

Einfaches „Hausmittel“ in der Krise: Mitarbeitern Orientierung geben

BAD LEONFELDEN. Etwas mehr Bodenhaftung, ehrliche und offene Kommunikation. Den Mitarbeitern eine klare Orientierung geben. Das sind die „Hausmittel“, mit denen Führungskräfte im Unternehmen die Motivation trotz Krise aufrecht erhalten können.

Bei einer Podiumsdiskussion organisiert vom Personalberater Pendl & Piswanger und dem Linzer Trainer Dieter Vogel haben Unternehmer dieser Tage nötige Maßnahmen „für die Zeit danach“ diskutiert.

Clemens Malina-Altzinger, Chef der Reformwerke Wels und Vize-Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich, sagte, dass die Betriebe trotz Auftragseinbrüchen von 30 Prozent und mehr die Zahl der Mitarbeiter nur im einstelligen Prozentbereich reduziert hätten. Es würde mit allen Mitteln versucht, Personal zu halten. Die Betriebe würden Verantwortung zeigen.

Gelungene Krisenbewältigung finde dort statt, wo die Mitarbeiter Orientierung bekommen, sagte Johann Kalliauer, Präsident der Arbeiterkammer Oberösterreich. Diese sei derzeit bei Weitem nicht in allen Betrieben zu sehen.

Michael Hofer, der als Alleingeschäftsführer binnen kurzer Zeit Eternit saniert hatte, erklärte, er habe damals alle Konzentration auf die Entwicklung von Produktinnovationen

und den Ausbau des Vertriebes gelegt. „Die Mitarbeiter haben sich mit dem alten Image längst nicht wohl gefühlt. Das Gefühl des Aufbruchs, der neuen Orientierung hat auch einen Motivationsschub gebracht“, nennt der jetzige Unternehmensberater, der nach wie vor enge Beziehung zu seinem früheren Arbeitgeber KTM pflegt, sein Erfolgsrezept.

„Findet ihr das klug?“

Andreas Penz, Geschäftsführer des Lasergravur-Herstellers Trotec berichtet, dass er die Erfahrung gemacht habe, dass sich Offenheit auszahle. Seit Ende des Vorjahres stellt er in regelmäßigen Mitarbeiterveranstaltungen Zukunftsszenarien vor, ebenso wie die Pläne des Unternehmens. Anfangs sei er nicht sicher gewesen, ob

es eine gute Idee sei, aber letztlich stelle er am Ende stets die Frage, ob die Belegschaft die Vorgangsweise klug finden würde. Diese Einbindung habe sich bewährt, berichtet Penz.

Beim Kunststoffteile-Hersteller Ifw aus Micheldorf baut Geschäftsführer Friedrich Kastner auf das Ausweiten des Vertriebs. „Wir müssen noch kundennäher agieren, noch schneller reagieren. Wenn die Mitarbeiter verstehen, warum sie was tun, gelingen auch Erfolge in einem schwierigeren Umfeld“, sagte er.

Mirjana Markovic, Geschäftsführerin vom Miettextil-Anbieter Initial, hatte zwei Tipps für gelungene Mitarbeiterführung: Bei der Integration von Betrieben nach Übernahmen sei es zielführend, nicht eine Kultur über die andere zu

stülpen, sondern gute Elemente des übernommenen Standortes weiter leben zu lassen und selbst zu übernehmen. Und in der Krise gehe es darum, gebraucht zu werden. „Das bedeutet, dem Kunden Möglichkeiten des gemeinsamen Sparens aufzuzeigen und dabei selber aktiv zu werden.“

Großzügig sein

Der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Neuhofen AG, Friedrich Himmelfreundpointner, ergänzte, dass vor allem der Bankensektor wieder mehr Bodenhaftung gewinnen müsste. Was die Mitarbeiterführung in seinem mehrfach dafür ausgezeichneten Institut betreffe, so habe sich bewährt, „großzügig zu sein“ - denn nur dann bekomme man auch großartige Leistung zurück. (sib)



Diskutierten über Krise und Mitarbeitermotivation (v.l.): Himmelfreundpointner, Kastner, Hofer, Kalliauer, Malina-Altzinger, Markovic, Penz mit Moderatorin Brandstätter (4.v.r) Foto: GUUTE.at/bima