SEPTEMBER/OKTOBER 2020
7. JAHRGANG • 7,50 €

Unternehmertum Südwestfalen

Das regionale Fachmagazin für Unternehmertum, Wirtschaft & Wissenschaft

DOSSIER
OFFICE KULTUR

MENSCHEN

ZU TISCH MIT ... TOBIAS METTEN

KÖPFE DER WIRTSCHAFT: VOLKER RUFF

LENA FRIEDRICH: ÜBER DEN MUT, SICH EINE AUSZEIT ZU NEHMEN

MEHRWERTE

UNTERNEHMERSEIN: ZWISCHEN FREIHEIT UND VERANTWORTUNG

5 TIPPS IN 5 MINUTEN: VORSTELLUNGSGESPRÄCH

SERIE ZUM THEMA FÜHRUNG: FÜHRUNG IN KONFLIKTSITUATIONEN

TITELPORTRÄT

SYSSCON: 2021 WIRD EINE WEITERE HERAUSFORDERUNG FÜR DEN MITTELSTAND

Alexander Reichmann ist Gründer und Geschäftsführer der sysscon Unternehmensberatungs-gesellschaft mbH.

Anzeige

EHRLICH · TRANSPARENT · GARANTIERT

Erfahren Sie mehr
auf unserer Website.

NEUE UNTERNEHMENS-VIDEOS
MENSCHEN I MASCHINEN I PRODUKTE

seit 1902 BasseDruck.

Leimstraße 54 - 58 · 58135 Hagen · +49 (0) 2331 48 08-0 · **www.bassedruck.de**

Freiheit, aber auch Verantwortung

Reichtum, Freizeit, teurer Urlaub? Was es wirklich bedeutet, Unternehmer zu sein

Es gab sicherlich schon bessere Zeiten, Unternehmer zu sein. Die Herausforderungen des Jahres 2020 sind für viele Unternehmer besondere Herausforderungen, auch für diejenigen, die handwerklich keine unternehmerischen Fehler gemacht haben. Teilweise sind sogar gute Geschäftsmodelle und florierende Unternehmenskonzepte von Corona weggefegt worden. Aber: Auch das ist das Los eines Unternehmers. Die Medaille hat – in der Regel – zwei Seiten: Freiheit, aber auch Verantwortung und ein gewisses Restrisiko. Über dieses Spannungsfeld berichten wir in unserem aktuellen Titelthema. Hier erzählen vier gestandene Unternehmer aus Südwestfalen, warum sie es trotz der immensen Herausforderungen lieben, Unternehmer zu sein. Und das auch, obwohl das öffentliche Ansehen dieses Berufsstands in den letzten Jahren weiter gelitten hat. Vielfach herrscht immer noch die Meinung vor, das Unternehmer einfach nur reich seien und Mitarbeiter herumkommandieren. Welche Leistung, welche Herausforderungen, Sorgen, Probleme und welcher Verzicht aber dahintersteckt, sehen nur die wenigsten. Den ausführlichen Artikel „Unternehmersein – zwischen Freiheit und Verantwortung“ lesen Sie ab Seite 20.

In diesen Kontext passt auch die besondere Geschichte von Lena Friedrich, die mir persönlich großen Respekt abverlangt. Lena Friedrich war als Geschäftsführerin bei einem mittelständischen Unternehmen in Meinerzhagen tätig, als sie merkte, dass der Druck und der Stress ein nicht mehr gesundes Level erreichten. Sie handelte konsequent und nahm den Druck raus, trat als Geschäftsführerin zurück und nahm sich eine Auszeit. Ein harter, aber ehrlicher Schritt. Wie es zu dieser Entwicklung kam und wie sie wieder ins Unternehmen zurückkehrte, erfahren Sie in unserem Artikel „Cut & Comeback“ ab Seite 33.

Zur Unternehmerin gewachsen ist in den letzten zwölf Monaten Carolin Flender, die im vergangenen Jahr beim Unternehmerpreis Südwestfalen den ersten Platz in der Kategorie „Gründer/in“ belegte. Der Hauptpreis: Ein zwölfmonatiges Mentorenprogramm mit sechs hochkarätigen Mentoren. Was Flender während des Mentorings alles erlebt hat, fassen wir in unserem Rückblick auf den Seiten 42-45 zusammen.

Und nun wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen und reichlich Inspirationen für erfolgreiches Unternehmertum.

Torben K. Feil
Herausgeber

IWANOWSKI
KÄLTE-KLIMA-LÜFTUNG

50 Jahre Fachkompetenz für Kälte- und Klimatechnik

Ob Industrie oder Gewerbe. Ob Raum oder Gebäude. Wir realisieren Klimakonzepte exakt auf die individuellen Anforderungen unserer Kunden zugeschnitten.

Iwanowski GmbH
Ludwigstraße 5 · 58638 Iserlohn
Tel.: 02371 / 50001
www.iwanowski-gmbh.de
info@iwanowski-gmbh.de

AUFTAKT

06 **Bild des Monats**
Himmelstropfen

08 **Gründernetzwerk Südwestfalen**
Neuigkeiten aus dem Gründernetzwerk: Gründerstories, Tipps und Informationen für Gründer

10 **Nachrichten**
Meldungen und Veranstaltungstipps aus der heimischen Wirtschaft

12 **Köpfe der Wirtschaft**
Volker Ruff

13 **Pro & Contra**
Bewerber einstellen, die nicht zur Unternehmenskultur passen: Ja oder Nein?

14 **Frage des Monats**
Welche Faktoren sind bei der Wahl unterstützender Tools für die Personalarbeit wichtig?

15 **Das würde ich heute anders machen**
Gründer Phil Sell: Wichtige Erkenntnisse aus dem Scheitern eines Start-ups

TITELPORTRÄT

16 **Sysscon GmbH**
Das Jahr 2020 ist Prüfstein für viele unternehmensrelevante Themen. sysscon-Geschäftsführer Alexander Reichmann zieht im Interview ein persönliches Resümee auf ein in jeder Hinsicht außergewöhnliches Wirtschaftsjahr

TITELTHEMA

20 **Unternehmer sein**
Zwischen Verantwortung und Freiheit: Der Berufsstand des Unternehmers hat bei vielen Menschen eher ein negatives Image und ist geprägt von Vorurteilen. Darüber, was es wirklich bedeutet, Unternehmer zu sein, sprechen vier Unternehmer aus Südwestfalen

WIRTSCHAFT IN SÜDWESTFALEN

28 **CONZE Informatik GmbH**
Vistrax: Mit Einsatz eines digitalen Besucherbuchs wird das Erfassen von Kunden-, Gäste- und Besucherdaten zum effizienten Digitalisierungsschub

30 **Bensberg Wohnen**
In nunmehr fünfter Generation verbindet die Unternehmerfamilie Bensberg Wohnträume mit ökologischem Design und traditionellem Handwerk

31 **Ango Reha-Technik**
Lifte für mehr Lebensqualität: Das Sunderner Unternehmen Ango Reha-Technik feiert 25-jähriges Bestehen

32 **Lena Friedrich: Cut & Comeback**
Lena Friedrich ging einen ungewöhnlichen Weg: Als der Geschäftsführerin eines Mittelständlers der Druck und der Stresspegel zu viel wurden, benötigte sie eine berufliche Auszeit – und kam gestärkt zurück

16

Sysscon GmbH

Alexander Reichmanns Resümee auf ein außergewöhnliches Wirtschaftsjahr

20

Zwischen Verantwortung und Freiheit

Was bedeutet es eigentlich, Unternehmer zu sein?

36 **hp-polytechnik oHG**
Bodenständig und modern: Das Iserlohner Unternehmen hp-polytechnik feiert in diesem Jahr sein 25-jähriges Jubiläum

38 **GfW Iserlohn**
Wie sieht Iserlohn in 20 Jahren aus? Was verändert sich bis dahin und wie werden die Iserlohner wohnen? Diesen Fragen widmet sich das Projekt „Digitaler Wissenscampus“

40 **Interview mit Dr. Wolfgang Fink**
Warum in turbulenten Zeiten auch der Einstieg eines Investors nicht immer die schlechtere Alternative ist, erläutert M&A-Experte Dr. Wolfgang Fink im Interview

42 **Gründer-Reportage**
Fazit und Abschluss des Mentorenprogramms: Ein Jahr lang wurde Gründerin Carolin Flender von einem sechsköpfigen Mentoren-Team begleitet. Wir blicken zurück auf zwölf spannende Monate

46 **streamUP**
Noch bis zum 31. Oktober bewerben: Das Programm „streamUP“ fördert Mobilitäts-Visionäre und regionalen Wandel

48 **Stadtwerke Arnsberg**
Photovoltaik: Mit dem neuen Modell der Stadtwerke Arnsberg können Privat- und Gewerbekunden ganz einfach eine PV-Anlage installieren

50 **ALS Allgemeine Land- und Seespedition GmbH**
Während der Corona-Krise bewies sich das Arnsberger Unternehmen als flexibler Spediteur für wichtige medizinische Geräte – und zwar weltweit

32

Lena Friedrich

Die Geschäftsführerin brauchte eine Auszeit – und kam gestärkt zurück

52

Dossier Office-Kultur

Der Wandel der Arbeitswelt

DOSSIER OFFICE-KULTUR

52 **Die Arbeitswelt im Wandel**
56 **StoreR: Partner für zeitgemäße Arbeitsplätze**
58 **5 Trends: Wie die Corona-Krise das Arbeiten verändert**
60 **raumideen: Viel mehr als ein klassisches Möbelgeschäft**
62 **Wie sich die Unternehmenskultur verändert**
66 **Die Krise als Digitalisierungs-beschleuniger**
67 **bmd Siegen: Mobiles Arbeiten erfordert mobilen Datenzugriff**
68 **Case Study – Office Kultur bei Schlüter-Systems**
70 **New Work braucht New Skills**
72 **Der Konferenzraum als Visitenkarte**
74 **Die coolsten Büros der Welt: Booking.com**

WISSENSWERT

76 **5 Tipps in 5 Minuten**
Vorstellungsgespräch

78 **Personalstrategie**
Corona stellt die Unternehmen in der Mitarbeiterfindung und -bindung vor erschwerte Herausforderungen

79 **Berater-Lexikon**
Jahresabschluss & Co. in Corona-Zeiten

80 **Kurz & Gut**
In aller Kürze: Wissen und Anregungen für Unternehmer

82 **Regionalmarketing**
Infos und Tipps rund um das Regionalmarketing für Südwestfalen

84 **Design als Werttreiber**
Gutes Design ist nachweislich ein Erfolgsfaktor

85 **Diversity-Management**
Arbeiten in kultureller Vielfalt: Erfolg durch Diversity

86 **Serie zum Thema Führung**
Teil 5: Führung in Konfliktsituationen

88

Zu Tisch mit…

Wir sprachen mit Tobias Metten über die Corona-Krise im Kontext der Fleischindustrie

ZU TISCH MIT…

88 **Tobias Metten**
Kaum eine Branche stand in den vergangenen Monaten so in der öffentlichen Kritik wie die Fleischindustrie. Tobias Metten, Geschäftsführer der Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG aus Finnentrop, hat uns erzählt, wie sich die Corona-Krise auf den Betrieb auswirkt und wie er die Zukunft der Branche einschätzt

RUBRIKEN

03 **Editorial**
04 **Inhaltsverzeichnis**
90 **Impressum / Kolumne**

WAHLCOM
Kommunikation & Sicherheit

Zutritt steuern. Smart und flexibel.

Elektronische Schließanlagen

Smarte Zutrittskontrolle

Alarmanlagen

Brandmeldeanlagen

Videoüberwachung

WAHLCOM GmbH
Kommunikation & Sicherheit
Hauptstraße 53
58675 Hemer
Telefon: 02372 / 55 25 9-0
info@wahlcom.de

www.intelligent-schliessen.de
www.wahlcom.de

Es soll ein ruhiger Ort zum Entspannen und Nachdenken sein; und ein Ort, an dem man vor allem die Natur entdecken kann. Das neugebaute Wahrzeichen „Himmelstropfen" befindet sich am äußersten Zipfel des Hochsauerlandkreises, wo Nordrhein-Westfalen auf das hessiche Upland trifft. Am höchsten Punkt eines Hügels bei Medebach gelegen, wurde dieser Aussichtspunkt mit drei kleinen Pavillons wurde am 22. Mai anlässlich des Internationalen Tages der biologischen Vielfalt im Ortsteil Referinghausen errichtet. Passend zum diesjährigen Motto der Vereinten Nationen „Unsere Lösungen liegen in der Natur" können Besucher von den Himmelstropfen aus das ländliche Panorama genießen. Der für das Projekt ausgewählte Ort befindet sich im Hochsauerland entlang der Heidenstraße, einer über 1000 Jahre alten Handelsroute zwischen Leipzig und Köln, die auch Teil des Pilgerwegs nach Santiago de Compostela in Spanien war. Architekt der Himmelstropfen ist Christoph Hesse, der in Referinghausen aufwuchs und mit seinem Architekturbüro in Korbach ansässig ist und dessen Projekte bereits mehrfach international ausgestellt wurden. Die Idee hinter dem Aussichtspunkt ist es, den Besucher über Biodiversität zu informieren, ihn aber auch gleichzeitig diese bewusst erleben zu lassen. Zusammen mit der Gemeinde Referinghausen wurden verschiedene regionale Pflanzen, Gräser und Blumen um die Betonstahlmatten gepflanzt, die in den kommenden Jahren an ihnen hochwachsen und die Gitter vollständig bedecken sollen. Somit entstehen natürliche Wände, die die Artenvielfalt betonen und als Ruheort für Besucher dienen sollen.

Text: Jana Wehmann **Foto:** Christoph Hesse

DEM HIMMEL SO NAH

GRÜNDER DES MONATS

NAME
Knowbody

IDEE
Sexualkunde-App für den Unterricht

WER
Carolin Strehmel und Vanessa Meyer

WOHER
Lüdenscheid

Mit Knowbody entwickeln Carolin Strehmel, Vanessa Meyer und Fabian Diga eine Sexualkunde-App, die für den Unterricht an weiterführenden Schulen in Deutschland geeignet ist. Die App soll Schülern verlässliche und wissenschaftlich aktuelle Informationen zur Sexualität und allen im Lehrplan verankerten Themenbereichen, wie Verhütung, Beziehungen oder Körperbild, bereitstellen. Durch die kreative Aufarbeitung der Lerninhalte werden junge Schüler dazu angeregt, sich über ein ihnen vertrautes Medium zum Thema Sexualität zu informieren. „So möchten wir sicherstellen, dass Jugendliche in Deutschland verantwortungsbewusste Entscheidungen in Bezug auf ihre Sexualität treffen können", sagt das Gründer-Team. Zusammen mit einem breiten Experten-Netzwerk haben die Gründer bereits ein inhaltliches Konzept und das Design der App erstellt. Durch die Aufnahme in den dritten Batch des Media Innovation Fellowships der Landesanstalt für Medien NRW erhalten sie nun Fördermittel zur Entwicklung eines Prototyps, der im kommenden Jahr an Pilotschulen getestet werden soll.

WARUM UNTERNEHMERTUM?

Carolin Strehmel & Vanessa Meyer: „Unternehmertum bedeutet für uns, Probleme zu erkennen und nicht darauf zu warten, dass irgendjemand sie lösen wird. Mit unserer App können wir die vorherrschenden Defizite der schulischen Sexualaufklärung beseitigen."

JETZT ERSCHIENEN: DER GRÜNDERATLAS SÜDWESTWALEN 2020/21

Zum 2. Mal ist in diesem Spätsommer der „GründerAtlas Südwestfalen" erschienen. Die Publikation ist das hauseigene Magazin des Gründernetzwerk Südwestfalen, einem Zusammenschluss von Start-ups, Institutionen, Unternehmen und Menschen, die Südwestfalen als Start-up-Region weiter vorantreiben wollen. Auf 100 Seiten bietet der GründerAtlas einen Überblick über Event-Formate für Gründer, Pitch-Wettbewerbe, Workshops, Seminare, Coworking-Möglichkeiten, Förderprogramme und Anlaufstellen für Gründer. Hinzu kommen spannende Insights in die Szene und ausgewählte Gründerstorys.
Darüber hinaus werden alle Start-ups aus Südwestfalen, die schon Teil des Gründernetzwerks sind, ausführlich vorgestellt. Interessierte können sich über das Gründernetzwerk kostenfrei eine Print-Ausgabe bestellen oder sich das Magazin digital auf der Homepage des Gründernetzwerks anschauen. Mit den Aktivitäten des Gründernetzwerks soll die Gründerszene in Südwestfalen unter anderem besser vernetzt und sichtbar gemacht werden.

JETZT NOCH BEWERBEN: STREAMUP GEHT IN DIE 2. RUNDE

Das Projekt „streamUP" startet in diesem Herbst in die 2. Runde. Noch bis zum 31.10. können sich Interessierte für das zwölfmonatige Programm bewerben. Das Ziel von streamUP ist es, Lösungen für die Themen Mobilität, Energiewirtschaft, Datentransfer und Gesellschaft zu entwickeln und umzusetzen. Ob konkreter Gründungsgedanke oder eine bloße Idee, die den Alltag ein Stück weit verbessern kann, streamUP unterstützt die Vorhaben umfangreich und intensiv von Beginn an bis zur Gründung. Außer der thematischen Eingrenzung besteht lediglich die Einschränkung, dass die Bewerber*innen mit ihrer Idee noch kein Unternehmen gegründet haben. Die Projektverantwortlichen suchen sowohl Studierende, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende oder wissenschaftliche Mitarbeitende, als auch Freelancer, Best Ager oder Personen, die sich nebenberuflich mit dem Thema Gründung auseinandersetzen möchten. Das Programm ist sehr niederschwellig aufgebaut und gibt jedem Projektteam die Zeit, die es benötigt. streamUP wird vom Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET) der TU Dortmund in enger Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen, den Stadtwerken Menden und der Wirtschaftsförderung Arnsberg koordiniert und durch die Landesregierung und vom Europäischen Regionalfonds EFRE gefördert. Im Fokus steht das Thema Mobilität, welches Aspekte wie Bewegung von Personen, Gütern und Daten sowie Wissenstransfer beinhaltet. Mehr Infos finden Interessierte unter *www.streamup.org*.

ALLES ECHT! SÜDWESTFALEN

SÜDWESTFALEN_MAG

positiv. dynamisch. echt.

ES IST ZEIT FÜR gute NACHRICHTEN

Das Onlinemagazin
mit den positiven Nachrichten aus der Region:

www.suedwestfalen-mag.com

ECOM ERÖFFNET STANDORT IN CHINA

Im Jubiläumsjahr des familiengeführten Unternehmens ecom aus dem Sauerland setzt man mit der Eröffnung des neuen Standortes in China den nächsten Meilenstein der Unternehmensgeschichte. Auch wenn die Corona-Pandemie den Start der chinesischen Niederlassung etwas ausgebremst hat, freuen sich Geschäftsführer Darren Wu und sein Team, nun den chinesischen Markt zu erobern. „Die ecom GmbH vertreibt mittlerweile seit 12 Jahren ihre Produkte in China. In dieser Zeit hat sich der Markt rasant verändert. Wir sehen enormes Potential in China und haben uns daher entschlossen, vor Ort den Markt mit eigenem Personal zu bearbeiten", erklärt ecom GmbH Geschäftsführer Matthias Platte. Der neue Standort ist die vierte Säule des international agierenden Unternehmens. Neben dem Vertrieb von Abgasanalyse- und Druckmessgeräten der Marke ecom bietet die ecom (Beijing) Co., Ltd. in Peking/China ab sofort den Kunden auch umfangreiche Serviceleistungen an.

DIGITALE WOCHE DORTMUND FINDET ZUM 4. MAL STATT

Mit der Digitalen Woche Dortmund (#diwodo20) öffnet Dortmund im November zum vierten Mal seine „digitalen" Tore. Dass das größte Digitalfestival der Region in der Ruhrmetropole stattfindet, hat gute Gründe: Sie ist ein lebendiger und wachsender Standort für zukunftsweisende Ideen und Branchen. Erlebbar wird dies besonders während der Digitalen Woche Dortmund vom 2. bis zum 6. November 2020 – und das für Neulinge und Expert*innen gleichermaßen. Das offene Format der Eventreihe bietet auch Unternehmen, die sich verstärkt digital aufstellen und neue Impulse sammeln wollen, den perfekten Einstieg sowie Möglichkeiten zum Austausch auf Augenhöhe. Nicht nur Unternehmen mit digitaler Expertise finden hier den richtigen Nährboden zur Weiterentwicklung ihrer Geschäftsidee. Vielmehr versteht sich das gewachsene Netzwerk, bestehend aus digitalen Köpfen, als eine von Miteinander und Engagement geprägte Gemeinschaft, die zusammen mehr erreichen will. Zahlreiche Projekte unterstützen den Prozess für mehr Digitalität in Unternehmen jeder Art und Ausrichtung. So bringt beispielsweise die Digitale Werkbank Betriebe mit Bedarf an technischem Know-how mit Lösungsanbietern zusammen und unterstützt sie dabei, ihre (analogen) Geschäftsprozesse zukunftsfähig zu gestalten.
Die Digitale Woche Dortmund wird bereits seit 2017 von der Wirtschaftsförderung Dortmund initiiert. Hier kommen im Rahmen zahlreicher Events Expert*innen, Interessierte und Neulinge zusammen, um in die Prozesse der Digitalisierung einzutauchen, sich zu matchen und voneinander zu lernen. Weitere Infos und Anmeldung unter www.diwodo.de.

UMSATZRÜCKGANG UND PERSONAL-ABBAU BEI HELLA

Wie der Automobilzulieferer HELLA bekanntgab, verzeichnet das Unternehmen im Geschäftsjahr 2019/20 einen Umsatzrückgang um 14,3 Prozent auf 5,8 Milliarden Euro. Auch die Prognose für das laufende Geschäftsjahr 2020/21 reflektiert hohe Marktunsicherheit sowie reduzierte Fahrzeugproduktion, was die Unternehmensleitung dazu veranlasst, ein langfristiges Programm zur nachhaltigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit zu beschließen.
„In einem ohnehin schon rückläufigen Marktumfeld ist unsere Geschäftsentwicklung im letzten Jahr durch die Covid-19-Pandemie zusätzlich belastet worden", sagt HELLA-CEO Dr. Rolf Breidenbach. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, ist infolge der rückläufigen Entwicklungen auch geplant, die Zahl der Verwaltungs- und Entwicklungsstellen am Unternehmenssitz in Lippstadt um rund 900 zu reduzieren.

VOLKSBANK BIGGE-LENNE: TROTZ SCHWIERIGEM HALBJAHR ZUFRIEDEN

Andreas Ermecke, Michael und Bernd Griese (v. l.) ziehen Halbzeit-Bilanz zum Geschäftsjahr 2020.

Die Volksbank Bigge-Lenne blickt auf ein zufriedenstellendes erstes Halbjahr 2020 zurück. Das Kreditgeschäft wuchs seit Jahresanfang um rund 4,2 Prozent auf circa 1,4 Milliarden Euro. Auch die Kundeneinlagen stiegen um 4,1 Prozent auf fast 1,4 Milliarden Euro. Trotz der positiven Entwicklung gießt der Vorstand ein wenig Wasser in den Wein: „Das waren schwierige sechs Monate für Unternehmen, Privatpersonen und auch Banken. "Das Verhalten der Mitglieder und Kunden habe sich seit Beginn der Corona-Krise stark verändert. Bankgeschäfte wurden zunehmend online oder telefonisch erledigt. Erfreulich ist auch die Entwicklung der Mitgliederzahlen. Vorstandsmitglied Bernd Griese sagt: „Durch unser Mehrwertprogramm ‚WertVoll' konnten wir weitere 500 Mitglieder willkommen heißen. Die Förderung unserer Mitglieder besitzt für uns oberste Priorität."

FAWER ÜBERNIMMT ABC UMFORMTECHNIK

Das Gevelsberger Unternehmen ABC Umformtechnik hat mit Fawer Automotive Parts aus China einen strategischen Investor gefunden. Die chinesische Unternehmensgruppe entwickelt sich systematisch zu einem globalen Automobilzulieferer. In dieser Globalisierungsstrategie von Fawer soll die ABC Umformtechnik eine zentrale Säule werden, heißt es. Das Unternehmen ABC Umformtechnik ist ein Tochterunternehmen der ABC-Gruppe, zu der auch SPAX International gehört. ABC Umformtechnik ist eines der führenden Unternehmen im Bereich der Radschrauben und Oberflächensysteme.

INITIATIVE FÜR NACHHALTIGE WIRTSCHAFT STARTET

Unter dem Projekt „Nachhaltige Wirtschaft MK – lokal, klimaschonend, effizient“ bündeln die Städte Altena, Lüdenscheid und Werdohl, die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH (GWS) sowie der Märkische Kreis zukünftig ihre gemeinsamen Aktivitäten rund um die Themen Umwelt und Klimaschutz sowie Ressourceneinsparung bzw. -vermeidung. Zum Auftakt der Initiative fand am 18. August die erste Veranstaltung zum Thema „Betriebliches Mobilitätsmanagement“ online statt. GWS-Projektleiter und Mitinitiator des Vorhabens Marcel Krings erklärt die Motivation der Beteiligten: „Wir möchten dazu beigetragen, den Märkischen Kreis zu einem Vorzeigestandort für nachhaltiges Wirtschaften zu entwickeln“. Petra Schaller, Klimaschutzbeauftragte des Märkischen Kreises, ergänzt: „In den letzten Jahren ist bereits viel passiert. Viele Betriebe nehmen im betrieblichen Umweltschutz eine Vorreiterrolle ein. Es finden Veranstaltungen und Projekte wie ‚Ökoprofit‘ statt. Wir möchten mit dieser Initiative die Aktivitäten bündeln und noch sichtbarer machen.“

GREENCARD: SCHMALLENBERG STARTET MARKETINGOFFENSIVE

Stellten die „GreenCard Schmallenberg“ vor: Carolin Bille, Heinz-Josef Harnacke, René Dörnenburg und Maria Hoffmann.

Die neue Marketingoffensive „GreenCard Schmallenberg“ hat das Ziel, Schmallenberg als Wirtschaftsstandort überregional bekanntzumachen. Der Begriff „GreenCard“ steht dabei für eine digitale Eintrittskarte in die Wirtschaftsregion Schmallenberg. Initiiert durch die Wirtschaftsförderung Schmallenberg Unternehmen Zukunft e. V. (SUZ) sollen durch das Projekt vor allem Fachkräfte mit Familien für einen Zuzug bzw. eine Rückkehr in die Region begeistert werden. Erstmalig wurde das Projekt den SUZ-Mitgliedern auf der Mitgliederversammlung im August vorgestellt und erhielt großen Zuspruch. „Ein tolles Beispiel, das zeigt, wie durch die Mithilfe zahlreicher Schmallenberger Unternehmen eine in Schmallenberg bisher einmalige Marketingoffensive entsteht, mit der wir eine große Strahlkraft nach außen erzielen können“, zeigt sich der SUZ-Vorsitzende Heinz-Josef Harnacke erfreut. Über die neu erstellte Internetseite www.greencard-schmallenberg.de gelangen die Nutzer mit wenigen Klicks und ohne Umwege zu den Informationen, die für sie wichtig sind. „Alle Schmallenberger Unternehmen haben die Möglichkeit, sich auf diesem Portal als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren“, erklärt SUZ-Geschäftsführerin Carolin Bille.

PAUL KÖSTER GMBH INVESTIERT AM STAMMSITZ MEDEBACH

Die Geschäftsführung der Paul Köster GmbH: Ernst, Friedrich und Paul Köster (v. l.).

Das Medebacher Maschinenbau-Unternehmen Paul Köster GmbH hat in den Bau einer neuen Produktionshalle investiert. Das Projekt mit einer Investitionssumme von rund einer Million Euro ist abgeschlossen und wird jetzt am Firmensitz des Unternehmens in Medebach in Betrieb genommen. Damit setzt der weltweit agierende Maschinenbauer ein deutliches Zeichen in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. „Wir haben auch in der Vergangenheit stets antizyklisch agiert. Und dies mit großem Erfolg. Wir stellen uns mit dieser Investition den Anforderungen der Zukunft“, sagt Geschäftsführer Friedrich Köster.

KÖPFE DER WIRTSCHAFT

Volker Ruff wurde am 17. Dezember 1970 in Hattingen geboren und brennt seit jeher für das Ruhrgebiet, Südwestfalen und die Stadt Hagen. Seine erste Arbeitsstelle war als wissenschaftliche Hilfskraft an der Fernuniversität Hagen im Lehrgebiet Internationale Politik im Projekt Technikfolgenabschätzung. Anschließend arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Wirtschaftsförderung Dortmund, wo er vor allem im Bereich Clusterentwicklung, Netzwerke und Internationalisierung tätig war, und übernahm dort ebenso die Position als stellvertretender Leiter des Dienstleistungszentrum Wirtschaft. Darauf wechselte er als Geschäftsführer zur Wirtschaftsförderung Kreis Soest, wo er rund elfeinhalb Jahre tätig war. Zur wichtigsten Aufgabe zählte dort der Aufbau der neu aufgestellten Wirtschaftsförderung für den Landkreis mit einer intensiven Vernetzung in Richtung Südwestfalen. Seit Juli 2019 ist er nun der Geschäftsführer der Hagen Agentur: Neben der Kernaufgabe, die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt voranzutreiben, ergeben sich für den Diplom-Geografen ebenso vielfältige Aufgaben, die sozial und kulturell geprägt sind. Daher unterstützt er mit der Hagen Agentur ebenso kleine Gastgeber, Theater oder auch Freizeiteinrichtungen. „Der Wirtschaftsstandort Hagen bedarf einer breitangelegten und nachhaltig ausgerichteten Wachstumsstrategie. Diese muss die eindeutigen Stärken des Standortes genauso berücksichtigen, wie die großen Herausforderungen der Digitalisierung oder der Corona-Pandemie“, sagt Ruff. Zusätzlich zu weiteren Ehrenämtern wurde er im September zum Vorsitzenden des Verbands der Wirtschaftsförderer NRW gewählt. Persönlich wie auch beruflich treiben den dreifachen Familienvater Werte wie Authentizität, Ehrlichkeit und Offenheit, aber vor allem auch seine Familie an.

Pro & Contra

Bewerber einstellen, die nicht zur Unternehmenskultur passen: Soll ich's wirklich machen oder lass' ich's lieber sein?

Text: Monika Werthebach

Das Anforderungsprofil in den meisten Stellenausschreibungen skizziert eine realitätsferne Wunschvorstellung der Unternehmen. Vor allem Teamfähigkeit steht ganz oben auf der Liste der gewünschten Soft Skills. Doch eigentlich wäre „Kompatibilität" der treffendere Begriff, denn die Integration scheitert häufig an unterschiedlichen Wertvorstellungen oder dem Mindset des oder der „Neuen". Da die wenigsten Bewerber allen Anforderungen gerecht werden, ist Kompromissbereitschaft gefragt: Ein Kandidat, der die perfekte Qualifizierung mitbringt, aber nicht zur Unternehmenskultur passt, stellt Personalverantwortliche vor eine knifflige Entscheidung.

Pro

Je nach Einsatzgebiet darf das fachliche Know-how eines Bewerbers durchaus Priorität vor menschlichen Qualitäten haben. Das gilt vor allem dann, wenn speziell dessen Expertise zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil verhilft oder seine Erfahrung unerlässlich ist, um Projekte überhaupt erst zu realisieren. Je dringender Unternehmen auf spezielle Fachkenntnisse angewiesen sind, desto eher werden die Verantwortlichen gewisse Defizite im Mindset hinnehmen müssen. Solange die Konflikte nicht eskalieren und zur Lähmung der Prozesse führen, können neue Impulse mitunter auch das Leistungspotenzial steigern und den Horizont des bestehenden Teams erweitern. Im besten Fall entwickelt die Belegschaft ein neues Wertebewusstsein hin zu Toleranz und Akzeptanz anderer Arbeitsstile und Sichtweisen.
Hat der betreffende Mitarbeiter aufgrund seines Expertenstatus ohnehin eine Sonderstellung, dürften sich die zu erwartenden Reibungspunkte in Grenzen halten. In größeren Betrieben, deren Unternehmenskultur von kultureller Vielfalt geprägt ist und in denen individuelle Arbeitsmodelle üblich sind, fällt die Andersartigkeit weniger ins Gewicht als in kleinen homogenen Teams.

Contra

Stimmt jedoch die sprichwörtliche Chemie nicht, verursacht ein neuer Kollege, der sich mit der Unternehmenskultur schwertut, Unruhe im Team. Ständig schwelende Konflikte rauben Zeit und Energie und fordern Vorgesetzte immer wieder aufs Neue, die Wogen zu glätten. Mitarbeiter können sich nicht auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren und werden unzufrieden. Die Stimmung sinkt irgendwann auf den Tiefpunkt. Langfristig besteht das Risiko, bewährte Teammitglieder zu verlieren, die sich frustriert nach einem neuen Arbeitsplatz umsehen.
Stellt sich am Ende heraus, dass der Neuzugang trotz aller Expertise menschlich nicht tragbar ist, kostet der erneute Rekrutierungsprozess wieder Zeit und Geld, von der vorübergehenden Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter ganz zu schweigen. Zudem nimmt der Gekündigte wertvolles Insiderwissen mit nach außen.
Wer sich als Personalentscheider mit dem Gedanken trägt, einen Kandidaten trotz vorhersehbarer Anpassungsschwierigkeiten ins Unternehmen zu holen, sollte gut überlegen, ob die nötige Bereitschaft zu Toleranz und Konfliktlösung vorhanden ist. Fakt ist, dass mangelndes Fachwissen bedeutend leichter durch gezielte Qualifizierung zu kompensieren ist als ein völlig abweichendes Mindset.

ahd

Wir vereinen IT-Welten.

30 Jahre
Erfahrung in der IT-Branche.

10 Jahre
Erfahrung als Managed Service Provider.

100 Prozent
Kundenfokus und IT-Leidenschaft.

www.ahd.de

ahd GmbH & Co. KG
Waterlappe 2, 59469 Ense
hello@ahd.de
+49 231 958 699 0

Frage des Monats

Die digitale Transformation im Recruiting als Herausforderung für KMU – welche Faktoren sind bei der Wahl unterstützender Tools für die Personalarbeit wichtig?

Beantwortet von: ***Dominik Scholz***

Es ist kein Geheimnis: Die fortschreitende Digitalisierung bricht sich Bahn in einer veränderten Lebens- und Arbeitswelt – auch im vormals nicht-digitalen Recruiting: Virtuelle Berufsmessen, Stellenangebote per Social Media und Online-Vorstellungsgespräche sind nur einige Schattierungen. Ein Digitalisierungs-Boost hat diese Entwicklung in den letzten Monaten rasant beschleunigt, ausgelöst durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehend nötige Vermeidung persönlicher Kontakte. Viele Arbeitgeber erleben das als Chance und Risiko zugleich: Der Druck, virtuelle Wege zu finden, ist vor allem bei denen hoch, die bisher darauf verzichtet haben. Aber das Angebot an Inspiration, Information und konkreter Hilfestellung war noch nie so groß.

Diese „digitale Transformation“ in kürzester Zeit mit bestehenden Prozessen und Budgets zu vereinbaren fällt kleinen und mittleren Unternehmen verständlicherweise nicht immer leicht – deshalb braucht es neben dem richtigen Mindset auch Lösungen, die sich bestehenden Strukturen nicht aufzwingen, sondern diese ergänzen und optimieren. Für große, international agierende Unternehmen bietet der Markt dazu aktuell schon zahlreiche Softwarelösungen und Portale – im Pricing und Handling sind diese für KMU jedoch häufig zu unflexibel, teils komplexer als nötig und lähmen so nicht zuletzt durch lange Umstellungsphasen die wichtige Personalarbeit.

Durch die Nutzung von regionalen Portalen machen sich Arbeitgeber wortwörtlich zugänglich und sorgen für Transparenz: Sie bieten Einblicke in Dahinterliegendes. Unternehmen werden mitsamt ihrer Arbeitswelt für Bewerbende sichtbar. Ähnlich wie Onlineportale schafft auch manche Software digitale Kontaktpunkte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ein Bewerbermanagementsystem (BMS) beispielsweise ist für Kandidaten oft der erste Kontakt mit dem Wunscharbeitgeber – und kann genau deshalb ein wichtiger Faktor bei der eigenen Digitalisierung im Recruiting sein. Die Einführung eines BMS ist daher häufig der Startschuss für die digitale Ausrichtung. Sie sollte vom jeweiligen Anbieter bestenfalls ohne lange, zeitraubende Umstellungsphasen ermöglicht werden, damit einer offeneren Bewerberkommunikation mit kürzeren Reaktionszeiten schnellstmöglich nichts mehr im Wege steht – sonst sind andere Unternehmen schlichtweg schneller und die guten Kandidaten sind weg.

Um die Effektivität durch die Nutzung eines Portals oder einer Software also zu steigern, statt sie zu hemmen, sollten bei der Wahl des passenden BMS Anbieter ins Auge gefasst werden, die nach dem Prinzip „Software as a Service“ (SaaS) arbeiten und deren Software sich durch gute, intuitive Usability auszeichnet, die sich an den Nutzungsgewohnheiten der Mitarbeiter orientiert. Darüber hinaus ist es sinnvoll, ein datenschutzkonformes System zu etablieren, das sich bestmöglich an bestehende Unternehmensstrukturen anpassen kann, statt sich diesen aufzudrängen und Änderungen zu erzwingen. Langwierige Mitarbeiterschulungen und interne IT-Aufwände durch eine Installation entfallen ebenso wie lokal zu installierende Updates. Das Ergebnis: Personaler werden schnell handlungsfähig und bleiben es jederzeit.

Es ergibt sich dadurch ein entscheidender Vorsprung auf dem immer enger werdenden Bewerbermarkt.

