

wie dies bei Mittelständlern vom Führungspersonal oft unausgesprochen erwartet wird: rund um die Uhr. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie zugleich registrieren: Unter meiner 60- oder gar 70-Stunden-Woche leidet meine Lebensqualität.

Die Folge: Die Nachwuchskräfte denken irgendwann über einen Arbeitgeberwechsel nach. Oder sie „unterwerfen“ sich der Unternehmenskultur, weil sie merken: Dann lebe ich stressfreier. Das heißt: Von ihnen gehen keine Veränderungsimpulse mehr aus.

Die (Führungs-)Kultur muss sich entwickeln

In unserem Unternehmen besteht auf der strukturellen und der kulturellen Ebene ein Entwicklungsbedarf. Das haben inzwischen viele Mittelständler erkannt – auch weil sie zunehmend die Auswirkungen des Fachkräftemangels spüren. Hinzu kommt: Sie haben inzwischen oft eine Größe erreicht, in der es nicht mehr genügt, flexibel auf Marktanforderungen zu reagieren; des Weiteren, bei der es nicht mehr dem Belieben der einzelnen Führungskräfte



© jeremias münchen - Fotolia.com

Nachwuchskräfte gezielt fördern

überlassen werden kann, wie sie ihre Mitarbeiter führen. Es muss sich eine einheitliche Führungskultur entwickeln – und zwar eine Führungskultur, in der Nachwuchskräfte gehört und gezielt gefördert werden. Sonst stagniert das System.

Erkannt haben das viele Mittelständler, weshalb sie mehr in die Organisations- und Personalentwicklung investieren. Dabei kämpfen jedoch gerade kleinere Mittelständler oft mit dem Problem: Sie haben keine Experten in Sachen Personal- und Organisationsentwicklung in ihren Reihen.

Passgenaue Lösungen für den Mittelstand

Entsprechend hilflos sind sie oft, wenn sie vor der Frage stehen: Wie können wir

die (Führungs-)Kultur in unserer Organisation wie gewünscht entwickeln und zugleich unsere typischen Stärken als Mittelständler bewahren?

Eine Standardantwort auf diese Frage gibt es nicht – auch weil die Mittelständler aufgrund ihrer Historie teilweise verschiedene Stärken haben. Klar ist jedoch: Die Lösungen dürfen keine abgespeckten Varianten der Personal- und Organisationsentwicklungsprogramme der Konzerne sein. Denn diese berücksichtigen die Spezifika des Mittelstands nicht.

Der Autor

Hubert Hölzl ist Inhaber des auf den Mittelstand spezialisierten Trainings- und Beratungsunternehmens Hölzl & Partner.

Info und Kontakt:

www.fuehrungstrainer.net



confare

Bewegende Industriethemen 2012

Am fünften Industriekongress am 22. Mai 2012 in Linz treffen sich wieder hunderte Entscheidungsträger, um darüber zu referieren und zu diskutieren wie die speziellen Herausforderungen der Branche künftig am besten zu bewältigen sind.

Beim Industriekongress, organisiert von confare, trifft sich jedes Jahr die Vorstandsriege der österreichischen Industrie. Dazu zählen u. a. Oberösterreichs Landeshauptmann Josef Pühringer, Ludwig Scharinger, Stefan Pierer oder die Vorstände von Umdasch, Novomatic, HTI, Polytec, Constantia Packaging, AT&S, um nur einige zu nennen.

In Zeiten von Schulden- und Finanzkrise, hohen Energiepreisen, drohenden Steuerbelastungen etc. war es besonders schwierig, vorrangige Industrie-Themen herauszuarbeiten – zu vielfältig sind die kommenden Herausforderungen. Um auch heuer wieder für ein praxisnahes, nützliches und spannendes Kongress-Programm zu sorgen, hat Confare-Geschäftsführer Alexander Ghezze gemeinsam mit a3ECO im Vorfeld des heurigen Kongresses eigens einen Industriebeirat gegründet, um die wirklich brennenden Industrie-Themen zu erörtern, zu fokussieren und für den Kongress auf den (Programm)-Punkt zu bringen. Zum Fachbeirat gehören der frühere Frauenthal-Vorstandsvorsitzende und jetzige geschäftsführende Gesellschafter der Eolos GmbH Winfried Braumann, Lisa Dyk, Geschäftsführerin der Ersten Raabser, Josef Hackl, Geschäftsführer von Gruber & Kaja High Tech Metals, David John Kelly, Geschäftsführer der regelmäßig als einer der besten Arbeitgeber ausgezeichneten



© christiane2 - Fotolia.com

Worthington Cylinders, Markus Oman, Geschäftsführer der O.P.P. Beratung, Franz Renkin, Verlagsleiter des a3Wirtschaftsverlags sowie Richard Schenz, Vizepräsident der Wirtschaftskammer Österreich, und Manfred Winkler, Präsident des Zentralverbandes Industrieller Baustoffhersteller.

Die herausgearbeiteten Themen in Kürze: Herausforderung Innovationen, Ressourceneffizienz und Rohstoffverknappung, Fachkräftemangel und Mitarbeiterführung, Finanzierungs- und Liquiditätsdruck sowie die Challenge der Vermarktung von Produktneuheiten. Dazu sprechen am 5. Industriekongress namhafte Experten und Industriegrößen. Als Keynote Speaker konnte Wolfgang

Grupp gewonnen werden. Er ist nicht nur durch seine provokanten Thesen bekannt, die er bei seinen zahlreichen Fernsehauftritten wortreich zusammenfasst, sondern vor allem durch seinen Erfolg in der Textilbranche mit Produktion ausschließlich in Europa. Lean Management erscheint gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als Allheilmittel. Lean-Papst Lars Vollmer wird in seinem Vortrag darauf eingehen, das Lean nicht bedeutet, „zu kündi-

gen was geht“. Weitere Infos und Details unter www.confare.at.