

LEADERSHIP

4 Herwig Schwarz

Nachhaltigkeit in der DNA
des Unternehmens

6 Jacqueline Erhart

Führen mit technischer
Kompetenz

8 Klemens Himpele

Digitalisierung mit Mensch im
Mittelpunkt

Hedonismus



WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Wir leben Leadership

Editorial

Die Dezember - Ausgabe unseres WdF-Mitgliedermagazins LEADERSHIP beschäftigt sich mit dem Streben nach Glück, Erfolg und Zufriedenheit. In Zeiten der multiplen Krise eine Herausforderung. Es freut uns, dass wir erneut Top-Manager*innen für die Schwerpunkt-interviews gewinnen konnten und wir bedanken uns herzlich bei ihnen!

STRABAG Real Estate Geschäftsführer Herwig Schwarz berichtet über die Modernisierung der Führungsstrukturen, sowie das Verfolgen notwendig gewordener Nachhaltigkeits-, Klima und Zukunftsziele.

Physikerin Jacqueline Erhart, Teamleiterin bei Asfinag, erzählt über moderne Strukturen, Aufsichtsräte und die Herausforderungen in der Twin-Transformation.

CIO der Stadt Wien, Klemens Himpele beschreibt die Bestrebungen der Stadt Wien mittels Implementierung intuitiver Anwenderlösungen, den Alltag in der Bundeshauptstadt zu digitalisieren.

Weiters finden Sie Nachbarberichte der österreichweiten WdF-Veranstaltungen.

Die Expertenberichte des IV-Generalsekretärs Christoph Neumayer, des illycaffè General Managers Otmar Frauenholz sowie der Geschäftsführerin Gertrude Schatzdorfer-Wölfel kreisen um aktuelle Standorts- und Führungsthemen. Im Gastbeitrag spricht Gerald Steger über den Neustart mit 60+.

Viel Vergnügen beim Lesen der aktuellen LEADERSHIP-Ausgabe!



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Wir leben Leadership

www.wdf.at



SCHWERPUNKT



Herwig Schwarz

Teil des dreiköpfigen Managementteams von STRABAG Real Estate (SRE), spricht im LEADERSHIP-Interview über Zukunftsthemen in der Immobilien-Wirtschaft und wie sich Führung anpassen muss.



Jacqueline Erhart

Teamleiterin bei ASFINAG spricht im LEADERSHIP-Interview über digitalisierte Mobilität, Expertisen im Leadership und modernes Teambuilding.



Klemens Himpele

CIO der Stadt Wien spricht im LEADERSHIP-Interview über das Ziel, Wien zur Digitalisierungshauptstadt Europas zu machen, Zukunftsfitness und zunehmende Nutzung der KI.

INTERN

- 03 Kommentar des Bundesvorsitzenden
- 10 Podiumsdiskussion Transformation zum Top-Arbeitsplatz
- 11 Wien: Nachhaltigkeitsspaziergang
- 11 Salzburg: WdF-Kamingespräch
- 12 Tirol: Besichtigung DAKA
- 12 Steiermark: YLF präsentiert neues Team
- 12 Niederösterreich: Lesung in Perchtoldsdorf
- 13 Wien: WdF-Young Leaders Breakfast Dialog
- 13 Tirol: Zu Gast bei DACHSER
- 14 Stimmen zum Mentoring
- 16 WdF Content Marketing auf Social Media
- 17 Das neue WdF-Team
- 21 Gastbeitrag: Gerald Steger
- 22 Manager*innen und Recht | Leaders Are Readers
- 23 Neue Mitglieder | Jubilare | Veranstaltungen

EXPERTENFORUM



Christoph Neumayer
Industriestandort Österreich
in Krisenzeiten sichern



Otmar Frauenholz
Kaffeekultur im
Unternehmen



Gertrude Schatzdorfer-Wölfel
Führen ist kein
Kindergeburtstag

Sehr geehrte WdF-Mitglieder! Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Führungskräfte, könnte man meinen, haben es auch nicht gerade leicht in diesen Tagen. Neben den vielen belastenden Themen, die alle Menschen im Land gleichermaßen beschäftigen, gestalten sie mit ihren Teams unter höchst ungewissen Bedingungen die Zukunft ihrer Unternehmen. In Zeiten, in denen die Welt von einer Krise in die nächste taumelt, ist dies eine höchst fordernde Aufgabe.

Laut einer aktuellen deutschen Studie begegnen Führungskräfte dieser Dauerkrise allerdings mit einer erstaunlich hohen Resilienz. Viele Führungskräfte sehen sich selbst und ihre Organisationen für die komplexen Herausforderungen gut gewappnet. Statt zu lamentieren und vor den teils mächtigen Herausforderungen zu resignieren, wird in der Wirtschaft beinahe allorts versucht, das Beste aus der Situation zu machen. Führungskräfte greifen dabei nicht nur auf ihre Management-Expertise zurück.