Dominik Scholz ist Inhaber der ontavio GmbH mit Sitz in Lennestadt. Er ist verantwortlich für den Bereich Entwicklung und Interfacedesign. Sein Antrieb ist es, nutzerfreundliche IT-Lösungen zu entwickeln, die Unternehmen dabei unterstützen, betriebsinterne Prozesse zu vereinfachen, und die den individuellen User im Alltag entlasten.

„Das Prinzip von „Software as a Service“ ist wegweisend: Man bucht heute eine Software – oder eben ein Portal – und kann schon morgen loslegen.“

Das würde ich heute anders machen

Phil Sell gründete neben seinem Studium sein erstes Unternehmen. Die Umsatzzahlen stimmten, auch als das Unternehmen zur Plattform ausgebaut wurde. Im Februar 2020 musste das Unternehmen „GoJames“ allerdings Insolvenz anmelden. In unserer Rubrik „Das würde ich heute anders machen“ blickt der Unternehmer darauf zurück, was aus seiner Sicht schiefgelaufen ist

Gründer Phil Sell: Wichtige Erkenntnisse aus dem Scheitern eines Start-ups.

In a Nutshell vorab: Nach meiner Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann habe ich mit 18 Jahren begonnen, International Management an der ISM in Dortmund zu studieren. Zu gleicher Zeit gründete ich mein erstes eCommerce-Unternehmen (einen Online-Reifenhandel), was den eigentlichen Zweck hatte, mein Studium zu finanzieren. Das Unternehmertum wurde dann allerdings schnell mein absoluter Fokus und im fünften Geschäftsjahr knackten wir die Schwelle von fünf Mio. Euro Umsatz. Kurz darauf veräußerte ich das Unternehmen an einen Mittelständler und widmete mich neuen Themen.

Mein neues Fokus-Thema wurde die Plattform „GoJames“, wo wir den Online-Reifenkauf mit der stationären notwendigen Dienstleistung verknüpft haben. Um ein noch schnelleres Wachstum zu erreichen, entschlossen wir uns sehr frühzeitig für Wachstumskapital von Investoren. Daraufhin ist das Unternehmen auch sehr schnell gewachsen, so dass wir im vierten Geschäftsjahr die 13 Mio. Euro Umsatz knackten. Und 2019 belegten wir den 2. Platz unter den schnellstwachsenden Unternehmen Deutschlands (gemäß KPMG/Gründerszene).

Im Februar 2020 haben wir Insolvenz anmelden müssen. Wie es dazu kam: Intern standen wir beinahe täglich vor der riesigen Herausforderung, dieses Wachstum weiter fortzuführen und gleichzeitig die Strukturen zu stabilisieren. Dieses Wachstum hat im wahrsten Sinne des Wortes wehgetan. Täglich wurden von allen Kollegen „Berge bewegt“: Keine Mittagspause, Überstunden, arbeiten am Abend auf der Couch. Wir haben immer wieder Investoren-Kapital erhalten und die letzten Energiereserven freigesetzt. Wir machten immer weiter. Diese Phase hat fast drei Jahre angehalten und wir haben uns immer wieder motivieren und begeistern können für das große Ziel: „Europas größte Reifenplattform“ aufzubauen. Im Februar 2020 ist eine zugesagte Unternehmensfinanzierung geplatzt und es kam dann doch sehr plötzlich: Wir mussten Insolvenz anmelden.

Mein größtes Learning aus dieser Zeit ist „First nail it, then scale it“: Als wir mit dem starken Wachstum begonnen haben, waren wir nicht bereit dafür. Die Struktur war noch nicht skalierbar. Wir mussten also immer den Spagat zwischen Wachstum und den dafür eigentlich notwendigen Strukturen schaffen. Das hat uns retroperspektivisch sehr viel Kraft, Geld und vielleicht den möglichen Erfolg gekostet.

Anzeige

2021 wird eine weitere Herausforderung für den Mittelstand

Das Jahr 2020 ist Prüfstein für viele unternehmensrelevante Themen, die zum Tagesgeschäft der sysscon GmbH in Burbach gehören und die die Experten für Strategie- und Managementberatung seit mehr als 17 Jahren in der Region immer wieder aufgreifen. Geschäftsführer Alexander Reichmann zieht im Interview ein persönliches Resümee auf ein in jeder Hinsicht außergewöhnliches Wirtschaftsjahr und spricht über die Notwendigkeit der Stärkung eines digitalisierten Vertriebs, vorausschauendes Liquiditätsmanagement und strategische Anpassung der Geschäftsmodelle

Alexander Reichmann ist Gründer und Geschäftsführer der sysscon Unternehmensberatungsgesellschaft mbH.

Herr Reichmann, wenn Sie zurückblicken auf die ersten drei Quartale des laufenden Jahres – wie haben Sie bzw. wie hat sysscon als regionaler Beratungspartner des Mittelstandes das Jahr 2020 bisher empfunden?

Alexander Reichmann: Zuerst einmal haben wir festgestellt, dass die Unternehmen zu Beginn des zweiten Quartals besonnen gehandelt haben, ihren Instinkt haben walten lassen und genau die Dinge getan haben, die zu tun waren. Dazu gehört die Betrachtung der Gesamtkostenkomplexität zur Überprüfung des Kostenmanagements, das Liquiditätsmanagement und die Implementierung von Notfallplänen im Hinblick auf Sondersituationen, die hätten kommen können.

> „Die kommenden Jahre werden uns die Konsequenzen dieses besonderen Jahres 2020 bescheren."
>
> **Alexander Reichmann**

Wir haben in unserem Kundenkreis erlebt, dass das im Wesentlichen gut funktioniert hat, die Dinge gut umgesetzt wurden und schnell agiert wurde. Für uns als sysscon war wichtig, dass wir mit unseren Kunden zügig in die Aktualisierung von Szenarioplanungen gegangen sind, respektive bei Neukunden diese implementiert haben. Das bedeutet, wir haben die zu kommunizierenden und bestehenden Planungsprozesse angepasst. Zudem haben wir sehr schnell im Liquiditäts- beziehungsweise Working-Capital-Management agiert und uns aufgrund dieser Planungsanpassungen mit den Liquiditätsnotwendigkeiten im jeweiligen Unternehmen auseinandergesetzt. Das war das wesentliche Thema, das wir 2020 angepackt und bereits ab Ende März sehr konsequent mit den Unternehmern diskutiert haben. Diese Vorgehensweise war deshalb so wichtig, weil die Gesamtsituation für viele nebulös und undurchsichtig war.

Im Hinblick auf die in der Unternehmensplanung integrierten Finanzplanung pflegen wir ohnehin mit unseren Kunden die Kultur, dass wir in verschiedenen Szenarien denken. Kunden, die mit sysscon arbeiten, sind gewohnt, dass wir Stresstestverfahren anwenden, um an der einen oder anderen Stelle zu justieren. Diese Ergebnisse sind wichtig, um zu entscheiden, welche weiteren Maßnahmen angesetzt werden müssen, um die Stabilität zu sichern. Bei vielen unserer Kunden war das nicht erforderlich, weil wir schon in den letzten Jahren immer wieder solche „Notfallübungen" durchgeführt haben. 2020 war der Eintritt eines realen Stresstest-Falles, der die Stabilität ebenso wie die Reaktionsschnelligkeit eines Unternehmens deutlich abgebildet hat. Für viele mittelständische Unternehmer war 2020 auch ein Brennglas längst bekannter Themen. Wir als sysscon konnten in diesem Zusammenhang den Nutzen unserer Beratungstätigkeit gut abbilden.

HERAUSFORDERUNGEN 2021

- Liquiditätsmanagement
- Vertriebsarbeit und -strategie
- Strategische Weiterentwicklung / Anpassung der Geschäftsmodelle
- Fortschreitende Digitalisierung

Bauen Sie auf unsere finanz- und vertriebsstrategische Expertise zur Sicherung der Unternehmensstabilität!
Wir stehen als Sparringspartner an Ihrer Seite.

sysscon.de

SYSSCON®
STRATEGIE- & MANAGEMENTBERATER

Anzeige

Welche Herausforderungen sehen Sie insbesondere für 2021, aber auch für die nachfolgenden Jahre?

Alexander Reichmann: Die kommenden Jahre werden uns die Konsequenzen dieses besonderen Jahres 2020 bescheren. Der Trend zur fortschreitenden Digitalisierung wird anhalten. Wir haben alle erlebt, wie das Beziehungsmanagement zunehmend digitalisiert wurde. Kontakte, die vorher persönlich stattgefunden haben, wurden medial. Wir alle haben plötzlich viel mehr Video- und Telefonkonferenzen durchgeführt und mussten feststellen, dass die Kommunikation via Skype oder anderer Kommunikationsmedien nicht nur eine theoretische Option ist, sondern zur täglichen Praxis gehört. Die Digitalisierung hat einen regelrechten Hype erlebt und muss künftig für unterschiedliche Bereiche gedacht und verstärkt eingebracht werden. Das ist wiederum eine Budgetfrage des Mittelstandes und hier sind wir als kompetenter Berater gefragt, denn die Unternehmer sind gefordert, fortlaufend in Digitalisierung zu investieren.

Die Digitalisierung verändert aber nicht nur die Kommunikation, auch in anderen Bereichen besteht Handlungsbedarf. Inwieweit tangiert das Ihre Beratungstätigkeit?

Alexander Reichmann: Die Digitalisierung findet tatsächlich auch an vielen anderen Stellen statt: In 2021 wird das Thema vor allem im Bereich Vertrieb an Bedeutung gewinnen. Wir als sysscon haben uns entschieden, in 2021 einen unserer Beratungsschwerpunkte auf Vertriebsberatung zu legen, um diese Erkenntnisse unter anderem planerisch in die Umsatzerwartung unserer Kunden einfließen zu lassen

> „Wir haben uns entschieden, in 2021 einen unserer Beratungsschwerpunkte auf Vertriebsberatung zu legen."
>
> **Alexander Reichmann**

Die globalen Märkte sind zwar weiterhin aktiv, aber nicht mehr auf dem klassischen Wege. Niemand hat in den vergangenen Monaten eine Messe besucht, kaum jemand ist zu Verhandlungen ins Ausland geflogen und trotzdem laufen die Unternehmen und die Märkte weiter. Viele Unternehmen sind digital bereits gut aufgestellt und einige sind sogar in der Lage, beispielsweise digitale Abnahmeprozesse von Maschinen durchzuführen. Die Auswirkungen der Veränderungen im Beziehungsmanagement sind für uns ein Prüfungsschwerpunkt. Wir müssen mit unserem Kunden genauere Vertriebsplanungen anstellen und auch deren Umsatzplanung noch einmal genau hinterfragen. Die fortschreitende Digitalisierung ist ein Thema, das wir bei unseren Kunden konsequent ansprechen und bei dem wir auch an der Planung und Erweiterung mitwirken.

> „Die Auswirkungen der Veränderungen im Beziehungsmanagement ist für uns ein Prüfungsschwerpunkt."
>
> **Alexander Reichmann**

Um die Liquidität zu erhalten, agieren Unternehmer in ungewöhnlichen Zeiten vermutlich auch zurückhaltend im Hinblick auf anstehende Investitionen. Wie beurteilen Sie diese neue Situation?

Alexander Reichmann: Das Liquiditätsmanagement ist ein wichtiges operatives Daily-Business-Thema. Mit aufkommender Erholung der Wirtschaft steigen Vorfinanzierungseffekte und die Unternehmer müssen ihre Liquidität noch genauer im Auge haben und planen. Die meisten Geschäftsleute sind gerade ohnehin sehr sensibel, aber gleichzeitig muss man die aufkommenden Effekte richtig beurteilen, planen, budgetieren und rechtzeitig mit den Finanzpartnern abstimmen und kommunizieren. Auf diese finanzstrategischen Fragestellungen werden wir unsere Kunden aktiv hinweisen und bei Bedarf gewisse Finanzinstrumente einbauen. Hier ist unsere Expertise für eine objektive Bewertung gefragt.

Die Veränderung der Märkte stellt auch das ein oder andere Geschäftsmodell auf den Prüfstand. Wie sollten Unternehmen darauf angemessen reagieren?

Alexander Reichmann: Kurz- bis mittelfristig stellt sich vielen Unternehmen die Frage, ob das bisherige Geschäftsmodell gegebenenfalls an den veränderten Markt angepasst werden sollte. Die strategische Weiterentwicklung ist für uns seit Langem eine wesentliche Aufgabe in der Beratung. Die häufigsten Fragestellungen sind: Welche Anpassungen sind am bisherigen Geschäftsmodell durchzuführen? Was bedeutet das und wie geht man eine solche Anpassung an und setzt sie um? Von zentraler Bedeutung im Hinblick auf die Entwicklung ist aus meiner Sicht das Hinterfragen der eigenen Stärken und die konsequente Erarbeitung strategischer Geschäftsfeldplanung.

Wenn man sich die Marktentwicklung anschaut, sind in vielen Branchen bereits vor 2020 Veränderungen notwendig gewesen. Wir konnten bereits zwei größere Kunden dafür gewinnen, dieses Thema antizyklisch voranzutreiben. Diese Kunden haben 2020 dafür genutzt, sich noch viel stärker zu positionieren. Nach dem Motto „Jetzt erst recht!" haben diese Unternehmen es geschafft, trotz Krise weiter nach vorne zu kommen und bestehende Finanzmittel auszubauen. Das ist aus unserer Sicht ein Zeichen von unternehmerischer Qualität und Stärke.

Wir fordern den Mittelstand auf, ähnlich zu denken und aktiv nach vorne zu gehen. Auf diesem Gebiet sehen wir für die nächsten Jahre unsere Aufgabe als Sparrings- und Entwicklungspartner unserer mittelständischen Kunden.

SYSSCON®
STRATEGIE- & MANAGEMENTBERATER

sysscon Unternehmensberatungsgesellschaft mbH
Heimhofstraße 1a
57299 Burbach
Tel.: 02736/509370
info@sysscon.de
www.sysscon.de

ZON EICHEN®
HANDWERK UND INTERIOR

RÄUME UND OBJEKTE FÜR ÄSTHETEN

Umgeben von unbändiger Natur. Inmitten des Siegen-Wittgensteinischen Landes. Das Schöne realisieren. Wertig, ästhetisch, anspruchsvoll. Mit feinem Handwerk und führendem europäischen Interior Design. In enger Zusammenarbeit mit Planern und Architekten. Entdecken Sie zon Eichen.

WWW.ZON-EICHEN.DE
+49 2732 1725
HALLO@ZON-EICHEN.DE

german brand award '19 winner

Andreas Rother ist Gründer und Geschäftsführer des IT-Unternehmens ahd aus Ense und Präsident der IHK in Arnsberg. Er kennt die Höhen und Tiefen, die eine Gründung mit sich bringt. Dennoch würde er sich wieder für diesen Schritt entscheiden.

Foto: Katrin Kaiser

ZWISCHEN VERANTWORTUNG UND FREIHEIT

Wenn nach der Wahrnehmung von Unternehmern gefragt wird, werden sie oft abgestempelt: „Sie sind alle gleich. Unternehmer machen keinen Finger krumm und sind reich“, heißt es. Die Realität sieht hingegen anders aus: Es ist ein Leben geprägt von viel Verantwortung, manchmal auch schlaflosen Nächten und unzähligen Überstunden. Vier Unternehmer aus Südwestfalen sprechen über die Vorurteile, mit denen Unternehmer zu kämpfen haben, und erzählen von den Schattenseiten des Berufs. Dass jedoch die Freiheiten und die positiven Aspekte überwiegen und sie sich jederzeit wieder für den Weg entscheiden würden, da sind sich Andreas Rother, Norman Koerschulte, Ralf Stoffels und Jens Braeuker einig

Text: Jana Wehmann

Unternehmer leben im Luxus, haben viel Geld und fliegen um die Welt. Viele Menschen haben dieses Bild vor Augen, wenn sie an Unternehmer denken. Ein Leben voller Reichtum und Freizeit prägt die gesellschaftliche Wahrnehmung. Personen, die so den Alltag eines Unternehmers beschreiben würden, würde Andreas Rother entgegnen, „dass sie noch nie einen Unternehmer in freier Wildbahn gesehen haben.“ Denn die Realität sieht anders aus: Es ist ein Leben geprägt von Verzicht, viel Verantwortung, Druck und mancher schlaflosen Nacht.

„Natürlich gibt es Unternehmer, die ausgesorgt haben und sich entspannt zurücklehnen können“, sagt Andreas Rother weiter und ergänzt: „Die interessante Frage ist aber doch: Was hat diese Person getan, um dorthin zu kommen? Ich bin mir sicher, dass die Antwort auf diese Frage in den meisten Fällen lautet: Sie hat sich zu 100 Prozent reingekniet und alles gegeben. Und mit Sicherheit einige Hochs und Tiefs durchlebt.“ Andreas Rother ist Gründer und Geschäftsführer des IT-Unternehmens ahd aus Ense und Präsident der Industrie- und Handelskammer in Arnsberg. Er spricht aus Erfahrung, wenn er sagt: „Ich glaube, dass die wenigsten echten Unternehmer sich jemals ganz zurücklehnen. Vielmehr arbeiten viele Vollblut-Unternehmer auch im Urlaub und selbst nach Eintritt ins Rentenalter weiter.“ Ähnlich sieht es auch Norman Koerschulte, der die Unternehmensgruppe Koerschulte gemeinsam mit weiteren drei Familienmitgliedern leitet. „Ein Unternehmer ist immer im Dienst. Reiche Unternehmer sind oft auch erfolgreiche Unternehmer, leiten erfolgreiche Unternehmen und bieten vielen Arbeitnehmern eine Zukunft und Perspektive“, sagt Koerschulte. Dafür müssen Unternehmer aber auch viel Zeit investieren, einen hohen Einsatz bringen und vor dem Erfolg ins Risiko gehen. Wer möchte damit schon tauschen?

„Unternehmer, wie ich sie aus dem heimischen Mittelstand kenne, sind in erster Linie Menschen, die sich selbstständig gemacht haben und machen daher ständig alles selbst“, sagt Ralf Stoffels, geschäfts-

> „Unternehmer sind gefragt, Leitbilder, Werte und Prinzipien für das geschäftliche Handeln zu entwickeln und mit Leben zu füllen.“
>
> **Andreas Rother**

Ein Unternehmer hört nicht auf Unternehmer zu sein, sondern ist es auch in der Freizeit, weiß Norman Koerschulte. Er leitet die Unternehmensgruppe Koerschulte gemeinsam mit seiner Familie.

Foto: Sinan Muslu

führender Gesellschafter des Ennepetaler Unternehmens biw Isolierstoffe und Präsident der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen. Urlaub oder auch Freizeit sind daher oft nur zweitrangig. Denn wirklich reich sind nur wenige Unternehmer. „Viele kratzen sogar an einem Existenzminimum. Zu gründen erfordert eine ordentliche Portion Mut und wird nicht zwangsläufig direkt belohnt. Daher darf Ausdauer nicht fehlen und eine stetige Motivation, immer wieder aufzustehen, egal, wie häufig man hinfällt“, sagt Andreas Rother. Jens Braeuker, Geschäftsführer des Co-Working Space H4C und der IT Südwestfalen AG, ergänzt: „Jeder, der behauptet, Unternehmer seien reich und würden nur Urlaub machen, sollte sich selbst einmal als Unternehmer versuchen.“

Verantwortung gegenüber Mitarbeitern

Denn was viele nicht sehen, sind die Pflichten, die der Geschäftsführer gegenüber seinen Mitarbeitern, Stakeholdern und Lieferanten hat. Die Verantwortung, die ein Unternehmer trägt, ist daher größer als bei den meisten Menschen. „Gerade wenn man von Familienunternehmen spricht, haben die Unternehmer die Verantwortung für sich und ihre Mitarbeiter – meist auch für deren Familien. Mit ihren Entscheidungen beeinflussen sie automatisch die Zukunft vieler anderer Menschen“, sagt Norman Koerschulte und ergänzt: „Die Pflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, die richtige Entscheidung zum größten Wohl – und nicht nur zu seinem eigenen – zu treffen, ist mit Sicherheit die schwierigste, aber auch wichtigste.“ Ralf Stoffels ergänzt: „Es gibt einen passenden Spruch: ‚Reichtum verpflichtet‘. Wenn das Vermögen des Unternehmers in großen Teilen im Unternehmen steckt, entstehen Arbeitsplätze. Die Mitarbeiter müssen ihren Anteil leisten, das Unternehmen am Markt erfolgreich zu machen. Daraus ergibt sich für mich als größte Herausforderung und Pflicht, die Arbeitsplätze zu sichern und – wenn es der Markt erlaubt – neue zu schaffen.“

Über die Sicherung der Arbeitsplätze hinaus ist die Übernahme sozialer, gesellschaftlicher, aber auch ökologischer Verantwortung ebenso ein wichtiger Aspekt. „Unternehmer sind gefragt, Leitbilder, Werte und Prinzipien für das geschäftliche Handeln gemeinsam mit ihren Stakeholdern zu entwickeln und mit Leben zu füllen“, sagt Andreas Rother. In welcher Form Unternehmen Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen, hänge auch von der Unternehmensgröße ab, so Jens Braeuker. „Die Verantwortung, die auf einem Unternehmer lastet, ist schon sehr hoch, was die Attraktivität des Unternehmertums für künftige Generationen nicht gerade steigert“, sagt Ralf Stoffels.

Unternehmertum ist eine Berufung

Nicht jeder Mensch fühlt sich bereit, die hohe Verantwortung zu übernehmen und die mit dem Beruf einhergehenden Pflichten zu erfüllen. Deshalb sind sich die Unternehmer einig: „Unternehmer sein würde ich fast weniger als Beruf, sondern vielmehr als Berufung bezeichnen wollen“, erklärt Ralf Stoffels und ergänzt: „Das heißt, man muss sich schon in irgendeiner Weise zur Selbstständigkeit berufen fühlen, um so viel Zeit und Ehrgeiz zu investieren. Es muss einem liegen, in die Verantwortung zu gehen und hohe persönliche Risiken einzugehen.“ Eine einheitliche Definition gibt es daher nicht, sagt Rother. „Um Unternehmer zu werden, benötigt man nicht nur das entsprechende Können. Vielmehr ist es das Wollen, das einen Unternehmer antreibt zu gründen, die Gefühlsachterbahn zu bewältigen, die mit Unternehmertum einhergeht, und nie aufzugeben“, sagt er weiter. Norman Koerschulte ergänzt: „Die Welt zu verändern – egal, in welchem Umfang und in welcher Hinsicht – ist vielleicht die Berufung eines Unternehmers.“

> „Erfüllender könnte ich mir mein Berufsleben nicht vorstellen, ich würde mich jeden Tag aufs Neue dafür entscheiden.“
>
> **Norman Koerschulte**

Patentanwälte · European Patent Attorneys
DÖRNER & KÖTTER
Patente Marken Design

Dr.-Ing. Ulrich Kötter Dipl.-Ing. Martin Dörner

„Wer nicht erfindet, verschwindet.
Wer nicht patentiert, verliert.“
Erich Otto Häußer
ehem. Präsident Deutsches Patentamt
von 1976-1995

Vorsprung durch Innovationsschutz:
www.doerner-koetter.de
HAGEN · LÜDENSCHEID · BASEL

FITNESS & CO.

Abnehmen
Das Training kurbelt Deinen Stoffwechsel an, führt zu einer erhöhten Fettverbrennung und zum effektiven Abnehmen!

Rücken stärken
Mit dem Ganzkörper-EMS-Training gehören Rückenschmerzen der Vergangenheit an!

Muskelaufbau
Mit Ganzkörper-EMS-Training baust Du gezielt Muskeln auf und stärkst sie nachhaltig!

Körper straffen
Deinen Körper formen und Deine Haut straffen, ist in kürzester Zeit möglich!

Teste das innovative **EMS-Training kostenlos** in einer unserer 11 Filialen:
fitness-co.com

Jens Braeuker, Geschäftsführer des Co-Working Space H4C und der IT Südwestfalen AG, weiß aus Erfahrung, dass ein Unternehmer ein Allrounder sein sollte. Ein breites Grundwissen aus mehreren Themenbereichen ist daher von Vorteil.

Foto: Sinan Muslu

Doch über die Leidenschaft hinaus sollte ein Unternehmer auch ein breites Grundwissen mitbringen: „Unternehmer sind Allrounder, die neben dem Fachwissen der eigenen Branche auch viele weitere Disziplinen beherrschen müssen. Wichtig sind Mitarbeiterführung, kaufmännisches Wissen, Flexibilität, Spürsinn und Innovationsfähigkeit. Auch das Netzwerken spielt eine essenzielle Rolle“, erzählt Jens Braeuker.

> „Jeder, der behauptet, Unternehmer seien reich und würden nur Urlaub machen, sollte sich selbst einmal als Unternehmer versuchen.“
>
> **Jens Braeuker**

Da sich die meisten Unternehmer berufen fühlen, einen Betrieb zu gründen und mit ihrem Produkt einen Mehrwert zu bieten, vereinen Gründer oftmals ähnliche Tugenden und Eigenschaften. Zum einen sind es Werte wie Ehrlichkeit, Entschlossenheit und Mut, die einen guten und erfolgreichen Unternehmer auszeichnen. Zum anderen gehören auch Sorgfalt und Kommunikationsstärke zu den Eigenschaften, so die erfahrenen Unternehmer. „Ein Unternehmer sollte sowohl ehrlich zu sich selbst sein und somit selbstreflektiert handeln als auch ehrlich zu seinem Umfeld. Diese Entscheidungen müssen jedoch sorgfältig abgewogen werden, ohne dass das Quäntchen Mut fehlt, auch mal schnelle Entscheidungen zu treffen, wenn dies vonnöten ist“, sagt Rother. Ehrlichkeit und Fairness sind auch Jens Braeuker im Unternehmeralltag besonders wichtig, gerade bei der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden. „Ein Unternehmer sollte ehrbar sein. Dabei sollte man auch über den Tellerrand seines eigenen Unternehmens schauen und ein angemessenes soziales Engagement zeigen“, betont Braeuker. Den meisten Unternehmern werden aber auch Tugenden wie Fleiß, Ehrgeiz und Verantwortungsbewusstsein nachgesagt, so Norman Koerschulte und Ralf Stoffels. „Aber auch Weitsicht und Kreativität im Sinne von innovativem Denken sind wichtig“, sagt Ralf Stoffels und ergänzt: „Wenn Sie mich persönlich nach dem guten Unternehmer fragen, möchte ich ergänzen, dass eine Wertorientierung im christlichen Sinne und Nächstenliebe zu den klassischen Tugenden hinzukommen sollten.“ Hoffnung und Glaube betont auch Norman Koerschulte: „Den Glauben an sich selbst und seine Idee, aber auch die Hoffnung, die einhergehenden Risiken richtig eingeschätzt zu haben – diese Fähigkeiten sollten gute Unternehmer haben. Dazu etwas Demut, um bei erfolgreichem Handeln nicht größenwahnsinnig zu werden.“

Krisen überstehen

Die Schattenseiten, die mit Unternehmertum einhergehen, werden oft verschwiegen und in der Öffentlichkeit nicht thematisiert. Die Verantwortung, die Unternehmer gegenüber ihrer Familie, ihren

Nachhaltige, verantwortungsvolle
und persönliche Beratung aus einer Hand

WESSLER & SÖHNGEN
Steuerberatung

Dipl. Vwwt Thilo Söhngen
- Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge
- Testamentsvollstreckung

Ellen Söhngen
- Steuerberaterin und Fachberaterin für Unternehmenssanierung
- Testamentsvollstreckung

Michael Knöpel
- Steuerberater und Fachberater für Unternehmenssanierung
- Fachberater für Unternehmensnachfolge

Susanne Büchel
- Steuerberaterin und Fachberaterin für Unternehmensnachfolge
- Personalleitung

Roland Stoerring
- Steuerberater
- Verkehrssteuern
- Sozialversicherung

Christina Kiefer
- Steuerberaterin
- Unternehmensbesteuerung

Wetter
Hauptstr. 4, 58300 Wetter (Ruhr)
Tel. +49 23 35 / 63 00-0
Fax +49 23 35 / 63 00-63
wetter@wessler-soehngen.de

Hagen
Sparkassen-Karree 8, 58095 Hagen
Tel. +49 23 31 / 90 10 1-1
Fax +49 23 31 / 90 10 1-30
hagen@wessler-soehngen.de

Schwelm
Friedrich-Ebert-Str. 42, 58332 Schwelm
Tel. +49 23 36 / 47 28 8-0
Fax +49 23 36 / 47 28 8-28
schwelm@wessler-soehngen.de

www.wessler-soehngen.de

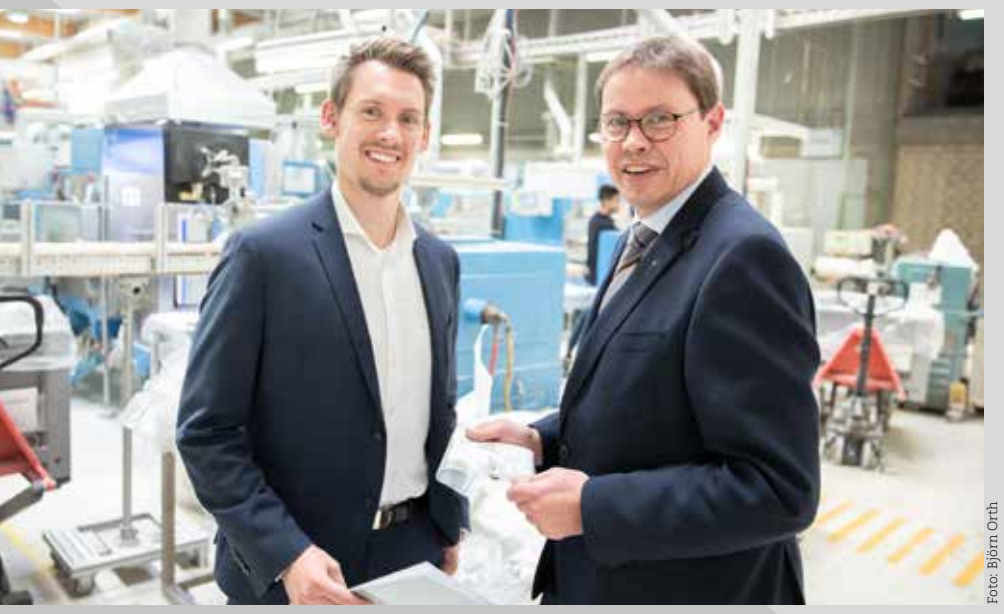


Foto: Björn Orth

Fleiß, Ehrgeiz und Verantwortungsbewusstsein sind wichtige Tugenden im Unternehmertum, da ist sich Ralf Stoffels – hier mit Sohn Lutz – sicher. Ralf Stoffels ist geschäftsführender Gesellschafter von biw Isolierstoffe und Präsident der südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen.

Mitarbeitern, aber auch Investoren übernehmen, lastet meist auf den Schultern einer einzigen Person. Ängste, Selbstzweifel und Fragen, wie zum Beispiel, ob der Schritt in die Selbständigkeit der richtige war, begleiten Unternehmer täglich. Wie jedoch Unternehmer mit den Nöten umgehen und ihren Antrieb finden, ist unterschiedlich. „Gerade 2020 ist ein Jahr, das zeigt, wer Unternehmer ist und wer nicht. Viele Branchen liegen brach und sind in Nöten. Jeder muss sich aktuell auf seine Tugenden besinnen“, sagt Norman Koerschulte und ergänzt: „Es zeigt, dass Unternehmer sein kein Geburtsrecht – Stichwort Familienunternehmen – ist, sondern eine innere Einstellung. Wenn alles den Bach runtergeht, sich trotz Ängsten und Sorgen jeden Tag sprichwörtlich mit der Fahne in der Hand vor seine Mitarbeiter zu stellen, sich neue Strategien zu überlegen und umzusetzen und nicht den Kopf in den Sand zu stecken, dafür ist das richtige Mindset wichtig. Jede Krise bietet eine Chance, das Alte zu verbessern.“ Gerade in Krisenzeiten sei es wichtig, optimistisch zu bleiben. „Es muss ein Grund-Optimismus vorhanden sein, um in schwierigen Zeiten – wie gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Krise, die uns die Corona-Pandemie beschert – nicht an Sorgen, Nöten und Selbstzweifeln innerlich kaputtzugehen.“

Es ist wichtig, sich mit den Sorgen, Nöten und Ängsten auseinanderzusetzen. Denn was kann im schlimmsten Fall passieren? „Viele Themen relativieren sich dadurch recht schnell. Natürlich können Ängste auch gerechtfertigt sein. Mir hat es dann immer geholfen, nicht in Problemen, sondern in Lösungen und Optionen zu denken“, erklärt Andreas Rother.

Um Kraft und Motivation zu tanken, ist ein starkes privates Umfeld, welches unterstützend zur Seite steht, unerlässlich. Darüber hinaus spielt die innere, persönliche Einstellung eine essenzielle Rolle. Ralf Stoffels sagt: „‚Einfach mal machen und niemals aufgeben‘ ist ein gutes Motto. Neugier auf Neues und Mut zum Aufbruch.“ Denn letztendlich sind es die herausfordernden Zeiten, in denen Unternehmer einen Unterschied machen können, so Norman Koerschulte. „Das ist meine Motivation“, ergänzt er.

Doch vor allem Krisenzeiten wirken sich enorm auf die Psyche aus: „Gerade in stressigen Zeiten kann es zu einer hohen psychischen und somit auch physischen Belastung führen. Im schlimmsten Fall leidet das gesamte Umfeld des Unternehmers darunter, auch das private“, sagt Andreas Rother. Denn die Trennung zwischen dem Privat- und Arbeitsleben ist eine enorm große Herausforderung. „Die meisten Unternehmer, die ich kenne, sprühen vor Ideen, die sie lieber heute als morgen angehen würden. Dabei muss man sehr aufpassen, dass nicht Familie, Freunde und soziale Kontakte zu kurz kommen“, erzählt Ralf Stoffels und Norman Koerschulte ergänzt: „Man hört nicht auf Unternehmer zu sein, sondern ist es auch in seiner Freizeit.“

Freiheiten genießen

Doch neben den Sorgen und Ängsten überwiegen natürlich die positiven Aspekte des Unternehmertums – denn genau deshalb gründen die meisten Unternehmer. „Ich habe mir sehr viele Freiheiten und Flexibilität erarbeitet“, sagt Jens Braeuker und ergänzt: „Dass ich fast 60 Stunden pro Woche arbeite, stört mich überhaupt nicht, da ich die meisten Aufgaben gut auf die Woche verteile und somit auch meine Freizeit genießen kann.“ Das Gefühl der Freiheit schätzt auch Ralf Stoffels sehr: „Keinen Vorgesetzten zu haben, der einem sagt, wo es langgeht, was zu tun und was zu lassen ist, ist für mich der größte Vorteil. Auch wenn man sich häufig von den Rahmenbedingungen des Marktes und

Ansehen von Unternehmern sinkt

Lediglich vier von zehn Befragten gaben an, dass Unternehmer ein hohes Ansehen hätten. Während im Jahr 2017 noch 55 Prozent davon überzeugt waren, dass das Unternehmersein ein angesehener Beruf ist, sank der Wert in 2019 auf 41 Prozent. Das geht aus der aktuellen dbb Bürgerbefragung des Deutschen Beamtenbundes hervor. Am beliebtesten sind die Berufsgruppen Feuerwehrleute (94 Prozent), Ärzte (88 Prozent) und Krankenpfleger (87 Prozent). Am unbeliebtesten sind Mitarbeiter einer Telefongesellschaft (13 Prozent), Mitarbeiter einer Werbeagentur (zehn Prozent) und Versicherungsvertreter (acht Prozent). Unternehmer liegen damit im unteren Mittelfeld. Die Umfrage zeigt jedoch auch, dass die Wertschätzung für die abgefragten Berufe allgemein sinkt.

Wettbewerbs getrieben fühlt, bleibt am Ende doch ein großes Gefühl der Freiheit, selbst entscheiden zu können."

Auch für Andreas Rother ist das selbstbestimmte Handeln ein ganz wesentlicher Punkt, weshalb er sich entschied, Unternehmer zu werden. „Dieses Gefühl der Selbstwirksamkeit kann man natürlich auch in einer Festanstellung erleben. Für mich kam jedoch nur die Selbstständigkeit in Betracht. Gerade bei Erfolgen erlebt man als Unternehmer eine ungemeine positive Verstärkung", erklärt Andreas Rother. Über die Selbstverwirklichung und das eigenverantwortliche Handeln hinaus betont Norman Koerschulte, dass es schön ist, ein Vorbild sein zu können und sein Hobby zum Beruf gemacht zu haben.

Ein Privileg mit Belastungen

Was bedeutet es nun, Unternehmer zu sein: Ist es ein Privileg oder eine Belastung? Weder noch, sagt Jens Braeuker. „Eine Belastung ist es nicht, aber als Privileg verstehe ich es auch nicht; eigentlich ist es ein Lebensgefühl", so Braeuker und ergänzt: „Man hat immer Ideen, die man umsetzen möchte, tauscht sich mit anderen aus und ist relativ frei in seinem Handeln. Der tägliche Mist gehört einfach dazu, bei Erfolgen freut man sich dann umso mehr." Andreas Rother ist anderer Meinung und sagt: „Für mich war es schon immer ein Privileg, ein Unternehmer sein zu dürfen. Und zwar schon seit dem Zeitpunkt, als mir mein Großvater mütterlicherseits das Geld für die Existenzgründung gegeben hat. Das Geld hat er selbstverständlich schon lange zurück", sagt er und lacht.

