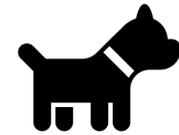




Lernen Sie, wie **Krise, was jetzt?**
Wir-Unternehmen
das angehen!

**JOAN
HINTE
RAUER**



**JOAN
HINTE
RAUER**



- 15 Jahre in der Wirtschaft
- Lederfabrik, Bau, HKLS, Hebetchnik, Klima, Behörde, ..
 - zuletzt Geschäftsführer
 - national, international
 - KMU, Konzern, ...
- Technik, Projektmanagement, Vertrieb, Marketing
 - Seit 2015 selbstständig
- Mehrere ganzheitliche Transformationen
 - Viel gesehen, das richtig schief ging
- urspr. mal was mit Maschinenbau/Umwelttechn.



Kunden & Kooperationspartner





Lernen Sie, wie **Krise, was jetzt?**
Wir-Unternehmen
das angehen!

Basierend auf der:



**JOAN
HINTE
RAUER**



“In der Krise braucht es eine starke Führung“

„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“



“In der Krise braucht es eine starke Führung“

„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“



„In der Krise braucht es eine starke Führung“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?
Dazu müssen wir zuerst die Frage beantworten, was Führung überhaupt ist:



„In der Krise braucht es eine starke Führung“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?

Dazu müssen wir zuerst die Frage beantworten, was Führung überhaupt ist:

Das verstehen die meisten Menschen darunter:

1. *Anderen sagen, was sie wie tun sollen (Ziele vorgeben, ...)*
2. *Ein natürliches System der über- und unterordnung*



„In der Krise braucht es eine starke Führung“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?

Dazu müssen wir zuerst die Frage beantworten, was Führung überhaupt ist:

Führung lässt sich auf zwei wesentliche Aufgaben reduzieren:

1. Orientierung geben (N/S)
2. Koordination/Abstimmung unter den Teams

„In der Krise braucht es eine starke Führung“

Beispiel Siemens Gasturbinenwerk:

Werk war zur Schließung vorgesehen. Die Krise wurde damit intern erschaffen. Es gab keine Führung mehr. Aber genug Orientierung und Menschen die methodisch dafür gesorgt haben, dass sich die Teams koordinieren/abstimmen. → Ergebnis ist Überleben und zig Awards.



“In der Krise braucht es eine starke Führung“

„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“



„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?
Was lässt uns daran glauben, dass Menschen in der Krise zu egoistischen Monstern werden?



„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?
Was lässt uns daran glauben, dass Menschen in der Krise zu egoistischen Monstern werden?

Zwei Mythen und eine Institution, die unser Menschenbild prägen:

1. Fassadentheorie
2. Homo-Oeconomicus
3. Medien



„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

Warum ist genau das Gegenteil der Fall?
Was lässt uns daran glauben, dass Menschen in der Krise zu egoistischen Monstern werden?

Das ist die Realität:

1. Studie: über 1.000 Krisen, ALLE verhalten sich "sozial"
2. Krieg als Beispiel (Bomben auf London, blockierte Waffen)
3. Homo-Puppy

„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

Beispiel Hema Sägen:

Finanzkrise schlug 2008/09 zu bei den Kunden und hemmte die Investitionsbereitschaft. Kräftige Auftragsdelle. Hema war am Weg zum Wir-Unternehmen. GF wollte den MA die Entscheidung nicht zumuten und erntete einen kräftigen „Shitstorm“. Mitarbeitenden hatten viele Ideen, um die Krise ohne Entlassungen zu überstehen.



“In der Krise braucht es eine starke Führung“

„Wenn es eng wird, ist sich jeder selbst am nächsten“

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“



„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“

Warum ist das kontraproduktiv?

Können Mitarbeiter-Menschen schlechter mit der Realität umgehen als Führungs-Menschen?



„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“

Warum ist das kontraproduktiv?

Können Mitarbeiter-Menschen schlechter mit der Realität umgehen als Führungs-Menschen?

Viele sind im falschen Konzept von Führung stecken geblieben:

1. Eltern-Kind Beziehung – Beschützen & Erziehen
2. Fremdsteuerung vermittelt Kontrolle – aber keine Konsequenzen
3. Vermeintlich schneller über zentrale Koordination



„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“

Warum ist das kontraproduktiv?

Können Mitarbeiter-Menschen schlechter mit der Realität umgehen als Führungs-Menschen?

