

kb+ Coaching

Veränderung zum Geld-zurück-Tarif

11.01.2025 · Von [Silvia Lulei](#) · 4 min Lesedauer · 

Angeleitet von einem Coach, bewegen sich manche Dinge in einem Unternehmen schneller. Zu teuer? Nicht unbedingt: Der Staat fördert Coaching für kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 80 Prozent. Das Autohaus Lacher steigerte so seine Attraktivität als Arbeitgeber.



Das Autohaus Lacher betreibt zwei Filialen in der Oberpfalz und will als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.

(Bild: Autohaus Lacher)

Oft spürt man einfach, dass es im Unternehmen nicht rund läuft. Mitarbeiter sind genervt, man müht sich mit komplizierten Prozessschritten ab, die Softwareprogramme sind alles

andere als miteinander vernetzt etc. In so einer Situation hilft oft ein neutraler Blick von außen – beispielsweise in Form eines Unternehmensberaters. Doch viele zucken dann zurück, weil sie hohe Kosten vermuten und scheuen. Für kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern gibt es das sogenannte INQA-Coaching, ein Beratungsprogramm, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert wird. Damit werden bis zu 80 Prozent der Beratungskosten erstattet. Das Autohaus Lacher, VW-Partner in der Oberpfalz mit Filialen in Nittenau und Neunburg v. Wald, hat das Programm in sechs Monaten durchgezogen – mit einer beeindruckenden Bilanz an Ergebnissen.

Verkaufsleiter Matthias Kerscher, der in absehbarer Zeit die Geschäftsführung des Autohauses übernehmen soll, war in erster Linie daran gelegen, das Autohaus als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Denn er tut sich schwer, gut ausgebildetes Fachpersonal zu finden. Sehr wahrscheinlich haben sich Geschäftsleitung und Mitarbeiter im Lauf der Jahre an viele Strukturen und Regeln gewöhnt, die aber heute nicht mehr signalisieren, dass das Autohaus Lacher ein attraktiver Arbeitgeber ist. Beispielsweise die Samstagsarbeit: Seit dem INQA-Coaching gibt es die nicht mehr und die Servicemitarbeiter haben das komplette Wochenende frei; eine Neuerung, die sofort bei allen auf Begeisterung stieß.



Das Lab-Team im Autohaus Lacher mit Verkäufer Thomas Schmidbauer (3. v. r.) und INQA-Coach Patrick Heun (links).

(Bild: Autohaus Lacher)

Die Abkürzung INQA bedeutet „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ und nimmt die vier Themenfelder Führung, Diversity, Gesundheit und Kompetenz in den Fokus. Eine zentrale Rolle spielen dabei jeweils digitale Aspekte. Wer unter diesen Gesichtspunkten sein Unternehmen unter die Lupe nehmen möchte, kann das nur mit einem eigens dafür zertifizierten Coach tun. Im Fall des Autohauses Lacher war Patrick Heun der INQA-Coach, der in der Kfz-Branche als Berater für das Thema Gebrauchtwagenprozesse bekannt ist.

Heun stellte zunächst ein sogenanntes Lab-Team zusammen, in dem jede Abteilung des Autohauses mit mindestens einer Person repräsentiert ist. Im Autohaus Lacher sind das sechs Personen aus Verkauf, Service, Teilebereich, Marketing und Geschäftsführung, die jeweils in

ihren Teams Themen sammeln, die im Rahmen des Coachings bearbeitet werden sollten. Dabei kam eine Liste zusammen, deren Länge nicht nur Geschäftsführer Nikolaus Gallus und Verkaufsleiter Kerscher überraschte. Aber beide zeigten sich offen für alle Punkte, lernten das Engagement des Lab-Teams zu schätzen und brachten selbst Vorschläge ein. Marketingleiter Ralf Strunz aus dem Autohaus und Coach Patrick Heun behielten den roten Faden im Auge und steuerten über das Projekttool Trello die Zusammenarbeit.

