More to explore ...

With great power comes great responsibility!

...das kann man wohl sagen. In der aktuellen Folge habe ich Mag. Thomas Stadlhofer zu Gast. Er ist seit 2009 in der <u>Frauenthal-Gruppe</u> tätig und bekleidet seit 2018 die Funktion des Vorstandsvorsitzenden der Frauenthal Handel Gruppe AG. Damit übernimmt er die Verantwortung für 1.700 Mitarbeiter:innen. Wie kann es gelingen, 1.700 Mitarbeiter:innen zu inspirieren, informieren und begleiten? Hier die Essenz aus unserem Gespräch, die dich für DEINE Unternehmenslenkung inspirieren soll:

"People join companies and leave managers"

- Gallup, M.Buckingham



Detailorientierung und Prozessverständnis

Für erfolgreiche Führungskräfte ist es wichtig sich intensiv mit den Details und den Prozessen ihres Bereichs auseinandersetzen. Es fördert ein tieferes Verständnis, das für die operativen Abläufe entscheidend ist.

Schnelle Auffassungsgabe und Anpassungsfähigkeit

Eine "schneller Auffassungsgabe" ist natürlich von Vorteil. Damit gelingt es schnell auf Veränderungen zu reagieren und sich anzupassen, insbesondere in Bezug auf Entwicklungen im Markt oder der Unternehmensstruktur.

Management von Informationssystemen

Wichtiger den je, gilt es am Puls der Zeit zu bleiben und Management-Tools und Information Systeme stetig nachzujustieren, um Produkte zu verbessern, die Kund:innen- und letztendlich die Mitarbeiter:innenbindung zu fördern und zu festigen.

Kommunikation und Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen

Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen und Bereichen sind entscheidend. Es gilt Silo-Mentalitäten zu überwinden und sich für das große Ganze zu begeistern.

Ehrliches Interesse an Mitarbeiter:innen

Ehrliches Interesse an den Mitarbeit:innen und deren Belange ist wichtig. Hier gilt es kreative Ansätze zu wählen. Die Frauenthal Gruppe hat knapp vor der Pandemie eine App für interne Belange entwickelt. Der Vorstand war während der Pandemie einmal pro Woche live und somit nah an Logistik und Vertrieb. Auch sonst fördert diese neue Kommunikationmöglichkeit den direkten Austausch und wichtige News wurden über den "Boxenfunk" übermittelt. Die Nutzung moderner Technologien sind eine große Chance um die Beziehung zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen zu stärken.

More to explore ...

With great power comes great responsibility!



Warum Authentizität, Führungskräfteentwicklung, Verantwortung in der Führung, flexible Arbeitsmodelle sowie Generationenmanagement wichtig sind...

Authentizität und Einzigartigkeit

Authentizität in der Führung bedeutet, dass die Führungskraft in ihrem Verhalten, ihren Entscheidungen und ihrem Auftreten konsistent und ehrlich ist. Sie stellt ihre eigenen Werte und Überzeugungen nicht nur vor, sondern lebt sie auch vor. Authentische Unternehmenslenker:innen schaffen Vertrauen bei den Mitarbeiter:innen und fördern so eine positive Arbeitsatmosphäre. Es ist wichtig, sich selbst treu zu bleiben und die eigene Persönlichkeit in der Führungsrolle zu leben.

Führungskräfte-Entwicklung

Führungskräfte-Entwicklung ist essenziell, um die Effizienz und Effektivität von Führungskräften in der Organisation, bzw. im Unternehmen zu steigern. Sie verbessern damit ihre Fähigkeiten und Kompetenzen. In Folge erhöht sich die Motivation, Produktivität und Bindung der Mitarbeiter:innen. Unternehmensziele werden besser erreicht. Führungskräfte spielen zudem eine wichtige Rolle bei der Förderung von Innovation und Kreativität in einer Organisation und stellen letztendlich den Erfolg einer Organisation sicher.

Verantwortung in der Führung

Unternehmen und Organisationen stehen vor einer Vielzahl von Veränderungen, sei es aufgrund von technologischen Entwicklungen, Marktentwicklungen oder wirtschaftlichen Herausforderungen. Leader:innen müssen in der Lage sein, sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen und ihre Strategien und Herangehensweisen entsprechend anzupassen. Als Führungskraft gilt es Verantwortung zu übernehmen, um das Team zu motivieren, Vertrauen aufzubauen, Konflikte zu lösen, ein Vorbild zu sein und die Effizienz zu steigern. Dies trägt dazu bei, dass das Team erfolgreich ist und die gemeinsamen Ziele erreichen kann.

Flexible Arbeitsmodelle sowie Generationenmanagement

Flexible Arbeitsmodelle sind ein wichtiges Instrument, um qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten. In vielen Unternehmen arbeiten verschiedene Generationen zusammen, von Babyboomern über Generation X bis hin zu Millennials und der Generation Z. Jede Generation hat unterschiedliche Bedürfnisse, Erwartungen und Arbeitsweisen. Ein effektives Generationenmanagement ermöglicht es Unternehmen, die Unterschiede zu verstehen und die Stärken und Kenntnisse der verschiedenen Generationen zu nutzen, um so ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen und das Zusammenarbeiten zu verbessern. Flexible Arbeitsmodelle und Generationenmanagement sind wichtige Instrumente, um die Arbeitswelt an die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter:innen anzupassen und den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens langfristig zu sichern.