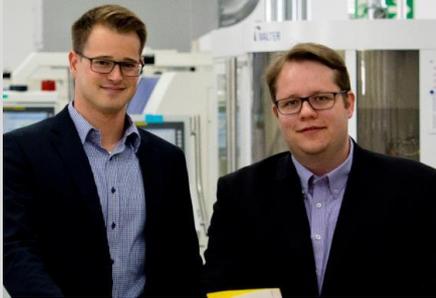


Warum ein „Hidden Champion“ ein Spitzenteam braucht



Zur Person:

Andreas Vratny und Marius Heinemann-Grüder,
beide Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

Hofmann & Vratny OHG

www.vhmv.de

Branche: Werkzeugbau

Mitarbeiter: 110

Viele Jahre war unser Unternehmen ein „Hidden Champion“ – also ein Marktführer, dessen Name kaum einer kennt. Das können sich manche kaum vorstellen: 40 Jahre lang hatten wir nie einen Stand auf einer Fachmesse, 15 Jahre lang hatten wir nicht einmal einen Katalog! Unsere Vollhartmetallfräser (Spezialwerkzeuge, die ähnlich wie ein Bohrer aussehen) sind von derart exzellenter Qualität, dass wir uns um die Nachfrage keine Sorgen machen mussten.

Wir bieten zwar immer noch Spitzenqualität im Premiumbereich, denn unsere Werkzeuge benötigt man für die Anfertigung etwa von hochwertigen Smartphones, Laptops, Turbinenschaufeln, künstlichen Kniegelenken oder in der Luft- und Raumfahrt. Aber die Konkurrenz in Japan und in Deutschland macht natürlich auch Fortschritte, und so müssen wir alles tun, um an der Spitze zu bleiben. Der Schlüssel zu Höchstleistungen sind hervorragende Mitarbeiter. Das ist uns durch die Beschäftigung mit der [TEMP-Methode®](#) und der [ABC-Analyse von Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) glasklar geworden. Wir haben das System konsequent eingesetzt – mit erstaunlichen Ergebnissen.

Leider mussten wir uns dabei von ein paar Mitarbeitern trennen, bei denen klar war, dass sie mit ihrer Haltung nicht zu uns passten. Vom Team wurde das übrigens überwiegend begrüßt, denn viele hatten das Gefühl, die falschen Leute „mitschleppen“ zu müssen. Jetzt lohne es sich wieder, sich für die Firma anzustrengen, hieß es. Schöner war aber die Erfahrung, dass sich C-Mitarbeiter zu A-Mitarbeitern verwandelten. Das gelang dadurch, dass wir ihnen eine andere Stelle innerhalb des Unternehmens anbieten konnten, die sehr viel besser zu ihnen passt. Es ist begeisternd zu beobachten, wie diese Leute an der richtigen Position regelrecht aufblühen.

Neulich kam ein Mann in unsere Firma, der uns vor drei Jahren das letzte Mal besucht hatte. Ihm fielen die Unterschiede sofort auf: Der Spirit in unserem Team hat sich extrem verbessert. Ich schätze, dass 90 Prozent unserer Mitarbeiter morgens mit einem Lachen in die Firma kommen. Es macht ihnen einfach Spaß, sich bei uns engagiert einzusetzen, auch wenn die Belastung an manchen Tagen ganz schön hoch ist.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit haben wir neu aufgestellt und unsere Außendarstellung völlig verändert. Heute pflegen wir Partnerschaften mit Schulen und Vereinen, bieten Bewerbertrainings an, veranstalten einen Tag der offenen Tür und spendieren auch mal einen 3-D-Drucker an eine Schule, um Schülern die fantastischen Möglichkeiten moderner Technik vor Augen zu führen.

Im laufenden Jahr werden wir [Büro-Kaizen®](#) einführen, um unsere Selbstorganisation als Unternehmen schlanker und effektiver zu machen. Außerdem unterziehen wir uns alle zwei bis drei Monate einer [TEMP-Bewertung](#), um zu prüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind. Ein Schlüssel dazu ist, den Bewertungsbogen von mehreren Mitarbeitern ausfüllen zu lassen. Das verhindert, die aktuelle Situation beispielsweise nur durch die „Chefbrille“ zu sehen.

