für viele wichtige, sensible und teilweise heikle Fragen.

Zunächst begrüßte Obermeister Joachim Hilberg in gewohnt herzlicher Manier die zahlreich erschienenen Anwesenden und stellte den Referenten und das Thema vor. „Herr Kreitmeir genießt im Handwerk und in mehreren Branchen für die Unterstützung und Veränderung von Unternehmen in besonderen Situationen einen sehr guten Ruf!“ Und bevor der Referent mit seinem Vortrag begann, übergab Herr Hilberg das Wort an den stellvertretenden Obermeister Oliver Neuberger, der den Zuhörern bewegend über das Veränderungsprojekt in seinem Amorbacher Traditionsunternehmen berichtete. Mit Unterstützung von Kreitmeir hatte er seine Firma 2018 „fit für die Zukunft“ gemacht. Konkret: Beispielsweise wurde die Unternehmensstruktur verändert und eine neue Führungsebene etabliert, personelle Umbesetzungen folgten, Verantwortliche wurden beispielsweise für neue Rollen wie Sicherheits- und Ausbildungsbeauftragter oder Social-Media-Beauftragter eingesetzt, berichtete er. Ganz entscheidend sei die Einbeziehung aller Mitarbeiter im Veränderungsprozess gewesen, um Themen wie leistungsgerechte Bezahlung, flexible Arbeitszeitkonten oder die Einführung einer Besprechungskultur erfolgreich umzusetzen. Die Veränderungen seien gerade in Zeiten eines Wirtschaftsbooms und schnellen ständigen Wandels dazu da, den Mitarbeitern Klarheit, Orientierung und Freude an der Arbeit zu gewährleisten. Damit sei das Unternehmen für die Zukunft gerüstet, war sich Oliver Neuberger sicher.



Bild: SHK Aschaffenburg-Miltenberg

Der stellvertretende Obermeister Oliver Neuberger (v.l.), Unternehmensberater Hermann-J. Kreitmeir und Obermeister Joachim Hilberg freuen sich über eine gelungene Veranstaltung

Auf Anforderungen des Markts eingehen

Referent Hermann-J. Kreitmeir war nach Aschaffenburg eingeladen worden, weil er „in ganz Deutschland als Koryphäe“ gelte, wenn es darum geht, „Veränderungen im Betrieb anzustoßen und erfolgreich umzusetzen.“ Umfangreiches Fachwissen, langjährige Management-erfahrung und seine empathische und strukturierte Art und Weise, wie er die Sachen angeht, seien sein Markenzeichen.

Gleich zu Beginn stellte der Referent klar: Weder im Studium noch in der Meisterschule lernt man, wie man einen Betrieb steuert und wie man Menschen führt. Hermann-J. Kreitmeir, der Diplom-Betriebswirtschaft, Arbeitsrecht und Betriebspsychologie studiert hat, weiß wovon er spricht. Seine berufliche Vita kann auf Führungspositionen auf Personalleitungs- und Geschäftsführungsebene in namhaften Firmen und Konzernen,

wie Süddeutsche Zeitung, OMV, Allianz und Schörghuber verweisen. Bevor er sein eigenes Unternehmen „Kreitmeir & Partner“ vor 10 Jahren gründete, war er bei der Schörghuber Unternehmensgruppe als Geschäftsführer Personal tätig. „Als der Milliardär und Unternehmer 2008 mit gut 40 Jahren unerwartet verstarb, wusste ich, dass ich etwas ändern muss!“ erinnerte sich Hermann-J. Kreitmeir, ein Mann der klaren Worte und klaren Strukturen. 2008 gründete er das Beratungsunternehmen „Kreitmeir & Partner“ und gibt seitdem sein Wissen und seine Erfahrungen an mittelständische Handwerksbetriebe und deren Inhaber weiter. Die „Handwerkskunst und das Wissen werden von Generation zu Generation weitergegeben“, so der Referent. „Das Wissen und die Fähigkeit mit Menschen zielorientiert zu arbeiten und zu führen, leider nicht“. Doch die Rahmenbedingungen des Marktes, die Bedürfnisse und die Anforderungen veränderten sich schnell und um auf dem Markt bestehen zu können, bedürfe es notwendiger Veränderungen im Betrieb, wie z.B. in der Struktur, Organisation, in den Arbeitsprozessen und Abläufen.