Als eine Kombination aus beidem würden Ralf Stoffels und Norman Koerschulte Unternehmertum bezeichnen. „Es ist ein Privileg, das mit vielen Belastungen einhergeht, die man sich selbst gewählt hat und somit für sich akzeptieren sollte. Da hilft wieder einmal der positive Blick in die Zukunft, um das Privileg auch genießen zu können", erklärt Ralf Stoffels. „Erfüllender könnte ich mir mein Berufsleben nicht vorstellen, ich würde mich jeden Tag aufs Neue dafür entscheiden", sagt Norman Koerschulte. Und trotzdem gibt es Tage, wo der Beruf auch eine Belastung ist. „Gerade wenn man merkt, dass der eigene Körper keine Maschine ist und Pausen benötigt. Ähnlich wie bei einem Spitzensportler verlangt man sich und seinem Körper einiges ab und unterdrückt bewusst manche Signale des Körpers; die Folgen tragen dann sowohl die Unternehmer als auch deren Familien." Dennoch überwiegen die Freiheit und die Flexibilität. Denn Unternehmer gründen mit einem nachhaltigen Sinn ihrer Unternehmensidee, die sie verfolgen, und können ihre Wünsche erfüllen.

> „Es muss ein Grund-Optimismus vorhanden sein, um in schwierigen Zeiten nicht an Sorgen, Nöten und Selbstzweifeln innerlich kaputt zu gehen."
>
> **Ralf Stoffels**

Daher würden sich die vier Unternehmer wünschen, dass Unternehmer in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen werden würden. Nicht das Bild eines Unternehmers, der im Luxus lebt, schnelle Autos fährt und fast nur Urlaub macht; sondern das Bild eines Unternehmers, der Verantwortung – für sich, das Unternehmen und vor allem für die Mitarbeiter – übernimmt, sich engagiert und einsetzt und auch mal verzichtet, wenn das Unternehmen wichtiger ist. „Der deutsche Mittelstand ist ziemlich einzigartig, wenn man ihn mit dem kaum vorhandenen Mittelstand in anderen Ländern vergleicht. Damit dieser Mittelstand weiterhin bestehen und bestenfalls wachsen kann, benötigen wir mutige Gründer, die Unternehmertum leben wollen. Diesen sollten wir nicht mit Vorurteilen begegnen, sondern mit Respekt dafür, dass sie eine solch mutige Entscheidung treffen", sagt Andreas Rother. Daher müsse es mehr Transparenz für die Arbeit geben, aber vor allem müsse genauer zwischen Managern und Unternehmern unterschieden werden: „Dieser Unterschied wird kaum herausgearbeitet. Der Unternehmer steht für sein Unternehmen ein und wird in schlechten Zeiten alles tun, um es zu retten", betont Jens Braeuker. Dennoch sind die vier Unternehmer froh, vor vielen Jahren den Schritt gewagt zu haben, tauschen möchten sie nicht mehr.

BECKER + PARTNER
Wirtschaftsprüfer · Rechtsanwälte · Steuerberater
MÄRKISCHE REVISION
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klarer Blick auf wirtschaftliche Prozesse.

Wir beraten Unternehmen ganzheitlich.

beckerpartner.de

Jörg Peters
Dr. Fritz-Peter Schlüter
Michael Neuhaus
Marcus Grau
Dr. Beate Hahn
Dr. Bastian Kornau
Sigrid Turk-Schlüter

Altena
02352 2017-0

Dortmund
0231 950028-0

Digitales Besuchermanagement

Ob COVID-19 oder DSGVO: Der Erfüllungsdruck, dem Unternehmen aktuell unterliegen, wird durch zusätzliche Auflagen verstärkt und erschwert das ohnehin veränderte Tagesgeschäft. Insbesondere die strengen Richtlinien für das Besuchermanagement stellen derzeit viele KMU vor neue Herausforderungen

Trotz zunehmender Digitalisierung in nahezu allen Bereichen kommt an der Pforte überraschend vieler Unternehmen noch immer die gute alte Liste zum Einsatz, in die Besucher eine ganze Reihe vertraulicher Daten handschriftlich eintragen. Über eine solche Liste kann ein Externer schnell mal einen Blick auf die Daten seines Vorgängers werfen. Ein Albtraum für Datenschutzbeauftrage. Abgesehen davon ist die Zettelwirtschaft in sperrigen Ordnern nicht nur konträr zur Digitalisierung, sondern vor allem sicherheitskritisch hinsichtlich Zutrittsschutz, Werks-, Betriebs- und Brandschutz oder einer eventuellen Notevakuierung, vom Einhalten aktueller Hygieneauflagen sowie gesetzlicher Anforderungen eines Infektionskettennachweises und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ganz zu schweigen. Wer hier auf der gesetzessicheren Seite bleiben und zugleich seinen Aufwand spürbar reduzieren will, ist mit einem digitalen Besucherbuch gut beraten.

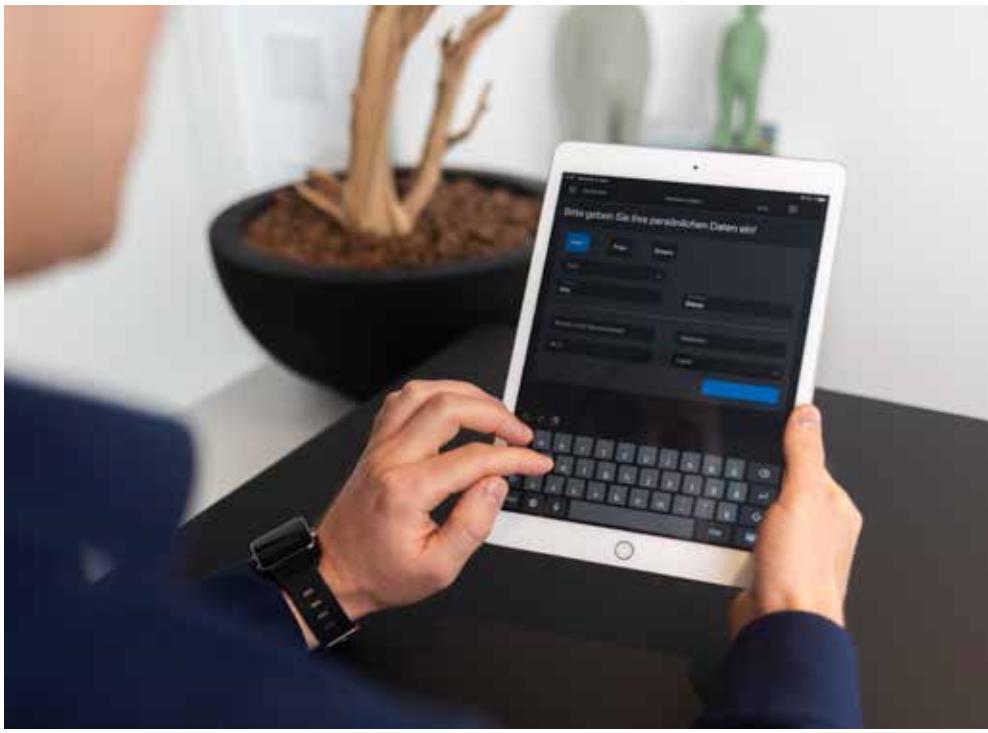
Sichere Lösung für vielfältige Erwartungen

Mit Einsatz eines digitalen Besucherbuchs wird das Erfassen von Kunden-, Gäste- und Besucherdaten zum effizienten Digitalisierungsschub. Es erlaubt das Begrüßen, Verwalten, Kontrollieren und Nachweisen von Externen innerhalb eines geschlossenen Systems für dokumentierte, nachvollziehbare Besuchsvorgänge. Prozesse erfolgen papier- und kontaktlos sowie revisionssicher.

Zu einer durchgängigen Prozessdigitalisierung gehört daher auch, Sicherheitsunterweisungen, Herausgabe von Betriebsmitteln bzw. Schutzausrüstungen oder Verhaltensrichtlinien ordnungsgemäß zu dokumentieren. Besonders sicher wird es durch das Integrieren eines Unterschriften-Pads. Damit erfassen Unternehmen Unterschriften ausschließlich digital, DSGVO-konform, unveränderbar und gemäß höchster und modernster Verschlüsselungstechnik. Nachträgliche Manipulationen der biometrischen Datensätze sind somit konsequent ausgeschlossen und eine durchgängig digitale Prozesskette ist garantiert – von der Unterschrift bis zur Archivierung ohne Medienbruch.

Aber Vorsicht vor Cloud- oder reinen App-Lösungen. Diese bergen verstärkt Risiken wie Datenverluste oder Hacker-Angriffe. Mit Cloud-Lösungen vertraut man seine personenbezogenen und besonders schützenswerten Daten externen Anbietern und einem unbekannten Speicherort an. Häufig ist unklar, ob dort überhaupt EU-Richtlinien

Michael Schaffstein ist Senior Sales Manager für die Besuchermanagement-Software vistrax.



des Datenschutzes eingehalten werden. Sicherer ist eine On-Premises-Lösung, die die Datenspeicherung auf dem eingesetzten Rechner oder dem Firmennetz und damit die eigene Datenhoheit sicherstellt. Hier kann die Wahl auf eine „kleine“ netzwerkfreie Stand-alone-Installation fallen, beispielsweisen für Pforten ohne Internet- und Netzwerkanschluss. Die nächstgrößere Version stellen Mehrplatzsysteme bzw. die Integration des Besuchermanagements ins Unternehmensnetzwerk dar.

Damit erfüllt ein digitales Besucherbuch die Erwartungshaltung aller Beteiligten: vom Empfang und Besucher über Werkschutz und IT bis hin zur Unternehmensleitung. Empfangsmitarbeiter profitieren von der zeitsparenden, intuitiven Bedienung. Warteschlangen werden vermieden, indem angekündigte Besucher bereits im Vorfeld mit wenigen Klicks angelegt werden. Der optionale Einsatz individueller Bildschirmbegrüßung und Besucherausweise im Firmenlayout beeindruckt Gäste durch ein professionelles Auftreten. Der Werkschutz behält alle Eingänge und Anwesenden permanent im Blick.

> „Die äußerst rentablen Anschaffungskosten, die Skalierbarkeit sowie das Angebot von ergänzender Hardware und Verbrauchsmaterial machen vistrax zu einer profitablen Investition.“
>
> **Michael Schaffstein**

Bei der IT-Abteilung punktet ein digitales Besucherbuch durch einfache Integration, zentralisierte Datenhaltung, Im- und Exportmöglichkeiten, Protokollierung aller Änderungen und die Tatsache, dass Personendaten weder Haus noch Firmennetz verlassen. Die Unternehmensleitung überblickt die Aktivitäten ihres Betriebes und verfügt über umfangreiche Reporting- und Auswertungsmöglichkeiten.

Rentable Investition

Die zahlreichen Auflagen hinsichtlich des Infektionsschutzes werden Unternehmen jeder Größenordnung noch lange begleiten. Ein digitales Besucherbuch muss sich daher veränderten Gegebenheiten anpassen können und bietet idealerweise regelmäßige Updates und Gesundheits-Vorsorge-Pakete. Das sind beispielsweise Formulare zum Nachweis möglicher Infektionsketten, Besucherscheine mit Belehrungen oder offiziellen Hygieneunterweisungen, die sich aufwandslos drucken und mitgeben lassen.

Die südwestfälische CONZE Informatik GmbH bietet hier mit vistrax eine schlanke Software-Lösung. Sie ist speziell auf KMU-Bedürfnisse zugeschnitten und in wenigen Stunden einsatzbereit. Niedrige Lizenzkosten, Skalierbarkeit sowie das Angebot von Ergänzungs-Hardware und Verbrauchsmaterial machen sie zu einer rentablen Investition aus der Region.

vistrax

ist ein Produkt der

CONZE Informatik GmbH
Agathastraße 63
57368 Lennestadt
Tel.: 02721/600778-77
sales@vistrax.com
www.vistrax.com

Natürliches Wohnen und Arbeiten

Als Albrecht Bensberg vor mehr als 150 Jahren im beschaulichen Bergmannsdorf Müsen eine Tischlerei gründete, konnte er nicht ahnen, dass auch seine Nachkommen die Leidenschaft für den natürlichen Werkstoff Holz teilen. In nunmehr fünfter Generation verbindet die sympathische Unternehmerfamilie Wohnträume mit ökologischem Design und traditionellem Handwerk

Zwei Generationen im Familienunternehmen: Ulrike und Ulrich Bensberg mit den Töchtern Sarah und Jenny (v. l.).

Die Verarbeitung von Holz spielt im Leben von Familie Bensberg eine ganz besondere Rolle. Tischlermeister Ulrich Bensberg und seine Frau Ulrike, die ihre Expertise als Einrichtungsberaterin ins Unternehmen einbringt, sind in der glücklichen Lage, dass sich auch die nachfolgende Generation für das Geschäft mit dem Naturprodukt begeistert: Während Handwerksdesignerin Jenny Bensberg ebenfalls den Meisterbrief im Tischlerhandwerk besitzt und bereits in die Geschäftsleitung eingestiegen ist, verantwortet ihre Schwester Sarah Bensberg-Menn neben Beratung, Planung und Verkauf organisatorische und kaufmännische Belange. Und auch Schwiegersohn André Menn ist als Hochbautechniker in den vielseitigen Familienbetrieb eingestiegen, der zusätzlich zur Tischlerei und dem modernen Einrichtungshaus ein Bestattungsunternehmen unterhält.

Passgenaue Lösungen für jeden Wohnbereich

Ob Küche, Essplatz, Schlaf- oder Wohnzimmer: Im Natur-Einrichtungshaus finden Kunden seit vielen Jahren hochwertige Möbel aus ausschließlich heimischen Hölzern. „Wir haben schon in den Achtzigerjahren, als ‚Öko' in der Gesellschaft noch völlig out war, Wert gelegt auf ökologische und nachhaltige Produkte"; erinnert sich Ulrich Bensberg. Diese konsequente Haltung spiegelt sich noch immer in der Unternehmensphilosophie wider. Ein weiterer Fokus liegt auf gesundem Sitzen und Schlafen, wie Ergonomie-Expertin Ulrike Bensberg erklärt: „Die Rückengesundheit unserer Kunden liegt uns am Herzen. Das gilt auch für Büroeinrichtungen, für die wir ausgewählte Arbeitsstühle und höhenverstellbare Schreibtische anbieten."

> „Durch die eigene Produktion sind wir in der Lage, für jeden Bedarf eine passgenaue Lösung zu realisieren."
>
> **Jenny Bensberg**

Frische Ideen liefert die Tischlerei, die in Verbindung mit dem Einrichtungshaus ein perfektes Zusammenspiel ergibt. „Durch die eigene Produktion sind wir in der Lage, für jeden Bedarf eine passgenaue Lösung zu realisieren", verspricht Jenny Bensberg: „Neben maßangefertigten und damit variablen Einzelstücken unserer Kollektion ‚1867' können wir perfekt auf die Einrichtung abgestimmte Türen, Böden oder Fenster liefern. Wir haben immer ein offenes Ohr für die Wünsche unserer Kunden und gehen sensibel auf die jeweilige bauliche Situation ein."

Dass Bensberg Wohnen auch ein attraktiver Arbeitgeber ist, bestätigen die langjährigen Mitarbeiter, von denen viele bereits seit der Ausbildung zum Team gehören.

BENSBERG
Natur-Einrichtungshaus | Bau- & Möbeltischlerei

Bensberg Wohnen
Hauptstraße 73
57271 Hilchenbach-Müsen
Tel.: 02733 / 6931-0
info@bensbergwohnen.de
www.bensbergwohnen.de

Lifte für mehr Lebensqualität

Das Sunderner Unternehmen Ango Reha-Technik feiert 25-jähriges Bestehen und blickt mit den Geschäftsführern Michael und Oliver Heymer auf die Entwicklung zurück. Während Michael Heymer noch mit nur einem Angestellten begann, beschäftigen sie heute rund 20 Mitarbeiter. Auch nach über 25 Jahren gilt das Motto: Der Kunde steht im Mittelpunkt

Michael und Oliver Heymer leiten gemeinsam das Sunderner Unternehmen Ango Reha-Technik.

Ältere Menschen wohnen oft über Jahrzehnte in ihrer Wohnung, da sie viele Erinnerungen mit ihren vier Wänden verbinden. Doch mit dem Alter lässt oft auch die Bewegungsmöglichkeit und Mobilität nach. Treppen, aber auch einzelne Stufen können schnell zum unüberwindbaren Hindernis werden. „Auch wenn es keine einfache Entscheidung ist und zunächst auch schwerfällt, gibt ein Treppenlift wieder mehr Lebensqualität“, sagt Michael Heymer, der zusammen mit Oliver Heymer die Firma Ango Reha-Technik leitet. Das Unternehmen, welches in Sundern-Stemel sitzt, wurde vor 25 Jahren von Angel Gonzales in Hatzfeld an der Eder gegründet. Nachdem Michael Heymer als gelernter Groß- und Außenhandelskaufmann mit langjähriger Erfahrung im Bereich der Rehatechnik das Unternehmen im Jahr 2000 übernommen hat, wurde der Hauptsitz zunächst nach Langscheid verlegt. Aufgrund mangelnder Lagerkapazität kaufte Michael Heymer das heutige Grundstück in Sundern-Stemel und konzipierte 2016 ein Firmengebäude ganz nach seinen Wünschen.

Damit die Kunden die Produktvielfalt genauer kennenlernen und die Lifte vor Einbau einmal selbst testen können, ließ er eine Treppenliftausstellung inklusive eines Senkrechtlifts einbauen. „Viele Kunden möchten die Lifte vor Ort gerne anschauen und genau sehen können, was sie bestellen. Uns ist die persönliche Beratung und der enge Kundenkontakt besonders wichtig“, sagt Oliver Heymer.

Daher musste das Team von Ango Reha-Technik mit Beginn der Corona-Krise und den Kontaktbeschränken schnell handeln. Denn: „Unsere Kunden sind auf die Produkte angewiesen. Denn wenn das Hindernis nicht überwunden werden kann, haben sie ein wirklich großes Problem“, erklärt Oliver Heymer weiter. Ausgestattet mit Mund-Nasen-Schutz führen nun die Vertriebsmitarbeiter die Beratung vor Ort durch – ganz nach den AHA-Richtlinien.

Stolz auf die Entwicklung

Nach einer 25-jährigen Firmengeschichte blickt Michael Heymer stolz zurück: „Es ist wirklich schön zu sehen, wie sich das Unternehmen entwickelt. Ich habe nach der Übernahme mit einem Mitarbeiter angefangen, nun sind es rund 20 Angestellte

im Team, eine Mitarbeiterin ist sogar schon seit 15 Jahren im Unternehmen. Die Entwicklung macht mich besonders stolz“, sagt er. Aufgrund der Corona-Krise musste die große Jubiläumsfeier abgesagt werden, ein Team-Event mit Foodtruck und anschließender Teamübung im Mosaik Outdoorzentrum Sorpesee fand dennoch statt. „Wir wollten den Tag mit unseren Mitarbeitern verbringen, denn schließlich haben sie die Firma groß gemacht“, sagt Oliver Heymer. Trotz der Krise blicken die beiden Geschäftsführer positiv in die Zukunft: „Gerade im Bereich der Digitalisierung ist unsere Branche erst am Anfang, da wird in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren noch viel passieren. Es wird spannend“, sagt Oliver Heymer.

Produkte von Ango Reha-Technik

Treppenlifte, Deckenlifte, Plattformlifte, Hydrolifte, Hublifte, Senkrechtlifte, Poollift, Treppenraupen. Über Fördermittel gibt das Team von Ango Reha-Technik ebenso Auskunft.

Ango Reha-Technik
Stemeler Straße 99 • 59846 Sundern
Tel.: 02933 / 9218800
info@ango-reha.de • www.ango-reha.de

Lena Friedrich ist Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens Schulte bagtainer Systems mit Sitz in Meinerzhagen.

CUT & COMEBACK

Seit 2012 ist Lena Friedrich im Unternehmen Schulte bagtainer Systems in Meinerzhagen tätig. Sie begann ihre Laufbahn im Unternehmen zunächst als kaufmännische Leiterin, stieg dann aber recht schnell in die Geschäftsleitung mit ein. Da der angestellte Geschäftsführer plötzlich kündigte, war es für die damals 29-Jährige ein Sprung ins kalte Wasser, noch mehr Verantwortung zu übernehmen. Obwohl sie ihre Aufgaben mit Erfolg meisterte, wuchs mit der Zeit der Druck und der Stresspegel. Schnell wurde ihr klar: Sie benötigt eine berufliche Auszeit. Ein harter, aber ehrlicher Schritt. Wie es zu dieser Entwicklung kam und wie sie nach einem Jahr Komplettausstieg 2019 wieder ins Unternehmen zurückkehrte, erzählte uns Lena Friedrich

Text: Jana Wehmann **Fotos:** Sinan Muslu

Mit dem Start ins Karriereleben setzen viele Arbeitnehmer den Blinker links. Sie geben Vollgas und bleiben auf der Überholspur. Sprung für Sprung meistern sie den nächsten Karriereabschnitt und erhalten mehr Verantwortung – zeitglich nimmt aber in der Regel auch der Leistungsdruck zu. Kaum spürbar setzt sich der Körper unter Druck. Mit der Zeit wächst der Stresspegel, die Erwartungen anderer zu erfüllen, aber auch der Druck vom Vorgesetzen, Deadlines einzuhalten und Kennzahlen zu erreichen. Nach und nach wird der Weg zur Arbeit schwerer, die Motivation und die Arbeitsleistung sinken. Oft ist es ein schleichender Prozess, der sich über Jahre zieht, bis die Anzeichen, die der Körper sendet, deutlicher werden und sie erst wirklich auffallen. Aber was tun, wenn die Arbeit zu viel wird?

Einen ähnlichen Prozess durchlief Lena Friedrich vor wenigen Jahren. Sie war Geschäftsführerin des Familienunternehmens Schulte bagtainer systems in Meinerzhagen, als sie spürte, dass der Druck zu groß und der Stress zu viel wurde. Nach fünf Jahren in der Geschäftsführung machte sie einen Cut und nahm eine Auszeit. Heute, rund ein Jahr nach ihrer Pause, geht es ihr persönlich und beruflich wieder sehr gut und sie ist wieder in der Geschäftsführung tätig. Wie kam es zu dieser beruflichen Auszeit?

Nach einer kaufmännischen Ausbildung entschloss sich Lena Friedrich zunächst, Betriebswirtschaftslehre an der Universität in Siegen zu studieren. Nach ihrem Abschluss mit dem Bachelor of Science arbeitete sie einige Jahre in verschiedenen Unternehmen, um erste Erfahrungen zu sammeln. Im Jahr 2012 ergab sich für ihre Familie die Möglichkeit, das Unternehmen Schulte bagtainer systems, einen Hersteller für Edelstahlequipment für die biopharmazeutische Industrie, zu übernehmen. Die Übernahme erfolgte unter der einvernehmlichen Prämisse, dass Lena Friedrich als Vertreterin der Familie ins Unternehmen, zunächst als kaufmännische Leiterin, einsteigen sollte.

> „Der Entschluss dazu musste erst reifen, vielleicht habe ich den Gedanken daran auch erst richtig zugelassen, als die Lösung in Person quasi schon im Haus war."
>
> **Lena Friedrich**

Es kam anders als geplant

Die Familie hatte den Plan, die Geschäftsleitung mittelfristig zu übernehmen, allerdings erst nach einigen Jahren. Doch dann kam alles anders als geplant: „Dieser Plan wurde durchkreuzt, als der damalige angestellte Geschäftsführer mir seine Amtsniederlegung überreichte, die er aus heiterem Himmel beim Notar unterzeichnet hatte", erzählt Lena Friedrich und ergänzt: „Da eine GmbH ohne Geschäftsführer nach zwei Wochen in die Zwangsverwaltung kommt, war das natürlich keine Option und ich ließ mich sofort als Geschäftsführerin bestellen." Aus heutiger Sicht war sie mit ihren damals 29 Jahren noch nicht auf diese Aufgabe vorbereitet, sagt Friedrich. „Und das war dann für mich der vielzitierte Sprung ins kalte Wasser", sagt sie.

Ganz unter dem Motto Learning by Doing meisterte Lena Friedrich die ersten Jahre als Geschäftsführerin des Familienunternehmens. Rückblickend ist sie stolz auf sich, denn sie konnte der Position und den Aufgaben gut gerecht werden. „Durch einen hohen persönlichen Einsatz ist es mir gelungen, das Unternehmen stetig weiterzuentwickeln und den Umsatz fast zu verdreifachen", sagt sie.

Lena Friedrich hat über die Jahre hinweg viel gearbeitet, all ihre Kraft ins Unternehmen gesteckt und sich stattdessen persönlich wenig Freiräume gegeben. Im Laufe der Zeit wurde auch klar, dass das Unternehmen neuen Input zur technischen Weiterentwicklung benötigte.
„Mitte 2016 hat mich ein wirklich harter persönlicher Schicksalsschlag getroffen, der unglaublich viel Kraft gekostet hat. In 2017 haben wir dann zusätzlich neben dem normalen Business eine komplette Geschäftssitzverlagerung realisiert, mit vorangegangenem Bauvorhaben“, erzählt Lena Friedrich und ergänzt: „Ich merkte zu dem Zeitpunkt immer deutlicher, dass meine Kraft und Energie weniger wurden. Ich musste grundlegend etwas ändern, damit es für mich langfristig und gesund weitergehen konnte.“

Statt Stundenreduzierung ein Komplettausstieg

Die Signale, die ihr ihr Körper sendete, wurden immer deutlicher – so konnte es nicht mehr weitergehen. Nachdem sie den geeigneten Kandidaten als technischen Geschäftsführer eingestellt hatten, versuchte Lena Friedrich zunächst, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Doch das war nicht so einfach wie gedacht: „Es ist ganz schön schwer, seine Gewohnheiten zu ändern, wenn man sich in einem gewissen Flow befindet. Als mir aber dann schlussendlich bewusst wurde, dass ich einen kompletten Ausstieg brauchen würde, habe ich alles Nötige dann relativ schnell organisiert“, sagt Lena Friedrich.
Nach rund fünf Jahren in der Geschäftsführung wagte Lena Friedrich den Schritt und stieg 2018 zunächst komplett aus dem Unternehmen aus. „Der Entschluss dazu musste erst reifen, vielleicht habe ich den Gedanken daran auch erst richtig zugelassen, als die Lösung in Person quasi schon im Haus war“, sagt sie rückblickend. Die Entscheidung zu treffen, fiel ihr dennoch sehr schwer: „Denn es war eine Entscheidung, die von der Allgemeinheit nicht getragen und unterstützt wird. Auch innerhalb der Familie war dies ein Thema, insbesondere auch weil es ein Familienbetrieb ist. Aber eben auch diese Konstellation war ein Punkt, warum ich diesen Schritt gehen musste, um alle Karten neu mischen zu können“, sagt sie.

> „Ich würde alles wieder genauso tun, es war genau das Richtige für mich, meine Familie und für unser Unternehmen.“
>
> **Lena Friedrich**

Auf die innere Stimme hören

Die freie Zeit wollte sie nun nutzen, um sich wieder selbst zu begegnen, was anfangs nicht sehr einfach war. Denn: „Zuerst fiel es mir schwer, eingeübte Routinen abzulegen und stattdessen das zu tun, wozu ich wirklich Lust hatte – ganz frei von äußeren Einflüssen“, so Friedrich. Mit der Zeit lernte sie jedoch, auf sich und ihren Körper zu hören. Sie nahm sich Zeit, um viel mit ihrem Hund zu wandern, Sport zu machen und schlichtweg wieder zu lernen, wie wertvoll freie Zeit ist.
Ohne es vorher geplant zu haben, dauerte ihre Auszeit fast genau ein Jahr. „Es hat sich einfach so ergeben. Nach einiger Zeit des Ausstiegs habe ich mir natürlich die Frage gestellt, wie es weitergeht. Und ich habe auch darüber nachgedacht, mich beruflich zu verändern. Aber letztendlich war es für mich keine Option“, sagt Lena Friedrich. Für sie stand schnell fest, es geht zurück ins Unternehmen. „Diese Planung bin ich

Sich Schwächen einzugestehen, ist eine Stärke!

Insbesondere in Deutschland ist es nicht gerade „en vogue“, sich Schwächen einzugestehen oder offen und authentisch mit Rückschlägen und Misserfolgen umzugehen. „Weichei“, „dem Druck nicht gewachsen“, „ungeeignet“: Das sind die üblichen Formulierungen, die man zu hören bekommt. Aber: Auch Unternehmer bzw. Geschäftsführer sind keine Maschinen, und auch sie sind nicht resistent gegen einen Burnout. Im Gegenteil: Aufgrund der Verantwortung und des steigenden Drucks sind sie sogar eine prädestinierte Zielgruppe dafür.
Die Mannheimer Forscher Anna Bruk, Sabine Scholl und Herbert Bless haben herausgefunden, dass viele Menschen versuchen, Schwächen und Verletzlichkeiten zu vertuschen. Zu groß sei die Angst davor, sein Gesicht zu verlieren. Dabei ist diese Sorge meist unbegründet. Denn die Tatsache, emotional die Hüllen fallenzulassen und die Maske abzunehmen, kann durchaus entwaffnend wirken, ja sogar imponieren.
Dieser Schritt des „Ehrlichmachens“ kann auch eine Befreiung sein – für sich selbst, für den Job oder für das eigene Unternehmen. Als Unternehmer hat man es schließlich selbst in der Hand, Strukturen so zu verändern, dass sie einem selbst und dem Unternehmen guttun. Denn ist es die bessere Alternative, als Unternehmer oder Geschäftsführer mit Unlust und Demotivation zur Arbeit zu kommen? Das kann langfristig nur schiefgehen – und darunter leidet das Unternehmen, die Angestellten und schließlich der Unternehmer selbst, beruflich wie privat. Schwäche zu zeigen heißt also, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen und tief in sich hineinzuhorchen. Was motiviert mich? Was ist der „Purpose“ meines Lebens und meiner beruflichen Tätigkeit? Und was kann ich hieraus auf meine beruflichen Tätigkeiten ableiten? Dies sind gerade in heutigen Zeiten Fragen, mit denen sich nicht nur Angestellte der Generationen Y und Z auseinandersetzen, sondern auch Gründer und Unternehmer.

dann mit dem neuen Geschäftsführer angegangen. Letztlich haben wir für alle Seiten eine gute und zielführende Lösung gefunden. Natürlich lag der ein oder andere Stein im Weg und jeder musste seine neue Position erst richtig finden. Im Großen und Ganzen haben wir uns aber relativ schnell und sehr gut organisiert“, erzählt sie.

In die Geschäftsleitung eingestiegen ist Lena Friedrich als Prokuristin in Teilzeit. Eine gute Entscheidung, erzählt sie. „In den ersten Monaten ging es direkt in die Vollen. Wir haben in der Geschäftsführung viel strukturell gearbeitet und zukunftsweisende Entscheidungen getroffen, da sich das Unternehmen in einer starken Wachstumsphase befand.“

> „Man muss lernen, auf die eigene innere Stimme zu hören und ihr zu vertrauen. Der persönlich richtige Weg ist leicht, man muss sich nur trauen, den ersten, meist schweren Schritt zu tun.“
>
> **Lena Friedrich**

Sich selbst vertrauen

Heute, rund ein Jahr nach ihrem Wiedereinritt ins Unternehmen, ist Lena Friedrich glücklich: Mit ihrer Tätigkeit, dem Unternehmen, ihrem Leben und den Schritt gewagt zu haben. Diesen Cut würde sie heute wieder machen: „Ich würde alles wieder genauso tun, es war genau das Richtige für mich, meine Familie und für unser Unternehmen.“ Ihr Handeln, also der Rückzug aus der Geschäftsführung, ist für sie keinesfalls eine Schwäche. Im Gegenteil: Sie ist froh, diesen Weg genommen zu haben. Denn beruflich wie auch privat hat sie sich dadurch verändert, erkennt die Signale ihres Körpers besser und ist stärker geworden. Genau deshalb würde sie Menschen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, zu einem Cut raten. „Hört und vertraut auf Euch selbst. Das, was für jeden individuell das Richtige ist, steckt bereits als Lösung in einem“, betont Lena Friedrich und ergänzt: „Man muss nur wieder lernen, auf die eigene innere Stimme zu hören und ihr zu vertrauen. Der persönlich richtige Weg ist leicht, man muss sich nur trauen, den ersten, meist schweren Schritt zu tun.“

Steckbrief

- Name: Lena Friedrich
- Alter: 35
- Werdegang: kaufmännische Ausbildung, danach BWL-Studium, Geschäftsführung bei der Fa. Schulte bagtainer systems
- Hobbys: Jagen, Reisen, mit ihrem Hund wandern
- Werte: Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit
- Lebensmotto: Es gibt nur einen Weg, der richtig für Dich ist: Dein eigener!

Bodenständig und modern: 25 Jahre hp-polytechnik

Schon als das Iserlohner Unternehmen hp-polytechnik gegründet wurde, stand für die beiden Geschäftsführer Matthias Hellebrandt und Traugott Penderok der Mensch im Fokus – sei es der Kunde oder der Mitarbeiter. Daher ist es für die beiden Gründer selbstverständlich, als Feinblechspezialist jederzeit die höchste Qualität zu garantieren und das Unternehmen zukunftssicher und modern aufzustellen

100 Mitarbeiter sind bei hp-polytechnik beschäftigt. Kompetenz und Kontinuität in der Belegschaft zählen zu den Erfolgsfaktoren des Unternehmens.

Als Matthias Hellebrandt und Traugott Penderok vor mehr als 25 Jahren den Sondermaschinenbau HP-Automation gründeten, ahnten sie nicht, dass aus diesem Unternehmen ein Feinblechspezialist mit rund 100 Beschäftigten erwächst. „Wir bilden die gesamte Prozesskette Blech ab“, erklärt Matthias Hellebrandt. Der Blick der beiden Unternehmer ist nach vorne gerichtet. Die Vergangenheit ist zwar eine tolle Erinnerung, das Unternehmen hp-polytechnik lebt jedoch die stete Optimierung und Veränderung. Dieser Gedanke bringt Konstanten mit sich: Der Kundenstamm ist konstant. Die Loyalität der Kunden ist hoch, die Mitarbeiter sind langjährig im Unternehmen.

> „Bodenständigkeit und Erfolg gehören zusammen – das ist unser Credo.“
>
> **Traugott Penderok**

Fleiß, handwerkliches Geschick, gewachsenes Know-how und ein moderner Maschinenpark ebneten den Weg, der ganz unter dem Motto Kundenbegeisterung steht. „Eine wichtige Eigenschaft eines Unternehmers ist, zu erkennen, dass man selbst nicht alles am besten können muss und man allein auch nicht wirklich weiterkommt“, sagen die beiden Geschäftsführer. So haben Matthias Hellebrandt und Traugott Penderok über die Jahre hinweg einige Hochschulabsolventen ins Team geholt, die das Unternehmen mit neuem technischem und betriebswirtschaftlichem Know-how unterstützen. Daher hat die Belegschaft des Iserlohner Unternehmens ein Durchschnittsalter von rund 41 Jahren und ist zukunftsorientiert und modern aufgestellt. Ebenso ist es Matthias Hellebrandt und Traugott Penderok wichtig, dem Fachkräftemangel proaktiv entgegenzuwirken, weshalb sie pro Lehrjahr zwei Auszubildende einstellen. Positiv begleitet wird dieser Wandel von einem wertebasierten Unternehmensleitbild.

„Mit Hilfe der Digitalisierung haben wir unsere Prozesse transparenter und eine Priori-

Leistungen von hp-polytechnik im Überblick

- 2D-Laserschneiden
- Stanznibbeln
- Stanz-Laser-Kombinationsfertigung
- CNC-Biegen
- (automatisiertes) Schleifen
- Schweißen
- Weiterverarbeitende Produktion
- KANBAN-Dienstleistungen nach Absprache

Matthias Hellebrandt (l.) und Traugott Penderok, Geschäftsführer von hp-polytechnik, feiern mit ihrem Unternehmen in diesem Jahr das 25-jährige Jubiläum.

sierung von Aufträgen für alle Beschäftigten sichtbar gemacht“, erklärt Penderok. Matthias Hellebrandt ergänzt, dass diese Vision um ein automatisiertes Reporting-System und das Thema Maschinendatenerfassung (MDE) ergänzt wurde. Hier macht sich der moderne Maschinenpark aus dem Hause Trumpf positiv bemerkbar.

Stolz auf das Team

Matthias Hellebrandt lässt die letzten Monate Revue passieren. Er ist zufrieden, dass die zahlreichen und anspruchsvollen Projekte gut gelaufen sind und dass das Unternehmen Mitarbeiter im Team hat, die sich der stetigen Veränderungen und Herausforderungen annehmen. „Da ist kein Platz für übertriebene Eitelkeiten“, sagt Traugott Penderok schmunzelnd und ergänzt: „Bodenständigkeit und Erfolg gehören zusammen – das ist unser Credo.“ Mensch und Maschine bilden den Mehrwert für die Kunden von hp-polytechnik – und das seit mittlerweile über 25 Jahren. Um sichere Prozessabläufe zu garantieren, hat sich das Unternehmen vor rund sieben Jahren nach ISO 9001:2008 zertifizieren lassen. Vieles war ungewohnt, jedoch das Motto blieb gleich: „Wir möchten nicht, dass die Produkte zurückkommen, sondern ein zufriedener Kunde.“ Die beiden Gründer und Geschäftsführer leben ihr Unternehmen mit Leib und Seele, wissen jedoch auch, dass eine Ausrichtung in die Zukunft unumgänglich ist. Mit dem jungen Prokuristen Dominic Rose sind die Weichen in Richtung Zukunft für den Fortbestand von hp-polytechnik gestellt. Die Kombination aus 25-jähriger Erfahrung, den neuen und frischen Ideen sowie der Bereitschaft, Aufgaben in junge Hände abzugeben, wird langfristig den Erfolg des Unternehmens sichern. „Die Zusammenarbeit ist so wertvoll, da jeder durch seine eigene Brille schaut und somit jeder sein Bestes geben kann“, sagt Matthias Hellebrandt. Dominic Rose bekräftigt, dass der Einklang von technischen Erfordernissen und kaufmännischen Ideen sehr gut gelingt. Die Anforderungen an das Unternehmen und seine Führung, gerade in der Corona-Krise, sind groß und vielschichtig, wie zum Beispiel die Aufrechterhaltung der Liefertermintreue. „Auch in diesen Zeiten verlassen 96 Prozent der Lieferungen das Haus pünktlich in Richtung Kunde“, sagt Rose. Daher blicken die beiden Gründer stolz auf ein erfolgreiches gewachsenes Team und freuen sich auf eine vielversprechende und spannende Zukunft.