Es geht immer mehr auch um werte-basiertes Handeln: Vertrauen, Respekt und Verantwortung stehen ganz vorne im Wertekanon der Führungskräfte. Werte, die meiner Meinung nach gerade in Krisenzeiten die Basis für erfolgreiches Arbeiten sind.

Ein Wert, der mir beinahe am wichtigsten erscheint, ist der Optimismus. Das ist für mich auch eine Art Grundeinstellung für Führungskräfte. Eine erfolgreiche Führungskraft kann natürlich auch einmal andere Emotionen zeigen. Aber ich denke, es ist als Führungskraft ein besonders wichtiger Zugang, bewusst optimistisch zu sein und sich nicht runterziehen zu lassen – sondern ganz im Gegenteil – sich und sein Umfeld im Unternehmen positiv zu motivieren. So wird Arbeit zu etwas, wobei sich alle Mitarbeitenden gerne begegnen. Das brauchen wir alle ganz besonders in diesem Winter – das ist die beste Form von gelebtem Leadership.

Ihr



Andreas Zakostelsky
WdF-Bundesvorsitzender, Generaldirektor der VBV-Gruppe



„Optimismus ist für mich eine Art Grundeinstellung für Führungskräfte.“

Nachhaltigkeit in der DNA des Unternehmens

Herwig Schwarz, Teil des dreiköpfigen Managementteams von STRABAG Real Estate (SRE), spricht im LEADERSHIP-Interview über wichtige Zukunftsthemen in der Immobilienwirtschaft und wie sich Führung entsprechend anpassen muss.

EXKLUSIVINTERVIEW MIT
HERWIG SCHWARZ

Sie sind als erfahrener Bauingenieur bereits seit 2002 im STRABAG Konzern tätig. Wie beurteilen Sie den Wandel im Leadership in der doch "harten" Baubranche in den letzten zwei Jahrzehnten?

Nicht nur die Baubranche, die gesamte Gesellschaft ist stetig im Wandel. Mit ihr ändert sich auch die Arbeitswelt. Gerade in den letzten Jahren hat sich viel getan. Derzeit ist der Bauboom noch ungebrochen. Aber die Branche leidet unter enormen Energie- und Rohstoffpreisen und einem eklatanten Mangel an Fachkräften. Weitere Themen sind Digitalisierung, Generationenwechsel und Klimawandel, um nur einige Schlagworte zu nennen. Diesen Herausforderungen müssen sich Unternehmen stellen – auch Großkonzerne wie die STRABAG. Führung muss sich anpassen und sich an diesen neuen Bedürfnissen und Forderungen orientieren. Fragen zu Work-Life-Balance, zur Sinnhaftigkeit der Tätigkeit oder wie man sich einbringen kann, werden anders gestellt als früher. Das braucht moderne Manager*innen. Der Weg geht hin zu modernen Arbeitsmodellen, die auf Eigenverantwortung, Vertrauen und Zufriedenheit basieren und das Ergebnis in den Vordergrund stellen. Kontrolle und standortgebundene, fixe Arbeitszeiten sind nicht mehr zeitgemäß.

Sie bearbeiteten vor Ihrem Wechsel in die Managementetage die Märkte Ungarn, Slowakei, Tschechien, Bulgarien



und Serbien. Wie beurteilen Sie, Ihren Erfahrungsschatz über die CEE-Länder betrachtend, den Wirtschaftsstandort Österreich?

Die Märkte im CEE-Raum haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. In vielen Ländern ist es zu einem enormen wirtschaftlichen Aufschwung gekommen. Gründe sind der EU-Beitritt und die damit verbundenen Förderungen in die Wirtschaftsstandorte. Viele Industrien haben sich dort niedergelassen und moderne Zentralen und Büros errichtet, weil die Rahmenbedingungen attraktiv gestaltet wurden. Diese fortschrittlichen Unternehmen sind nun Vorbilder in vielen westlichen

Wirtschaftsstandorten.

Die Teuerung betrifft besonders auch die Immobilienlandschaft Österreichs. Gleichzeitig sind Nachhaltigkeitsziele, die zum Beispiel eine günstige Energiebilanz neuer Gebäude vorsehen, nicht immer billig. Welche Maßstäbe werden in der Entwicklung von Immobilien gesetzt, um den Wirtschaftsstandort zukunftsfit aber auch leistbar zu gestalten?

