

Wie Führungskräfte mehr Führungskompetenz bekommen

**Zur Person:**

Dirk Wingenter (40), Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

Rowa® Automatisierungssysteme von Care|Fusion

www.rowa.de

Branche: Technologie

Mitarbeiter: 400

Hinter uns liegt eine extrem herausfordernde Zeit. Wir sind in vier Jahren um mehr als 100 Mitarbeiter gewachsen und beschäftigen jetzt 400 Leute – bei einem Jahresumsatz von 74 Millionen Euro. Unsere aus einem Familienbetrieb entstandene GmbH ist seit zwei Jahren in ein börsennotiertes US-Unternehmen integriert. Dieser Wandel fordert jeden im Team heraus, besonders aber die Führungsmannschaft. Mit Hilfe der [TEMP-Methode®](#) haben wir in diesen Monaten nicht nur den Überblick behalten. Wir arbeiten heute zielgerichteter denn je.

Das Unternehmen Rowa gehört zum CareFusion-Konzern. Wir sind Spezialisten für das Medikationsmanagement. Konkret bedeutet das, dass wir vor allem Apotheken und Krankenhäusern helfen, die ineffiziente Lagerung von Tabletten, Salben und anderen Medikamenten in ausladenden Schränken abzuschaffen. Durch unser System kommt das gewünschte Heilmittel auf Knopfdruck an Kundentheke oder Ausgabeschalter. Das geht nicht nur sehr viel schneller, es ermöglicht auch eine viel bessere Auslastung des Lagerraums, weil die Elektronik die richtigen Schachteln auch dann findet, wenn sie nicht streng geordnet sind.

In allen Unternehmen gibt es die Tendenz, solche Menschen in Führungspositionen zu setzen, die fachlich am besten sind. Diese Menschen haben aber nicht automatisch Führungskompetenzen. Deshalb haben wir mit Hilfe von [tempus-Consulting®](#) viele unserer Leute speziell geschult – mit hervorragendem Erfolg. Die eingesetzten Coaches haben uns gleichzeitig Informationen über Stimmungen, Trends und unterschwellige Probleme im Unternehmen gegeben. Darauf konnten wir zeitnah reagieren. Über eine klassische Führungsstruktur, die lediglich auf das Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter aufbaut, hätten wir das nie geschafft.

Was wir beim Einstieg in die [TEMP-Methode®](#) besonders schätzten, war die klare Struktur. Keine schwammigen Erfolgsversprechen, sondern eine konsequente Analyse anhand der vier Tableaus (Teamchef, Erwartungen des Kunden, Mitarbeiter, Prozesse). Auch wenn wir an ein paar Punkten die Tableaus für uns variieren mussten, ist es immer eine ungeheure Erleichterung, an einer Vorgabe zu arbeiten, anstatt mit einem leeren weißen Blatt Papier zu beginnen. Von dieser Systematik haben wir stark profitiert.

Im Rückblick muss ich sagen: Hätten wir mit den TEMP-Schulungen zwei, drei Jahre früher angefangen, wir hätten es in einigen Wandlungsprozessen viel leichter gehabt. Heute hilft uns die Methode, unser neues Arbeiten als Teil eines Konzerns zu konsolidieren. Die Märkte sind sehr komplex geworden – in China müssen wir anders agieren als in Deutschland, im Mittleren Osten anders als in den USA. Da nutzt es uns, dass wir in diesem globalen Wandel unser Unternehmen behutsam und mit einem erstklassig funktionierenden System weiter entwickeln können.