Einblick ins Unternehmen

Im neuen Imagevideo des Iserlohner Unternehmens beweisen die Mitarbeiter ihr handwerkliches Geschick: Von der Planung über die Fertigung bis hin zur Auslieferung wird der Prozesse eines Feinblechteils dargestellt. Die Unternehmenswerte kommen dabei nicht zu kurz und hp-polytechnik zeigt, dass die Menschen ganz klar im Fokus stehen. Weitere Infos und das Video finden Interessierte unter *https://www.youtube.com/watch?v=YiEqEQMv1LI*

hp-polytechnik oHG
Zollhausstraße 29
58640 Iserlohn
Tel.: 02371/772780
info@hp-polytechnik.de
www.hp-polytechnik.de

Digitaler Wissenscampus: Das Iserlohn der Zukunft

Wie sieht Iserlohn in 20 Jahren aus? Was verändert sich bis dahin und wie werden die Iserlohner wohnen? Diesen und weiteren Fragen geht das Projekt „Digitaler Wissenscampus“ auf den Grund. Das Projekt, welches ein Teil der REGIONALE 2025 ist, soll Impulse für die Vision „Iserlohn der Zukunft“ geben, sodass die Stadt in den kommenden Jahren nachhaltig weiterentwickelt werden kann. Konkret sollen das Gelände an der Alexanderhöhe und die brachliegende Entwicklungsfläche am alten Güterbahnhof als innovatives Stadtquartier gestaltet werden, welches das Thema „Smart City“ verkörpert

Präsentieren ein Modell des Digitalen Wissenscampus, der in Iserlohn entstehen soll: Stadtbaurat Thorsten Grote und GfW-Geschäftsführer Thomas Junge.

Seit vielen Jahren hält die Digitalisierung Einzug in das gesellschaftliche Leben. Arbeitsweisen und Kommunikationswege, aber auch technische Standards haben sich enorm verändert und prägen den Alltag der Gesellschaft. Nicht nur Unternehmen müssen neue Wege gehen, auch viele Städte sehen nun ihre Chance, sich weiterzuentwickeln und ihren Standort attraktiv für zukünftige Generationen zu gestalten. Auch die Stadt Iserlohn möchte sich neuaufstellen: Mit dem Projekt „Digitaler Wissenscampus“ soll das Gelände um die Alexanderhöhe und der brachliegenden Fläche am alten Güterbahnhof in Iserlohn unter dem Aspekt der Digitalisierung weiterentwickelt werden. Das Ziel ist, Iserlohn neu zu denken, aber gleichzeitig auf Traditionen nicht zu verzichten. Das Projekt, welches bereits den ersten Stern der REGIONALE 2025 erhalten hat, soll Angebote für Bildung, Kultur, Soziales, Brauchtum und Heimatpflege vor Ort bündeln, sodass die Stadt nachhaltig entwickelt und künftige Herausforderungen bewältigt werden können. Zum Start des „Digitalen Wissencampus“ wurde ein interdisziplinärer Bei-

Studentischer Wettbewerb

Um städtebauliche Impulse in das weitere Planverfahren einzubinden, wurde für das Projekt ein studentischer städtebaulicher Wettbewerb durchgeführt. Acht Gruppen des Masterstudiengangs Städtebau NRW, der unter anderem an der TH Köln angesiedelt ist, haben sich an dem Wettbewerb beteiligt. Drei Projektideen wurden nun ausgezeichnet: Unter anderem soll eine breite Grünbrücke das nördlich der Gleise gelegene Areal mit dem übrigen Wissenscampus-Gebiet in Richtung Parktheater verbinden. Weiterhin vorgesehen ist von den Studenten ein kollaborativer Ort zum Wohnen, Arbeiten und Leben.

rat – bestehend aus Vertretern der Politik, der Stadtverwaltung, der Hochschulen und weiteren Akteuren – eingerichtet, der das Projekt umfassend begleitet. „Das Projekt Wissenscampus kann als Paradebeispiel einer zukunftsgerichteten Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung angesehen werden, ein impulsgebendes Vorhaben, von dem Iserlohn nachhaltig profitieren wird“, sagt Thomas Junge, Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Iserlohn (GfW), welche die Geschäftsführung des Projektes übernimmt.

Der aktuelle Projektstand

Im vergangenen Jahr hat sich eine interdisziplinäre Projektgruppe innerhalb der Stadt Iserlohn mit der Entwicklung des Digitalen Wissenscampus gebildet. Ausgangsbasis war der erste REGIONALE-Stern, eine Beantragung des zweiten Sterns wird anvisiert. Hierfür ist eine konzeptionelle Verdichtung der Ideen notwendig. Die folgenden Schritte werden zur Erreichung des zweiten Sterns bereits begangen:

Beratung durch den Futurologen Max Thinius
Um umfassendes Know-how zu erhalten, unterstützt der Futurologe Max Thinius das Projekt begleitend. Seine Expertise bereichert das Projektteam bei der konzeptionellen und strategischen Weiterentwicklung des Projektes. Erfahrungen aus anderen Kommunen sowie vorhandene Netzwerke können in den Digitalen Wissenscampus einfließen.

Einrichtung eines Stadtlabors
Eine Art Motor einer aktivierenden Stadtentwicklung soll das geplante Stadtlabor werden. Denn das Ziel ist, dass dort die Impulse der Bevölkerung aufgenommen, dokumentiert und diskutiert werden können. Somit entsteht im Stadtlabor ein enger Austausch zwischen Stadtverwaltung, Politik, Bürgern, Institutionen sowie Wirtschaft und Wissenschaft. „Mit dem Stadtlabor wird ein kreativer Austauschort für die zukünftige Entwicklung der Stadt Iserlohn geschaffen. Im produktiven Austausch können neue Ideen für eine nachhaltige Stadtentwicklung entwickelt, erprobt und umgesetzt werden“, äußert sich Stadtbaurat Thorsten Grote zum geplanten kollaborativen Format. Zusätzlich soll der Raum als Showroom, Werkstatt und Labor, Begegnungsstätte, Besprechungs- und Schulungsraum genutzt werden.

Autonomes Fahren „a-BUS Iserlohn“
Der aktuell bestehende Buspendelverkehr zwischen dem Stadtbahnhof und der Fachhochschule Südwestfalen wird durch autonom fahrende Busse ersetzt. Das Land NRW hat dieses Projekt bereits mit rund 2,7 Millionen Euro gefördert. Als On-Demand-Service sollen die Kleinbusse auf einer 1,5 Kilometer langen Teststrecke, die mit Infrastruktur zur Datenkommunikation, zur Energieversorgung der Busse und zur Nutzerinformationen ausgerüstet wird, pendeln.

Coworking-Space und Smart Living
Offene Bürogemeinschaften könnten auf der zurzeit brachliegenden Bahnhofsfläche entstehen. Die innenstadtnahen Büroflächen werden mit entsprechender Infrastruktur ausgestattet und können flexibel gemietet werden. Mit dem Coworking-Space bietet sich die Möglichkeit, Gemeinschaften zu bilden, die sich gegenseitig mit Ideen befruchten – ganz gleich ob Unternehmen oder Studenten.
Kombiniert werden soll das Co-Working mit zukunftsweisenden Wohnformen. Diese beiden Aspekte sollen als erster Baustein auf dem Digitalen Wissenscampus umgesetzt werden. Ein Ausschreibungsverfahren wurde bereits durchgeführt.

Modellprogramm „Smart Cities made in Germany“
Die Stadt Iserlohn wurde 2020 in das Modellprogramm „Smart Cities made in Germany“ in der zweiten Staffel aufgenommen. Dies bedeutet, dass die Stadt Iserlohn für die kommenden fünf Jahre Fördergelder zur Entwicklung von Smart City-Projekten erhält. Hierin eingebettet ist auch das Projekt zum Digitalen Wissenscampus sowie die Umsetzung eines Stadtlabors.

In acht Gruppen erarbeiteten 23 Studierende des Masterstudiengangs „Städtebau NRW“ Entwürfe für den „Digitalen Wissenscampus“.

Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Iserlohn mbH
Kurt-Schumacher-Ring 5
58636 Iserlohn
Tel.: 02371/8094-0
gfw@gfw-is.de • www.gfw-is.de

„Nicht alle Investoren sind Heuschrecken"

Schon vor der Corona-Krise zeichnete sich ein Abschwung des Aufschwungs ab. Insbesondere aber haben viele mittelständische Unternehmen mit den unmittelbaren Auswirkungen Corona-Pandemie zu kämpfen. Warum in diesen Zeiten auch der Einstieg eines Investors nicht immer die schlechtere Alternative ist, erläutert M&A-Experte Dr. Wolfgang Fink im Interview

Interview: Jana Wehmann **Foto:** Björn Orth

Die wirtschaftliche Lage – gerade in den traditionellen südwestfälischen Branchen – ist bei vielen Unternehmen durch die Corona-Krise angespannter als je zuvor. Wie schätzen Sie die aktuelle Situation ein?

Wolfgang Fink: Die aktuelle Situation ist in vielen produzierenden Unternehmen angespannt, insbesondere in den südwestfälischen Traditions-Branchen: Automotive-Zulieferer, Elektroindustrie und Metallverarbeitung. Die Hilfen des Bundes bzw. des Landes sind wichtig und richtig, aber sie gleichen oft nur einen kleinen Teil der Belastung aus. Soweit nur Liquiditätshilfen als Kredite gegeben werden, finden sich diese in der Bilanz wieder und verringern die Eigenkapital-Position und damit auch die Kreditwürdigkeit des Unternehmens.

Vor welchen Gefahren stehen diese Unternehmen aktuell?

Wolfgang Fink: Man muss kein Prophet sein, um vorherzusehen, dass viele Unternehmen unverschuldet an den Spätfolgen der Corona-Pandemie scheitern könnten. Gerade dann, wenn das Geschäft – und damit der Finanzierungsbedarf – wieder anzieht. Es besteht die Gefahr, dass über viele Jahre – oder sogar Generationen – aufgebautes Familienvermögen verloren geht, gute Mitarbeiter entlassen werden müssen und der Ruf des Unternehmers ruiniert wird, wenn nicht rechtzeitig gehandelt wird.

Warum ist es ihrer Meinung nach eine Überlegung wert, bei einem gewissen Szenario über einen (Teil-)Verkauf des Unternehmens nachzudenken? Welche Vorteile kann das haben?

Wolfgang Fink: Der Einstieg eines Investors bringt normalerweise Finanzierungssicherheit. Es kann wieder „geklotzt" werden, wenn es um Investitionen in effiziente Anlagen oder um die Digitalisierung von Geschäftsprozessen bzw. die Entwicklung digitaler Services oder neuer Produkte geht, statt auf Sparflamme vor sich hinzukleckern. Das zieht dann auch neue Talente an.

Ein Verkauf des Unternehmens ist ein kritisches und sensibles Thema. Vor allem in Südwestfalen finden wir eine besondere Situation vor. Die inhabergeführten Mittelständler sind häufig noch Teil der örtlichen Gemeinschaft und haben eine große Verbundenheit zu ihrer Heimat und ihren Mitarbeitern. Was würden Sie Unternehmern entgegnen, die die Befürchtung haben, in ihrem Ort oder in der regionalen Wirtschaft an Ansehen zu verlieren, wenn sie ihr Unternehmen veräußern?

Wolfgang Fink: Vor solchen verantwortungsvollen Familienunternehmern habe ich allerhöchsten Respekt. Sie denken nicht nur an sich, sondern kümmern sich um viel mehr. Die Befürchtungen im Falle eines Verkaufs kann ich gut nachvollziehen. Aber: Der unerschütterliche Glaube daran, dass am Ende alles gut wird, ist nicht immer richtig! Eine Insolvenz mit Verlust von Arbeitsplätzen und Familienvermögen ist nicht die bessere Alternative zum Verkauf. Einen guten Unternehmer zeichnet auch aus, dass er erkennt, was geht, wo Grenzen sind und dass er sich Handlungsoptionen schafft.

Muss es denn immer die vollständige Veräußerung eines Unternehmens sein? Oder gibt es auch andere Optionen?

Wolfgang Fink: Eine Option ist es, sich einen kapitalkräftigen Teilhaber zu suchen, der mit einer Einlage die Eigenkapitalbasis stärkt. Ausländische Investoren – manche wollen nur Kapital außerhalb der Jurisdiktion ihres Heimatstaates anlegen – können häufig in Ihrem Heimatland noch den Vertrieb fördern.

Wann ist Ihrer Meinung nach der richtige Zeitpunkt, um über eine Veräußerung es Unternehmens oder gewisser Anteile nachzudenken?

Wolfgang Fink: Den Prozess muss man einleiten, solange man noch „Herr im eigenen Haus" ist und solange das Unternehmen werthaltig ist. Der Verkauf des eigenen Lebenswerks ist die schwierigste Entscheidung im Leben eines Unternehmers. Im Zweifel lässt man eine Forecast-Bilanz erstellen. Wenn daraus eine höhere Abhängigkeit von Fremdkapitalgebern zu erwarten ist, dann muss man an Eigenkapitalerhöhung denken. Aber grundsätzlich gilt: Wer zu spät kommt, den straft das Leben!

Welche Ziele verfolgen mögliche Investoren/Käufer?

Wolfgang Fink: Trotz Corona ist aktuell sehr viel Kapital im Umlauf. Dieses Kapital sucht Anlagemöglichkeiten, aber die klassische Verzinsung ist niedrig, Aktien sind meist hoch bewertet, die Märkte sind volatil und – nach den staatlichen Verschuldungen – dürfte die Inflation steigen. Deshalb wird immer mehr Kapi-

Dr. Wolfgang F. Fink ist Partner bei S&P Mergers and Acquisitions GmbH mit Sitz in Essen. Seit 1989 hat das Unternehmen rund 140 M&A-Transaktionen begleitet.

tal zur Investition in Unternehmen bereit gestellt, und zwar in vielfältigen Varianten: durch finanzstarke strategische Investoren, über sogenannte Family-Offices, durch private oder börsennotierte Private Equity-Firmen. Diese Investoren können aus dem Inland, aus anderen europäischen Ländern oder aus Übersee kommen und meist wird eine Mehrheitsbeteiligung oder eine 100-prozentige Übernahme angestrebt.

Wie ist aus Ihrer Sicht der „perfekte" Investor/Käufer?

Wolfgang Fink: Nicht alle Investoren sind angelsächsische „Heuschrecken" – wie Herr Müntefering die einmal getauft hat. Es gibt Investoren, die großen Wert darauflegen, dass der geschäftsführende Gesellschafter und/oder das „Senior Management" mit erheblicher Kapitalbeteiligung an Bord bleiben, damit engagiert gearbeitet wird und etablierte Geschäftsbeziehungen weiter genutzt werden können. Auch der Firmenname bleibt häufig erhalten. Viele Investoren sehen sich als „Möglichmacher", die das Unternehmen auf einen neuen Stand bringen wollen, damit ein paar Jahre Geld verdienen und sich dann wieder zurückziehen.

Man ist ja schnell bei der populistischen Einschätzung „jetzt kommen die Chinesen und kaufen den deutschen Mittelstand auf"? Wie ist Ihre Einschätzung hierzu?

Wolfgang Fink: Fakt ist, dass die deutschen Direktinvestitionen in China bislang in jedem Jahr höher waren, als die chinesischen in Deutschland. Die Chinesen interessieren nur Firmen mit Spitzentechnologie – die „Hidden Champions". Und mir ist lieber, wenn dafür ein fairer Preis bezahlt wird, als dass das Know-how durch Industriespionage in fremde Länder abfließt.

Können Sie gelungene Beispiele nennen, bei denen mittelständische Unternehmen verkauft wurden?

Wolfgang Fink: Jedes zweite kleine oder mittelständische Unternehmen in Deutschland wird vom Gesellschafter verkauft und den meisten geht es gut. Diskretion ist im Mittelstand unabdingbar und wir geben Namen von Klienten nicht ohne deren Zustimmung preis. Ein bekanntes Beispiel ist jedoch die Privatisierung der ehemals bundeseigenen „Tank & Rast": Dass ein Quantensprung durch Investitionen stattgefunden hat, weiß jeder, der vor 1999 einmal an einer Autobahnraststätte zur Toilette gehen musste.

Was ist zu tun, wenn sich ein „hartes" Ende abzeichnet? Wie lautet Ihre Empfehlung?

Wolfgang Fink: Man sollte Realist bleiben und nicht auf Wunder oder den Langmut der Hausbank hoffen. Mit den heutigen Regulierungen haben diese kaum noch Ermessens-Spielräume. Ich empfehle, diskret einen „Plan B" als Alternative zur Insolvenz zu entwickeln – zum Schutz der Mitarbeiter und zum Schutz des Familienvermögens. Hier sollte man dann professionelle Beratung in Anspruch nehmen. Beratung bei der Bewertung des Unternehmens ist genauso wichtig wie die Unterstützung, den passenden Partner für das Unternehmen zu finden. Darüber hinaus ist das A und O, rechtzeitig zu handeln. Diese Prozesse brauchen Zeit und jetzt spielt auch die 2019er Bilanz noch eine Rolle. Man sollte nicht warten, bis man mit dem Rücken zur Wand steht – denn aus einem Notverkauf wird kein guter Deal!

Zur Person

Dr. Wolfgang F. Fink ist Partner bei S&P Mergers and Acquisitions GmbH. Vor seiner Tätigkeit als M&A-Berater war Fink über 30 Jahre in leitenden Funktionen in Konzernen (u.a. Siemens, ABB) und in mittelständischen Unternehmen (u.a. CEAG Sicherheitstechnik, Blumenbecker-Gruppe) tätig. Bei S&P berät er Unternehmen bei Transaktionen, Unternehmensbewertungen und Due Diligences.

Dr. Wolfgang F. Fink
Tel.: 0170 / 222 65 51
E-Mail: fink@s-and-p.de
Web: www.s-and-p.de

Zur Unternehmerin gewachsen

Beim finalen Mentorentreffen ließ Carolin Flender, Gründerin des Start-ups „Anna und Oskar“, das vergangene Jahr Revue passieren und nutzte noch einmal die Chance, neue Ideen und Projekte vorzustellen. Nach dem zwölfmonatigen Mentorenprogramm fiel der Abschied weder der Gründerin noch den erfahrenen Mentoren leicht

Text: Jana Wehmann **Fotos:** Katrin Kaiser

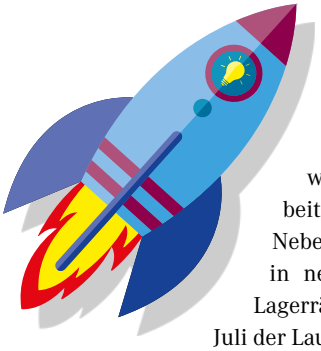
Das zwölfmonatige Mentorenprogramm geht zu Ende: Carolin Flender (auf dem Sofa rechts) mit Torben K. Feil und Jana Wehmann vom Unternehmerverlag sowie den Mentoren Jörg Hesse, Holger Walter, Ernst Riegel, Tobias Feldner, Tobias Davidsson und Kai Beutler.

Fast genau ein Jahr ist es nun her, dass Carolin Flender die Jury mit ihrem Konzept überzeugen konnte. Im Rahmen des Unternehmerpreises Südwestfalen, der jährlich vom Unternehmerverlag ausgerichtet wird, setzte sie sich im Finale in der Kategorie „Gründer*in“ gegen zwei Mitbewerber durch.

Ihr bewusster Umgang mit Ressourcen, das innovative Konzept am Geist der Zeit und ihre transparente, authentische Unternehmensführung schätzte die Jury sehr. Neben dem Titel durfte sich die junge Unternehmerin außerdem über ein hochkarätiges Mentorenprogramm freuen. Über ein Jahr standen ihr erfahrene Unternehmer und Business-Coaches zur Seite, unterstützten und berieten sie, teilten Erfahrungen und bauten gemeinsam ihre Erfolge aus.

Flenders Unternehmen, das Kreuztaler Start-up „Anna und Oskar“, steht nicht nur für moderne, minimalistische Taschen und Rucksäcke, die nachhaltig und fair produziert werden, sondern ist vor allem durch die enthusiastische Art der Gründerin bekannt geworden. Neben dem innovativen Vario-Konzept zeichnen sich die Produkte von Anna und Oskar durch ihre Langlebigkeit aus.

Heute, rund drei Jahre nach der Gründung von Anna und Oskar, hat sich einiges verändert: Während Carolin Flender noch zu Beginn jeden Rucksack selbst nähte, arbeitet sie heute mit einem Hersteller aus Bielefeld zusammen. Außerdem hat sie ihre Festanstellung gekündigt und ist seit Beginn des Jahres nun Vollzeit im Unternehmen tätig, darüber



hinaus hat sie bereits drei weitere Mitarbeiter eingestellt. Neben dem Umzug in neue Büro- und Lagerräume stand im Juli der Launch eines neuen Produktes auf dem Plan: „Kalle“, ein mittelgroßer Rucksack für den täglichen Bedarf.

Viele Veränderungen bringen auch viele Fragen mit sich, die die Gründerin beschäftigen. Da zum Jahreswechsel neue Pflichten als Unternehmerin auf sie zukamen, waren die Treffen mit Mentor Tobias Feldner sehr wertvoll für die junge Gründerin. Als Steuerberater und Partner bei audalis in Plettenberg kennt er sich nicht nur mit Unternehmensgründungen aus, sondern ist Experte für alle steuerlichen Sachverhalte und das Thema Buchhaltung. Zusammen haben der Mentor und die Gründerin grundlegende Aufgaben der Steuerberatung durchgearbeitet. „Wir haben uns mit der Einrichtung und Optimierung der Buchhaltung beschäftigt und wichtige Fragen zur Umsatzsteuer oder auch zu Löhnen und Gehältern besprochen“, sagt Tobias Feldner und ergänzt: „Genau das ist ja das Ziel des Mentorenprogramms: die Gewinner fit in den Grundlagen machen, damit sie ein Fundament haben, auf dem sie aufbauen können.“ Diese Unterstützung schätzt Carolin Flender sehr: „Der Input war immer sehr wertvoll – sowohl auf dem kurzen Dienstweg als auch in ausführlichen Meetings. Tobias Feldner hat immer alles in Ruhe durchgeschaut und mir sehr kompetent weitergeholfen“, resümiert die junge Gründerin. Tobias Feldner betont: „Ihr persönliches Engagement und Herzblut, das Sie in Ihr Unternehmen stecken, freut mich sehr, das ist wirklich beeindruckend. Denn tatsächlich steht und fällt der Aufbau eines

> „Das persönliche Engagement und das Herzblut, das sie in ihr Unternehmen steckt, sind wirklich sehr beeindruckend.“
>
> **Tobias Feldner**

Die Markenworkshops bei Des Wahnsinns fette Beute sind jedes Jahr eines der Highlights des Mentorenprogramms.

Die Mentoren

Ernst Riegel ist geschäftsführender Gesellschafter der Creditreform Hagen Berkey & Riegel KG. Als Experte in den Bereichen Forderungsmanagement unterstützt er die Gründerin unter anderem in Sachen Controlling und Geschäftskunden.

Jörg Hesse ist Gesellschafter der Strategieberatung „Des Wahnsinns fette Beute“. Die Agentur bietet Markenkommunikation und progressive Kampagnen. Hesse berät die Gründerin in den Disziplinen Marke und Kommunikation.

Holger Walter ist Direktor und Leiter der Unternehmerkundenberatung der Commerzbank für Südwestfalen mit Sitz in Iserlohn. Walter wird der Gründerin bei Themen rund um Finanzen, Investitionen und Vertrieb zur Seite stehen.

Tobias Feldner ist geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei audalis Stuff Südwestfalen GmbH. Der Steuerberater kennt sich mit Existenzgründungen bestens aus und wird sein Wissen rund um alle steuerlichen Sachverhalte an die Gründerin weitergeben.

Kai Beutler ist Geschäftsführer des Iserlohner Unternehmens Beutler Verpackungssysteme GmbH. Seine langjährigen Erfahrungen als Unternehmer teilt er nur allzu gerne mit der Gründerin. Dabei scheut er sich nicht, auch von den Schattenseiten zu berichten.

Tobias Davidsson ist Geschäftsführer von Fischer & Partner. Wie erfolgreiches Unternehmertum gelingt, dieses Wissen teilt der gebürtige Stuttgarter gerne mit der Gründerin. Als Zahlenmensch interessiert sich Davidsson aber auch für den wirtschaftlichen Aufbau des Start-ups und bietet darüber hinaus kompetente Hilfestellungen bei der Gewinnung von Neukunden.

Tobias Davidsson, Geschäftsführer und Inhaber von Fischer & Partner in Iserlohn.

Jörg Hesse, Geschäftsführer und Inhaber von Des Wahnsinns fette Beute in Attendorn.

Kai Beutler, Geschäftsführer und Inhaber von Beutler Verpackungssysteme in Iserlohn.

Unternehmens mit dieser Einstellung.“ Abschließend rät der erfahrene Unternehmer: „Bleiben Sie so, wie Sie sind! Natürlich soll und muss sich ein Unternehmen ständig weiterentwickeln, aber das Grundverständnis von Unternehmertum, das Sie mitbringen, sollten Sie sich in jedem Fall erhalten. Zugleich müssen Sie aber auch an sich und Ihre Familie denken: Aufgaben abgeben, teilen und delegieren ist schwer, wenn man so bei der Sache ist wie Sie.“

Zielgruppen im Blick behalten

Dass die Mentoren nicht nur bei Fragen zur Seite stehen, machte Jörg Hesse von Des Wahnsinns Fette Beute deutlich. Denn bei ihren Treffen veranstaltete Jörg Hesse mit seinem Team umfassende Workshops zu den Themen Marke und Personas, User-Experience und Inbound Marketing. Zusammen haben die Gründerin und der Mentor geschaut, wie sich die Inhalte der Website sowie die Funktionalität des Shops verbessern lassen und man die Markenbekanntheit erhöhen und den Absatz steigern kann. Zufrieden mit den Ergebnissen und dem Engagement ist Jörg Hesse allemal: „Es war faszinierend, den Gründergeist von Carolin Flender und ihrer Kollegin Tami Donath zu erleben. Da waren Aufbruch, Esprit, Leidenschaft, Lachen und ein echtes Interesse, für Nachhaltigkeit und bewussten Konsum einzutreten. Man könnte sagen, die Marke Anna und Oskar hat vom Start weg eine Haltung, einen Sinn und Zweck, nach dem sich viele große Marken sehnen“, sagt Jörg Hesse. Der Mentor nimmt Carolin Flender als Markenbotschafterin für ihr eigenes Unternehmen wahr, die mit viel Herzblut bei der Sache ist und Verbesserungsvorschläge dankend annimmt. „Carolin Flender ist eben nicht nur erfolgreiche Unternehmerin, sondern darüber hinaus mittlerweile auch Influencerin, die als eine Art Role Model für junge Eltern und Familien fungiert. Das beschert ihr einen hohen Grad an Aufmerksamkeit und Bekanntheit, von der die Marke und das Unternehmen Anna und Oskar profitieren. Wir sind überzeugt, dass Carolin Flender als Unternehmerin noch viel bewegen und erreichen wird“, ergänzt Hesse. Auch die Gründerin betont: „Die Meetings bei Des Wahnsinns fette Beute waren ein echtes Highlight. Die Workshops waren sehr gut vorbereitet und alle haben sich total in unsere Marke reingedacht.“

> „Carolin Flender ist eben nicht nur erfolgreiche Unternehmerin, sondern darüber hinaus auch Influencerin, die als eine Art Role Model fungiert.“
>
> **Jörg Hesse**

Darüber hinaus hat sich Carolin Flender in den Coachings mit Ernst Riegel, Geschäftsführer und Inhaber der Creditreform in Hagen, auf das Thema Neukundengewinnung fokussiert. „Wir haben gemeinsam überlegt, wie wir Unternehmen ansprechen können, die Artikel als Geschenke für die Mitarbeiter einsetzen und welche Unternehmen hierfür in Frage kommen“, erzählt der Mentor und ergänzt: „Ihre strukturierte Arbeitsweise und ihre klaren Vorstellungen, wie das Geschäft laufen soll,

Auf Erfolgskurs: Die Kreuztalerin Carolin Flender produziert mit ihrem Start-up „Anna und Oskar“ Taschen und Rucksäcke in minimalistischem Design.

begeistern mich sehr.“ Auch nach dem Mentorenprogramm arbeiten Carolin Flender und Ernst Riegel weiter an dem Thema und möchten in den kommenden Monaten die ersten Unternehmen kontaktieren.

Vereinbarkeit Privat- und Berufsleben

Da Carolin Flender bereits drei Mitarbeiter eingestellt hat, war es wichtig zu schauen, wer welche Aufgaben übernimmt. Um sich wertvolle Tipps zur Mitarbeiterführung einzuholen, lud Carolin Flender Mentor Kai Beutler, Geschäftsführer des Iserlohner Traditionsunternehmens Beutler Verpackungssysteme, in ihr neues Büro in Kreuztal ein. Er weiß, dass es vielen Unternehmern schwerfällt, Aufgaben abzugeben und diese an die Mitarbeiter zu delegieren. Auch diese Eigenschaften müssen Unternehmer und Gründer zunächst lernen: „Jeder sollte nach seinen besten Eigenschaften im Unternehmen eingesetzt werden. Und das ist gerade bei Unternehmern besonders wichtig, weil diese gerne alles selbst machen, weil sie es am besten können. Dies macht aber eben auch keinen Sinn, denn der Tag hat nur begrenzte zeitliche Ressourcen“, sagt Kai Beutler und ergänzt: „Um Zeit für die wichtigsten Dinge zu sparen, muss ein Unternehmer einige Aufgaben delegieren. Es muss einem aber immer klar sein, dass eine Aufgabe, die delegiert wurde, eventuell anders gelöst wird, als man es selbst erst im Kopf hatte.“ Freiräume sind wichtig, das weiß Carolin Flender: „Allerdings tue ich gerade nichts lieber als arbeiten, es macht so viel Spaß. Aber ich habe auch gegründet, um mit meiner Familie frei und unabhängig zu sein, das habe ich immer vor Augen“, sagt sie weiter. Beim Besuch in Kreuztal ist dem Mentor nochmals deutlich geworden, dass die Gründerin eine „echte Vollblutunternehmerin“ ist, so Beutler. „Aber dies beinhaltet auch immer die Gefahr, dass der Betrieb einen zu sehr in Beschlag nimmt. Hier muss man immer wachsam sein.“ Sein Rat an die Gründerin: „Nicht Größe, sondern Unverwechselbarkeit und Authentizität sind die Merkmale, auf die Carolin Flender Wert legen sollte. Dies ist nach meiner Ansicht die Basis für nachhaltigen Erfolg.“

> „Nicht Größe, sondern Unverwechselbarkeit und Authentizität sind die Merkmale, auf die Carolin Flender Wert legen sollte.“
>
> **Kai Beutler**

> „Ihre strukturierte Arbeitsweise und ihre klaren Vorstellungen, wie das Geschäft laufen soll, begeistern mich sehr.“
>
> **Ernst Riegel**

Beeindruckt von ihrer Geschwindigkeit und ihrem Engagement ist auch Mentor und Business-Coach Tobias Davidsson. Als Geschäftsführer der Personalvermittlungsagentur Fischer und Partner ist Davidsson Experte für jegliche Personalthemen. Zusammen haben sie nicht nur ihre Vorlagen der Arbeitsverträge überprüft und angepasst, sondern auch über ihre Aufgaben im Unternehmen gesprochen: „Eine räumliche Trennung von Beruf und Privatleben ist sehr wichtig, auch für die Familie“, betont Davidsson und ergänzt: „Wir haben überlegt, ob sie wirklich selbst jeden einzelnen Rucksack einpacken muss und ob sie sich für diese Aufgabe nicht Unterstützung suchen möchte.“ Gesagt, getan: Das Packing hat Carolin Flender nun an ihre Mitarbeiterin abgegeben. Abschließend sagt Tobias Davidsson: „Nicht nur das Produktportfolio ist gewachsen, auch Sie selbst. Es ist sehr beeindruckend, wie Sie in diesem Jahr zu einer erfolgreichen Unternehmerin mit einer großartigen Marke geworden sind.“

Wenn Carolin Flender eines in dem vergangenen Jahr gelernt hat, dann ist es: „Community first. Auch wenn es lästig ist, den Kundensupport sollte man nicht abgeben. Es ist wichtig, den Kunden kennenzulernen und so nah wie möglich an ihm dran zu sein“, sagt die Gründerin. Auch wenn das Mentorenprogramm nach einem Jahr voller neuer Erkenntnisse und Ideen endet, werden sich die jungen Unternehmer und ihre Mentoren bald wiedersehen – da sind sich alle einig.

Tobias Feldner ist geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei audalis Stuff Südwestfalen GmbH in Plettenberg.

Ernst Riegel, Geschäftsführer und Inhaber der Creditreform Hagen.

Holger Walter ist Direktor und Leiter der Unternehmerkundenberatung der Commerzbank für Südwestfalen mit Sitz in Iserlohn.

Neue Ideen, neue Wege, neue Lösungen

Noch bis zum 31. Oktober bewerben: Das Programm „streamUP“ fördert Mobilitäts-Visionäre und regionalen Wandel

Ob Datentransfer, Energiewirtschaft oder gesellschaftliche Teilhabe: Die Zukunftsvisionen von Mobilität sind so vielfältig wie herausfordernd. Um das enorme Potential zu nutzen, das in den zukunftsweisenden Ideen der Mobilität steckt, hat das Centrum für Entrepreneurship & Transfer (CET) der Technischen Universität Dortmund das Programm streamUP ins Leben gerufen: Bewerben können sich Kreativköpfe und IdeenentwicklerInnen noch bis zum 31. Oktober 2020 und so dem Traum vom Start-up einen Schritt näher kommen.

Der Clou an streamUP: Das CET arbeitet eng mit einer Vielzahl an PartnerInnen und Unternehmen zusammen. So bleibt die Idee nicht nur Idee, sondern hat eine echte Chance, in Dortmund und Südwestfalen lebendig zu werden. Denn Kooperationspartner wie die Wirtschaftsförderung Arnsberg, die Stadtwerke Menden und die Fachhochschule Südwestfalen sind ebenfalls bestens vernetzt und lassen die teilnehmenden Teams an ihrer Expertise teilhaben. „streamUP ist in seiner Art bisher einzigartig. In dem neuartigen, überregionalen und hochschulübergreifenden Vorhaben werden innovative Geschäftsmodelle aus den Bereichen Datentransfer, Energiewirtschaft, gesellschaftliche Teilhabe und Mobilität für Dortmund und Südwestfalen entwickelt und vorangetrieben“, erläutert Matthias Thelen von den Stadtwerken Menden. „Wir betreuen interessierte IdeengeberInnen und Teams mit zukunftsweisenden Konzepten zur Entwicklung neuer Ideen für neue Mobilität und gesellschaftlichen Wandel.“

Intensives Coaching über 18 Monate

Pro Runde nehmen zehn Teams am streamUP-Programm teil und profitieren maximal 18 Monate von einem intensiven Coaching – sowohl in Form von individueller Beratung als auch durch Workshops, Roundtables und Expertenvorträge – sowie durch die Nutzung der streamUP-Infrastruktur (Co-Working Spaces, Data Space, Maker Space). So wie die streamUP-Teams der ersten Runde, die sich aktuell den unterschiedlichsten Themen widmen: von der Erleichterung des Alltags für Menschen mit einer Gehbehinderung über die Revolutionierung von Parksystemen bis hin zu Lösungen für das sichere Abstellen von Fahrrädern. „Unser Ziel ist es, innovative Ideen zu finden und zu fördern, die Mobilitätslösungen jeglicher Art anstreben“, erläutert Projektleiterin Laura Hering von der TU Dortmund. „Neben den offensichtlichen Mobilitätsthemen, kann es dabei aber auch um ganz alltägliche Probleme gehen, die beispielsweise eine gesellschaftliche Teilhabe einschränken.“
Neben der Ideengenerierung und -schärfung sind das Prototyping und ein Follow-Up-Programm fester Bestandteil von streamUP.

Wer streamUP, die regionalen Herausforderungen und kreative Arbeitsmethoden kennenlernen wollte, für den war auch der erste Remote Design Thinking Teaser vom 14.-16. Oktober der ideale Einstieg. Hierbei wurden unter Anleitung professioneller Innovationscoaches kreative Ideen für das Leben in Südwestfalen entwickelt. Mit der Problemlösungsmethode Design Thinking wurden Themen bearbeitet und Ideen entwickelt, mit denen Interessierte sich im Nachgang auch bei streamUP bewerben konnten.

Highlight im Herbst

Als besonderes Highlight im Herbst findet die streamUP-Konferenz am 21. Oktober ab 17 Uhr im Kaiserhaus in Arnsberg – und parallel dazu auch online – statt. VertreterInnen der regionalen Wirtschaft, Verwaltung und Politik sowie Start-ups und Mobilitätsinteressierte sind dazu eingeladen und sollen die streamUP-Teams kennenlernen und ihre Kontakte vertiefen. Matthias Thelen von den Stadtwerken Menden zeigt sich zuversichtlich: „Das Projekt lief dieses Jahr natürlich unter ungewöhnlichen Voraussetzungen, aber wir konnten gemeinsam mit den Teams erleben, dass gemeinsames Denken und Arbeiten erfolgreich auch im digitalen Raum stattfinden kann.“
Darüber hinaus können Interessierte sich in einer streamUP-Sprechstunde am 20. Oktober von 14-16 Uhr an allen Standorten oder online über das Projekt informieren und ihre individuellen Fragen stellen. Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und den Anmeldungen finden sich auf der Homepage *www.streamup.org*.