Mitarbeiter zum richtigen Zeitpunkt involvieren

Veränderungen, ohne die Mitarbeiter vollumfänglich abzuholen, funktionieren nicht! Die Mitarbeiter, egal in welcher Funktion, zum richtigen Zeitpunkt zu involvieren, sei der Garant für den erfolgreichen Veränderungsprozess. Jeder Mitarbeiter müsse über die Veränderungen Bescheid wissen. Jeder Mitarbeiter werde abgeholt und viele brächten dann oftmals Ideen ein, die für die Weiterführung des Betriebs manchmal von großem Wert sein können. „Nur Mitarbeiter, die über die Veränderungen von Anfang an Bescheid wissen, können diese auch mittragen“, so Hermann-J. Kreitmeir. Gewisse Sachen sehe ein Unternehmer, der ständig im Betrieb arbeite, jedoch nicht. Man werde im Laufe der Jahre regelrecht betriebsblind. Ein natürliches Phänomen. Um alle Beteiligten für den notwendigen Veränderungsprozess gewinnen zu können, bedarf es einer offenen und klaren

Besprechungskultur, detailliert vorbereiteter Gespräche sowie einer offenen, respekt- und vertrauensvollen Gesprächsführung. Dazu gehörte eine klare bildhafte Sprache, die Bilder im Kopf der Mitarbeiter hinterlasse.

Hermann-J. Kreitmeir machte noch ein weiteres, für alle anwesenden Unternehmer hochinteressantes Thema deutlich: Die Frage, wie es bei den Unternehmern mit der Belastung und Überlastung aussehe, erzeugte Stille im Raum. Seine Ausführungen dazu gaben für viele im Raum Denkstoff. Offensichtlich beschäftigt dieses Thema und die Lösungswege die Anwesenden im besonderen Maße.

Klar und konsequent handeln


Als wichtigstes Instrument des Führungsverhaltens nannte Hermann-J. Kreitmeir neben der Klarheit die Konsequenz. Nur wer die Regeln kennt, kann sich daran halten. Mit vielen Fragen, die jeder der Anwesenden für sich selbst beantworten konnte, überzeugte der Vortragende, dass es Zeit sei, der Veränderung ins Auge zu schauen. Als Abschluss Thema wählte Hermann-J. Kreitmeir den Fachkräftemangel, der viele Handwerksbetriebe beschäftigt. Hier gab er den Rat, seine eigenen Mitarbeiter mit Respekt, Wertschätzung, Klarheit sowie fair und sachlich zu behandeln. Wenn ein Unternehmer dies beherzige, dann verliere er keine Mitarbeiter durch Kündigung. Durch Verlagerung von Aufgaben und Übertragung von Verantwortung könnten darüber hinaus Ressourcen eingespart werden, wofür der Wettbewerb zusätzliche Mitarbeiter benötige. Und: Wer seine Mitarbeiter an den Entscheidungen im Betrieb beteilige und Leistungsträger auch in den Genuss leistungsgerechter Bezahlung kommen lasse, der tue sehr viel für ein Funktionieren eines guten Betriebsklimas, das letztlich ganz ausschlaggebend ist für den Verbleib oder den Weggang von Fachkräften.


Wie ansprechend der Themenabend für die Handwerker war, zeigte, dass viele der Anwesenden selbst nach dem zweistündigen Vortrag noch das Gespräch mit dem Referenten suchten.



**Ihr Online-Werkzeug
für unterwegs**

FÜR IOS UND ANDROID-SMARTPHONES






Download on the
App Store

GET IT ON
Google play

- Montage- und Produktvideos**
aller relevanten SHK-Hersteller
- Aktuelle Nachrichten**
aus Handwerk | Industrie | Großhandel
- Produkt- und Ersatzteil-Datenbanken**
neutrale Daten in über 300 Hersteller-Katalogen
- Services**
Abhol-Lager Standorte | Hersteller-Hotlines | Imbiss-Finder

- Montage- und Produktvideos**
aller relevanten SHK-Hersteller
- Aktuelle Nachrichten**
aus Handwerk | Industrie | Großhandel
- Produkt- und Ersatzteil-Datenbanken**
neutrale Daten in über 300 Hersteller-Katalogen
- Services**
Abhol-Lager Standorte | Hersteller-Hotlines | Imbiss-Finder