Nachhaltigkeit ist unverzichtbar geworden, auch durch die EU-Taxonomie. Aspekte wie die Reduktion von Ressourcenverbrauch und Treibhausgas-Emissionen sowie die Verbesserung von

Materialkreisläufen und Energiebilanzen rücken wesentlich stärker in den Fokus. Auch Gebäude zu revitalisieren, gewinnt noch mehr an Bedeutung. Wir wollen in der klimaneutralen Immobilienentwicklung eine führende Rolle einnehmen und sehen uns als Treiberin in der Branche. Indem wir unsere Kompetenzen konzernintern bündeln, können wir die wachsenden Ansprüche an Nachhaltigkeit ungleich schneller und intelligenter bedienen.

"Für uns ist es entscheidend, Zusammenarbeit und Know-how unserer Expert*innen optimal miteinander zu verbinden."

HERWIG SCHWARZ

Führungskräfte tragen auch die Verantwortung, für Diversität im Arbeitsumfeld zu sorgen. Wie gelingt Ihnen dies in der Baubranche? Sind das Maßstäbe, nach denen Sie Mitarbeitende auswählen?

Aufgrund unserer umfassenden Wertschöpfungstiefe bei der Entwicklung unserer Projekte sind die Aufgaben sehr interdisziplinär. An 21 Standorten in 13 verschiedenen Ländern arbeiten rund 240 Kolleg*innen an unterschiedlichen Projekten, angefangen von der Quartierentwicklung über die Entwicklung von Gewerbe, Residential und Hospitality Projekten bis zu mixed-use Projekten und Dienstleistungen wie Development Services. Voraussetzung hierfür ist ein hohes Maß an Diversität unter den Kolleg*innen. Unsere Diversität ist quasi die DNA und ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unsere Unternehmen. Entscheidend für uns ist, wie wir die Zusammenarbeit und die Bündelung von Wissen und Know-how möglichst

effizient gestalten. Seit einigen Jahren arbeiten wir im Rahmen des „Future Dialogue“ zusammen. Im bereichs- und länderübergreifenden Netzwerk soll Wissen geteilt, Trends identifiziert und Fehler und Herausforderungen diskutiert werden. Die Mitglieder bringen Wissen, Erfahrungen und Ideen ein und suchen gemeinsam Lösungen.

Der Fachkräftemangel ist ein weiteres, schwieriges Thema, das die Wirtschaft zunehmend belastet. Welche Anreize bieten Sie Mitarbeitenden, um dem entgegenzuwirken?

Die Anforderungen an die Branche verschärfen sich durch viele Faktoren. Das verlangt nach mehr Spezialist*innen. Und die sind am Arbeitsmarkt rar und hart umkämpft. Das spüren auch wir. Wir positionieren uns verstärkt als moderne Arbeitgeberin. Unser zweites großes Plus ist der Konzernverbund, der Sicherheit, Internationalität und umfassende Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Ein Strabag-Motto lautet "People first" - Was hat es damit auf sich?

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Das beginnt bei unseren Mitarbeiter*innen, denn nur zufriedene und positive Kolleg*innen erbringen Top-Leistungen. „People first“ bedeutet auch, dass uns unsere Partner*innen und Kund*innen wichtig sind. Wir müssen die Bedürfnisse, Anforderungen und Wünsche der künftigen Bewohner*innen und Nutzer*innen ganz genau kennen.

Wie würden Sie Ihre Unternehmenskultur generell und die Kommunikation in Ihrem Unternehmen beschreiben?

Bei uns herrscht eine offene, positive Unternehmenskultur, die Freiräume für kreatives Denken, innovatives Handeln und persönliche Entwicklung jedes und jeder Einzelnen schafft. Unsere Werte und Visionen sind in unserem neuen Unternehmensfilm festgehalten und

werden umfassend kommuniziert. Respektvolle und wertschätzende Kommunikation ist besonders wichtig, die Türen aller Führungskräfte sind immer offen.

Welche Klimaziele haben Sie gesetzt?

Bis 2025 wollen wir 25% CO₂ entlang des gesamten Immobilienlebenszyklus einsparen und bis 2040 die Klimaneutralität erreichen.

Wie leben Sie als Top-Manager Work-Life-Balance?

Als Ausgleich treibe ich regelmäßig Ausdauersport wie CrossFit oder Laufen. Vor wenigen Wochen stand ich mit meinen Kolleg*innen beim Wiener Business Run am Start. Ich versuche, so viel freie Zeit wie möglich mit meiner Familie zu verbringen.