Das ist streamUP

- Baukasten für regionalen Wandel
- Themenschwerpunkte: Datentransfer, Energiewirtschaft, gesellschaftliche Teilhabe, Mobilität
- Zielgruppen: angehende Start-ups und mittelständische Unternehmen
- Laufzeit: 2019-2022
- Gefördert vom Land NRW

streamUP
Homepage: www.streamup.org
Mail: info.streamup@tu-dortmund.de
Twitter: @StreamUP4
Instagram: stream_up
Facebook: @streamUP.mobility

Gefördert durch:
EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung
Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum und Beschäftigung

Photovoltaik: Richtig sparen mit dem Energiedach

Unternehmen oder Privatpersonen, die in nachhaltige Energien investieren möchten, müssen nicht mehr tief in die Tasche greifen. Mit dem neuen Modell der Stadtwerke Arnsberg können sowohl Privat- als auch Gewerbekunden sich ganz einfach eine Photovoltaik-Anlage (PV-Anlage) auf dem Dach montieren lassen und diese mieten. Die Stadtwerke Arnsberg übernehmen dabei alle nötigen Schritte – angefangen von der Planung über den Speicher bis hin zur Wartung. Auch Guido Hülsmann, Geschäftsführer der Firma Federhofer aus Arnsberg, hat sich für das Modell entschieden. Er kennt die Vorteile und erklärt, wie es funktioniert

Guido Hülsmann installierte gemeinsam mit den Stadtwerken Arnsberg eine PV-Anlage auf dem Dach seines Unternehmens. „Der Service ist erstklassig", sagt der Unternehmer zur Zusammenarbeit.

Nachhaltige Energien und Wirtschaftlichkeit schließen sich nicht aus. Ganz im Gegenteil. Diese Erfahrung hat auch der Arnsberger Unternehmer Guido Hülsmann gemacht. Die Firma Federhofer startete 1971 als Metallfärberei. Über die Jahre entwickelte sich der Betrieb weiter als Metallwaren, Stanz-, Zeih- und Druckteile mit kompletter Oberflächenveredelung. Mit den Erweiterungen stieg auch der Energiebedarf. „Wir verbrauchen rund um die Uhr in unserem Betrieb Strom", erklärt Hülsmann. Auf der Suche nach einer rentablen und nachhaltigen Lösung ist er auf das Angebot der Stadtwerke Arnsberg gestoßen.

Diese bieten für Privat- und Gewerbekunden Photovoltaik-Contracting an. Als Energiedienstleistungsunternehmen vor Ort bieten die Stadtwerke Arnsberg in Kooperation mit deren Partnern für Privat- und Gewerbekunden ganzheitliche Lösungen zur dezentralen Stromerzeugung mithilfe einer Solaranlage für jede Dachform an. Auf Wunsch auch mit einer Speicherlösung. So ist es ganz einfach möglich, die Sonne für nachhaltige und dezentrale Stromerzeugung aus regenerativen Energien für sich nutzbar zu machen.

Als Vertragspartner übernehmen die Stadtwerke dabei alle nötigen Schritte – angefangen von der Planung, über die Finanzierung, bis hin zur Wartung, erhalten die Kunden das Rundum-sorglos-Paket für ihre PV-Anlage. Zudem erhalten die Kunden eine Rückvergütung für nicht verbrauchten Strom über 20 Jahre. Der Kunde entrichtet dafür lediglich eine monatliche Gebühr an die Stadtwerke Arnsberg. Die Höhe der Gebühr richtet sich nach der Anlagengröße. Sollte ein Mietverhältnis für einen Kunden nicht in Frage kommen, kann der Kunde die Anlage auch direkt über die Stadtwerke kaufen. Entscheidet sich der Kunde jedoch für ein Mietverhältnis, entstehen keine weiteren Investitionskosten. Auch die Anschaffungs- und Wartungskosten tragen die Stadtwerke Arnsberg.

Dominic Senft ist bei den Stadtwerken Arnsberg verantwortlich für den technischen Vertrieb und betreut die Kunden bei der Installation einer PV-Anlage.

„Der Service ist erstklassig“, berichtet Guido Hülsmann von den Erfahrungen mit den Stadtwerken Arnsberg. „Ich musste nichts weiter tun, als ein paar Unterschriften zu leisten. Jetzt habe ich ein PV- Anlage auf meinem Dach, ohne dass ich dafür auch nur einmal das Büro verlassen oder Zeit investieren musste. Ich bin begeistert und empfehle die Stadtwerke Arnsberg auch regelmäßig weiter.“ Der Autarkiegrad, also der Anteil des selbst genutzten Stroms, liegt jetzt bei 59 Prozent. Derzeit prüft Guido Hülsmann mit den Stadtwerken die Möglichkeit die Anlage zu erweitern, um noch unabhängiger zu werden.

Vorteile im Überblick

„Interessant sind Photovoltaikanlagen für jeden, der Besitzer eines Gebäudes ist, einen hohen Stromverbrauch tagsüber hat und dazu noch über eine geeignete Dachfläche verfügt“, erklärt Dominic Senft, der bei den Stadtwerken Arnsberg für den technischen Vertrieb verantwortlich ist. Dabei wird jede Anlage individuell betrachtet. Eine pauschale Aussage zu jährlichen Einsparungen und der Amortisationsdauer lassen daher sich nicht treffen. Denn: „Jede Anlage ist genauso individuell, wie der Nutzer selbst“, sagt Dominic Senft und erklärt weiter: „Die Einsparungen sind von vielen Faktoren abhängig. Jeder Kunde erhält auf sein Lastverhalten und seine Anlagengröße eine zugeschnittene Wirtschaftlichkeitsprognose von uns.“

> „Die Einsparungen sind von vielen Faktoren abhängig. Jeder Kunde erhält auf sein Lastverhalten und seine Anlagengröße eine zugeschnittene Wirtschaftlichkeitsprognose von uns.“
>
> **Dominic Senft**

Die Vorteile liegen auf der Hand: Neben CO2-Einsparungen und deutlich weniger Anhängigkeiten von schwankenden Preisen am Strombörsenmarkt, wird die vorhandene Fläche optimal genutzt. Die Anlage speist selbst an regnerischen Tagen Strom ins Netz. Sobald die Sonne scheint natürlich deutlich mehr. Wichtig an dieser Stelle zu wissen ist, dass in Deutschland alle Anlagen netzgeführt sind. Somit wird der erzeugte Strom nicht direkt im Unternehmen oder Privathaushalt verbraucht, sondern die Energie ins Stromnetz gegeben. Der Kunde selbst erhält den Strom ebenfalls wiederum aus dem Netz. Am Ende wird der entnommene Strom dem eingespeisten Strom gegengerechnet. So entsteht eine finanziell attraktive Ausgangssituation. „Gerade bei großen Anlagen, die mehr als den Eigenverbrauch produzieren, macht das Modell richtig Spaß“, sagt Dominic Senft. Aus der ungenutzten Dachfläche wird somit ohne großen Aufwand eine zusätzliche und zuverlässige Einnahmequelle.

Fördermöglichkeiten

Im Falle eines Kaufes einer PV-Anlage gibt es Möglichkeiten verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten der Förderbank KfW in Anspruch zu nehmen. Für Batteriespeicher können zusätzliche Förderprogramme beansprucht werden. Weitere Informationen zur PV-Anlage finden Sie unter *www.stadtwerke-arnsberg.de*

Stadtwerke Arnsberg GmbH
Niedereimerfeld 22
59823 Arnsberg
Tel.: 02932 / 2013000
info@stadtwerke-arnsberg.de
www.stadtwerke-arnsberg.de

Wie Logistik in Krisenzeiten funktioniert

Aktiv, fit und motiviert bleiben lautet das Motto der Allgemeine Land- und Seespedition (A.L.S.). Während der Corona-Krise bewies sich das Arnsberger Unternehmen als flexibler Spediteur für wichtige medizinische Geräte – und zwar weltweit. Um aber auch das Miteinander im Unternehmen zu stärken, veranstaltete die A.L.S. einen Fahrradmarathon, dessen Erlöse gespendet wurden

Die „Finisher" bedanken sich nach erfolgreich beendeter Tour bei allen Spendern und Unterstützern.

Auch die Logistikbranche wird in Krisenzeiten vor große Herausforderungen gestellt, berichtet Christoph Dahlmann, Geschäftsführer der Allgemeinen Land- und Seespedition (A.L.S.). Denn durch die Absage von Großveranstaltungen und Messen fallen kurzfristige Logistikanforderungen der Eventbrache weg. Dennoch gibt es Aufträge, die vor wenigen Monaten nicht denkbar gewesen wären. So lieferte A.L.S. Betten mit Vorrichtungen für Beatmungsgeräte und weitere medizinische Schutzprodukte zu Messehallen in ganz Deutschland, die als Behelfskliniken umgebaut wurden – darüber hinaus auch bis nach Madrid und in die USA. „Für uns als Spediteure gilt es, noch flexibler und problemlösungsorientierter zu arbeiten. Das erfordert mehr Manpower, mehr Telefonate, mehr und kleinteiligere Routenplanung", erklärt Christoph Dahlmann. Zusätzlich zu den neuen Aufträgen sowie Anforderungen läuft das klassische Tagesgeschäft ebenso weiter: tägliche Abfahrten Richtung Schweiz, Erstellung von Exportpapieren, Direktfahrten ohne Umladung, Luft- und Seefrachten, LKW-Transporte im Direktverkehr und Expresstransporte. „Wir können auch kurz- oder langfristige Lagermöglichkeiten schaffen, nicht nur bei uns in Werl, sondern auch europaweit, dank unserer guten Netzwerkverbindungen", sagt der Geschäftsführer.

238 Kilometer für den guten Zweck

Gerade in Krisenzeiten sind das Miteinander und damit auch soziales Engagement wichtiger denn je, so Dahlmann. Aufgrund einer Vielzahl abgesagter Meetings und Veranstaltungen hatte das Arnsberger Unternehmen viel Zeit für gemeinsame Sportaktivitäten. „Wir bilden von A.L.S. ein eigenes Lauf- und Rennradteam. Weil in diesem Jahr vieles anders läuft als gewohnt und keine großen Wettbewerbe anstehen, fuhren wir den A.L.S.-Radmarathon am 29. August durch Südwestfalen und sammelten dabei Spenden für das Kinder- und Jugendhospiz Balthasar in Olpe", sagt Christoph Dahlmann. Die Aktion kam gut an: So unterstützen viele Freunde und Bekannte die Mitarbeiter des Unternehmens und beteiligten sich an der Fahrt.
Insgesamt saßen 14 Rennradfahrer im Alter von 25 bis 70 Jahren 238 Kilometer und 2.850 Höhenmeter für den guten Zweck im Sattel. „Glücklicherweise spielte an diesem Tag das Wetter mit, sodass um sieben Uhr nach Sonnenaufgang der Startschuss am A.L.S.-Bürogebäude fielen konnte", erklärt Christoph Dahlmann. Es ging von Hüsten aus Richtung Möhnesee, Hirschberg, Warstein und Rüthen bis ins Paderborner Land. Ein Begleitfahrzeug verpflegte die Männer auf der langen Strecke mit Kuchen, Bananen, Äpfel und Getränke. Nach achteinhalb Stunden Fahrzeit kamen alle gemeinsam ins Ziel in Arnsberg-Hüsten. „Ein großer Dank an alle Mitfahrer, Unterstützer und Spender. Es war ein großartiger Tag", fasst der Geschäftsführer den Tag zusammen. Durch den Marathon ist eine Spendensumme von insgesamt 4.000 Euro für die Kinder- und Jugendhospizstiftung Balthasar zusammengekommen.

Logistik - Auf direktem Weg.

A.L.S. Allgemeine Land- und Seespedition GmbH
Heinrich-Lübke-Straße 8
59759 Arnsberg
Tel.: 02932 / 93060
info@als-arnsberg.de
www.als-arnsberg.de

FRIEBE - PRINZ + PARTNER

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte mbB

KRESTON INTERNATIONAL

Erfahrung und Kompetenz.

Regional verwurzelt.
International vernetzt.

Parkstraße 54 | 58509 Lüdenscheid | Mail: wpg@friebe-prinz-partner.de | Web: fpp.de

52 ARBEITSWELT IM WANDEL
Im Home und im Office: Wie sich das Arbeiten verändert

56 STORE R
Ein gefragter Partner, der für Unternehmen Konzepte für zeitgemäße Arbeitsplätze entwickelt

58 5 TRENDS
Wie die Corona-Krise das Arbeiten verändert

60 RAUMIDEEN
Von der Beratung über die Planung bis hin zur Ausführung eines Wohn- oder Gewerbeprojektes: raumideen ist viel mehr als ein klassisches Möbelgeschäft

62 UNTERNEHMENSKULTUR
Wie sich die Unternehmenskultur zwischen Zoom und vor-Ort-Präsenz verändert

66 DIE KRISE ALS DIGITALISIERUNGSBESCHLEUNIGER
Digitaler Workspace, Homeoffice oder Clouddienste und Konferenztools: Aus kann wird muss, Digitalisierung wird durch Corona unabdingbar

67 BMD SIEGEN
Das Unternehmen bmd ist Experte für digitale Dokumentenmanagementsysteme, zertifizierter Scandienstleister und autorisierter Partner von DocuWare

68 CASE STUDY
Ein exzellentes Beispiel für modernes und zeitgemäßes Arbeiten ist das neue Verwaltungsgebäude des Iserlohner Unternehmens Schlüter-Systems KG

70 NEW WORK, NEW SKILLS
Die digitale Transformation der Unternehmen solle als Kulturwandel verstanden werden

72 DER KONFERENZRAUM ALS VISITENKARTE
Ein modern ausgestatteter hilft dabei, störungsfreie und produktive Meetings durchzuführen

74 DIE COOLSTEN BÜROS DER WELT
Booking.com – Das Büro als Ort der Gemeinschaft

Mitten im Wandel: Wie sich das Arbeiten verändert

Die meisten Unternehmen haben während der Corona-Krise fast ausschließlich positive Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeiten- und plätzen gemacht. Die Corona-Pandemie treibt sozusagen den Wandel voran. Wenngleich nun mehr Mitarbeiter aus dem Homeoffice arbeiten, bedeutet das jedoch nicht, dass das Büro vor Ort weniger wert ist und Unternehmen nun weniger Bürofläche benötigen. Experten aus der Region geben Einblicke in das Büro der Zukunft

Text: Jana Wehmann

DOSSIER OFFICE KULTUR

Arbeitnehmer jeden Alters bekommen ihn zu spüren: den Wandel der Arbeitswelt. Schon vor der Corona-Krise wandelte sich im beruflichen wie im privaten Sektor die Art, wie Medien konsumiert, untereinander kommuniziert, aber auch mit Daten und Techniken umgegangen wurde. Doch mit Beginn der Pandemie und den damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen wurde die Arbeitswelt von heute auf morgen auf den Kopf gestellt – für den einen mehr, für den anderen weniger. Denn Betriebe, die schon vor der Krise offen für neue Technologien waren, hatten bereits alle nötigen Vorkehrungen für das Arbeiten im Home-Office getroffen. Sie verfügen daher über die nötige Hard- und Software, kennen sich mit den Systemen aus und viele der Angestellten haben einen Remote-Arbeitsplatz. Für andere Unternehmen

> „Wir sind definitiv im Wandel und es sind nicht die offensichtlichen Treiber, wie Globalisierung oder Digitalisierung, sondern es ist viel komplexer."
>
> **Olaf Bremer**

Jan Soose ist Geschäftsführer des Archivierungs- und Dokumentenmanagements-Unternehmen bmd aus Siegen.

war die rasante Umstellung eine enorm große Herausforderung: Über Nacht mussten Software und Kommunikationstools ausgewählt werden, damit der Betrieb – so gut wie es auf die Schnelle ging – aufrecht erhalten werden konnte. Die in Deutschland gepflegte Präsenzkultur wird es zukünftig nicht mehr geben – zumindest nicht mehr in dem Ausmaß.

Nun ist das Home-Office für die meisten Betriebe Alltag und eine geeignete Lösung, die Pandemie zu überstehen, die Umwelt zu schonen und ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dadurch wurden jedoch nicht nur Remote-Arbeitsplätze aufgebaut und das Arbeiten Zuhause wurde verändert; viele Unternehmen fragten sich auch, wie sie ihre Räumlichkeiten anpassen können. Denn aktuell verfügen sie über eine Vielzahl freier Arbeitsplätze, benötigen aber gleichzeitig ausreichend Abstand, um die Schutzmaßnahmen zu erfüllen. Hinzukommen die Denkstrukturen der Digital Natives sowie der Generation Y und Z, die abgestimmt auf die Bedürfnisse der Generation 50+ umgesetzt werden müssen. Unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche bedeuten auch jeweils unterschiedliche Ausgestaltungen – keine leichte Aufgabe. „Wir sind definitiv im Wandel und es sind nicht die offensichtlichen Treiber, wie Globalisierung oder Digitalisierung, die gerne genannt werden, sondern es ist viel komplexer. Manch einer zieht dazu gerne den Begriff VUCA World zur Erläuterung heran. Aber es ist natürlich auch die veränderte Wertewelt der jungen Generationen, die die sich wandelnden Arbeitswelten heute prägen“, sagt Olaf Bremer, Geschäftsführer von vitra. by storeR. VUCA steht für Volatilität (Unbeständigkeit), Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit. Es bedeutet also, dass die Welt zunehmend unsicher, flüchtig und mehrdeutig wird; etwas zu planen wird schwieriger, so Experten.

Mehr Home-Office

Während viele Unternehmen in der Vergangenheit die Digitalisierung häufig nur mit der Optimierung der Produktionsprozesse und Steigerung der Produktivität in Verbindung gebracht haben, wurde zunehmend auch das Potenzial zur digitalen Optimierung der Verwaltung und kaufmännischen Prozessen erkannt. „Daher sind immer mehr Mitarbeiter aller Bereiche und Abteilungen in digitale Arbeit und Prozesse eingebunden. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen wird entscheidend zum Erfolg der Unternehmen beitragen“, sagt Jan Soose, Geschäftsführer des Archivierungs- und Dokumentenmanagements-Unternehmen bmd aus Siegen. „Der Bedarf an digitalen Lösungen, um mobiles Arbeiten und Homeoffice zu ermöglichen und komfortabel zu gestalten, wächst aufgrund der aktuellen Situation deutlich schneller als erwartet“,

> „Der Bedarf an digitalen Lösungen wächst aufgrund der aktuellen Situation deutlich schneller als erwartet.“
>
> **Jan Soose**

Olaf Bremer vom vitra by storeR in Dortmund ist Experte für die neueWelt des Arbeitens.

WE LOVE COWORKING

Raus aus dem Homeoffice...

....und rein in unsere Coworking Spaces: Flexible Vermietung von Büros und Besprechungsräumen.

- ✔ Voll ausgestattete Büros für 1-6 Personen
- ✔ Meeting-, Workshop- und Eventräume mit allem technischen und medialen Zip Zap
- ✔ Rundum-Service: von der Kaffee-Flatrate bis zum Empfangsservice
- ✔ Arbeiten unter Freunden: Spannende Events und eine großartige Community

OFFICE & FRIENDS
WORK | MEET | SHARE

Am Großen Teich 20 | 58640 Iserlohn
Olper Hütte 5b | 57462 Olpe

PHONE +49 2371 9309311
mail@office-and-friends.de

office-and-friends.de

Rouwen Kramer, Geschäftsführer von A & A Office und Consulting mit Sitz in Iserlohn.

ergänzt Soose. Zwar ist dieser Wandel für viele Unternehmen und Angestellte eine große Herausforderung, allerdings birgt dieser auch Chancen, Betriebe zukunftssicher aufzustellen und die Vorteile der Digitalisierung zur Umgestaltung im Sinne von New Work zu nutzen. Eine besondere und zugleich spannende Zeit, empfindet auch Rouwen Kramer, Geschäftsführer von A & A Office und Consulting. „Große Unternehmen setzen aus bekannten Gründen auf Home-Office-Arbeit. Mittelständische und kleinere Unternehmen können sich das nicht immer so erlauben und versuchen aktuell, ihre Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten. Es geht um Wohlfühloasen, denn die Mitarbeiter sollen gerne zur Arbeit kommen und sich mit ihrem Job identifizieren“, sagt Rouwen Kramer. „Dieser Trend wird unabhängig von der weiteren Entwicklung von Covid-19 andauern. Je nach Unternehmen und Branche sicherlich auch unterschiedlich stark ausgeprägt. Digitale Kommunikations- und Arbeitsmittel werden allgegenwärtig sein. Die Grenzen virtueller und realer Arbeit werden verschmelzen und zunehmend Normalität werden“, ergänzt Jan Soose.

Corona-Krise treibt den Wandel voran

Viele Unternehmen haben sich daher schon lange Gedanken über ihre Bürokonzepte gemacht, beschleunigt wurden diese von der Corona-Krise. „Die Entscheider in den Unternehmen mussten durch die Pandemie Strukturen und Bürokonzepte neu überdenken und handeln“, sagt auch Christoph Oberste, Gründer und Geschäftsführer des Einrichtungshauses Raumideen aus Iserlohn.

> „Wie sollen neue Mitarbeiter mit einer Firmen-DNA infiziert oder Auszubildende herangeführt werden, wenn keiner mehr vor Ort ist?“
>
> **Rouwen Kramer**

Da die meisten Unternehmer aber vor allem positive Erfahrungen mit Home-Office gesammelt haben, wollen sie auch in Zukunft die Flexibilität beibehalten. Daher nimmt die Corona-Krise beim Wandel der Arbeitswelt eine entscheidende Rolle, wie Olaf Bremer erläutert: „Ich betitle die Corona-Pandemie gerne als Beschleuniger dieses Wandels. Nehmen wir nur das Beispiel Home-Office, hier sind innerhalb kürzester Zeit die Argumente von Bedenkenträgern ausgehebelt worden und über tausende von VPN-Kanälen ist unsere Remote-IT-Struktur belastbar live gegangen. Das hätte ohne die Corona-Krise Jahre gedauert“. Zudem würden sich viel mehr Tätigkeiten und Berufe als bisher gedacht ins Home-Office übertragen lassen, so Jan Soose. „Und das nicht nur bei IT-Unternehmen und wissensbasierten Dienstleistern, sondern auch in der Industrie“, sagt er.

Langfristig wirke sich der rasante Wandel getrieben durch die Corona-Krise zu veränderten Büroflächen aus. Denn: „Mitarbeiter teilen sich den Büroplatz, dadurch, dass sie an verschiedenen Tagen vor Ort sind. Somit werden mittelfristig vorhandene Büroflächen umstrukturiert und es entstehen Workspaces mit flexiblen Plätzen“, erklärt Christoph Oberste. Geprägt durch die Krise nimmt auch Olaf Bremer bereits veränderte Kundenanforderungen wahr: „Bezogen auf unser Kernthema Inneneinrichtung sprechen wir jetzt mit jedem Kunden über Anforderungen an flexiblen Einsatz von Möbeln und transversale Nutzung von Räumen, vorher waren das eher New Wok-Domänen.“

Als kurzfristig nützlich, jedoch als langfristige Lösung gefährlich hält hingegen Rouwen Kramer das Home-Office. Denn durch Home-Office würde die Unternehmenskultur zu kurz kommen: „Wie sollen denn neue Mitarbeiter mit einer Firmen-DNA infiziert oder Auszubildende herangeführt werden, wenn keiner mehr vor Ort ist? Unterneh-

audalis
Ihre Wirtschaftskanzlei.

STRATEGIEN & LÖSUNGEN IN JEDER SITUATION

UNGEWISSE ZUKUNFT IHRES UNTERNEHMENS?
UNSERE BERATER BRINGEN SIE ERFOLGREICH DURCH DIE KRISE

GANZHEITLICHE KONZEPTE AUS EINER HAND

Steuerberatung - Rechtsberatung - Unternehmensberatung
Betriebswirtschaft - IT-Beratung

audalis Stuff Südwestfalen GmbH · Zimmerstraße 6 · 58840 Plettenberg
+ 49 2391 972 03 30 suedwestfalen@audalis.de www.audalis.de

men leben durch den sozialen und kommunikativen Austausch ihres höchsten Gutes – der Mitarbeiter: und zwar face-to-face und nicht über Skype oder Zoom.“ Dennoch meint auch er, dass sich der Trend dahin wandelt, dass es keine persönlich zugeordneten Arbeitsplätze gibt, sondern sich mehrere Kollegen einen Platz teilen. „Außerdem wird es mehr Lounge- und Besprechungsflächen geben, die multifunktional und technisch hochwertig sind. Das Office bleibt bestehen, jedoch in einer optisch anderen und verbesserten Art“, sagt Kramer.

> „Die Entscheider in den Unternehmen mussten durch die Pandemie Strukturen und Bürokonzepte neu überdenken und handeln.“
>
> **Christoph Oberste**

Kommunikation fördern

Gleichwohl nun mehr Mitarbeiter vermehrt im Home-Office arbeiten und sich vor Ort mehrere Kollegen einen Schreibtisch teilen werden, bedeutet es nicht, dass Unternehmen nun weniger Bedarf an Bürofläche haben werden. Im Gegenteil: das moderne Büro sollte also – ähnlich wie Arbeitszeiten – flexible gestaltbar sein. „Ich glaube, dass gerade im Kontext Home-Office und der Vereinsamungs- Diskussion Arbeitgeber weiterhin an der Qualität ihrer Firmenzentrale oder der Büros arbeiten sollten. Es geht dabei um Identität. Auch wenn wir das Home-Office zukünftig als festen Bestandteil unserer Arbeit sehen sollen, – und daran glaube ich gewiss – kann die Zeit im Company-Office zur Quality Time werden“, sagt Olaf Bremer. Es sollte über Bereiche, wo Mitarbeiter zurückgezogen und konzentriert arbeiten sowie telefonieren können, verfügen, aber genauso sollten offene Bereiche, die zum spontanen Austausch mit Kollegen einladen, vorhanden sein. Gerade offene Teilbereiche sollten locker und im Stil einer Lounge oder sogar im gemütlichen Wohnzimmer-Look umgestaltet werden. Wichtig ist, dass sich Mitarbeiter wohlfühlen und durch die offenen Bereiche zur Zusammenarbeit und Kommunikation angeregt werden. „Räumliche Flexibilität führt also zu der Agilität, die sich viele Unternehmen wünschen“, ergänzt Olaf Bremer. Die räumliche Gestaltung spielt neben einer Kantine, einer hauseigenen Kindertagesstätte oder auch einem Fitnessraum eine essenzielle Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeiter zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. „Ein gutes Rundum-Paket wird für den zukünftigen ‚War of Talents‘ sogar noch wichtiger werden“, sagt Rouwen Kramer deutlich. Denn der durchschnittliche kaufmännische Angestellte verbringt circa 70 Prozent seiner Wachzeit am Arbeitsplatz. „Da möchte man sich wohlfühlen. Bewerberstudien zufolge ist ein angenehmes Arbeitsklima und vor allem ein ergonomisch ansprechender Arbeitsplatz über 80 Prozent der potenziellen neuen Mitarbeiter wichtiger als das Gehalt“, erklärt Kramer weiter. Daher sind Steh-Arbeitsplätze neben ergonomischen Stühlen, guter Akustik und blendfreier LED-Beleuchtung aktuell sehr gefragt.

Transparenz ist in dem Prozess und dem Wandel ein ganz entscheidender Faktor: Mitarbeiter wollen sich gut informiert und sicher fühlen. Daher ist es wichtig, sie in den Prozess miteinzubinden und ihre Wünsche anzuhören. „Dabei müssen Führungskräfte noch sensibler auf die Stimmungslage reagieren und gezielt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen. Daher wird das Einfühlungsvermögen für eine gute Führung immer wichtiger“, erklärt Jan Soose. Denn jede Generation – sei es Generation Y oder Babyboomer – haben andere Bedürfnisse, die nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Zuletzt darf nicht vergessen werden, dass die Corona-Krise ein großes Lernprojekt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen ist.

Christoph Oberste, Gründer und Geschäftsführer des Einrichtungshauses Raumideen aus Iserlohn.

GROTHE
büroeinrichtungen gmbh
... in Hemer

Mendener Straße 89
58675 Hemer

Tel.: 02372 – 17680

ergonomie coach

www.grothe-gmbh.de
kontakt@grothe-gmbh.de

Sitzmöbel
Büromöbel
Akustikmöbel
Schulmöbel
Werkstattmöbel
Gartenmöbel

Back to the office

Covid 19 hat eines bewiesen: Büro-Arbeit ist (fast) überall möglich. Egal, ob Face to Face, aber trotzdem mit Distanz im Firmengebäude oder skypend im Homeoffice ein kreativer Austausch und neue Ideen gefragt sind: Der Arbeitsplatz sollte so gestaltet sein, dass sich die Mitarbeiter dort wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Schon vor Corona und nach der Krise erst recht ist der storeR in Dortmund ein gefragter Partner, der für Unternehmen in der Region Konzepte für zeitgemäße Arbeitsplätze entwickelt

Olaf Bremer vom storeR: Der Iserlohner und sein Team haben es sich zur Aufgabe gemacht New Work für mittelständische Unternehmen zu etablieren.

Zeitgemäße Arbeitsplätze sind mehr als Wohlfühloasen für Mitarbeitende. Sie ziehen Talente an und erhöhen nachweislich die Produktivität eines Unternehmens. Nach der kontaktarmen Zeit im Frühjahr ist bei vielen das Bedürfnis nach persönlichem Austausch gestiegen. Das ist auch für die Konzeption neuer Büros von erheblicher Bedeutung. „In dieser Post-Corona-Ära und bei teilweise immer noch gebotener zwischenmenschlicher Distanz müssen die Arbeitsplätze, an denen wir so viele Stunden verbringen, in Zukunft vor allem eines: menschlich wirken", sagt Olaf Bremer, Geschäftsführer des storeR am Westfalendamm.

Immer mehr Unternehmen haben erkannt, dass produktive Teamarbeit auch dann möglich ist, wenn alle Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten. Das unfreiwillige Experiment im Frühjahr hat ihnen aber auch vor Augen geführt, dass auch das eine geeignete Infrastruktur voraussetzt. Dazu gehören ein ergonomischer Bürostuhl, ein höhenverstellbarer Schreibtisch, eine gute Leuchte und ein gut funktionierendes WLAN sowie Computer-Hard- und -Software. Auch geräuschreduzierende Headsets und Webcams sind quasi über Nacht wichtige Accessoires für den Arbeitsplatz zu Hause geworden.

Olaf Bremer ist überzeugt, dass zeitgemäße Arbeitsplätze und die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice spätestens jetzt zu einem wichtigen Faktor im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte geworden sind. „Unternehmen, die ihre Angestellten zu Hause arbeiten lassen, erhalten dadurch nicht nur privilegierten Zugang zu einem globalen Pool hochqualifizierter Arbeitskräfte, sondern verringern auch ihren ökologischen Fußabdruck." Doch so sehr das Arbeiten in den eigenen vier Wänden in der Corona-Zeit an Bedeutung gewonnen hat – das Firmenbüro bleibt wesentlich. Erst jetzt wird allen klar, dass es in dieser zunehmend digitalisierten Welt der perfekte Ort gegen die um sich greifende Vereinsamung ist. Ein Ort des Zusammenkommens, ein Treffpunkt im Realen, an dem sich die Mitarbeiter auf Gemeinschaft freuen und an dem sie sich besser mit dem Unternehmen identifizieren können als zu Hause. Auf einmal empfinden viele Mitarbeiter die herkömmlichen Büroformen doch wieder als konzentrationsfördernd, kommunikativ und inspirierend, nicht zuletzt, weil der Firmenstandort das Selbstbild, die Werte und Ziele des Arbeitgebers transportiert, für den sich die Mitarbeiter ja irgendwann mal ganz bewusst entschieden haben. Denn nur bei echten Begegnungen – wenn auch auf Distanz – kann ein offener Gedankenaustausch entstehen. Genau das gilt es für das Team um Olaf Bremer bei der Planung aufzugreifen. Die Innenarchitekten, Raumkonzeptionierer und Arbeitsplatzgestalter bei storeR betrachten das Büro als Teil der strukturellen Rahmenbedingungen. Es dient in erster Linie den Arbeitsabläufen und ist ein Instrument, um unternehmerische Ziele zu erreichen. Ein Büro aktiv neu oder umzugestalten, kann für Unternehmer eine große Chance sein. Vor allem dann, wenn sie unter dem Aspekt der psychischen Gesundheit und des Arbeitsengagements betrachtet wird. „Um die Firmenkultur zu verändern, ist das aber erst der Anfang", sagt der Dortmunder Geschäftsführer, der nicht davon ausgeht, dass sich aus Angst vor einer neuen Krise wie Corona die klassischen Einzelbüros von früher zurücketablieren – vor allem nicht, nachdem viele Firmen gerade erst Arbeitsplatzmodelle wie Coworking Spaces oder Hubs für sich entdeckt haben.

Vielmehr ist es dann an den Dortmunder Projektplanern, in einem Open-Space-Büro abschirmbare Zonen zu schaffen. „Menschen müssen sich zurückziehen oder ungestört besprechen können. Und suchen dafür optischen und akustischen Schutz. Den bieten zum Beispiel moderne Strukturysteme wie Kado+", erläutert Bremer eine einfache Möglichkeit der räumlichen Trennung.

Bei der Entwicklung zeitgemäßer Arbeitsplatzkonzepte wird längst nicht mehr nur über Möbel oder funktionale Qualitäten wie Licht oder Akustik diskutiert. „Es geht um Prozesse und das Selbstverständnis unserer Kunden. Es geht darum, ihre Kultur und Werte zum Ausdruck zu bringen, um Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden." Dabei eruieren die Projektexperten von storeR beispielsweise, ob die Organisationsstruktur des Unternehmens einer vertikalen Hierarchie oder einem agilen Netzwerk gleicht, machen bewusst, worauf es ankommt, wenn die Unternehmenskultur geändert werden soll und finden heraus, ob tatsächlich Kollaboration und Teamleistung oder doch eher die Einzelleistung gewünscht sind. Sie beobachten genau, was die Mitarbeiter eines Unternehmens benötigen und gestalten dann eine Arbeitsumgebung, die das Engagement und Wohlbefinden stärkt. Dazu zählen beispielsweise Orte zum kurzen Verweilen für digitale Nomaden, die sich gerne frei im Büro bewegen und dort niederlassen, wo sie am meisten von spontanen Interaktionen mit Kollegen profitieren. Wichtig sind dabei natürliche Materialien und Pflanzen, die Blickpunkte schaffen können, die beim Stressabbau helfen und die Kreativität anregen. Ergonomische Büromöbel wie höhenverstellbare, stationäre und mobile Steh-Sitz-Arbeitsplatzlösungen sowie individuell verstellbare Monitorhalterungen sollen dieses Bestreben unterstützen.

Doch wie auch immer es heute und in Zukunft aussehen wird: Das Büro ist und bleibt ein wichtiger Platz zum Austausch mit den Kollegen und zum Diskutieren von neuen, kreativen Ideen. Denn die sind nach der Corona-bedingten Krise gefragter denn je ...

„MENSCHEN MÜSSEN SICH ZURÜCKZIEHEN ODER UNGESTÖRT BESPRECHEN KÖNNEN. UND SUCHEN DAFÜR OPTISCHEN UND AKUSTISCHEN SCHUTZ. DEN BIETEN ZUM BEISPIEL MODERNE STRUKTURSYSTEME WIE KADO+."

Olaf Bremer

STORE R

storeR
Westfalendamm 6
44141 Dortmund
Tel.: 0231/9410400
kontakt@storeR.de
www.storeR.de

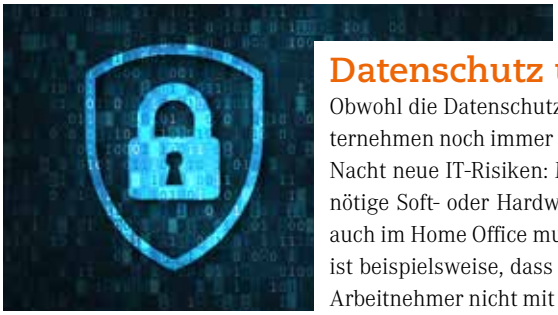
5 Trends: Wie die Corona-Krise das Arbeiten verändert

Wovon viele Arbeitnehmer lange geträumt haben, wurde durch die Corona-Krise Realität: E-Bike, Home Office oder Videotelefonie wurden zum Arbeitsalltag – und zwar schneller als gedacht. Während einige Unternehmen diese Möglichkeiten schon vor der Krise angeboten haben und schon lange mit der nötigen Hard- und Software ausgestattet waren, kamen andere Unternehmen zunächst ins Schwanken. So hat die Corona-Krise das wohl größte Organisationsexperiment aller Zeiten ausgelöst. Denn alle Arbeitnehmer, vom Auszubildenden bis hin zum Aufsichtsrat, wurden mit der Herausforderung konfrontiert und haben eine steile Lernkurve hingelegt. Arbeitsmethoden, die auf viele zunächst wie ein Stresstest wirkten, bleiben nun eine Blaupause für die künftige Arbeitswelt

Text: Jana Wehmann

1 Home Office

Während einige Unternehmen ihren Mitarbeitern bereits vor der Corona-Krise die Möglichkeit, einige Tage pro Woche von Zuhause zu arbeiten, ermöglichten, mussten sich jedoch viele Betriebe mit dem Lockdown erst um die nötige Hard- und Software kümmern. So waren gerade einmal zwölf Prozent der Mitarbeiter vor der Corona-Krise im Home Office. Laut Einschätzungen der Universität Mannheim zufolge hat sich der Anteil durch die Krise nun auf rund 25 Prozent mehr als verdoppelt. Viele Unternehmen haben die Vorteile von Remote-Arbeitsplätzen erkannt. Während einige Betriebe die Möglichkeit auf Home Office bestehen lassen, gehen einige Start-ups einen Schritt weiter: Sie schaffen ihre Büroflächen ab und stellen ihre Arbeitsweise komplett auf Remote-Arbeitsplätze um.