Ein Thema, das Kerscher und Gallus sehr am Herzen lag, war, eine Software für das Personalmanagement zu finden. Ein Schwachpunkt im Unternehmen war, den Personalbestand so erfassen zu können, dass sich daraus leicht der Personalbedarf ermitteln lässt. Das erleichtert die mittel- und langfristige HR-Planung; denn so lässt sich rechtzeitig der Wissenstransfer steuern, wenn ein Mitarbeiter in den Ruhestand geht. Das Autohaus Lacher hat eine sehr loyale Belegschaft ohne große Fluktuation. Umso heftiger trifft es eine Abteilung, wenn ein Kollege mit jahrzehntelang erworbenem Wissen und großem Erfahrungsschatz das Unternehmen verlässt. Bis zu einem gewissen Grad lässt sich dieser Verlust über geeignete Softwareanwendungen auffangen.

Ebenfalls auf das Thema Digitalisierung zahlt die Ausstattung mit neuer EDV-Hardware ein. Das Autohaus Lacher hat eine Glasfaserleitung verlegen lassen, für WLAN in der Werkstatt gesorgt und rüstet die Auszubildenden mit iPads aus. Für einen zeitgemäßen Arbeitsplatz im Servicebereich sei das genauso wichtig wie eine eigene Azubi-Bühne in der Werkstatt oder Lehrlingsprojekte, meint Geschäftsführer Gallus.

Weitere Punkte, die die Mitglieder des Lab-Teams zusammentrugen, waren beispielsweise eine einheitliche Betriebskleidung, das Kununu-Profil des Autohauses zu überarbeiten, die Sponsoringaktivitäten öffentlich zu machen, den Messeauftritt zu modernisieren und eine Teamveranstaltung zu organisieren. Verkaufsleiter Kerscher war die zeitgemäße Entlohnung mit Benefits für die Mitarbeiter ein großes Anliegen. Darüber hinaus setzte er sich für eine klare Regelung zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld ein und kann jetzt eine betriebliche Altersvorsorge anbieten. „Damit steigern wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber für neue Bewerber. Aber ich spüre auch jetzt schon, dass die Stimmung im Haus gut ist“, sagte der Verkaufsleiter als Fazit nach einem halben Jahr INQA-Coaching.

Für das Lab-Team im Autohaus Lacher hat sich das strukturierte Vorgehen mit regelmäßigen Terminen ausgezahlt. Wertvoll waren auch die Impulse durch den INQA-Coach Patrick Heun. Das Lab-Team im Autohaus Lacher will sich künftig quartalsweise treffen, um Anregungen

aus dem Mitarbeiterkreis zu diskutieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. So haben die Mitarbeiter des Autohauses die Sicherheit, dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Die Unternehmensleitung wiederum fühlt sich unterstützt von dem Lab-Team. Themen, die sonst gerne mal auf später vertagt wurden, weil Wichtigeres zu entscheiden war, werden jetzt im Team angegangen – mit klaren Verantwortlichkeiten, die bei den Lab-Team-Meetings verbindlich festgelegt werden.

INFO

INQA-Coaching: Schritt für Schritt

- 1. Prüfen, ob das Unternehmen förderfähig ist:** Die Voraussetzungen dafür sind, dass das Unternehmen seit mindestens zwei Jahren besteht, Firmensitz und Arbeitsstätte in Deutschland liegen und der Jahresumsatz 50 Mio. Euro nicht überschreitet.
- 2. INQA-Erstberatung in einer INQA-Beratungsstelle:** Dort werden die Fördervoraussetzungen und der konkrete Beratungsbedarf geklärt. Sind alle Bedingungen erfüllt, erhält das Unternehmen einen INQA-Coaching-Scheck.
- 3. INQA-Coaching im Betrieb:** Das INQA-Coaching wird nur von zertifizierten INQA-Coaches durchgeführt. Auf www.inqa.de ist eine Coaching-Karte mit qualifizierten Coaches zu finden. Das Coaching selbst kann bis zu sieben Monate dauern.
- 4. Abschlussgespräch:** Drei bis sechs Monate nach Ende des INQA-Coachings findet ein Abschlussgespräch mit der INQA-Beratungsstelle statt. Dort werden die Ergebnisse des Coachings ausgewertet.

(ID:50253485)

Jetzt Newsletter abonnieren

Verpassen Sie nicht unsere besten Inhalte

Geschäftliche E-Mail

Mit Klick auf „Newsletter abonnieren“ erkläre ich mich mit der Verarbeitung und Nutzung meiner Daten gemäß **Einwilligungserklärung (bitte aufklappen für Details)** einverstanden und akzeptiere die Nutzungsbedingungen. Weitere Informationen finde ich in unserer Datenschutzerklärung.

Aufklappen für Details zu Ihrer Einwilligung