

Glaubenssache: TEMP passt sogar für Kirchengemeinden



Zur Person:
Peter Fleck, Geschäftsführer

Zum Unternehmen:
EURALIS Saaten GmbH
www.euralis.de
Branche: Agrar
Mitarbeiter: 80

Wer von einer Sache überzeugt ist, teilt sie gerne anderen mit. Im Business nennt man das Empfehlungsmarketing, in der Kirche Mission. Seit vielen Jahren arbeite ich mit großem Erfolg mit der TEMP-Methode® in unserem Unternehmen EURALIS, das Saatgut züchtet und an Handelsunternehmen und Genossenschaften vertreibt. Wir haben dank TEMP unseren Einstellungsprozess extrem verbessert, indem wir mehrere Bewerbungsgespräche mit Kandidaten führen und auch den Vorgesetzten beteiligen. Einsteiger erhalten in den sechs Monaten Probezeit vier Feedbackgespräche und müssen am Ende bei einer Schulnote 2 stehen – das klappt eigentlich immer.

Verbesserung ist unser ständiger Begleiter. Den Zyklus der Mitarbeitergespräche haben wir mit 3 pro Jahr klar geregelt. Sie dienen der Zielvereinbarung, Zielverfolgung und Zielkontrolle und werden mit Gehaltsabsprachen verbunden. Derzeit arbeiten wir an einem System kontinuierlicher Kundenbefragung, für die wir auch Kennzahlen definiert haben. Wir wollen wissen, wer uns weiterempfehlen würde, wie zufrieden unsere Kunden wirklich sind und wo unsere Schwächen liegen.

Nun bin ich nicht nur Geschäftsführer, sondern im Ehrenamt auch seit 18 Jahren Kirchengemeinderat der evangelischen Kirchengemeinde in Henstedt-Ulzburg. Weil ich bei unseren Sitzungen und anderen Begegnungen immer wieder von der [TEMP-Methode®](#) geschwärmt hatte, sagten mehrere Leute zu mir: „Peter, es wäre schön, wenn es so einen Entwicklungsleitfaden auch für Kirchengemeinden gäbe.“ Interessanterweise hatte eine Arbeitsgruppe von TEMP schonmal an so einem Leitfaden gearbeitet, und ich konnte das nun in den vergangenen drei Jahren fortsetzen.

Was haben wir konkret gemacht? Nun, wir haben die vier [TEMP-Tableaus](#) an die Gemeindegearbeit angelegt. Und dabei erkannten wir, dass die Aufgaben von ehrenamtlichen Mitarbeitern nur sehr unscharf definiert sind. Die Fleißigen bekommen immer mehr aufgebürdet. Das führte andererseits manchmal zu Frust und sogar zum Ausstieg, weil es den Leuten einfach zu viel wurde. Inzwischen haben wir glasklar festgelegt, wer in welchem Zeitraum wofür zuständig ist. Jeder, der mitmacht, weiß genau, worauf er sich einlässt, und ist so vor Überraschungen geschützt. Das motiviert!

Auch bei der Wertschätzung unserer Mitarbeiter haben wir nachgelegt. Loben ist zu einem wichtigen Thema geworden, zudem eine bessere Verpflegung bei Sitzungen. Das Thema Ordnung im Gemeindehaus haben wir so angepackt, dass eine Arbeitsgruppe Standards festgelegt und zahlreiche Schränke beschriftet hat. Das hilft beim Aufräumen nach einer Veranstaltung ebenso wie bei der Vorbereitung der nächsten.

Die [TEMP-Methode®](#) funktioniert in unserer angepassten Variante vorzüglich in einer Kirchengemeinde. Vielleicht ist es sogar ein Nebeneffekt, dass wir in jüngster Zeit eine erstaunliche Zahl von Kirchengemeinden registrieren. Und eine benachbarte Kirchengemeinde will nun auch damit arbeiten.