2 Datenschutz und -Sicherheit

Obwohl die Datenschutz- und Grundverordnung (DSGVO) schon zwei Jahre alt ist, sind sich viele Unternehmen noch immer unsicher, was sie berücksichtigen müssen. So bescherte die Corona-Krise über Nacht neue IT-Risiken: Mitarbeiter waren fürs Home Office oft nicht richtig geschult, ihnen fehlte die nötige Soft- oder Hardware und IT-Experten kamen den Fragen nicht schnell genug hinterher. Doch auch im Home Office muss die Datensicherheit jederzeit gewährleistet sein. Eine Grundvoraussetzung ist beispielsweise, dass sich der Arbeitslaptop in einem abschließbarem Bürozimmer befindet. Damit Arbeitnehmer nicht mit ihrem privaten PC oder Laptop arbeiten müssen, schnellte die Nachfrage nach Geräten sowie passender Sicherheitssoftware mit dem Lockdown nach oben. Daher beschleunigt die Corona-Krise neben E-Work und Home Office ebenso das Thema Datenschutz und IT-Sicherheit.

3 E-Work

Während sich bislang die Arbeitswelt vor Ort abspielte, können nun Web-Anwendungen und Apps den Präsenztermin ersetzen. Für Kundentermine, Seminare oder Mitarbeitermeetings werden zukünftig weniger Angestellte vor Ort sein, da Unternehmen so nicht nur Geld und Zeit sparen, sondern ebenso verstärkt auf ihren ökologischen Fußabdruck achten. Wichtig ist nur, das geeignete Medium zu wählen. Denn eine Unterhaltung per Telefon erschwert es die Stimmung des Gegenübers einzuschätzen, weshalb viele Arbeitnehmer Videotelefonie bevorzugen. Kommunikationsplattformen, wie Microsoft Teams, Slack, Zoom oder auch Teamviewer, erfreuen sich daher seit der Corona-Krise steigender Beliebtheit. Jeder Termin – ganz gleich ob national oder international – ist nur noch ein Klick weit entfernt.

Fester Arbeitsplatz

Da viele Arbeitsplätze durch Außentermine, Krankheitstagen oder Home Office oft nicht besetzt waren, entwickelten sich die Trends Shared Space und Open Office in den vergangenen Jahren enorm. Einen eigenen Schreibtisch haben daher nur noch wenige Arbeitnehmer, sie suchen sich täglich einen neuen Arbeitsplatz aus. Was vor wenigen Monaten noch die Kreativität und Produktivität förderte, ist jetzt erstmal vorbei. Denn um eine Ansteckungsgefahr durch geteilte Büroausstattung entgegenzuwirken, sollten Unternehmen nun auf Desk-Sharing verzichten. Wo dies nicht möglich ist, müssen die Arbeitsflächen regelmäßig desinfiziert und gereinigt werden. Tastatur und Maus sollten jedoch ausschließlich von einer Person verwendet werden.

Grüner Arbeitgeber

Schon vor der Corona-Krise haben sich viele Arbeitgeber um ein nachhaltiges Image bemüht. Verstärkt wird diese Entwicklung nun durch den „Green Deal", mit dem die EU bis 2050 klimaneutral werden und der als Kompass aus der Corona-Krise dienen soll. Dieser Wandel geht natürlich nicht an den Personalabteilungen vorbei. Nun heißt es: E-Bikes statt Firmenwagen, Videokonferenz statt Flugzeug. Unternehmen setzen daher vermehrt auf nachhaltige Produkte und Benefits, um sowohl ein besseres Image zu erhalten als auch jüngere Fachkräfte zu gewinnen. So ergab eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, dass für viele jüngere rbeitnehmer ein nachhaltig agierender Arbeitgeber bei der Berufswahl wichtiger sei als ein hohes Gehalt.

DIGITALE WOCHE DORTMUND
#diwodo20

Für alle, die vorausdenken.
Für alle, die anpacken. Für Dich!

Komm zur Digitalen Woche Dortmund 2020 und werde Teil unserer einzigartigen digitalen Community.

02. bis 06.11.2020

diwodo.de

DIGITALISIERUNG. INNOVATIONEN. CHANCEN.

Initiiert von der Wirtschaftsförderung Dortmund

Viel mehr als ein klassisches Möbelgeschäft

Das Einrichtungshaus raumideen wurde von Christoph Oberste in Iserlohn gegründet und verbindet gehobenen Möbel-Fachhandel mit klassischen Handwerksleistungen. Vertreten an zwei Standorten bietet das Unternehmen ausgesuchte Möbel, Leuchten und Accessoires besonderer Design-Hersteller sowie außergewöhnlicher Newcomer-Label an. Doch das Konzept von raumideen gleicht keinem klassischen Einrichtungshaus: Von der persönlichen Beratung über die Planung bis hin zur individuellen Ausführung eines Wohn- oder Gewerbeprojektes steht raumideen seinen Kunden als Partner zur Seite

Leistungen von raumideen im Überblick

- Persönliche Beratung
- Projektleitung
- Planung
- 3D-Visualisierung
- Maßanfertigung
- Licht- und Akustikplanung
- Handwerksleistungen
- Möbelhandel
- Flexible Lieferung und Montage
- Raumausstattung

Christoph Oberste genießt mit seinem Unternehmen raumideen einen erstklassigen Ruf weit über die Region hinaus.

Seit fast 30 Jahren steht das Unternehmen für kompromisslose Qualität. Die beiden Einrichtungshäuser in Dortmund und Iserlohn haben sich mit hochwertigen Designermöbeln, Leuchten, Teppichen und Wohnaccessoires einen erstklassigen Ruf weit über die Region hinaus erarbeitet. Schließlich ist das Leistungsspektrum des Unternehmens deutlich breiter: Bei raumideen kommen gehobener Möbeleinzelhandel, fachkundige Beratung, ganzheitliche Raumkonzepte, Raumausstattung und solides Handwerk zusammen.

Ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal von raumideen ist es, dem Kunden sowohl Möbel zu verkaufen als auch als kompetenter Partner zur Seite zu stehen. Das umfasst Beratung, die auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Kunden eingeht, sorgfältige Planungen sowie die zuverlässige Umsetzung von Einrichtungsprojekten jeder Größe. Der Erfolg gab Christoph Oberste recht: raumideen wuchs stetig und seit 2014 versorgt eine neue Niederlassung in Dortmund Kunden aus dem Großraum Ruhrgebiet. „Wir verkaufen nicht nur hochwertige Designermöbel, Teppiche, Leuchten und Accessoires, sondern beraten unsere Kunden in allen Fragen rund um das Thema Wohnen und Einrichtung: von der Möblierung über Innenarchitektur und Raumausstattung bis hin zu maßgefertigten Einbauten“, sagt Gründer und Inhaber Christoph Oberste.

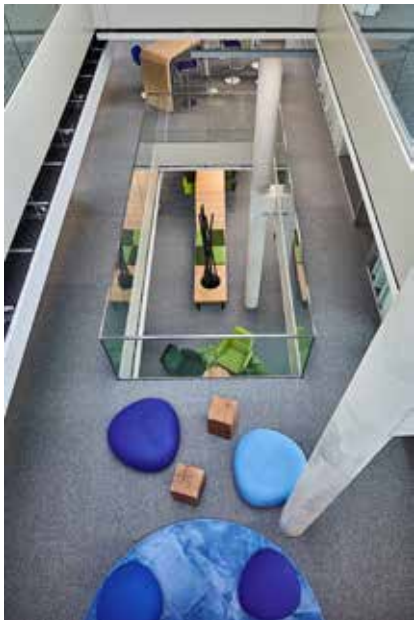
Dank eines tragfähigen Netzwerkes aus erfahrenen Servicepartnern kann raumideen Projekte sowohl im privaten wie im geschäftlichen Bereich aus einer Hand anbieten. Ob Bad- und Sanitärgestaltung, Heizung und Klimatechnik, Elektroinstallation (Smart Home), Fliesen, Holzböden, Farben, Innenausbau – raumideen steuert die Prozesse, koordiniert die Gewerke und dient den Kunden als zentraler Ansprechpartner. „Wir arbeiten mit Architekten und Planungsbüros zusammen und sehen uns als verlängerte Werkbank. Je nachdem, ob

nur eine Teilleistung von uns gewünscht wird oder das ganze Paket inklusive Projektleitung“, sagt Christoph Oberste.
Am Standort Iserlohn betreibt raumideen eigene Meister-Werkstätten, in denen auf Wunsch Sonderanfertigungen realisiert werden – von Einzelmöbeln über passgenaue Schranksysteme bis hin zur kompletten Gastronomie- oder Büroeinrichtung. Die Tischlerei, Lackiererei, Polsterei, Näherei und Experten für Raumausstattung und Bodenarbeiten liefern maßgeschneiderte Lösungen für alle Bedarfe.

Das Büro der Zukunft

In einem modernen Büro wird schon heute flexibel gearbeitet, daher sind auch die Räumlichkeiten ganz den Bedürfnissen angepasst. Mit nur wenigen Handgriffen können offene Bereiche schnell umgestaltet werden. „Es gibt Bereiche, in denen man zurückgezogen, konzentriert arbeiten und telefonieren kann und offene Bereiche zum spontanen Austausch mit Kollegen. Insbesondere dieser Bereich wird viel lockerer gestaltet“, erklärt der Experte. Die verschiedenen Bereiche dienen dazu, dass die Kommunikation, aber vor allem auch die Zusammenarbeit gefördert wird. Neben Fitnessräumen

Konzeption und Einrichtung der Mittelzonen für das Unternehmen MEDICE in Iserlohn.



und einer hausinternen Kinderbetreuung ist es ebenso wichtig, mobiles Arbeiten zu ermöglichen. „Je nach Bedarf wird in kleinen oder größeren Teams zu Projekten zusammengearbeitet, da ist Flexibilität in der Einrichtung wichtig. Wir durften solche Büros der Zukunft bereits bei Kunden von uns realisieren, zum Beispiel bei den Unternemen MEDICE in Iserlohn und Rickmeier in

Einrichtung der Geschäftsleitungs-Etage für das Unternehmen Rickmeier in Balve.

Balve. Diese Unternehmen setzen alles daran, um mit der Zeit zu gehen und damit auch junge Mitarbeiter für sich gewinnen zu können“, sagt der Geschäftsführer. Das Unternehmen hat unter anderem die Ausstattung des neugebauten Restaurants Fetter Förster, den Lounge- und Barbereich der Blauen Eule und die Möblierung der Empfangsbereiche und der Lobby im Hotel VierJahreszeiten in Iserlohn übernommen. Außerdem konzipierte raumideen für das Iserlohner Unternehmen MEDICE an der Firmenzentrale neue Räumlichkeiten: Sie übernahmen die Verantwortung für die Gestaltung und Ausstattung der Mittelzonen, der Geschäftsführer-Büros, des Foyers sowie der Konferenzräume.

raumideen

raumideen Iserlohn
Theodor-Heuss-Ring 2 • 58636 Iserlohn
Tel.: 02371/82540
raumideen Dortmund
Schwanenwall 33 • 44135 Dortmund
Tel.: 0231/9509280
service@raumideen.net
www.raumideen.net

Die Corona-Kommunikation

Die Corona-Krise hat neben den wirtschaftlichen Auswirkungen auch Folgen auf die Unternehmenskultur, vor allem in Sachen Kommunikation. Denn es fehlt das kurze Gespräch mit dem Kollegen, die Team-Mittagspause oder das gemeinsame Brainstorming. Doch wie wirkt sich die Corona-Krise genau aus: Überwiegen positive oder negative Aspekte? Die Experten aus der Wissenschaft – Björn Niehaves, Ralf Lanwehr, Ingo Bildstein und Andreas Kastenmüller – erklären verschiedene Ansätze

Text: Jana Wehmann

Viele Arbeitnehmer gehen bei einer Frage meist kurz zum Kollegen ins Nachbarbüro, fragen diesen nach seiner Meinung oder bitten ihn um Hilfe. Ohne großen Aufwand wurde die Frage geklärt und jeder Kollege widmet sich wieder seinen Aufgaben. Einfach, schnell und unkompliziert lautet die Devise. Durch die Corona-Krise waren unzählige Arbeitnehmer über Monate im Homeoffice, viele sind es nach wie vor. Doch auf welchem Weg werden nun kurze Fragen geklärt? Fehlt das Miteinander? Hat sich die Unternehmenskultur seit der Einführung der Kontaktbeschränkungen verändert?

Positive und negative Folgen

„Die Corona-Krise verursacht ein generelles Umdenken in den Unternehmen", sagt Prof. Dr. Dr. Björn Niehaves, Direktor des Forschungskollegs Siegen (FoKoS) und Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik an der Universität Siegen, deutlich. „Sie erfordert neue Lösungen in Bezug auf das Management der Mitarbeiter und die Umstellung auf eine neue, virtuelle Art der Kommunikation", erklärt Niehaves weiter. Er betont, dass es sowohl positive als auch negative Folgen gibt: Denn Unternehmen, die sich zuvor nur wenig mit der virtuellen Zusammenarbeit auseinandergesetzt haben, hatten es deutlich schwerer als Betriebe, die ihren Mitarbeitern Homeoffice bereits ermöglichten. Obwohl es dennoch für den Großteil der Arbeitnehmer eine Umstellung war, fünf Tage pro Woche von Zuhause aus zu arbeiten, und sie zunächst lernen mussten, die Kontakte zu pflegen und sich im Team zu orientieren, sieht Niehaves klare Vorteile: „Positiv kann sich die neue Art der Unternehmenskultur auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter auswirken. Im Homeoffice lassen sich Arbeit und Familie oft besser vereinen." Auch sei die Ersparnis des Arbeitsweges ein deutlicher Zugewinn.

> „In der Krise zeigt sich der Charakter – und nichts anderes ist die Unternehmenskultur."
>
> **Ralf Lanwehr**

Obwohl das mit der Corona-Krise verbundene Social-Distancing wenig förderlich für ein Gefühl der Verbundenheit ist, betont Prof. Dr. Ralf Lanwehr, Dozent für Internationales Management an der Fachhochschule Südwestfalen, dass dieser Umstand jedoch den meisten Unternehmen bewusst sei und sie deshalb handeln. „Dementsprechend wurde vielerorts kreativ daran gearbeitet, Gemeinschaft, Wertschätzung und Vertrauen auf neuen, bislang ungewohnten Wegen zu vermitteln. Zum Beispiel haben viele Arbeitgeber im März keine Krankheitstage gezählt oder zusätzlichen Urlaub gewährt", erklärt Ralf Lanwehr. Er betont, dass sich gerade erst in einer Krise zeige, in welchem Unternehmen die Werte tatsächlich gelebt werden und wo sie nur in Broschüren existieren. „In der Krise zeigt sich der Charakter – und nichts anderes ist die Unternehmenskultur", sagt Ralf Lanwehr.

Unternehmenskultur als Modell

Prof. Dr. Ingo Bildstein, Professor für Wirtschaftspsychologie an der University

Prof. Dr. Ralf Lanwehr, Dozent für Internationales Management an der Fachhochschule Südwestfalen.

of Applied Sciences Europe in Iserlohn, erklärt die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Unternehmenskultur anhand der Eisbergmetapher von Edgar Schein: „Sichtbar ist nur die Spitze des Eisbergs. Das sind Artefakte, Symbole und Rituale, die man offen beobachten kann. Ich denke, auf dieser Ebene hat die Corona-Krise am stärksten Einfluss genommen. Man arbeitet nicht mehr räumlich mit den Kollegen zusammen, sondern funktioniert den Küchentisch zum heimischen Behelfsbüro um.“ Interessant sei dabei auch, wie sich Mitarbeiter aus dem Homeoffice ihren Kollegen in virtuellen Meetings präsentieren: „Mit einem verpixelten Hintergrund, vor einem bestückten Bücherregal oder mit einem Hintergrund mit explizitem Organisationsbezug“, so Bildstein.

Die Basis der Unternehmenskultur ist nach dem Modell der größte Teil des Eisbergs und liegt unter Wasser, dieser Teil verändert sich nur langsam – auch nur unter dem Einfluss von drastischen Ereignissen. „Organisationen, die hier glaubhaft kommunizieren, dass sie auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten in ihre personalen Ressourcen investieren, können gut psychologisches Kapital aufbauen“, erklärt Ingo Bildstein das Modell weiter. „Zwischen der leicht beobachtbaren Eisbergspitze und seiner unsichtbaren, aber sehr mächtigen Wertebasis liegt die Wasserlinie – also die organisationalen Geschehnisse, die Normen und Wertehaltungen zum Ausdruck bringen. Beispiele sind etwa, dass man sich in Grußfloskeln im E-Mail-Austausch in Zeiten von Covid-19 verstärkt gegenseitig Gesundheit wünscht oder dass man Formen der virtuellen sozialen Interaktion sucht, um im Homeoffice nicht zu vereinsamen. Dies passiert ganz oft in einer selbstorganisierten Weise. Was auf der Handlungsebene passiert, ist sehr leicht zu beobachten, was dem Handeln aber auf einer kulturellen Ebene zugrundeliegt, erschließt sich niemals auf den ersten Blick – weil es eben unter der Wasserlinie liegt“, sagt Ingo Bildstein.

> „Der Zusammenhalt hat sich durch das Homeoffice und durch virtuelle Meetings eher verschlechtert.“
>
> **Andreas Kastenmüller**

Missverständnissen vorbeugen

Ob sich der Team-Zusammenhalt durch das Arbeiten im Homeoffice insgesamt verschlechtert oder verbessert hat, lasse sich pauschal nicht sagen. Die Experten sind sich jedoch einig, dass die Aufrechterhaltung des Zusammenhalts innerhalb virtueller Teams durch die räumliche Trennung eine Herausforderung und ein komplexes Thema sei. „Der Zusammenhalt hat sich durch das Homeoffice und durch virtuelle Meetings eher verschlechtert. Da nicht mehr so facettenreich kommuniziert werden kann, kommt es leichter zu Missverständnissen und Konflikte können leichter eskalieren. Informelle

Prof. Dr. Dr. Björn Niehaves, Direktor des Forschungskollegs Siegen (FoKoS) und Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik an der Universität Siegen.

Gespräche zwischen Tür und Angel, die manchmal für Klärungen hilfreich sind, werden selten", sagt Prof. Dr. Andreas Kastenmüller, Professor für Sozial- und Kommunikationspsychologie an der Universität Siegen. Um negativen Entwicklungen entgegenzutreten, empfiehlt er Gegenmaßnahmen struktureller Art: „Möglicherweise sind formelle Gespräche in kleineren Zeitabständen hilfreich, auch wenn sie nur sehr kurz sind, sogenannte Fünf-Minuten-Gespräche.

Mit wöchentlichen Jour-Fixe-Terminen kann sichergestellt werden, dass sich Kollegen trotz der räumlichen Trennung untereinander austauschen, so Björn Niehaves. „Für Führungskräfte ist mein erster Ratschlag, auch in der virtuellen Arbeitsumgebung für die Mitarbeiter da und ansprechbar zu sein", sagt Niehaves.

Wie Teams mit der Veränderung umgehen, hänge auch davon ab, in welcher Phase sie sich befinden, so Ingo Bildstein. Reife Teams können mit der neuen Arbeitsbedingung im Homeoffice leichter umgehen, da sie die gegenseitigen Schwächen und Stärken kennen und sich durch langjährige Zusammenarbeit Vertrauen gebildet hat. Junge Teams werden von dem plötzlichen Wechsel härter getroffen. „Daher wäre meine Empfehlung, reife und bewährte Teams weitgehend in Ruhe zu lassen, auf ihre Selbststeuerungsfähigkeit zu vertrauen und nur ab und an einen Impuls von außen zu setzen; junge und erst in der Entwicklung befindliche Teams sollte man hingegen viel stärker führen", sagt Bildstein.

Gemeinsame Erlebnisse prägen

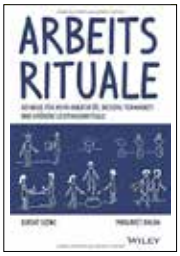
Da gemeinsame Erlebnisse zusammenschweißen und Distanz reduzieren und Vertrauen im Team schaffen, sollten diese auch im Homeoffice gefördert werden. „Man mag denken, dass solche Erlebnisse nicht für den virtuellen Kontext geeignet sind. Jedoch kann auch eine Mittagspause virtuell abgehalten werden. Diese virtuelle Mittagspause kann dazu beitragen, ein Stück weit Normalität beizubehalten", erklärt Björn Niehaves. Ob durch das Homeoffice die Motivation gesteigert werde, hänge von der jeweiligen Einstellung der Person ab. Andreas Kastenmüller unterscheidet es so: „Es gibt durchaus Menschen, die profitieren: nämlich diejenigen, die weniger mit anderen Leuten interagieren und vermehrt im Stillen arbeiten. Sie sind viel produktiver und weniger gestört. Es ist sozusagen die Stunde der Introvertierten." Problematisch werde es jedoch, wenn das Privatleben und die Arbeit vermischt werden und nicht mehr klar trennbar sei. „Denn hier werden die beiden Identitäten – wer bin ich Zuhause und wer bin ich auf der Arbeit – zunehmend vermischt", erklärt Kastenmüller.

> „Positiv kann sich die neue Art der Unternehmenskultur auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter auswirken. Im Homeoffice lassen sich Arbeit und Familie oft besser vereinen."
>
> **Björn Niehaves**

Pausen steigern Produktivität

Für kleine Unterbrechungen während der Arbeit benötigen Arbeitnehmer im Durchschnitt 15 Minuten, bis sie sich wieder auf ihre ursprüngliche Tätigkeit fokussiert haben. Diese Ablenkungen gibt es nicht nur im Home-Office, durch das Kind oder die Katze, sondern vor allem auch im Büro, wenn der Kollege kurz rüberkommt oder man einen Kaffee holen möchte. „An einem typischen Arbeitstag sind das schnell ein Dutzend solcher Unterbrechungen von außen", erklärt Ingo Bildstein Ergebnisse empirischer Studien. „Aus psychologischer Sicht

Buchtipp: „Arbeitsrituale"



Wie kreative Rituale das persönliche und geschäftliche Leben sinnvoller und lohnender machen können, verdeutlicht das Buch „Arbeitsrituale – 50 Wege für mehr Kreativität, bessere Teamarbeit und größere Leistungen". Kursat Ozenc und Margaret Hagan konzentrieren sich auf Beispiele aus der Praxis und zeigen einen praktischen Ansatz inklusive Leitfaden für den Nutzen von Ritualen am Arbeitsplatz. Das Buch geht über die einfache Analyse hinaus und bietet aktuelle Rezepte für individuelle Rituale, die darauf abzielen, bestimmte Gewohnheiten zu fördern, negative Verhaltensweisen zu verändern und Werte zu vermitteln.

„Arbeitsrituale – 50 Wege für mehr Kreativität, bessere Teamarbeit und größere Leistungen" von Kursat Ozenc und Margaret Hagan, Verlag Wiley-VCH, 304 Seiten, broschiertes Buch 29,99 Euro, ISBN: 3527510079

ist interessant, dass wir uns gerne selbst in unserer Konzentration unterbrechen, wenn wir eine Störung von außen erwarten – wir gehen mal eben einen Kaffee holen, schauen rasch nach der Post oder googeln kurz etwas. Ich glaube nicht, dass die Ablenkungen, die man im Homeoffice erlebt, schlimmer sind als die im traditionellen Büro – nur eben anders“, sagt Bildstein weiter.

Feedback ist unerlässlich

Da Kommunikation nicht nur der Schlüssel physischer, sondern auch virtueller Zusammenarbeit ist, standen viele Betriebe zunächst vor der Herausforderung, eine geeignete Software zu finden. Insgesamt lässt sich demnach sagen, dass durch die Corona-Krise die Menge an virtuellen Teams in kürzester Zeit enorm gestiegen ist, was die Kommunikationswege stark verändert hat. Um Missverständnissen vorzubeugen, müssen Führungskräfte nun auf Transparenz und regelmäßiges Feedback achten, raten die Experten. „Auch sollte es virtuell häufiger und bewusster Feedbacks durch die Führung geben. Das wirkt sich nachweislich positiv auf die Motivation und Leistung in virtuellen Teams aus. Insgesamt ist Wertschätzung ein enorm wertvoller Hebel für alle Beteiligten“, sagt Ralf Lanwehr. Ohnehin sei es ein bekanntes Phänomen, dass es eine Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Führungskräfte und der Belegschaft gebe. „Die Führungskräfte haben gemeinhin den Eindruck, dass sie schon ganz ordentlich und hinreichend wertschätzen, die Belegschaft wünscht sich jedoch viel mehr. Das kann man wunderbar und sehr anschaulich erklären und entsprechend in die Führungskräfteentwicklung integrieren. Wenn ich nur einen einzigen Ratschlag geben dürfte, wäre das mein erster Ansatzpunkt“, ergänzt Ralf Lanwehr. Ein Problem, welches viele Unternehmen in den kommenden Monaten beschäftigen werde, sei die fehlende Gestik und Mimik: „Der große Peter F. Drucker hat einmal gesagt, das Wichtigste in einem Gespräch ist, zu hören, was nicht gesagt wurde. Von Angesicht zu Angesicht ist menschliche Kommunikation eben doch viel facettenreicher, als ein über ein Computerdisplay vermitteltes Gespräch“, sagt Ingo Bildstein und ergänzt: „Das zeigen schön Anekdoten wie das kreative Ersetzen des traditionellen Handschlags zur Begrüßung durch einen kurzen Kontakt mit Fuß oder Ellbogen oder dass wir am Klang der Stimme erkennen können, ob unser Gegenüber unter einer Nasen- und Mundbedeckung gerade lächelt. Wir sind im Kern soziale Wesen, neue Technologien werden das grundlegende Verhalten nicht verändern.“

> „Wir sind im Kern soziale Wesen, neue Technologien werden das grundlegende Verhalten nicht verändern.“
>
> **Ingo Bildstein**

Intrinsify
organisations

#purposedriven #corporateculture
#employerbrand *#transformation* #growth

hej@triljen.com
www.triljen.com

triljen

Krise als Digitalisierungsbeschleuniger

Digitaler Workspace, Homeoffice oder Clouddienste und Konferenztools: Aus kann wird muss, Digitalisierung wird durch Corona unabdingbar

Innerhalb weniger Tage, nachdem sich das Infektionsgeschehen und die staatlichen Anweisungen in Richtung des kompletten Shutdown bewegten, wurde es in vielen Unternehmen hektisch. Die Möglichkeiten für digitalen Workspace, Homeoffice oder Clouddienste und Konferenztools waren oftmals nur rudimentär vorhanden. Die Firmennetzwerkinfrastrukturen waren nicht auf diesen Ernstfall vorbereitet. Erst als der eigene Geschäftsbetrieb stillzustehen drohte, wurden Digitalisierungsmaßnahmen die nötige Aufmerksamkeit geschenkt.
Natürlich wünschen wir uns alle, dass derartige Notsituationen nicht eintreffen, aber eine Vorbereitung auf zukünftige Herausforderungen sollten mehr in den Fokus der Unternehmen rücken.

Lerneffekte nutzen

Dabei helfen auch die Erfahrungen aus dieser Krisenzeit. Die Vielzahl an Skeptikern des Homeoffice werden sich eingestehen müssen, dass je nach Arbeitsstelle der gewohnte Geschäftsbetrieb auch im Homeoffice weiterläuft. Kundentermine, Konferenzen und Teammeetings wurden in den digitalen Konferenzraum verschoben. Das Kostencontrolling vieler Unternehmen wird dies wohlwollend zur Kenntnis genommen haben. Niedrigere Emissionen durch den sonst verursachten Transfer lassen zusätzlich auch den ökologischen Fußabdruck kleiner werden.
Dies sind nur wenige Beispiele, die zeigen: Digitalisierung geht jedes Unternehmen an. Aus einem „könnte“/„würde“/„hätte“ wird ein „muss“. Spätestens dann, wenn sich aus der Digitalisierung ein Wettbewerbsvorteil ergibt bzw. durch Nichthandeln ein Nachteil entsteht.

Digitalisierung in der Praxis

Jede Planung einer modernen und zukunftssicheren IT-Infrastruktur geht eine Bestandsaufnahme voraus. Sind die Ist- und Soll Zustände ermittelt gilt es die Umsetzung im eigenen Unternehmen voranzutreiben. Investitionen in Digitalisierungsmaßnahmen sichern auf lange Sicht die Arbeitsplätze als dass Sie Arbeitsplätze rationalisieren. Wichtigster Faktor für die Umsetzung digitaler Arbeitsmöglichkeiten ist eine verlässliche IT-Netzinfrastruktur, welche anpassungsfähig, jederzeit verfügbar und sicher sein muss. Denn wenn das Fundament stimmt, kann ein stabiles Gebäude entstehen.

Fazit

Die Digitalisierung hat durch die Corona Krise deutlich an Tempo zugelegt. Neue Arbeitswelten und Strukturen werden weiterhin etabliert bleiben und erhalten den Zuspruch, der Ihnen lange Zeit verwehrt blieb. Digitales arbeiten ist neue Normalität und kein Kostenfaktor. Daher machen Sie Ihr Unternehmen jetzt fit für eine digitale Zukunft.

Autor Fabian Schmidt ist Key Account Manager Geschäftskunden bei der Innofactory GmbH mit Sitz in Lennestadt.

Mobiles Arbeiten erfordert mobilen Zugriff auf Dokumente und Prozesse

Wer auf flexible Arbeitszeitmodelle, Mobilität und Kollaboration setzt, wird nicht daran vorbeikommen, die Abläufe sukzessive zu digitalisieren, um jederzeit und von überall auf die benötigten Daten und Dokumente zugreifen zu können. bmd in Siegen ist Experte für digitale Dokumentenmanagementsysteme (DMS), zertifizierter Scandienstleister und autorisierter Platinpartner der Software „DocuWare“

Jan Soose bietet mit der bmd GmbH Lösungen für mobiles Arbeiten an.

Viel schneller als noch zu Beginn des Jahres absehbar, wurde für zahlreiche Unternehmen mobiles Arbeiten durch den notgedrungenen Wechsel ins Homeoffice zur Realität. Der externe Zugriff auf das verwendete Betriebssystem ist meist relativ einfach zu realisieren und die benötigen Endgeräte lassen sich zeitnah beschaffen, soweit diese nicht ohnehin bereits vorhanden sind.

Doch wie sieht die Sache mit Blick auf die Dokumente aus, die für eine ordnungsgemäße Abwicklung der Geschäftsvorgänge benötigt werden? In den meisten Büros werden noch immer Berge von Papier in Aktenordnern gelagert, die analog verfügbar sein müssen, um die gewohnten Abläufe durchzuführen. Wie soll beispielsweise die Kontierung einer Eingangsrechnung oder deren Bezahlung vom Homeoffice aus erledigt werden, wenn sich der Rechnungsbeleg im Aktenschrank in der Firmenzentrale befindet?

DMS als Freund und Helfer

„Die Lösung für mobiles Arbeiten mit effektivem Workflow ist ein digitales Dokumentenmanagementsystem“, weiß bmd-Geschäftsführer Jan Soose und nennt weitere Vorteile: „Der schnelle, mobile und zuverlässige Zugriff auf benötigte Daten spart Zeit und sorgt für Agilität und eine erhöhte Transparenz. Anders als im analogen Ordner können die Akten von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden.“

bmd ist autorisierter „Platinpartner“ der Software „DocuWare“, die zu den führenden Systemen im Bereich Enterprise Content Management (ECM) gehört. Mithilfe der Software werden gescannte Papierdokumente und Dateien aus beliebigen Systemen wie ERP und Warenwirtschaft in beliebigen Dateiformaten automatisiert und revisionssicher archiviert. Zudem sind universelle Integrationsmöglichkeiten und zertifizierte Schnittstellen zu bestehenden Systemen wie DATEV, Dynamics NAV, Sage und andere verfügbar.

„DocuWare bietet neben dem Webclient Apps für iOS und Android, die es Mitarbeitenden ermöglichen, auch vom mobilen Arbeitsplatz aus auf alle benötigten Daten und Dokumente zuzugreifen“, erklärt Soose. Die Zugriffskontrolle verhindert eine unerlaubte Nutzung und die Datensicherung schützt optimal vor Zerstörung oder Verlust. Je nach Bedarf befinden sich die Daten der Unternehmen entweder auf dem eigenen Server oder in einer sicheren Cloud.

Leistungen auf einen Blick:

- Dokumentenmanagement
- Digitalisierung/Scanservice
- Archivierung i.S.d. GoBD
- digitaler Posteingang
- digitale Geschäftsprozesse
- e-Akten
- e-Mailarchivierung
- Digitale Personalakte
- Vertragsmanagement

DocuWare PLATINUM PARTNER 2020

ISO 9001 zertifiziert EQM

bmd dokumentenmanagement

bmd GmbH
Schmiedestraße 11
57076 Siegen
Telefon 0271 / 77 25 00
info@bmdsiegen.de
www.bmdsiegen.de

EIN BESONDERER ORT

Ein exzellentes Beispiel für modernes und zeitgemäßes Arbeiten ist das neue Verwaltungsgebäude des Iserlohner Unternehmens Schlüter-Systems KG. Nach dem Bau des eigenen Schulungszentrums „Schlüter-WorkBox“ setzt das Unternehmen nun wieder Maßstäbe in der neuen Hauptverwaltung. Wir geben einen Einblick in ein – technisch wie optisch – modernes Bürogebäude

Text: Nicole Stracke **Fotos:** Sebastian Blesel

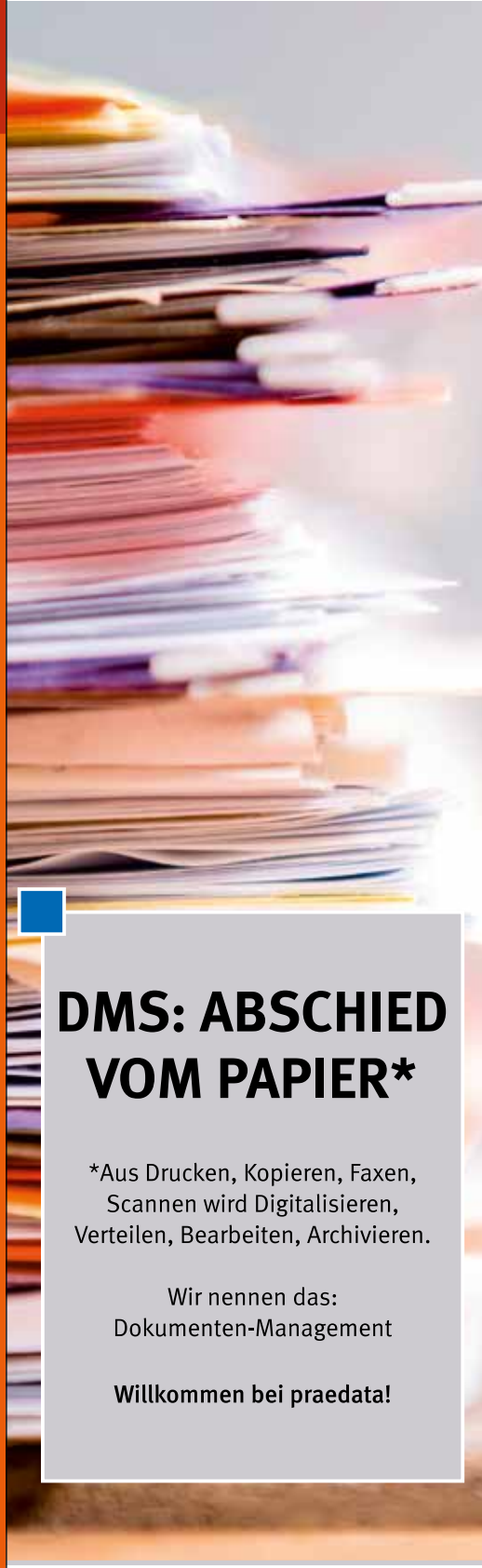
Geschäftsführer Udo Schlüter arbeitete bei der Büroeinrichtung mit Verena Grothe-Friedrich (Grothe Büroeinrichtungen GmbH) aus Hemer zusammen.

In Zusammenarbeit mit der auf Bürogebäude spezialisierten Planungsagentur congena Gesellschaft für Planung, Training und Organisation mbH aus München, dem Architekturbüro Walter Ebeling und dem Bauunternehmen Rösner (beide aus Iserlohn) realisierte die Schlüter-Systems KG den Bau des neuen Verwaltungsgebäudes. Die Büros, Konferenzräume/Think-Tanks sowie das flexible Trennwandsystem wurden von Grothe Büroeinrichtungen aus Hemer eingerichtet und durch Stoffe, Gardinen und Einzelelemente (bspw. im Lounge-Bereich) vom Einrichtungshaus Raumideen Christoph Oberste in Iserlohn ergänzt.

Die Fa. Schlüter-Systems KG ist einer von über 160 Weltmarktführeren aus Südwestfalen und wächst seit Jahren überproportional. Um dem andauernden Wachstum gerecht zu werden, wurden im neuen Headquarter rund 170 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Das Gebäude wurde dahingehend konzipiert, die Mitarbeiter untereinander zu noch mehr persönlichem Kontakt zu bewegen. Aus diesem Grund gibt es neben den Communication-Points, Konferenzräumen und Think-Tanks auf jeder Etage zudem einen Coffee-Point als Treffpunkt. Um am Arbeitsplatz auch mit mehreren Personen in einem Raum konzentriert arbeiten zu können, sind alle Büros mit Akustik-Panels ausgestattet.