Die Kräfte der Belegschaft bündeln mit einem WIR-Führungsverständnis:

1. Konfrontation mit dem Schicksal/der Realität legt Kräfte frei
2. Selbststeuerung ist echte Sicherheit
3. Geschwindigkeit in der Umsetzung ist wichtiger als schnelle Entscheidungen

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“

Beispiel Heiler Glas:

Als die GC-Gruppe ihre Elements-Studios eröffnete, brach die Krise über Heiler herein. Die Insolvenz erschien am Horizont. Heiler war schon am Weg zum Wir. → Es folgte die Konfrontation mit dem Schicksal (methodisch gekonnt) in einer der regelm. Betriebsversammlungen. Kurzfristig 20% Kostenreduktion (nachhaltig bis heute)!!! Langfristig neues Geschäftsmodell. Firma wurde in nur 2 Monaten gerettet ohne eine einzige Anweisung durch den Unternehmer und ohne Entlassungen!!!

„Die Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen“

Beispiel Lusini:

Das Logistik Team war seit fast einem Jahr durch Kündigungen am Anschlag. Jetzt nahte die Erleichterung, doch im letzten Moment sprangen die zwei neuen Mitarbeitenden ab. Der Teamleiter war verzweifelt und traute sich nicht, dem Team die News mitzuteilen. Mit einem Wir-Prozess waren wir schnell durch das Tal der Tränen und das Team nahm das Schicksal in die eigene Hand. Sich selbst steuern zu können, gab ihnen Zuversicht und Sicherheit für die Zukunft.

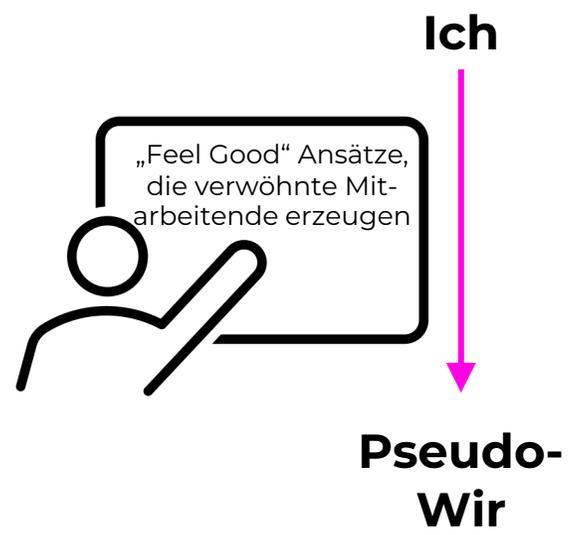
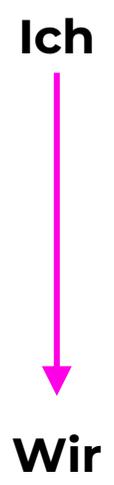
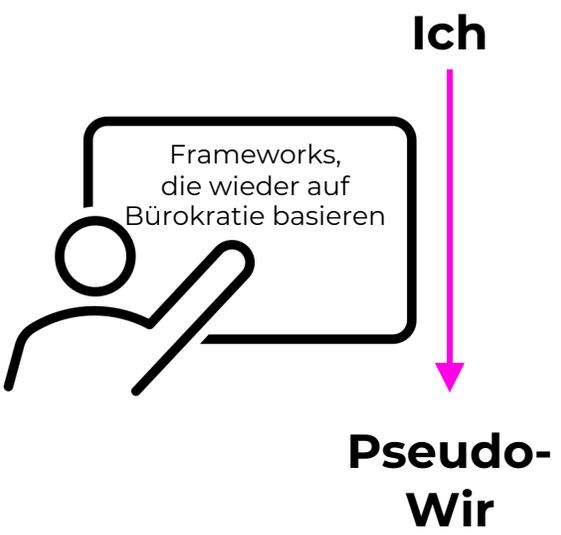


Was unterscheidet **Wir**- von Ich-Unternehmen?

	Ich	Wir
Führungsverständnis	Anweisungen und Vorgaben mit Abweichungskontrolle	Mitarbeitende dabei unterstützen, sich im Sinne der Firma selbst zu steuern/Ziele zu setzen
Entscheidungen	Führungskräfte	Die betroffenen Mitarbeitenden, unterstützt durch Methoden/Workshops die von Führungskräften erstellt und moderiert werden
Menschenbild	Homo Oeconomicus	Homo Puppy
Wirtschaftlichkeit	Geht nur den/die Unternehmer:in etwas an	Teilen, in guten wie in schlechten Zeiten
Leistungsmessung	Individuell (+Bonussystem)	Nur die Gesamtleistung zählt (kein Bonussystem)
Bürokratie	Viel Bürokratie, viele Regeln die durch Führung bestimmt werden	So wenig Bürokratie wie notwendig, Regeln werden durch die Mitarbeitenden selbst erarbeitet



Vorsicht! Nicht in die falsche Welt abrutschen.



