

Die Ideen aller nutzen

Unsichere Zeiten erfordern innovatives Denken. Gerade die inneren Werte verhelfen dem Labor, positive Signale nach außen zu senden. Vier erfolgreiche Unternehmer gewähren einen Einblick in ihre Laborstruktur.

▶ Natascha Brand

Ziele setzen, Geld investieren und Wachstum generieren in einem Markt, der neben den konjunkturellen Schwankungen zusätzlich den gesundheitspolitischen Einschränkungen unterliegt, ist keine leichte Aufgabe. Ein Vorgang, der insbesondere kleinen Labors schwer fällt, weil es oft an der nötigen Strukturierung mangelt. Auf den folgenden Seiten präsentieren wir Ihnen vier innovative Unternehmer, die auf Grund ihrer besonderen Laborstrukturen bereits lange Zeit erfolgreich am Markt agieren und sich dank ihrer Innovationskraft eine stabile Basis erwirtschaften konnten, um weiterhin auf Expansionskurs zu gehen.

Von den Großen lernen

Die letzte offizielle betriebswirtschaftliche Erhebung des VDZI vom Jahre 2000 besagt, dass sich bei einer Beteiligung von 447 West- und 73 Ostbetrieben im Westen ca. 35 Prozent und im Osten ca. 50 Prozent eine Beschäftigungszahl von fünf bis neun Mitarbeitern aufweisen. Danach folgen in den alten Bundesländern Betriebsgrößen von 10 bis 14 Beschäftigten (ca. 20 Prozent) und Betriebe, die kleiner sind als fünf Mitarbeiter mit ca. 19 Prozent. In den neuen Bundesländern schlagen Labore, die 10 bis 14 Mitarbeiter beschäftigen mit ca. 22 Prozent zu Buche, gefolgt von den Kleinlaboren unter fünf Beschäftigten, mit ca. 12 Prozent. Die restlichen befragten Betriebe beschäftigen 20 Mitarbeiter und mehr, wobei auffällt, dass mehr größere Betriebe in den alten Bundesländern als in den neuen Bundesländern ansässig sind. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Beschäftigungszahl von 11,3 Mitarbeitern für Voll- oder Teilzeitbeschäftigte in den alten Bundesländern, während die Labors im Osten der Republik durchschnittlich 10,2

Mitarbeiter in Lohn und Brot stellen, mit sinkender Tendenz. Diese Zahlen zeigen zwar, dass der große Anteil der Labors eher kleiner ist als die vorgestellten, doch Ideen, die größere Labore erfolgreich umgesetzt haben, können auch in abgewandelter Form für das kleinere Labor nützlich sein.

Neben einer betriebswirtschaftlichen Analyse, die dem Labor eine stabile Basis vorgibt, existieren weitere Kriterien, die die Struktur eines Labors und dessen Erfolg maßgeblich prägen. Dazu gehören unter anderem die Mitarbeiter, deren Motivation und Qualifikation, die Arbeitsmethodik, ein Qualitätsmanagement und die Labororganisation.

Die Gruppe als leistungsstarke Einheit

Die Unterteilung in Abteilungen ist nichts Neues und hat sich bereits seit vielen Jahren als rationelle und wirtschaftliche Arbeitsweise in zahlreichen Labors bewährt. Neu ist jedoch, diese Abteilungen nicht nach Art der Technik, sondern im Hinblick auf Kundenorientierung einzuteilen. Diese so genannten Kundenteams, wie sie im Labor von Alfred Schiller, Unternehmer aus Salzgitter, existieren, konzentrieren sich ausschließlich auf ihre Kunden, kennen deren Arbeitsweise und Wünsche. Das schafft mehr Verbundenheit, eine persönliche Beziehung und mehr Nähe zum Kunden, wichtige Aspekte insbesondere bei Labors mit zahlreichen unterschiedlichen Kunden.

Fortbildung ist ein fester Bestandteil eines innovativen Laborkonzeptes. Sowohl technische als auch betriebswirtschaftliche Kurse gehören mittlerweile zum Alltag eines Zahn-technikers. Die Herausforderung besteht darin, alle Mitarbeiter auf demselben Wissensstand zu bringen, sie dann jedoch unterschiedlich je nach Neigung und Motivation individuell zu fördern.