Auch die Planung des neuen Headquarters beschreibt die Schlüter-Unternehmenskultur: Während der Planungsphase gab es das sogenannte „SNOW-Team" (Schlüter-New-Office-World) mit Vertretern aus verschiedenen Abteilungen. So konnten die Mitarbeiter aktiv an der Gestaltung des neuen Gebäudes teilhaben – immer frei nach dem Motto „wie werden und wollen wir in Zukunft arbeiten?" Bei der Einrichtung der Büros wurden verschiedene Hersteller zur Bemusterung aufgefordert, so dass die Mitarbeiter das für sie beste Möbelsystem bewerten und auswählen konnten.



DMS: ABSCHIED VOM PAPIER*

*Aus Drucken, Kopieren, Faxen, Scannen wird Digitalisieren, Verteilen, Bearbeiten, Archivieren.

Wir nennen das:
Dokumenten-Management

Willkommen bei praedata!

praedata

... wir optimieren Dokumentenprozesse

praedata GmbH
Altenaer Str. 41
58769 Nachrodt

Fon +49 2352 2010-0
Fax +49 2352 2010-55
info@praedata.de
www.praedata.de

New Work braucht New Skills!

Die digitale Transformation der Unternehmen solle als Kulturwandel verstanden werden, meint Kim Höhne. Wie der Wandel gelingen kann, erläutert sie hier

Kim Höhne ist Co-Founder der Office & Friends Coworking-Spaces und der Braindoor Academy mit Standorten in Iserlohn, Olpe und Köln.

Da ist sie endlich. Die richtige Geschwindigkeit, oder sagen wir lieber Beschleunigung, in Sachen Transformation. Corona hätte es dafür wirklich nicht gebraucht. Letztens im Radio hat der Moderator vielen Zukunftsmachern aus der Seele gesprochen: „Wenn Dir das Leben einen A.... tritt verpasst, nutze den Schwung, um vorwärts zu kommen."

Als Coworking Space-Betreiber und Inhaber einer Academy für den Wandel der Arbeit und die digitale Transformation, die auf den Verkauf von Präsenztrainings und die Vermietung von Veranstaltungsräumen angewiesen sind, sollten wir diesen Spruch an den Eingang unserer Standorte tackern. Oder uns allen tätowieren lassen. Aber Spaß beiseite und zurück zum Thema: Schwung ist gut. Erhöhte Geschwindigkeit auch. Solange beides kontrolliert werden kann. Diese Regel gilt nicht nur im Straßenverkehr, sondern besonders für einen Kulturwandel. Und als solcher sollte die digitale Transformation der Unternehmen verstanden werden. Dass wir ein anderes Handeln brauchen, um schnellen technologischen Fortschritt zu erzeugen, haben viele Unternehmen verstanden. Warum man um das Thema „New Work" und neues Denken dabei nicht drum herumkommt, zu wenige.

Mehr als ein Bällebad

Das mag daran liegen, dass nach wie vor viele in dem Glauben sind, es gehe dabei um (noch) mehr Work-Life-Balance und die Installation eines Bällebads mit Rutsche in der Firmenlobby. Oder um unkontrollierte Kommunikation brisanter Themen über alle Hierarchieebenen, ein Recht auf Homeoffice und einen „Laissez-Fair-Führungsstil". Viele fürchten um bewährte Prozesse und über Generationen erfolgreiche Werthaltungen. Denn genau diese sind die Basis eines gesunden Wandels. Denn im oft hitzigen Dialog zwischen alter und neuer Welt bieten sie Regelwerke und Orientierung für eine konstruktive und nachhaltige Transformation.

Die letzten Monate haben gezeigt, dass mobiles, selbstorganisiertes Arbeiten gut funktionieren kann. Unternehmen, die schon vor der Krise nicht nur in neue Hard- und Software, sondern vor allem in neue Skills wie Digital Leadership, Selbstorganisation der Mitarbeiter und Workshops zur Transformation des eigenen Geschäftsmodells investiert haben, sind dem Wettbewerb spätestens jetzt meilenweit voraus. Und das nicht nur als Arbeitgebermarke mit mehr Feel-Good-Kultur, sondern als Vorreiter ganzer Branchen.

Nur wer verstanden hat, dass New Work unbedingt New Skills braucht, lässt nachhaltige Mehrwerte entstehen, erobert neue Kunden und Märkte und kann die Produktivität des Kerngeschäfts nennenswert steigern. Alternativ findet man sich eher im Chaos wieder. Und davon sollten wir alle genug haben. Dabei schadet es garantiert nicht, sich von außen professionell beraten oder von bereits mit diesen Skills erfolgreich entwickelten Organisationen spiegeln zu lassen. Das sichert den Blick über den Tellerrand und schafft Raum für Kooperation, Innovation, und Menschen, die Zukunft proaktiv gestalten möchten.

Besuchen Sie uns ab dem
10.10.2020 - 10.00 Uhr
in unserem Showroom
Theodor-Heuss-Ring 11-25
in Iserlohn

Die Stahlmöbel von USM Haller stehen für Zeitlosigkeit und können immer wieder ergänzt, umgebaut und verändert werden. Dazu passen die Bauhaus-Klassiker von KNOLL International mit renommierten Designern wie Ludwig Mies van der Rohe, Harry Bertoia oder Eero Saarinen.

Zusammen mit unserem Konzept: WORK IN BALANCE kreieren wir Wohlfühloasen mit guter Luft, gesundem Licht, sowie ergonomischen und einfach schönen Möbeln.

Ob Home-Office-Arbeitsplatz oder Objekt- und Projekteinrichtung:
wir finden mit Ihnen die beste Lösung und bringen die Dinge zu einem gelungenen Ende!

Showroom

USM

Knoll

A & A Office & Consulting

A & A Office & Consulting GmbH
Corunna Str. 24
58636 Iserlohn

Telefon: +49 2371 797 43 43
www. aaoffice.de
E-Mail: info@aaoffice.de

Der Konferenzraum als Visitenkarte

Ein modern ausgestatteter Konferenzraum zeichnet sich durch ein hohes Maß an Individualität und Multifunktionalität aus und hilft Ihnen im Idealfall noch dabei, Ihre Kosten durch störungsfreie und produktivere Meetings zu reduzieren

Der erste Eindruck zählt, dies gilt im Besonderen für den Geschäftsbereich. Der Konferenzraum ist ein wichtiges Aushängeschild eines Unternehmens und muss je nach Anforderungsprofil eine Vielzahl von Aufgaben erfüllen, angefangen bei der Durchführung von Bewerbergesprächen über Vorstandsitzungen bis hin zu Videokonferenzen mit Geschäftspartnern aus aller Welt. Die verbaute Technik muss jedem Szenario gerecht werden, dabei einfach zu bedienen sein und gleichzeitig so konzipiert werden, dass ein hohes Maß an Ausfallsicherheit besteht.

Ein Konferenzraum mit integrierter Videokonferenzanlage für Microsoft Teams, Cisco Webex oder Zoom erlaubt es beispielsweise, kurzfristig mit Geschäftspartnern wichtige Gespräche anzusetzen, um schnelle Entscheidungen zu treffen. Dabei entfallen Reisekosten und die Mitarbeiter können sich um ihre Kernaufgaben kümmern, anstatt in Auto, Bahn oder Flugzeug zu sitzen. Mittels angeschlossener Visualizer kann man seinen Gesprächspartnern zudem Produkte hochauflösend aus der Ferne präsentieren. Zudem steigt auf Unternehmen der gesellschaftliche Druck, sich Klimabewusst zu verhalten, Videokonferenzsysteme können durch eine Reduzierung der Reisetätigkeit einen wertvollen Beitrag dazu leisten, den CO^2-Abdurck des Unternehmens nachhaltig zu reduzieren.

Optimale Beschallung

Eine weitere wichtige Komponente in einem Konferenzraum, die leider häufig vernachlässigt wird, ist die Beschallung. Nur eine optimal an die Raumakustik angepasste Beschallung garantiert beste Sprach- und Tonwiedergabe und sorgt somit für optimale Bedingungen, um einem Meeting oder einer Videokonferenzsitzung auch über längere Zeiträume produktiv folgen zu können. Im Zusammenspiel mit hochauflösenden Kameras sorgt eine optimale Beschallungsanlage für lebendige Videokonferenzen bei der Sie jedes Wort sowie die Gestik und Mimik Ihres Gesprächspartners verstehen bzw. erkennen.

Die Digitalisierung sorgt dafür, dass wichtige Daten immer öfter in der Cloud abgelegt und über alle gängigen Devices abgerufen werden, sei es über Handy, Tablet oder über ein Laptop – Stichwort BYOD (Bring your own device). Ein moderner Konferenzraum wird dieser Entwicklung gerecht und ermöglicht unabhängig vom Endgerät und unabhängig von Betriebssystem (Windows, IOS, Android) einfach zu startende Präsentationen nach dem Plug and Play Prinzip in bestmöglicher Ton- und Bildqualität.

Nur wenn alle Komponenten optimal aufeinander abgestimmt werden und die Bedienung so intuitiv ist, dass jeder Mitarbeiter die Technik ohne Vorbehalte nutzt, kann ein Konferenzraum sein volles Potenzial für produktive und somit gewinnbringende Meetings entfalten und sich die Investition amortisieren.

Tim Oliver Schmidt ist Geschäftsführer der fbMEDIA GmbH mit Sitz in Siegen.

BUSINESS IM CASUAL LOOK.

Lassen Sie die Runde aus Ingenieuren mal im Wald kreativ werden, halten Sie eine Diskussion zwischen Geschäftsfreunden im modernen Loft oder veranstalten Sie Ihr Seminar im asiatischen Stil – ohne Schuhe. Unsere Tagungsräume im Sauerland bieten Ihnen die perfekten Orte und Möglichkeiten, um all das zu besprechen, was zu besprechen ist.

Ganz gleich, welche Anforderungen Sie, Ihre Geschäftspartner oder Mitarbeiter haben: Am Ambiente wird es gewiss nicht scheitern.

Weitere Infos finden Sie auf unserer Website
www.vierjahreszeiten-iserlohn.de/tagungen-business

Räume

Atrium gesamt	255 m²	92 Plätze
Atrium I	84 m²	44 Plätze
Atrium II	68 m²	24 Plätze
Atrium III	68 m²	24 Plätze
Atrium I+II	169 m²	68 Plätze
Atrium II+III	68 m²	48 Plätze
Hagakure	128 m²	26 Plätze
Boardroom Blume	20 m²	12 Plätze
Boardroom Graffiti	20 m²	12 Plätze
Boardroom Birke	10 m²	4 Plätze

Seilerwaldstraße 10 — 58636 Iserlohn — Tel. +49 2371 972-0
info@vierjahreszeiten-iserlohn.de — www.vierjahreszeiten-iserlohn.de

HOTEL
VIERJAHRESZEITEN
AM SEILERSEE

DAS OFFICE ALS ORT DER GEMEINSCHAFT

Das Office von Booking.com am Headquarter in Amsterdam ist ein urbaner Bürokomplex, der durch eine Vielzahl an Sitzgelegenheiten und einzelnen Bereichen nicht nur das Wohlbefinden fördert, sondern vor allem das Miteinander und die Gemeinschaft des Teams stärkt. Durch den Einsatz von Raumtrennern ermöglicht es aber auch ein ungestörtes und ruhiges Arbeiten

Text: Jana Wehmann

MITEINANDER IM FOKUS

Alle zehn Bürostandorte in Amsterdam sind hell und lebendig gestaltet. Deshalb zeichnet sich auch das Bank Office der Online-Reiseplattform durch eine wunderschöne Aussicht, Glasfront und eine Vielzahl an Sitzecken für Gruppen aus. Denn es ist nicht nur das Ziel, die Qualität des Arbeitslebens der Mitarbeiter zu verbessern, sondern auch die Leistung, Kreativität und die Zusammenarbeit zu stärken und die soziale Interaktion zu fördern.

Fotos (7): Booking.com

ATMOSPHÄRE SCHAFFEN

Da Pflanzen und Blumen zu einem angenehmeren Arbeitsumfeld beitragen und sogar die Leistungsfähigkeit steigern, werden sie im Amsterdamer Büro auf unterschiedliche Art und Weise eingesetzt: Lassen die Pflanzenwände den Standort sehr urban wirken, werden die hängenden Pflanzen als Raumtrenner genutzt – ein Hingucker sind sie allemal.

BÜRO-TREFFPUNKTE

Neben einer offenen Raumgestaltung gibt es aber auch ruhige Arbeitsbereiche, die mit Regalen getrennt sind, und einzelne Meetingräume für wichtige Besprechungen. Da dem niederländischen Unternehmen jedoch die Gemeinschaft am Herzen liegt, gibt es nicht nur Räumlichkeiten für interne Gruppen, Vereine und Sportteams, sondern auch Cafés, die in der Mittagspause als Treffpunkt genutzt werden können. Farblich ist das Office in ruhigen, dunklen Erd- und Brauntönen gehalten, die durch einzelne bunte Möbel unterstützt werden.

It`s a match!

Geeignetes Personal zu finden ist keine leichte Aufgabe und stellt viele Unternehmen vor eine Herausforderung. Umso wichtiger ist es, einen reibungslosen Bewerbungsprozess zu etablieren. Denn auch das Vorstellungsgespräch und der erste Eindruck vom Unternehmen zählen heutzutage zu wichtigen Entscheidungsfaktoren für oder gegen ein Jobangebot. Da es das Ziel ist, eine Vakanz langfristig zu besetzen, sollte bereits im Vorstellungsgespräch umfassend geprüft werden, ob der Kandidat nicht nur fachliche Vorgaben erfüllt, sondern auch kulturell zum Unternehmen passt und dieselben Werte teilt

Text: Jana Wehmann

KULTURELLE PASSUNG PRÜFEN

Wurde bereits ein Kandidat mit interessantem Lebenslauf und geeigneten Qualifikationen für eine Vakanz gefunden, heißt es jedoch nicht, dass dieser auch zum Unternehmen passt. Denn oft unterscheiden sich die gelebten Werte einer Unternehmenskultur von den Vorstellungen eines Bewerbers. Daher hängt eine Zu- oder Absage weniger von den Erfahrungen des Kandidaten ab, sondern vielmehr vom Cultural Fit. Mithilfe eines einheitlichen Fragenkatalogs kann im Vorstellungsgespräch überprüft werden, ob die Gesprächspartner ähnliche Werte und Vorstellungen vom Arbeitsumfeld teilen. Um frühzeitig unpassende Kandidaten auszusortieren, können Matching-Tests auf der Karrierewebsite zusätzlich eine gute und zeitsparende Lösung sein.

MUSS- UND KANN-KRITERIEN ERSTELLEN

Welche Merkmale und Fähigkeiten sollte ein Bewerber unbedingt mitbringen? Welche Kenntnisse sind nicht zwangsläufig für die Position notwendig? Beim Anforderungsprofil an die Bewerber sollte zwischen Muss-Kriterien und Nice-to-have-Kriterien unterschieden werden. Wenn jedoch ein Kandidat, der geeignet wäre und eine Vielzahl an Kann-Kriterien mitbringt, ein Muss-Kriterium nicht erfüllt, sollte der Unternehmer konsequent sein und den Kandidaten nicht länger im Bewerbungsprozess in Betracht ziehen.

DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN

Um die Zeit im Vorstellungsgespräch richtig zu nutzen, ist es wichtig, kluge Fragen zu stellen. Für den Gesprächseinstieg kann das bedeuten, nach Vorbildern, Erwartungen an den Job oder auch nach besonderen Erfahrungen zu fragen. Dadurch erhält der Unternehmer nicht nur ein Gespür für das, was der Kandidat als wichtig empfindet, sondern auch, inwieweit er sich mit dem Unternehmen beschäftigt hat. Um etwas mehr über die Soft Skills zu erfahren, sollten die Fragen gezielt in der Vergangenheitsform gestellt werden. Denn bei Fragen, die sich auf die Zukunft beziehen, antworten viele Kandidaten sozial erwünscht. Fragen Unternehmer jedoch nach beruflichen Situationen, die belastend waren oder einen Misserfolg darstellten und wie sie damals in der Situation gehandelt haben, erhalten sie meist eine ehrliche Antwort.

REFERENZEN GEBEN LASSEN UND RÜCKMELDUNG EINHOLEN

Um ein stimmiges Bild zu erhalten, ist es wichtig, sich vom Kandidaten ein bis zwei Kontakte als Referenz geben zu lassen. Dabei ist es egal, ob es sich um einen Vorgesetzen oder einen Kunden handelt, mit dem der Bewerber in der Vergangenheit zusammengearbeitet hat. Zwar werden die meisten Kontakte nicht schlecht über ihre Bekannten sprechen, dennoch gibt es wichtige Informationen, die zwischen den Zeilen herausgehört werden können. Zudem kann das bereits erhaltene Bild vom Kandidaten durch eine Referenz bestätigt werden, sodass sich Unternehmen in ihrer Entscheidung sicherer fühlen. Eine Rückmeldung sollten sich Arbeitgeber ebenso von ihren eigenen Mitarbeitern einholen, die durch einen Probearbeitstag in Kontakt mit dem Kandidaten kamen.

AUF EIGENE PRÄSENZ ACHTEN

Durch den Fachkräftemangel und die Digitalisierung ist vielen Unternehmen heutzutage bewusst, dass Kandidaten mit besonderen Fähigkeiten oft die Wahl zwischen mehreren Unternehmen haben. Da inzwischen nicht mehr nur das Gehalt, sondern vor allem auch Benefits, Arbeitszeitmodelle, das Erlebnis vom Bewerbungsprozess oder auch schlichtweg das Wohlfühlen im Unternehmen für viele Bewerber eine entscheidende Rolle spielen, sollten sich Unternehmen daher vorab Gedanken machen, wie sie sich präsentieren, welche Informationen sie preisgeben und welche Fragen sie stellen – es kommt ganz auf die Vorbereitung an.

Finden und Binden

Corona stellt die Unternehmen in der Mitarbeiterfindung und -bindung unter erschwerte Voraussetzungen. „Personalstrategie muss immer auch Bestandteil der strategischen Unternehmensführung sein“, rät Experte Detlef Ochel

Detlef Ochel, Inhaber der gleichnamigen Personalberatung, arbeitet seit 20 Jahren für Mittelstands- und Großunternehmen.

Finden und Binden ist eine Frage der richtigen Strategie. Insbesondere die Corona-Krise stellt die Unternehmen in der Mitarbeiterfindung und -bindung vor besondere Herausforderungen. Aber die Krise trifft erst einmal jedes Unternehmen gleichermaßen. Eine Chance für die Unternehmen, die sich mit einer passenden Personalstrategie auf den Weg machen. Personalstrategie muss immer auch Bestandteil der strategischen Unternehmensführung sein. Sie dient der Unterstützung der definierten geschäftlichen Ziele. Absolut gleichberechtigt neben Vertriebs-, Produkt- oder Entwicklungsstrategie. Im Personalmanagement plant man nicht auf Sicht, sondern denkt im Idealfall sehr langfristig. Es ist ratsam, seine Personalstrategie zu verschriftlichen. Das verhindert, dass man vom bestimmenden Treiber zum Getriebenen im Alltag wird.

Viele Arbeitnehmer haben innerlich gekündigt

Grundregel: Binden ist meist einfacher als Finden. Klug beraten ist man, wenn man seine Hausaufgaben gemacht hat und die eigenen Mitarbeiter (emotional und loyal) im Unternehmen halten kann. Sinnstiftung in der Arbeit ist dabei mehr als ein Schlagwort. Wenn die Arbeitsatmosphäre stimmt, Karrieremöglichkeiten und Work-Life-Balance im Unternehmen gegeben sind, dann hat man in der Personalentwicklung einen guten Job gemacht. Die Wirklichkeit in den Betrieben sieht manchmal aber ganz anders aus. Die Anzahl derer, die innerlich bereits gekündigt haben, ist erschreckend hoch. Folgt man einer Erhebung des Instituts Gallup, sind 14 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland unzufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und schauen sich bereits nach einem neuen Arbeitsplatz um. Mehr als fünf Millionen Menschen. Eine Gefahr für jedes Unternehmen, zumal der Mangel an Fachkräften trotz der Corona-Unsicherheiten eher zu- als abnehmen wird. Eine weitere erschreckende Zahl der aktuellen Studie (2018): Nur 15 Prozent der Arbeitnehmer sind mit absoluter Begeisterung bei der Arbeit. Ein Blick auf unabhängige Bewertungsportale, wie Kununu, bestätigt das. Hier wird manchem Unternehmen von den eigenen Mitarbeitern schonungslos der Spiegel vorgehalten. Viele Unternehmen wissen um ihre individuellen Schwachstellen, finden aber keine Lösung, die Fehler zu beheben.

Wettbewerbsfähigkeit ist immer vom Team abhängig

Faktoren wie Führung, Kommunikation und Motivation wären durch eine stringente Personalstrategie zu steuern. In vielen Unternehmen sind das jedoch Baustellen, die liegen gelassen werden. Meist, weil es an Mitarbeitern oder Zeitressourcen fehlt. Aber ohne eine starke Mannschaft an Bord sind unternehmerische Ziele nicht erreichbar. Die Wettbewerbsfähigkeit steht und fällt mit dem vorhandenen Team. Bei der Suche nach neuen Mitarbeiten gilt: Den Kampf um die Besten gewinnt man nur, wenn man in Fragen der Arbeitskultur seine Aufgaben gemacht hat. Das fällt Unternehmen, die über eine definierte Arbeitgebermarke verfügen, meist leichter.

Als Personalberatung machen wir die Erfahrung, dass es einfacher ist, den idealen Bewerber und das passende Unternehmen auf Dauer zusammenzubringen, wenn diese Hausaufgaben im Vorfeld erledigt wurden. Mein Tipp: Machen Sie gerade jetzt eine langfristige Personalstrategie zur absoluten Chefsache und beweisen Sie dabei Durchhaltevermögen. Erfolg braucht (Personal)führung!

BERATER-LEXIKON

Thema in diesem Monat:
Jahresabschluss & Co. in Corona-Zeiten

In gut dreieinhalb Monaten geht mit dem 31. Dezember 2020 für viele Unternehmen ein besonders herausforderndes Jahr zu Ende. Viele mittelständische Unternehmen dürften durch Darlehensaufnahmen und ggf. Eigenkapitalzuführungen ihre finanzielle Situation abgesichert oder gar gestärkt haben. Kredite muss man aufnehmen, solange das Unternehmen (noch) kapitaldienstfähig ist. Der Unternehmer sollte sich daher sein Bankenrating im Detail anschauen und nicht erst dann, wenn die Bank mit „Bauchschmerzen" aufschlägt. In Kombination mit einer guten integrierten Unternehmensplanung inkl. der Abbildung von Szenarien ist man gut aufgestellt. Setzen Sie sich Meilensteine, an denen Sie entscheiden, in welche Richtung es geht: Harte Kosteneinschnitte oder hoffen auf Morgen und bereit sein für den Durchstart?

Und dann kommt ja schon wieder der nächste Jahresabschluss mit einer Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten und Bandbreiten. Fakt ist: Wer jetzt durchfinanziert ist, kann einen schlechten Jahresabschluss gegenüber den Banken beruhigt vertreten. Nutzen Sie Ermessensspielräume aus, um tendenziell das Jahresergebnis niedrig zu gestalten; wer weiß, wofür etwaige Reserven in der Zukunft noch benötigt werden.

Bewegliches Anlagevermögen, welches im Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2021 angeschafft wird, kann wieder bis zu 25 Prozent degressiv abgeschrieben werden.

Dominik Spielmann von der Kanzlei Naust Hunecke und Partner mbB.

Sind die Beteiligungen noch werthaltig? Besteht Abwertungsbedarf? Besteht Abwertungsspielraum bei den Vorräten? Sind Sie im Bereich der sonstigen Rückstellungen eher im unteren oder im oberen Bewertungsbereich?

Wird in 2020 ein Verlust erzielt, so denken Sie an die Möglichkeit eines erhöhten steuerlichen Verlustrücktrages 2020 von fünf bzw. zehn Mio. Euro (Zusammenveranlagung). Ein Verlustrücktrag führt dazu, dass für 2019 gezahlte Steuern zurückgezahlt werden - und das schafft Liquidität. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer.

Steht in den nächsten Jahren ein Generationswechsel im Unternehmen an, überlegen Sie, bereits jetzt Anteile an die nächste Generation zu übertragen. Die Unternehmenswerte sind gegenüber dem Vorkrisenniveau i. d. R. deutlich gesunken. Steuerlich günstiger als jetzt werden Sie in den nächsten Jahren/Jahrzehnten Anteile vermutlich nicht übertragen können. Man muss kein Hellseher sein um abzuschätzen, dass eine Schenkung-/Erbschaftsteuererhöhung mittelfristig zur Rückführung der Staatsverschuldung diskutiert wird. Behalten Sie sich ggf. ein Nießbrauchrecht vor, falls Sie noch nicht alles in die nächste Generation geben wollen und arbeiten Sie mit Rückübertragungsrechten, falls der Nachwuchs die gerade Spur verlässt. Wie sagte einst schon Goethe: „Es ist nicht genug zu wissen, man muss es auch anwenden. Es ist nicht genug zu wollen – man muss es auch tun".

Berater-Lexikon – bereits erschienene Artikel

September/Oktober 2019:
Familienheim - Steueroptimale Übertragung

November/Dezember 2019:
Transparenzregister

Januar/Februar 2020:
Kassenführung

März/April 2020:
Kurzarbeit in Zeiten von Corona

Mai/Juni 2020:
Steuerbonus für energetische Sanierungen

Juli/August 2020:
Aktuelles zum Forschungszulagengesetz (FZulG)

Expertentipp: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Oliver Möller ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Dr. Schreiner + Partner Rechtsanwälte in Attendorn.

Eine Kündigung und folgende Arbeitslosigkeit aus krankheitsbedingten Gründen lässt sich durchaus vermeiden, weshalb der Gesetzgeber mit dem in § 167 II SGB IX regulierten BEM ein Instrument der Gesundheitsprävention geschaffen hat.
Wird ein Arbeitnehmer (AN) innerhalb eines Betrachtungszeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt krank, so muss der Arbeitgeber (AG) Eingliederungsgespräche initiieren. In den Gesprächen klären die Beteiligten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden oder derer vorgebeugt werden kann.
Das BEM ist für den AN freiwillig. Hierüber sowie über die Ziele des BEM und der erforderlichen Datenverarbeitung muss der AG im Einladungsschreiben zwingend unterrichten. Auch bestimmt der AN den Teilnehmerkreis. Erwünscht er jedoch die Teilnahme einer nicht in § 167 II SGB IX aufgeführten Person, so bedarf es des Einverständnisses des AG.
Das BEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung. Dessen Unterlassen oder die nicht ordnungsgemäße Einladung erschweren die Darlegungslast des AG in einem Kündigungsschutzprozess jedoch enorm. Dem AG ist dringend anzuraten, die gesetzlichen Vorgaben präzise einzuhalten. Verweigert der AN hingegen die Teilnahme, so genügt dem AG zunächst der pauschale Vortrag, es beständen keine Beschäftigungsmöglichkeiten. Der AN muss diese sodann konkret aufzeigen.
Sollten im BEM-Gespräch mildere Mittel oder Maßnahmen zur Vorbeugung eingebracht werden, so ist der AG schließlich bei einem positiven Ergebnis zu dessen Umsetzung verpflichtet.

Expertentipp: Video-Marketing

Timo Tafelski gründete mit seiner Frau Sarah die Werbeagentur „Herr von Fuchs" in Lüdenscheid.

Videos für das eigene Unternehmen zu produzieren ist in den letzten Jahren immer wichtiger geworden. Heute steht fest: Es ist eines der wichtigsten Marketing-Instrumente der Gegenwart.
Nachfolgend ein paar Tipps für alle, die sich verstärkt mit dem Thema beschäftigen möchten, aber nicht genau wissen, wo Sie anfangen sollen:
Kenne die Zielgruppe! Das ist die Basis für jede Planung. Die Bedürfnisse können sehr stark variieren, je nach Alter, Geschlecht oder Einkommen. Erst nach Analyse der Zielgruppe sollte die Planung und Struktur des Videos bestimmt werden.Mobile First! Es ist mittlerweile jedem klar, dass ein großer Teil der Betrachter das Video auf dem Smartphone oder Tablet sehen wird. Das heißt: Das Video sollte auch ohne Ton verständlich sein. Wenn der potenzielle Kunde mobil unterwegs ist, werden häufig Videos ohne Ton konsumiert.
Call To Action! Die klassische Handlungsaufforderung der Marketing-Strategie darf natürlich auch im Video-Marketing nicht fehlen. Wichtig dabei: Beschränken Sie sich auf exakt einen CTA. Wenn dann auch noch der Content des Videos dazu passt ist das schon die halbe Miete.
Videos als wichtiges Marketinginstrument können vor allem kleine und mittelständische Unternehmen gut nutzen, auch wenn dies oft kompliziert oder kostenintensiv erscheint. Natürlich sollte man bei größeren Produktionen Profis mit einbeziehen, jedoch kann für den Anfang auch eine gute Idee und die Kamera eines Smartphones reichen. Also: Einfach mal machen! Besser heute als morgen.

WIE KMU JUNGE MITARBEITER GEWINNEN MÖCHTEN

39 Prozent der deutschen KMU haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden. Dies geht aus einer Studie der Gothaer Versicherung hervor. Die Studie hat auch untersucht, mit welchen Maßnahmen KMU die Attraktivität als Arbeitgeber, vor allem für junge Mitarbeiter, steigern möchten. Demnach gehören die klassischen Instrumente zu den eingesetzten Maßnahmen: Mit einem attraktiven Gehalt werben etwa 38 Prozent aller befragten Unternehmen. Auch die betriebliche Altersvorsorge (bAV) rangiert mit 29 Prozent unter den Top-Drei. Weiterhin als attraktiv erachten KMU Angebote von Weiterbildung (28 Prozent), Homeoffice-Möglichkeiten (26 Prozent), Obst und Getränke am Arbeitsplatz (23 Prozent) sowie die betriebliche Gesundheitsförderung (14 Prozent). An der Spitze der Instrumente steht jedoch die Option auf flexible Arbeitszeiten: 40 Prozent der befragten KMU haben sich auf diese Möglichkeit umgestellt. Auffallend ist: Je größer das Unternehmen, desto mehr der oben genannten Optionen bietet es auch an. Weit abgeschlagen in beinahe allen Angeboten sind dagegen Kleinunternehmen mit maximal zehn Mitarbeitern.

85

Zahl des Monats

Ein gutes oder schlechtes Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern hat Einfluss auf das Arbeitsklima und die Performance eines Unternehmens. In vielen Unternehmen ist diese Beziehung gestört, da Vorgesetzte ein „toxisches Führungsverhalten" an den Tag legen. Die Universität Bielefeld, die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und die Universität Trier haben auf Basis der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu herausgefunden, dass in rund 85 Prozent der Unternehmen toxisches Führungsverhalten vorkommt. Jedes fünfte Unternehmen verfüge sogar über ein ausgesprochen giftiges Führungsklima. Davon betroffene Mitarbeiter sind laut Studie unzufriedener, leiden unter größerem Stress, leisten in ihrem Arbeitsalltag weniger und empfinden eine geringere Bindung ans Unternehmen.

BDU: MEHR KÜNDIGUNGEN ERWARTET

Aufgrund der Corona-Krise steigt die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland schon jetzt merklich. Noch verhindern jedoch die aktuell geltenden Kurzarbeitergeld-Regelungen betriebsbedingte Kündigungen im größeren Stil. Zu diesem Schluss kommt die Branchenstudie „Outplacementberatung in Deutschland 2020", die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) durchgeführt hat. Ab dem 4. Quartal 2020 erwartet der BDU ein Umsatzplus von 2 Prozent aufgrund der steigenden Nachfrage nach Beratungsleistungen in diesem Bereich; 2021 soll der Umsatz noch signifikanter nach oben gehen. „Betriebsbedingte Kündigungen haben die Firmen zurzeit weitestgehend ausgesetzt. Sobald die Regelung zur Zahlung von Kurzarbeitergeld ausläuft, wird der große Restrukturierungsbedarf in der deutschen Wirtschaft unübersehbar sein. Um einen umfangreichen Abbau von Arbeitsplätzen kommen die Unternehmen dann voraussichtlich nicht mehr herum", sagt Manfred Bertschat, Vorsitzender der Fachverbandes Outplacementberatung im BDU. Besonders betroffen seien die Branchen Luftfahrt, Automotive, Gastronomie und Tourismus, sowie der Einzelhandel.

Expertentipp: Entwicklung bei der Nachhaltigkeit von Verpackungen

Kai Beutler ist Geschäftsführer des Traditionsunternehmens Beutler Verpackungssysteme GmbH.

Die Nachhaltigkeit von Verpackungen ist für Markenartikler schon seit Jahren ein wichtiges Thema. Allerdings hat die Notwendigkeit, wirksame Lösungen im Markt zu etablieren, in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Die Verbraucher werden umweltbewusster beim Einkauf und dadurch entsteht Druck. Aus Sicht der Industrie und des Handels sollen die nachhaltigen Verpackungen genauso schützend, optisch ansprechend und praktisch sein wie herkömmliche Verpackungen. Und teurer natürlich auch nicht. Hier ist es so, als fordere man das perpetuum mobile. Eine schier unlösbare Aufgabe.

Aber es sind doch durchaus Fortschritte zu verzeichnen. So werden immer häufiger z. B. technische Einsätze in Verpackungen, die bisher aus einem Kunststoffteil gefertigt wurden, aus Faserformteilen hergestellt. Somit bestehen diese Einsätze aus Karton und können im Papiercontainer entsorgt werden. Nachteil sind die im Vergleich recht hohen Werkzeugkosten, die eine hohe Stückzahl erfordern, damit eine wirtschaftliche Lösung entsteht.
Eine noch interessantere Entwicklung gibt es bei der Suche nach einem Ersatz für „normalen" Kunststoff. Hier gibt es mittlerweile ein Granulat, das zu 100 Prozent mineralölfrei ist. Dies ist bemerkenswert, weil Nachhaltigkeit nicht nur Recyclingfähigkeit bedeutet, sondern auch Ressourcenschonung in der Herstellung. Ein weiterer Aspekt ist die Verarbeitbarkeit z. B. beim Spritzguss. Auf den identischen Werkzeugen und Maschinen kann mit fast identischen Taktzahlen gearbeitet werden. Dies ist ökonomisch sehr wichtig. Da diese Produkte kompostierbar sind und sich innerhalb von Monaten zersetzen, sind sie auch bei zufällig unsachgemäßer Entsorgung unkritisch.

More than cold.

WIE ZUKUNFTS-SICHER IST IHRE KÄLTETECHNIK?

ENERGIEEFFIZIENTE KÄLTETECHNIK BIS -120°C

Kompetenz und Erfahrung in der

- Kunststoff- und Kautschukindustrie
- Oberflächen- und Glavanotechnik
- Metallbearbeitung
- Lebensmittelindustrie
- Anlagen- und Maschinentechnik
- Chemie- und Pharmaindustrie
- Medizintechnik
- Spezialtiefbau

L&R Kältetechnik

L&R Kältetechnik GmbH & Co.KG
Hachener Strasse 90a-c
59846 Sundern-Hachen • Germany
T +49 2935 9652 0
info@lr-kaelte.de • **www.lr-kaelte.de**

Willkommen in *Südwestfalen*

Die Lüdenscheiderin Julia Reichler (36) ist nach zehn Jahren in Bayern zurück in Südwestfalen – und sehr froh darüber.

Steckbrief:

Name?	Julia Reichler
Beruf?	Journalistin
Arbeitgeber?	siegerbrauckmann – Büro für Wirtschaftskommunikation

Warum Südwestfalen?

Südwestfalen ist mein Zuhause. Ich bin in Lüdenscheid geboren und aufgewachsen. Früher dachte ich: Raus aus dieser Stadt – zehn Jahre lang habe ich in Bayern gelebt, überwiegend in München. Eine großartige Zeit. Aber: Ich habe meine Heimat auch nochmal ganz neu zu schätzen gelernt. Wir haben hier alles: Eine starke Wirtschaft, eine wunderschöne Natur, großartige Menschen. Ich bin in erster Linie aus familiären Gründen zurückgekommen. Aber bis auf die Freunde, die ich in München zurücklassen musste, vermisse ich nichts. Naja gut, die Berge vielleicht... Aber gerade in Lüdenscheid hat sich in den letzten 15 Jahren unheimlich viel getan. Es gibt unzählige Menschen, die mit ganz viel Energie und Herzblut daran arbeiten, dass die Stadt immer lebens- und liebenswerter wird – sei es kulturell, gastronomisch und auch wirtschaftlich. Das ist großartig!

Ihr erster Eindruck der Region?

Hier bewegt sich was!

Warum dieser Arbeitgeber?

Beruflich war ich in München so ziemlich da angekommen, wo ich hinwollte und es war tatsächlich meine größte Sorge, dass ich zurück in Südwestfalen nicht daran anknüpfen kann. Diese Sorge hat sich aber überhaupt nicht bewahrheitet. siegerbrauckmann ist auf allen Ebenen ein toller Arbeitgeber. Die Atmosphäre unter den Kollegen ist super, die Arbeit abwechslungsreich und der Qualitätsanspruch hoch. Ich gehe jeden Morgen gern ins Büro.

Was kann die Region besser machen?

In Sachen Digitalisierung muss es unbedingt vorwärts gehen! Die Region muss außerdem noch attraktiver für junge Menschen und Familien werden. Egal ob im Großen, wie: Mehr Kitaplätze, flexiblere Betreuungszeiten, abwechslungsreiche Freizeitaktivitäten und die Förderung von kulturellen Programmen. Oder im Kleinen – zum Beispiel, dass in öffentlichen Gebäuden ausreichend (gepflegte) Wickeltische vorhanden sind. Da ist noch Potential nach oben.

