

Warum Checklisten zu den Erfolgstools einer Firma gehören



Zur Person:

Dr. David Wenger (36), Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

Wenger Engineering GmbH

www.wenger-engineering.com

Branche: Industrie

Mitarbeiter: 20

Mein Unternehmen hatte 2007 einen guten Start, einen sehr guten sogar. Warum? Weil ich am Gründungstag in Kontakt mit einem exzellenten Unternehmensberater kam, der mir die besten Methoden zur Führung einer Firma zeigte. Das bedeutet: Erfolgsstrategien wie das konsequente Suchen nach Spitzenmitarbeitern oder das langfristige strategische Denken flossen vom ersten Moment an in unsere Organisation ein und sind sozusagen Teil unserer DNA geworden.

Unser Ingenieurbüro befasst sich, kurz gesagt, mit Berechnungen zu allem, was warm ist und kalt werden muss oder umgekehrt. Wir helfen, die Batterien von Elektrofahrzeugen zu kühlen, um ihre Lebensdauer zu verlängern. Mit Wärmepumpen für Flugzeugküchen haben wir uns ebenso beschäftigt wie mit effektiveren Methoden für Kühlschränke. Projekte haben wir unter anderem in den USA und Japan durchgeführt, demnächst nimmt Messtechnik aus unserem Haus ihre Arbeit in der Antarktis auf.

Im ersten Jahr war ich ein Ein-Mann-Unternehmen, dann kam die erste Einstellung. Glücklicherweise hatte ich [Prof. Dr. Jörg Knoblauchs Einstellungsprozess](#) für das Gewinnen und Halten der besten Mitarbeiter zur Hand. Das half mir schon bei der Vertragsgestaltung. Bei uns ist eine leistungsbezogene Komponente bei der Entlohnung selbstverständlich. Geht's der Firma gut, geht's den Mitarbeitern gut – das bedeutet umgekehrt, dass Krisensituationen auch vom Team mitgetragen werden müssen. Somit belohnen wir starkes Engagement und können in schwierigen Zeiten Entlassungen verhindern.

Zwei weitere Erfolgsstrategien möchte ich erwähnen:

1. Durch die [TEMP-Methode](#)® haben wir gelernt, konsequent mit Checklisten in allen Bereichen zu arbeiten. Was standardisiert werden kann, wird standardisiert. Das ermöglicht uns ein sehr hohes Tempo in unseren Prozessen. Für uns ist das völlig normal, aber neue Mitarbeiter geraten schon mal ins Staunen, wie flott wir mit dieser Technik unsere Projekte vorantreiben.

2. Als Chef muss ich eine langfristige Vision für mein Unternehmen haben. Das wurde mir vor sechs Jahren auf einem „[Dreamday](#)“-Seminar mit Prof. Dr. Jörg Knoblauch bewusst. Dort erkannte ich ein Muster: Wenn es zuvor in der Firma mal gehakt hatte, dann lag das oft daran, dass ich über meine Prioritäten im Unklaren war. Die Mitarbeiter konnten also manchmal gar nichts dafür, sondern ich hatte meine Hausaufgaben zu machen.

Ich sehe es als ungeheures Privileg an, mein Unternehmen auf dem Fundament der besten Methoden zu bauen. Natürlich ist das alles kein Spaziergang, aber wir ernten gute Früchte, weil wir uns beim Säen sehr viel Mühe gegeben haben.

