Editorial

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
die Globalisierung hat bei vielen Unternehmen Umsatzzuwächse und ein schnelles Unternehmenswachstum erzeugt. Das „innere Wachstum" hat allerdings häufig nicht im selben Maße zugenommen. Die Mitarbeiter erleben dieses Hinterherhinken als „Chaos" und permanentes „Troubleshooting" insbesondere im Projektgeschäft und in internationaler Zusammenarbeit. Meistens sind Pannen, ausgelöst durch sprachlich bedingte Missverständnisse oder interkulturelle „Fettnäpfchen", die Ursache dafür.
Die Beseitigung dieser Pannen kommt auf das Volumen der schon vorhandenen Arbeit noch oben drauf. Diese vermehrten Anforderungen erzeugen innerpsychische und außerpsychische Belastungen. Von den durchschnittlichen Krankheitstagen je Mitarbeiter entfällt inzwischen etwa einer auf psychisch bedingte Krankheiten. Entsprechend schlagen diese Fälle als neue Anforderungen auf die Unternehmen durch.
Die außerpsychischen Belastungen sind vom Unternehmen noch am ehesten zu bewältigen:
durch Definition und Umsetzung von Arbeitsprozessen, die der Globalisierung Rechnung tragen;
durch regelmäßiges Sprach- und interkulturelles Training; durch ausgeweiteten Betriebssport etc.
Die innerpsychischen Belastungen sind schwieriger zu verringern: durch persönliche Anerkennung der Mitarbeiterleistung; durch die Einbindung ausländischer Mitarbeiter in Teams; durch Gesundheitsmanagement, etc.
Man könnte sagen, die Mitarbeiter sind in einer Situation, in der sie prototypenhaft „Teile aus dem Vollen fräsen". Die Unternehmen müssten die Arbeitsprozesse im weitesten Sinne „rationalisieren" um auch in hochabstrakte Arbeit „Routine" (und damit Produktivität) hineinzubringen.
Im Übrigen sind wir der Meinung, dass Sie uns kontaktieren sollten, wenn sie irgendwo der Schuh drückt.

Kontakt

Wir, die Berater des BDU sind ganz in Ihrer Nähe.
Dr. Dieter Coy

Informationsdienst des BDU Forum Baden-Württemberg im
Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Ausgabe 03/2012, 21. Mai 2012

Inhalte

- Die Energiewende im Mittelstand managen: Herausforderungen und Grundlagen für den Erfolg
- Anforderungen an ein Weiterbildungssystem für ältere Mitarbeiter
- Der Markt der Biotechnologie
- Die sechs Eckpfeiler einer modernen Unternehmenskultur
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird die größte Herausforderung für Personalabteilungen
- Hierarch oder Teamplayer

Die Energiewende im Mittelstand managen: Herausforderungen und Grundlagen für den Erfolg

Projektinitiative 2012 des BDU-Forum Baden-Württemberg
Auswirkungen der Energiewende in Baden-Württemberg auf Basis plausibilisierter Hypothesen zusammenfassen

- Erwarteter Kapazitätsaufbau und Investitionsvolumen
- Kosten- und Preiseffekte

Stand der strategischen Überlegungen in mittelständischen Unternehmen aufzeigen

- Strategische Bedeutung der Energiewende
- Gewählte Handlungsoptionen
- Aktueller Stand der Umsetzung

Implikationen für ein erfolgreiches Management der Energiewende ableiten für die drei Archetypen der betroffenen

mittelständischen Unternehmen

- Energieversorgungsunternehmen
- Hersteller oder Dienstleister für die Energieversorgungsbranche
- Sonstige Industrie- und Dienstleistungsunternehmen

Umfrage zur Energiewende in Baden-Württemberg. Herausforderungen und Grundlagen für den Erfolg von Energieversorgungsunternehmen, Zulieferern für die Energieversorgungsbranche und sonstige Industrie- und

Dienstleistungsunternehmen. Strategische Bedeutung, Handlungsoptionen und aktueller Umsetzungsstand.
Durchführung der Studie durch das BDU-Forum Baden-Württemberg im Bundesverband Deutscher Unternehmensbe BDU e.V.
Alle Angaben werden anonym verarbeitet. Rückschlüsse auf einzelne Antwortgeber sind sicher ausgeschlossen.
Schirmherrschaft: Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft Baden-Württemberg (angefragt).
Wissenschaftliche Beratung durch Universität Mannheim, Institut für Mittelstandsforschung, Lehrstuhl für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship, Professor Dr. Michael Woywode (angefragt).
Als Teilnehmer erhalten Sie hier auf Wunsch exklusiv vorab und kostenlos die Studienergebnisse.