AUS DER REGIONALE 2025

Von Netphen bis Möhnesee und von Marsberg bis Hemer: überall vernetzten sich Menschen und Organisationen und beteiligen sich mit klugen Ideen an der REGIONALE 2025. Die besten Vorhaben werden umgesetzt. Das erste von ihnen wird das Wirtschaftsprojekt „Blockchain für die Supply Chain" der FH Südwestfalen sein. Alle bislang ausgezeichneten Projektvorhaben für die Zukunft der Region finden sich unter: *www.suedwestfalen-agentur.com/regionale-2025/projekte*

Foto: Stadtwerke Soest

AUS DEN KOMMUNEN

Zum ersten Mal wurde der Landes-Heimatpreis vergeben. Gleich drei der sechs Auszeichnungen vergab das NRW-Heimatministerium nach Südwestfalen – vor allen Dingen an junge Aktive. In Medebach-Referinghausen haben junge Menschen eine digitale Heimatstube ins Leben gerufen, die die Dorfgeschichte interaktiv erlebbar macht. Die Erlebnisführung durch den Alten Flecken in Freudenberg von und für Jugendliche des Vereins FRids wurde ebenfalls ausgezeichnet. Und auch für die AG "Kultur, Natur und Heimatgeschichte erforschen und erleben – Schüler auf historischer Spurensuche" in Siegen-Achenbach gab es einen Heimatpreis. Mehr gute Geschichten aus der Region: *www.suedwestfalen-mag.com*

NEUES VOM REGIONALMARKETING

Neu: Ein eigener Online-Shop für Südwestfalen! Da die Südwestfalen Agentur immer wieder Anfragen nach Materialien zum Standort erreichen, hat sie einen Shop aufgesetzt. Dort sind dutzende Produkte zum starken Standort Südwestfalen zu finden – viele von ihnen auch kostenlos. Von Frühstücksbrettchen über die Standortbroschüre bis hin zu einem Entdecker-Booklet mit 59 Highlights aus den 59 Kommunen der Region. Den Shop finden Interessierte unter *www.swf-shop.com*

TERMINE
Regionalmarketing

Die Südwestfalen Agentur unterstützt die Mitgliedsunternehmen im Verein „Wirtschaft für Südwestfalen" beim Thema Arbeitgebermarketing durch verschiedene Veranstaltungsformate.

THEMENWORKSHOP „JUNGE TALENTE: ZIELGRUPPENGERECHTE KOMMUNIKATION", LÜDENSCHEID

29. Oktober 2020

Wie mache ich junge Talente auf mein Unternehmen aufmerksam, wie halte ich sie im Unternehmen und wie und über welche Kanäle kommuniziere ich mit ihnen? Um diese Fragen geht es bei diesem Themenworkshop. Das Format ist interaktiv. Neben Tipps und Hintergrundwissen lernen die Teilnehmer*innen das Gelernte anzuwenden, um es im eigenen Betrieb anwenden zu können. Der Themenworkshop wird vermutlich vor Ort bei der Südwestfalen IT-AG in Lüdenscheid stattfinden, kann coronabedingt jedoch auch in den digitalen Raum verlegt werden. Alle Infos zur Anmeldung finden Interessierte des Vereins "Wirtschaft für Südwestfalen" unter *www.jetzt-zusammenstehen.de* – Dort sind auch die weiteren geplanten Themenworkshops zu finden.

DIGITALES SPEED-DATING

12. November 2020

Neues Format im Regionalmarketing Südwestfalen: In der Region gibt es mehr als 35.000 Studierende – und somit potentielle Fach- und Führungskräfte. Beim ersten digitalen Speed-Dating sollen Studierende und Hochschulabsolventen mit den Betrieben zusammenkommen. Das Ziel: In Kurzgesprächen lernen sich beide Seiten kennen und vielleicht finden Bewerber*innen einen neuen Job und Arbeitgeber neue Mitarbeiter*innen. Weitere Informationen zum Ablauf bekommen Interessierte bei der Südwestfalen Agentur von Saskia Haardt-Cerff: *s.haardt@suedwestfalen.com*

THINK TANK, OLPE

19. November 2020

Im Mittelpunkt der halbtägigen Veranstaltung stehen aktuelle Planungen und Maßnahmen der Regionalmarketing-Kampagne „Südwestfalen – Alles Echt", mit der die Region um Fach- und Führungskräfte für Südwestfalen wirbt. Beim Think Tank diskutieren Teilnehmer*innen gemeinsam über laufende und geplante Projekte – so auch im November in den Räumlichkeiten des Kreishauses Olpe (alternativ: digital). Die Veranstaltung bietet Unternehmen aber auch Raum, sich untereinander auszutauschen und eigene Ideen in den Regionalmarketing-Prozess mit einzubringen. Anmeldung unter: *www.jetzt-zusammenstehen.de*

Design als Werttreiber

Gutes Design ist nachweislich ein Erfolgsfaktor. In seiner Studie „The Business Value of Design" bescheinigt McKinsey Unternehmen mit einem hohen Design-Index ein doppelt so großes Wachstum wie Unternehmen mit niedrigem Design-Index – dabei geht es nicht so sehr um das Design als solches, sondern um die Integration von Design als strategischen und operativen Werttreiber in der gesamten Organisation

Knut Paulsen ist Geschäftsführer der Welke Consulting Gruppe® (WCG).

Architektur, Mode, Haushaltsgegenstände – Design schafft Wiedererkennung, Abgrenzung, ermöglicht User Experience und geht oft weit über das eigentliche Produkt hinaus. Design kann zum Beispiel Räumlichkeiten eine rustikale, eine moderne, eine gemütliche oder eine ungemütliche Anmutung geben – das Design wirkt sich also direkt auf unsere Empfindung aus. Jeden Aspekt kann man durch Design verstärken und damit die gesamte Wahrnehmung verändern. Gutes Design ist dazu in der Lage, Szenerien erlebbar zu machen und damit auch unsere Einschätzung und unseren Blickwinkel zu verändern.

Beispiel Bauhaus

Denken wir zum Beispiel an Bauhaus – wie keine andere Kunstschule hat das Bauhaus das 20. Jahrhundert geprägt und sich zur einflussreichsten Stilrichtung Deutschlands entwickelt, die bis heute richtungsweisend ist, auch wenn die ursprüngliche Idee dahinter (Gestaltung neu zu denken und Kunst und Handwerk zusammenzuführen) kaum mehr jemand versteht. Bauhaus wurde zu einem Musterbeispiel dafür, wie Design einen Eigenwert erhält, der völlig losgelöst von Produkt oder Dienstleistung funktioniert: Eine Design-Bewegung wurde erschaffen.

Der enorme Wiedererkennungswert der Bauhaus-Design-Bewegung macht das Design zu einer eigenständigen Marke und erschuf daraus etliche neue Produkte, die es ohne die unverkennbare Strömung des Bauhauses nie gegeben hätte.

Teil der User Experience

Auch abseits von Kunst und Architektur prägen Designklassiker ganze Marken und halten Unternehmen weit über den Produktlebenszyklus hinaus am Leben. Auch aus der Konsumgüterindustrie kennen wir solche Phänomene. Nespresso beispielsweise erschuf ein Design, welches eine komplette Entkoppelung vom Produktwert hin zu einer eigenen Designsprache mit eigener Wertschöpfungskette ermöglichte. Genauso im B2B – jeder große Investitionsgüterhersteller bemüht sich, die Wertigkeit des Produkts mit der Wertigkeit des Designs zu beeinflussen. Gutes Design löst Probleme und beantwortet bekannte und noch nicht erkannte Fragen. Es ist ein Teil der User Experience und beeinflusst die gesamte Unternehmenswelt. Schlechtes Design wird genau solange akzeptiert, bis ein Produkt mit gutem Design auf den Markt kommt, welches das Nutzererlebnis maßgeblich beeinflusst.

Denn Design ist die Verbindung von Funktionalität und Erscheinungsbild – es ist Usabilität, besonders im Digitalen. Dort, wo Technologie überhand gewinnt, ist der Kontext, in dem uns haptische Produkte Werte vermitteln, wertreduziert. Das Produkt besteht nur noch als digitales Interface auf dem Medium Tablet, Smartphone oder Ähnlichem. Dort, wo das Kernprodukt keinen echten Wert mehr besitzt, wird Usabilität zum Kern-Erfolgsfaktor.

Gutes Design muss also bei der Zielgruppe sichtbar und erlebbar sein. Wenn das Produkt selbst nicht zu designen ist, dann sind es die Verpackung, die Geschichte, die Vorteile oder eben die Handhabung.

Design ist mehr als ein Gefühl oder eine Phase. Design ist ein strategisches Instrument, welches das gesamte Unternehmen betrifft. Es wird damit zu einem Asset, welches als Werttreiber zu führen ist und zu einem wichtigen Erfolgsfaktor wird.

Erfolgsfaktor Diversity

Arbeiten in kultureller Vielfalt: Erfolg durch gelungenes Diversity-Management

Silke Nell ist Privat- und Firmenkundenberaterin der Techniker.

In diesen von Corona geprägten Zeiten wird in den Medien oft von einem Rückgang der Globalisierung und des internationalen Recruiting gesprochen. Der Mangel an qualifiziertem Personal wird mittel- wie langfristig Industrie und Handwerk bremsen. Das Rekrutieren von qualifizierten Mitarbeitenden (z. B. Programmierende aus Pakistan oder Indien) bleibt jedoch gerade jetzt wichtig, um Deutschland beim Prozess der Digitalisierung und des technologischen Fortschritts zu unterstützen.

Für den eigentlichen Rekrutierungsvorgang gibt es heute vielfältige Möglichkeiten – selber auf die Suche gehen und Bewerbende auswählen ist wahrscheinlich die aufwändigere Variante, externe Firmen mit konkreten Bewerber-Kriterien mit der Suche und Auswahl beauftragen, kostet letztlich nicht mehr, erspart jedoch viel Aufwand und Zeit.

Bei der Entscheidung Mitarbeitende aus verschiedenen Kulturen an Bord zu holen, gibt es für das Unternehmen wesentliche Punkte, die sorgfältig abzuwägen sind. Letztlich geht es um die mentale Gesundheit der vorhandenen Mitarbeitenden, wie auch um das seelische Wohl des/der neuen Mitarbeiter*in, aus welcher Kultur auch immer.

Was ist meine Erwartung an den/die zukünftige Mitarbeiter*in, welche Probleme möchten wir damit lösen, welche Möglichkeiten und Entwicklungen sollten sich durch die Zusammenarbeit ergeben? Welche Ziele und Erwartungen sind bei dem/der Mitarbeiter*in - kann das Unternehmen das leisten? Sind die vorhandenen Mitarbeitenden bereit und Willens mit dem/der neuen Kolleg*in (aus einem anderen kulturellen Umfeld) zu arbeiten?

Wie können die Mitarbeitenden am besten vorbereitet werden, um den neuen Kolleg*innen mit einer offenen Haltung und frei von Vorannahmen zu begegnen?

Wie kann Akzeptanz entwickelt und dauerhaft im Unternehmen gelebt werden?

Welche Maßnahmen bieten sich an, um auch nach der Zeit des „Welcome“ ein gelungenes Miteinander zu schaffen und der jeweiligen sozio-kulturellen Herkunft des/der Neuen gerecht zu werden?

Allen Beteiligten sollte die Wichtigkeit dieser Überlegungen im Vorfeld der Rekrutierung bewusst gemacht werden. Sind alle wichtigen Punkte sorgfältig und grundsätzlich mit allen Mitarbeitenden besprochen und vereinbart und die notwenigen Sprachkenntnisse vorhanden, steht einer gelungenen interkulturellen Zusammenarbeit nichts mehr im Wege.

Online-Sessions zum Cultural Diversity-Management

13. Oktober 2020
24. November 2020
https://bit.ly/2GhRR94
Weitere Informationen von Silke Nell unter:
swf-vielfalt@tk.de

Burkhard Herweg ist Geschäftsführer der Consilcom GmbH.

MMC

GEMEINSAM
ZUKUNFT
GESTALTEN

Seit dem Jahr 2000 ist MMC Partner des Mittelstands.

- **Wachstum** vorantreiben
- **Krisen** überwinden

Wir sind **Berater** und **Praktiker**, die selbst erfolgreich mittelständische Unternehmen geführt haben.

Sprechen Sie uns an!

Märkische MittelstandsConsult GmbH
Buckesfelder Str. 102 · 58509 Lüdenscheid
Telefon: (0 23 51) 6 73 30-0
Telefax: (0 23 51) 6 73 30-29
info@mmc-luedenscheid.de
www.mmc-luedenscheid.de

Was tun, wenn's knallt?

Konflikte gehören am Arbeitsplatz zum Alltag. Allerdings kann aus Meinungsverschiedenheiten, Diskussionen und Missverständnissen schnell ein handfester Streit entstehen. Der Chef muss dann gut abwägen, wann er als Vorgesetzter schlichtet und wann er sich lieber raushält. Im fünften Teil der Serie Unternehmensführung geht es um das Verhalten in Konfliktsituationen und um Handlungstipps für diejenigen, die nicht zwischen die Fronten geraten, sondern Grabenkämpfe im eigenen Unternehmen zügig beenden und zukünftig vermeiden wollen

Text: Simke Strobler

Mitarbeiter streiten sich nicht aus Lust und Laune. Meist eskalieren Meinungsverschiedenheiten in angespannten Situationen, wenn Mitarbeiter aus unterschiedlichen Gründen unter Strom stehen. Dann kommt es schnell zu kleinen Rücksichtslosigkeiten: In dem einen Büro werden die Interessen des Kollegen nicht ausreichend gewürdigt, in einem anderen fühlt sich jemand übergangen und reagiert entsprechend verbittert. In der nächsten Firma ist dem einen Mitarbeiter das Radio des anderen zu laut oder es stört ihn, dass der Kollege gegenüber immerzu das Fenster im gemeinsamen Büro weit öffnet. Und schon ist es passiert: Missstimmung, verbaler Schlagabtausch, verletzte Eitelkeiten, Streit. Doch nicht jeder Konflikt fußt auf Kleinigkeiten und scheinbaren Lappalien. Manchmal haben Konflikte tatsächlich tiefere Hintergründe, die Führungskräfte erforschen und verstehen sollten.

Der Arbeitspsychologe Dr. Timo Müller leitet das Institut für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF) in Köln und kritisiert, dass sich viele Führungskräfte häufig zu lange aus einer Konfliktsituation heraushalten in der Hoffnung, dass sich die Konflikte vielleicht von selbst klären: „Das ist ein Grund, warum es so viele Konflikte am Arbeitsplatz gibt, die nicht konstruktiv ausgetragen werden. Konflikte eskalieren, weil Personen in der Führungsposition nicht ihrer Verantwortung nachkommen. Gewiss muss sich die Führungskraft nicht überall einmischen. Aber sie sollte Konflikte ihrer Mitarbeiter untereinander im Blick haben, um einschätzen zu können, wann ihr Eingreifen notwendig wird. Konflikte zu managen ist Führungsaufgabe!"

Vorbeugendes Konfliktmanagement

Das Problem dabei: Viele Führungskräfte haben schlichtweg keine Ahnung von Konfliktmanagement und versuchen, Streitigkeiten mit einfacher Kommunikation zu lösen. „Ein Konflikt kann aber weder mit Laien-Kenntnissen noch mit der Basta-Methode nachhaltig gelöst werden. Beides sind Irrtümer – zu Lasten der Konfliktbeteiligten und der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens", mahnt der Experte. Müller betont, wie wichtig ein vorbeugendes Konfliktmanagement ist, mit dem Streitigkeiten am Arbeitsplatz schon im Vorfeld ganz einfach zu vermeiden sind. Dabei geht es darum, Zusammenhänge zu verstehen. Wem das als Führungskraft gelingt, der kann Konflikte mit Mitarbeitern und auch Konflikte unter Mitarbeitern verhindern.

Immer wieder raten Experten Führungskräften auch dazu, Konflikte am Arbeitsplatz nicht nur als etwas Negatives zu betrachten – weil sie natürlich für alle Beteiligten anstrengend sind –, sondern auch als Chance zu begreifen. „Konflikte können durchaus bereichernd und bereinigend sein. Jeder kann daraus etwas lernen. Sie fordern die Beteiligten heraus, neue Verhaltensweisen oder Umgangsformen auszuprobieren oder alte Haltungen und Überzeugungen zu überprüfen. Konflikte und ihre negativen Auswirkungen werden damit nicht schöngeredet. Doch wenn sie gut bearbeitet und Lösungen entwickelt werden, haben sie das Potenzial, den Einzelnen und ein Team positiv weiterzubringen und Treiber für Veränderungen zu sein", sagt eine Unternehmensberaterin.

Wachsamer Beobachter

Eine Voraussetzung für erfolgreiches Konfliktmanagement ist, das Wesen von Konflikten zu verstehen. Konflikte ma-

chen es möglich, dass Unterschiede in den Ansichten, Meinungen oder Zielsetzungen, die zweifellos immer vorhanden sind, akzeptiert und deutlich gemacht werden. Ein guter Chef erkennt Grenzübertritte in seinem Team. Er findet schnell heraus, ob die Arbeitsatmosphäre durch mangelnde Wertschätzung vergiftet wird und ob es nur einen Störenfried oder mehrere potenzielle Streithähne im Team gibt. Dann kann er beispielsweise durch teambildende Maßnahmen oder Kommunikationstrainings früh gegensteuern und Eskalationen vermeiden.

Ist der Chef der wachsame Beobachter von Konflikten und Streitigkeiten, sollte er das in vielen Situationen auch bleiben. Ein autoritäres Machtwort könnte die Unstimmigkeiten unter den Kollegen nämlich möglicherweise noch vergrößern. Viele Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter deshalb darin, ihre Konflikte selbst zu lösen. Das hat den Vorteil, dass die Kontrahenten gemeinsam daran arbeiten müssen, ihren Konflikt vom Tisch zu schaffen. Dabei lernen sie die Interessen und Standpunkte des Gegenübers häufig auch auf einer sachlichen Ebene kennen. Im Idealfall löst das nicht nur den akuten Zwist, sondern kann auch langfristig positive Folgen haben; wenn beide Parteien nämlich durch das gemeinsame Konfliktmanagement erkannt haben, wo die kritische Grenze des anderen verläuft.

Wenn der Chef mit Zustimmung der Streitenden in den laufenden Prozess der Konfliktlösung einschreitet, sollte er lediglich als Schlichter und nicht als Weisungsbefugter auftreten. Er erlässt also keinen Schiedsspruch und ergreift keinerlei Partei, sondern nimmt sich nur Zeit, um die Streithähne an einen Tisch zu bringen. Wichtig: Nicht der Vorgesetzte bespricht und debattiert die Ursachen und Auswirkungen des Streits – die Kollegen sollen selbst ihre Sichtweisen darlegen und Lösungen vorschlagen. Der Vorgesetzte achtet nur darauf, dass dies auf einer sachlichen Ebene passiert. Damit stärkt er seine eigene Position im Team, weil sein Verhalten dann nicht als Einmischung missverstanden, sondern als Hilfe akzeptiert wird.

Zum Einschreiten verpflichtet ist der Chef tatsächlich, wenn sich ein Streit als Kompetenzgerangel herausstellen sollte und ein Konflikt in Richtung Mobbing läuft. Wer als Vorgesetzter Beleidigungen, persönliche Anfeindungen oder verbale Drohungen unter den Mitarbeitern ignoriert, verletzt tatsächlich seine Fürsorgepflicht und kann rechtlich belangt werden.

Serie: Führung

Januar/Februar:
Führung mit Charakter

März/April:
Führung braucht Delegation

Mai/Juni:
Führung braucht Werte

Juli/August:
Führung braucht Ziele

September/Oktober:
Führung in Konfliktsituationen

November/Dezember:
Führung in Entscheidungsprozessen

„Wie sich eine Branche verändert"

Kaum eine Branche stand in den vergangenen Monaten so in der öffentlichen Kritik wie die Fleischindustrie. So gilt seit Juli die Allgemeinverfügung des Landes NRW, dass alle Arbeitnehmer der Fleischwarenbranche zweimal pro Woche auf das Corona-Virus getestet werden müssen. Tobias Metten, Geschäftsführer der Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG aus Finnentrop, erzählt uns, wie sich die Corona-Krise auf den Betrieb auswirkt und wie er die Zukunft der Branche einschätzt

Text: Jana Wehmann **Fotos:** Sinan Muslu

An einem spätsommerlichen Abend treffen wir im Hotel-Restaurant Steinbergs Wildewiese ein. Verabredet sind wir mit Tobias Metten, Geschäftsführer von Metten Fleischwaren. Er führt das Familienunternehmen, welches vor allem für die „Dicke Sauerländer"-Bockwurst bekannt ist, bereits in vierter Generation. Insbesondere zu Weihnachten und Karneval sind die Bockwürste ein echter Verkaufsschlager, wie uns Tobias Metten erzählt. Um das Weihnachtsgeschäft vorzubereiten, beginnt man bereits im September, den Lagerbestand zu erhöhen. In diesem Jahr verlief die Produktion jedoch anders als erwartet: „Wir hatten quasi gerade unseren Bestand nach Karneval verkauft, da kam im März der Lockdown durch die Corona-Krise und die Menschen fingen an, Lebensmittel zu hamstern", sagt Metten, während wir die Vorspeise serviert bekommen. „Und was kann man besser hamstern als Bockwürstchen in der Konservendose? Zwar ging unser Absatz schlagartig durch die Decke, allerdings kamen wir mit unserer Produktion kaum hinterher", ergänzt der Geschäftsführer. Da das Unternehmen nicht auf diese enorme Nachfrage vorbereitet war, musste zeitweise sieben Tage pro Woche produziert werden. Obwohl das Familienunternehmen den Bestand auf einen zweiten Lockdown vorbereitet, geht Tobias Metten nicht davon aus, dass sich die Konsumenten erneut mit so vielen Produkten eindecken werden, da sie aus der Krise gelernt haben, dass Lebensmittel immer ausreichend verfügbar sind.

Schon vor der Corona-Krise waren die Hygienevorschriften in der Fleischwarenindustrie sehr hoch, diese wurden allerdings nun verschärft. Neben besonderer Schutzkleidung, Haar- sowie Mund-Nasen-Schutz wurde die Belegschaft zusätzlich in Gruppen unterteilt, damit im Falle einer Infizierung größere Personalausfälle vermieden werden können. Während der gesamten Pandemiezeit wurde bislang nur ein Mitarbeiter positiv auf das Corona-Virus getestet. „Da haben wir natürlich im Gegensatz zu anderen Betrieben aus der Schlacht- und Zerlegebranche sehr viel Glück gehabt. Aber wir arbeiten im Bereich des Personals oder der Frischluftzufuhr auch mit anderen Systemen und Techniken als die von zahlreichen Corona-Fällen betroffenen Unternehmen", sagt Metten.

Umdenken nötig

Um Produktionsspitzen abdecken zu können, greift das Unternehmen auch auf Werkverträge oder Leiharbeit zurück. „Wir haben rund 350 eigene Mitarbeiter und circa 100 flexible Arbeitnehmer durch zwei Dienstleister, mit denen wir fast zwanzig Jahre zusammenarbeiten. Ohne flexible Modelle ist es in unserer Branche schlichtweg sehr schwierig, saisonale Spitzen abzudecken. Deshalb planen wir bereits neue Arbeitsmodelle, falls ab Januar 2021 das aktuell im Bundestag diskutierte Verbot von Werkverträgen in der Fleischwarenbranche tatsächlich in Kraft tritt", ergänzt Tobias Metten. Während wir das Hauptgericht, einen großen Salat mit Hähnchenbrustfilet, genießen, ergänzt er, dass ein Umdenken der großen Lebensmittelhändler notwendig sei. „Denn wenn das Verbot umgesetzt wird, steigen natürlich die Personalkosten, was sich auf die Kalkulation der Produkte und damit auf den Preis auswirkt", erklärt der dreifache Familienvater und ergänzt: „Bei den deutschen Einzelhändlern herrscht aufgrund des harten Wettbewerbs und der starken Konzentration im Lebensmittelhandel ein enorm großer Preisdruck. Jedoch müssen sie weg von der Denke, dass der Endverbraucher nicht bereit wäre, mehr für hochwertige und handwerklich produzierte Lebensmittel zu bezahlen."

Neben seiner Position als Geschäftsführer bringt Tobias Metten sein persönliches Engagement als Vorsitzender der Unternehmervereinigung „Sauerland Initiativ" in die Arbeit ein. Mit dem Verein möchten die Mitglieder auf die Innovationskraft sowie die Zukunftsfähigkeit des Sauerlandes als Wirtschaftsregion aufmerksam machen, erzählt er uns beim Nachtisch, einem Caramel-Toffee-Eis mit Himbeermark. „Wir möchten uns heute, 20 Jahre nach der Gründung, als Verein neu erfinden und werden uns verstärkt in den sozialen Medien präsentieren, damit auch die Menschen außerhalb der Region aufmerksam werden", erklärt Tobias Metten und betont, dass Sauerland Initiativ zukünftig auf neue Veranstaltungsformate setzen möchte. „Niemand kann aktuell sagen, ob es eine zweite Corona-Welle geben wird. Obwohl ich dies natürlich nicht hoffe, müssen wir uns und unser Unternehmen darauf vorbereiten", sagt er, während wir das Restaurant verlassen.

Hotel-Restaurant Steinbergs Wildewiese

Eine natürliche, regionale Küche zeichnet das Restaurant des Hotels Steinbergs Wildewiese aus. So kommen viele Produkte – wie Wild, Bachforelle oder Honig – direkt von den Sauerländer Wiesen und Wäldern in die Küche zur Verarbeitung. Neben hausgemachten Kuchen bietet das Restaurant ebenso Wurst aus eigener Herstellung an.

Zu Tisch mit... Tobias Metten
im Hotel-Restaurant Steinbergs Wildewiese
Carpaccio vom Sauerländer Weiderind
mit Parmesanhobeln an Rucola-Salat und Pinienkernen
•••
Huhn im Salatbett
bunter Blattsalat mit Joghurt-Dressing, Streifen
vom Hähnchenbrustfilet und frischen Früchten
•••
Caramel-Toffee-Eis
mit Himbeermark

Impressum

Unternehmertum Südwestfalen
ist eine Publikation der

Unternehmerverlag Südwestfalen GmbH
Corunnastr. 1, 58636 Iserlohn
Tel. 02371/35109-10
Fax 02371/35109-20
info@unternehmerverlag-suedwestfalen.de
www.unternehmerverlag-suedwestfalen.de

Geschäftsführer/Herausgeber:
Torben K. Feil

Redaktion:
Simke Strobler
Jana Wehmann
Monika Werthebach
und weitere Gastautoren

Art Director:
Sven Herrmann

Grafik/Layout:
Julia Keller

Titelbild, Foto auf Seite 16:
Steffen Schulte-Lippern / Studio Steve
Hochstr.7, 58511 Lüdenscheid
Tel.: 02351 / 433 75 57
info@studio-steve.de
www.studio-steve.de

Fotos auf den Seiten 22, 24, 28-29, 30, 32-34, 67 (oben), 72, 78, 89:
Sinan Muslu / neun a ohg
Löhrtor 7, 57072 Siegen
Tel.: 0271 / 222 96 94 0
info@neun-a.com
www.neun-a.com
www.sinanmuslu.de

Fotos auf den Seiten 12, 26, 31 (links), 38, 41, 48-49, 70 (oben):
Björn Orth / Björn Orth Photography
Hardenbergstr. 6, 58097 Hagen
Tel.: 0172 / 272 88 55
mail@orthfolio.com
www.orthfolio.com

Fotos auf den Seiten 20, 36-37, 42-45:
Katrin Kaiser / Katrin Kaiser Photography
Am Schindellehm 12, 59755 Arnsberg
Tel.: 02932/486701
mail@katrinkaiser.de
www.katrinkaiser.de

Fotos auf den Seiten 8 (oben), 68-69:
Sebastian Blesel
Weißensteinstraße 2, 58093 Hagen
Tel.: 0176 / 281 24 290
sebastianblesel@gmail.com
www.sebastianblesel.de

Weitere Fotos:
AdobeStock, Christoph Hesse (S. 6/7), Des Wahnsinns fette Beute (S. 43), booking.com (S. 74/75); Soweit nicht anders angegeben wurden uns die Fotos von den entsprechenden Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Druck:
BasseDruck GmbH
Leimstraße 54-58
58135 Hagen

Druckauflage:
15.000 Exemplare

Verbreitung:
Das Magazin wird kostenlos verschickt an alle Unternehmen im Wirtschaftsraum Südwestfalen, die mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigen. Darüber hinaus geht das Magazin an weitere Multiplikatoren wie Verbände und Institutionen, Hochschulen, Fach- und Führungskräfte sowie an wichtige Personen aus Politik und Gesellschaft.

Abonnement:
Die Unternehmer, die nicht im kostenlosen Verteiler sind, aber dennoch nicht auf echte Mehrwerte verzichten möchten, können das Magazin abonnieren. Preis Einzelausgabe: 7,50 € inkl. Porto; Preis Jahresabo: 60,00 € inkl. Porto (bei 8 Ausgaben).

Copyright/Nachdrucke:
Copyright für alle Beiträge bei Unternehmerverlag Südwestfalen GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Sonderdruck und Nachdrucke sowie die Vervielfältigung nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Verlag.

Urheberrechte/Haftung:
Die Urheberrechte für sämtliche vom Verlag gestaltete Artikel und Anzeigen liegen bei der Unternehmerverlag Südwestfalen GmbH und dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch den Verlag nicht verwendet werden. Für unverlangt eingereichte Manuskripte/Bilder und Anzeigeninhalte übernimmt der Verlag oder seine Mitarbeiter keine Haftung.

DER GANZ NORMALE WAHNSINN

Die Veränderung hat begonnen

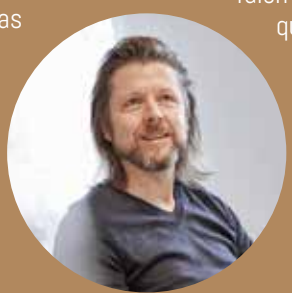
Als das Hamsterrad stillstand, ist viel mehr passiert, als wir bis jetzt erkennen können. Augenscheinlich hat Corona die Digitalisierung beschleunigt. Überall Teams-, Zoom-, Go To-Meetings. Kaum eine Organisation kommt mehr ohne Postings zu ihrer digitalisierten Zusammenarbeit aus. Gut so.

Was jedoch im Hintergrund in den Köpfen brodelt, kann durchaus größere Umwälzungen mit sich bringen. Bisherige Arbeitsmodelle werden in Frage gestellt. Es beginnt in den sozialökologischen und liberal-intellektuellen Milieus und setzt sich in den Milieus der Expeditiven und Performer fort. Die Kreativen, die Entwickler, die Analysten, die Innovatoren und digitale Avantgarde, die in den Unternehmen dringend gebraucht werden, stellen die Art, wie sie arbeiten wollen, in Frage. Während des Lockdowns konnten sie feststellen, wie bereichernd das nächste und nahe Umfeld für sie sein kann. Sich mal wieder auf das Wesentliche besinnen. Zeit mit der Familie, enge Freunde im kleinen Kreis statt Businessflüge um die Welt. Entspannen beim vernachlässigten Hobby statt Hektik am Flughafen. Mobile Office statt täglicher Pendlerstaus. Soll das alles demnächst wieder so weiter gehen? Macht das alles Sinn?

Steht die Sinnfrage einmal im Raum, hat man sogar bei verlangsamtem Hamsterrad Zeit für tiefergehende Gedanken, wird vom direktiven Führungsstil über die ggf. wenig zeitgemäße Unternehmenskultur bis zum eigenen Arbeitszeitmodell noch viel mehr in Frage gestellt. Welchen Sinn gibt mir die Arbeit? Beantwortet mein Arbeitgeber die Sinnfrage? Welchen Beitrag leistet mein Unternehmen in der Welt?

Unternehmen, die darauf Antworten geben können und diese Botschaften in den Mittelpunkt ihrer Kommunikation stellen, werden es 2021 ff. leichter haben, Mitarbeiter zu binden, die Richtigen zu finden und mit einer intrinsisch motivierten Belegschaft Innovationen hervorzubringen und Kunden zu begeistern. Auch wenn die Arbeitslosigkeit gerade steigt und die Unsicherheit der Arbeitnehmer zunimmt, wird spätestens der ruhige Jahreswechsel die Sinnsuchenden nochmals anregen, über ihr Arbeitsmodell nachzudenken. Den Unternehmen, die Sinn anbieten und zudem flexible Arbeitsformen in einer offenen Kultur offerieren, werden sich ganz neue Chancen auftun. Sie können neue Potentiale gewinnen, die Stammbelegschaft binden, motivieren und so langfristig profitieren.

Gerade Unternehmen in Südwestfalen könnten so bei hochqualifizierten Fach- und Führungskräften aus ganz Deutschland punkten und den „vermeintlichen Standortnachteil der ländlichen Region“ umkehren.



Autor der Kolumne ist Jörg Hesse, Gründer und Geschäftsführer der Transformationsberatung triljen innerhalb der Fette Beute Gruppe.

Unternehmerpreis Südwestfalen

VERANTWORTUNG
IDEENREICHTUM
SOZIALES ENGAGEMENT
MENSCHLICHKEIT
INNOVATION
NACHHALTIGKEIT
ERFOLG

ERFOLGREICHES UNTERNEHMERTUM

Auch wenn es in diesem Jahr keine „normale“ Preisverleihung geben wird, so möchten wir dennoch besondere unternehmerische und gesellschaftliche Bestleistungen und Projekte auszeichnen. Unternehmer gehen voran, sind innovativ, traditionsbewusst und zukunftsorientiert zugleich und übernehmen Verantwortung für Mitarbeiter und Gesellschaft. Wir sind der Meinung, dass insbesondere in schwierigen Zeiten gerade die positiven Beispiele aus der Region eine Plattform bekommen sollten. Auch wenn viele Unternehmen, Gründer und Menschen vor großen Herausforderungen stehen, möchten wir mit positiven Beispielen und Geschichten Mut machen.

Weitere Informationen und Anmeldung unter www.unternehmerpreis-suedwestfalen.de

Premium-Partner

audalis
COMMERZBANK
Creditreform HAGEN SIEGEN ISERLOHN
DES WAHNSINNS FETTE BEUTE Markenführung für Familienunternehmen

Business-Partner

MEDICE
BEUTLER
malkus Veranstaltungstechnik
camalot

Mit Unterstützung von

Südwestfalen ALLES ECHT!

Eine Initiative von

Unternehmerverlag Südwestfalen

Sichern Sie sich jetzt den Umweltbonus.

Mercedes-Benz E 300 e T-Modell Neuwagen [1]

Lackierung: schwarz, Leistung 155 kW + 90 kW (211 PS + 122 PS), Business-Paket, 18 Zoll AMG Leichtmetallräder im 5-Doppelspeichen-Design, MBUX High-End Paket, AMG Line Interieur, AMG Line Exterieur, Ambientebeleuchtung, Premium, Sitzkomfort-Paket, Park-Paket mit Rückfahrkamera, AMG Styling, LED High Performance-Scheinwerfer u.v.m.

Kraftstoffverbrauch gewichtet, kombiniert: 1,9 l/100km;
Stromverbrauch gewichtet: 166 Wh/km;
CO2 gewichtet: 44 g/km; Energieeffizienzklasse: A+.

[1] Gilt nur für Gewerbekunden und bei Lieferung bis 31.12.2020. Leasingbeispiel der Mercedes-Benz Leasing GmbH, Siemensstr. 7, 70469 Stuttgart. Abbildung kann kostenpflichtige Sonderausstattungen enthalten, die nicht Teil des Angebotes sind. Alle o.g. EUR-Werte verstehen sich zzgl. ges. UST zum Zeitpunkt der Lieferung, z.Zt. 16%, Basis 53.073,- € und zzgl. Überführungskosten. Mehr-km werden mit 79,61 € je 1.000 km berechnet, Minder-km werden mit 53,07 € pro 1.000 km vergütet. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Weitere Informationen zum offiziellen Kraftstoffverbrauch und den offiziellen spezifischen CO2-Emissionen neuer Personenkraftwagen können dem ‚Leitfaden über den Kraftstoffverbrauch, die CO2-Emissionen und den Stromverbrauch neuer Personenkraftwagen' entnommen werden, der an allen Verkaufsstellen und bei der DAT Deutsche Automobil Treuhand GmbH (www.dat.de) unentgeltlich erhältlich ist. Die angegebenen Werte wurden nach dem vorgeschriebenen Messverfahren ermittelt. Es handelt sich um die „NEFZ-CO2-Werte" i.S.v. Art. 2 Nr. 1 Durchführungsverordnung (EU) 2017/1153. Die Angaben beziehen sich nicht auf ein einzelnes Fahrzeug und sind nicht Bestandteil des Angebots, sondern dienen allein Vergleichszwecken zwischen verschiedenen Fahrzeugtypen. Die Werte variieren in Abhängigkeit der gewählten Sonderausstattungen. [2] Rückerstattung als Umweltbonus vom Bund nach Zulassungsnachweis (Antrag und Verwendungsnachweis beim BAFA ist vom Leasingnehmer vorzunehmen). Weitere Angebote finden Sie unter www.autohaus-juergens.de/angebote oder www.bald.de/angebote.

Ein Leasingbeispiel für Gewerbekunden	
Kaufpreis	53.073,00 €
Anzahlung inkl. Umweltbonus[2]	3.750,00 €
Gesamtbasiswert	49.323,00 €
Laufzeit in Monaten	48
Gesamtlaufleistung	40.000 km
Leasingfaktor	0,809 %
48 mtl. Leasingraten á inkl. GAP-Unterdeckungsschutz	399 €

Mercedes-Benz
Das Beste oder nichts.

Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart, Partner vor Ort

JÜRGENS

Jürgens GmbH
Autorisierter Mercedes-Benz Verkauf und Service
www.autohaus-juergens.de I T. +49 (0) 2331 479-0

BALD

Bald Automobile GmbH
Autorisierter Mercedes-Benz Verkauf und Service
www.bald.de I T. +49 (0) 271 3374-0