Die vier Dimensionen von Unternehmenskultur

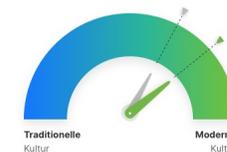
Die Unternehmenskultur kann in vier wichtige Dimensionen eingeteilt werden: Work-Life-Balance, Zusammenarbeit, Führung und strategische Ausrichtung. Jede dieser Dimensionen hat ihren eigenen Maßstab zwischen traditionell und modern.



TELEDATA IT-Lösungen
Branchendurchschnitt: IT

Kulturkompass - traditionell oder modern?

Basierend auf Daten aus 27 Bewertungen schätzen Mitarbeiter bei TELEDATA IT-Lösungen die Unternehmenskultur als sehr modern ein, während der Branchendurchschnitt in Richtung modern tendiert. Die Zufriedenheit mit der Unternehmenskultur beträgt 4,2 Punkte auf einer Skala von 1 bis 5 basierend auf 45 Bewertungen.



TELEDATA IT-Lösungen
Branchendurchschnitt: IT

Das sagen Mitarbeitende aus Wir-Unternehmen.

Kein Logo hinterlegt

TELEDATA IT-Lösungen GmbH

als Arbeitgeber
Fellbach, DE

4,2 **kununu Score**
58 Bewertungen

86% **Weiterempfehlung**
Letzte 2 Jahre

Gut am Arbeitgeber finde ich

Mit bald sieben Jahren Firmenzugehörigkeit weiß ich noch wie es früher war und bin immer noch baff über die Entwicklung des Unternehmens. Als Mitarbeiter sind wir mit der Geschäftsleitung auf Augenhöhe und eventuelle Bedenken werden ernst genommen. Mit der Freiheit und den Möglichkeiten kommt auch die Verantwortung. Es liegt an jedem selbst sich aus seiner Komfortzone zu bewegen und etwas anzupacken, das man ändern möchte.

Die meist gewählten Kulturfaktoren

27 User haben eine Kulturbewertung abgegeben. Diese Faktoren wurden am häufigsten ausgewählt, um die Unternehmenskultur zu beschreiben.

Meist gewählte | Stärken & Schwächen



JOAN HINTE RAUER

Übersicht | Bewertungen (58) | Gehälter (13) | Firmenkultur (27) | Fragen | Jobs

FOLGEN | ARBEITGEBER BEWERTEN

Mitarbeiterzufriedenheit

- Karriere & Gehalt: 3,8
- Unternehmenskultur: 4,2
- Arbeitsumgebung: 4,0
- Vielfalt: 4,5

Seit 2013 haben 58 Mitarbeiter und Bewerber diesen Arbeitgeber mit durchschnittlich 4,2 Punkten bewertet. Dieser Wert ist höher als der Durchschnitt der Branche IT (3,8 Punkte).

[Alle 58 Bewertungen entdecken](#)

Awards



NEU: kununu Top Company-Siegel 2023

Dieses Unternehmen wurde mit dem Top Company-Siegel 2023 ausgezeichnet und gehört damit zu den rund fünf Prozent der am besten bewerteten Arbeitgebern auf kununu.

[Mehr über Top Company-Siegel erfahren](#)

Benefits



Die folgenden Benefits wurden am häufigsten in den Bewertungen von 49 Mitarbeitern bestätigt.

NEUES
FORMAT
!!

KMU-Impulse!

Für artgerechte und zeitgemäße Unternehmensführung im Mittelstand!

*Wie oft reflektieren Sie im Führungsteam Ihre
Praktiken in der Unternehmens- und
Mitarbeiterführung **GEMEINSAM**?*

Ändern Sie das jetzt mit den KMU-Impulsen:

- Innovative Impulse aus der Praxis
- Alltagstauglich, 2 Stunden, komplett remote
- Viel Wirkung zum kleinen Preis (gestaffelt)

Themen, Preise, ... :

<https://www.joanhinterauer.com/kmu-impulse>

Mit
Arbeitsbuch
zum
reflektieren
und
festigen

JOAN
HINTE
RAUER



**Danke für
Ihre Zeit!**



Folge mir auf 



FRAGEN?

Joan Hinterauer

www.joanhinterauer.com

www.adaptive-org.com

hallo@joanhinterauer.com

+43 660/6400614

Kostenloses Erstgespräch mit den ersten Umsetzungs-Tipps vereinbaren:

<https://joanhinterauer.youcanbook.me>

**JOAN
HINTE
RAUER**