Anforderungen an ein Weiterbildungssystem für ältere Mitarbeiter

Deutschland befindet sich mitten in einem strukturellen Wandlungsprozess, weg von der klassischen Industriegesellschaft hin zu einer modernen Wissensgesellschaft. In einem stark auf Dienstleistungen und Wissen basierenden Wirtschaftssystem beruht unternehmerischer Erfolg noch mehr als in der Vergangenheit auf der Kreativi und der Innovation der beschäftigten Mitarbeiter.
Verbunden mit dem demografischen Wandel, der insbesondere zu einer Veralterung der Erwerbsbevölkerung und da auch der in den Unternehmen vorhandenen Belegschaften führt, wird offensichtlich, welche Bedeutung das lebenslan Lernen bzw. das Erneuern und Aktualisieren individueller Wissensbestände bei den Mitarbeitern hat. Neben der Forderung nach dem systematischen Einbezug informeller Lernmöglichkeiten in das betriebliche Weiterbildungssyst sind gerade die formalen Lernprozesse für ältere Arbeitnehmer so zu gestalten, dass deren spezifischen Lerngewohnheiten, die sich von denen jüngerer Kollegen teilweise deutlich unterscheiden, berücksichtigt werden. Zw sind die Besonderheiten des Lernens älterer Mitarbeiter weithin bekannt, allerdings werden sie noch in viel zu gering Umfang in den Unternehmen bei der Gestaltung einschlägiger Lernsettings berücksichtigt und umgesetzt, nämlich b erst rund 30% der Unternehmen (vgl. BDU, Demografie Exzellenz, 2009, S. 10).
Die Langfassung des Artikels von **Prof. Dr. Uwe Schirmer** können Sie kostenlos hier bestellen.
Der Autor ist Professor für Personalmanagement und Mitarbeiterführung an der Dualen Hochschule Baden-Württemb Lörrach und ist Mitinitiator der BDU-Initiative Demografie Exzellenz Baden-Württemberg.

Der Markt der Biotechnologie

Die Biotechnologie als Kandidat für den 6. Kondratieffzyklus?
Als Basisinnovation für den 6. Kontradieffzyklus kommen vier Kandidaten in Frage: Der Umweltmarkt einschließlich erneuerbarer Energien, der Informationsmarkt, die Biotechnologie und der Gesundheitsmarkt.
Die moderne Genbasierte Biotechnologie erreichte im Jahr 2004 weltweit einen Umsatz von mehr als 50 Mrd. US-Do Dieser Betrag dürfte sich allerdings in wenigen Jahren vervielfachen, weil die Branche in eine äußerst dynamische Wachstumsphase eingetreten ist.
Die Biotechnologie erfüllt die Kriterien (technologisch, wirtschaftlich, gesellschaftlich, wissenschaftstheoretisch, S-K die man im frühen Stadium zur Identifizierung einer Basisinnovation anwenden kann.
Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, **Dr. Dieter Coy**, Gesellschaft für Innovation und Beratung, bestell
www.dieter-coy.de

Die sechs Eckpfeiler einer modernen Unternehmenskultur

Praxisbeispiel Mittelstand
Die Strukturen in dem mittelständischen Industrieunternehmen sind historisch gewachsen. Die Vergütungsstruktur is nicht leistungsorientiert. Karriereperspektiven, Feedbackmechanismen, aktive Weiterentwicklung der Beschäftigten, kontinuierliche Verbesserung und proaktive Problembewältigungen sind nicht existent.
Die neuinstallierte Geschäftsführung erkennt in einer modernen Unternehmenskultur einen ent-scheidenden Differenti im Wettbewerb und führt diese in der Folge als wesentlichen Baustein für eine permanente Weiterentwicklung von Produktivität und Qualität ein. Eine erfolgreiche Umsetzung gelingt dabei nicht „über Nacht". Vielmehr werden in dies Transformationsprozess auch softe Faktoren berücksichtigt, die eine permanente Aufmerksamkeit und stellenweise Feinjustierung benötigen.
Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, **Matthias Wendler**, Orglinea Managementberatung Stuttgart Gm bestellen.
www.orglinea.de

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird die größte Herausforderung für Personalabteilungen

Wie Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver werden und wie sie die richtigen Mitarbeiter für sich gewinnen können, in diesem Jahr die Topthemen in den Personalabteilungen deutscher Firmen: Dabei verzeichnet die Arbeitgeberattraktivität den höchsten Bedeutungszuwachs und belegt in den Branchen Handel und Produktion Platz

der wichtigsten Aufgaben der HR-Bereiche. Dies ergab der HR Klima Index 2012, für den 295 Personalverantwortlich Deutschland befragt wurden. Auf Platz drei der Prioritätenliste sehen die Personaler die Steigerung der Führungs- ur Managementqualität. „Mit diesen Prioritäten entsprechen die HR-Abteilungen den aktuellen drängenden Anforderung des Business: Toptalente und Professionals zu rekrutieren und und zu binden", sagt Paul Kötter, Leiter der der Stud und Director bei Kienbaum.
Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, **Gerhard Wiesler**, Kienbaum Executive Consultants GmbH, best
www.kienbaum.de

Hierarch oder Teamplayer?

Wie erreiche ich eine Arbeitskultur im Betrieb, in der alle ihre Aufgaben kennen und sie eigenverantwortlich ausführe Eine Arbeitskultur, die gleichzeitig gedanklichen Freiraum und Interesse bei allen fördert, den Betrieb als Ganzes weiterzubringen und in der alle sich mit ihrer Energie und ihren Ideen einbringen?

- Teamarbeit im Führungsteam - eine entscheidende Voraussetzung. Die Bedingungen erfolgreicher Teams werde beschrieben.

- Systematische und kontinuierliche Unternehmensentwicklung, nicht nur anlassbezogen, sondern aufgrund systematischer und regelmäßiger Analyse der Stärken und Schwächen, idealerweise im Führungsteam., vereinf durch den Einsatz eines entsprechenden Online-Tools wie **www.samexis.de**
  .
- Die im Unternehmen gelebten Werte wie Vertrauen, Verlässlichkeit, Fehlertoleranz.
- Zuversicht für die Zukunft aufgrund sichtbarer Maßnahmen wie Umgang mit dem Demographieproblem und Innovationen.

Die kostenlose Vollversion direkt **hier** beim Autor, **Jochen Müller**, MSE GmbH, bestellen.
www.msegmbh.de

Autoren

Prof. Dr. Uwe Schirmer
Duale Hochschule Baden-Württemberg

Dr. Dieter Coy
Gesellschaft für Innovation und Beratung b.R.

Matthias Wendler
Orglinea Managementberatung Stuttgart GmbH

Gerhard Wiesler
Kienbaum Executive Consultants GmbH

Jochen Müller
MSE GmbH

Impressum

Herausgeber: BDU-Forum-Baden-Württemberg im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.
Vorstand: Günter Monjau, Dr. Dieter Coy, Johannes Schlichter, Ulrich Wiener
Zitelmannstr. 22, 53113 Bonn, T +49 (0)228 9161-0, F +49 (0)228 9161-26, info@bdu.de, www.bdu.de,

Der Unternehmer erscheint mit sechs Ausgaben pro Jahr.
Redaktion: Dr. Dieter Coy, Stephan Teuber
Bestellung/Abbestellung: Wenn Sie den Informationsdienst nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine eM an ha@bdu.de.
Copyright: Alle in Der Unternehmer und auf www.bdu.de erschienenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Erklärung: Wir haben weder Einfluss auf die Gestaltung noch auf die Inhalte von Internetseiten, auf die wir von dieser Informationsdienst oder von den BDU-Internet-Seiten durch Links verweisen. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten verlinkter Seiten und machen uns ihre Inhalte nicht zu eigen.

Artikel drucken