ZUR PERSON

Der promovierte Bauingenieur Herwig Schwarz ist seit 2002 im STRABAG Konzern tätig. Nach internationalen Stationen bei der STRABAG Infrastruktur Development wechselte er 2019 als technischer Direktionsleiter zur STRABAG Real Estate. Dort wurde er 2021 zum Unternehmensbereichsleiter ernannt.

ZUM UNTERNEHMEN

Seit mehr als 50 Jahren plant, errichtet, vermietet und verkauft STRABAG Real Estate (SRE) Immobilien, bei Bedarf auch als Dienstleisterin. Mit mehr als 650 Projekten und rund 240 Mitarbeiter*innen gehört die SRE zu den größten Immobilienentwicklerinnen Europas.

Führen mit technischer Kompetenz

Jacqueline Erhart, Teamleiterin bei ASFINAG spricht im LEADERSHIP-Interview über digitalisierte Mobilität, Expertisen im Leadership und modernes Teambuilding.

EXKLUSIVINTERVIEW MIT
JACQUELINE ERHART

Sie sind studierte Physikerin und bei der ASFINAG als Teamleiterin des Bereichs "Kooperative Vernetzte und Automatisierte Mobilität und Digitale Infrastruktur" tätig. Welche Herausforderungen stellen sich Ihnen in der derzeitigen Situation?

Ich leite ein Expert*innenteam. Wir sind europaweit führend in unseren digitalen Services und arbeiten eng mit der Automobil- und Verkehrstelematikindustrie zusammen. Unsere größten Herausforderungen sind, dass wir ein komplexes Ecosystem bestehend aus Straße, Fahrzeugen und Telekommunikation aufbauen. Wir sind von der derzeitigen Krise nur peripher betroffen. Unsere Softwareentwicklungen und Tests, um auch in Zukunft moderne und innovatives Services für vernetzte und automatisierte Fahrzeugen anbieten zu können, gingen uneingeschränkt weiter.

Wie kann die Twin-Transformation, bei der Digitalisierung und Automatisierung zum Erreichen der notwendigen Klima- und Nachhaltigkeitsziele genutzt werden, im Mobilitätssektor funktionieren?

Es braucht heute mehr denn je die Zusammenarbeit und Kooperation vieler Sektoren. Bereiche, die vorher nicht direkt miteinander gearbeitet haben, müssen sich nun gemeinsam um multimodale, smarte und durchgängige Lösungen bemühen. Digitalisierung und Automatisierung sind nur Mittel, um Veränderung zu bewirken. Doch wir werden erst die Wirkung spüren, wenn wir die Bedürf-



©Nadine Studeny

nisse, Wünsche, Ziele und Lösungen vollumfänglich betrachten. Es geht um verstehen und verstanden werden. Die Synergien aus sozialer, wirtschaftlicher und klima-politischer Sicht müssen identifiziert werden, um ein Angebot zu schaffen, das angenommen und genutzt wird. Aus technischer Sicht ist vieles möglich, doch wir erleben auch in unserem Arbeitsfeld nur dann Erfolge, wenn zugehört wird und eine gemeinsame Start- und Zielbasis die richtige User-Experience schafft. Mein Team lässt die Straße mit Fahrzeugen direkt sprechen. Während wir die Verkehrssicherheit und das Verkehrsmanagement im Fokus haben und somit den gesamtheitlichen Verkehr, sind Fahrzeugentwickler noch hauptsächlich auf die individuelle Maschine ausgerichtet. Dabei ist die ganzheitliche Perspektive die Lösung.

Obwohl Sie selbst noch sehr jung sind, sind Sie als erfolgreiche Physikerin in

leitender Position ein Role Model. Was ist heute notwendig, damit Führungskarrieren im technischen Bereich für Frauen selbstverständlich werden?

Ich war schon von Kindesbeinen an an Naturwissenschaften und der Mathematik interessiert. Und niemand hat mich aufgehalten (lacht). Wir müssen ganz am Anfang der Ausbildung beginnen. Solange Kinder und Jugendliche ihren Interessen individuell folgen können, wird Spaß und Passion die eigene Begabung stärken. Ich bin davon überzeugt, dass wir Talente fördern und viel unvoreingenommener an klassisch genderkategorisierte Jobbeschreibungen herantreten müssen. Eigentlich sollte ich schon lange kein Role Model mehr sein. Die Tatsache, dass ich noch immer als solches gesehen werde zeigt, dass hier noch Handlungsbedarf besteht. Es braucht definitiv noch mehr Frauen in leitenden Positionen, vorallem in

höheren Führungsebenen.

Neben Ihrer Tätigkeit bei der ASFINAG sind Sie Aufsichtsratsvorsitzende der AustriaTech, Vorstandsvorsitzende des ATTC, sowie Chairwoman bei ASECAP, wo Sie die Arbeitsgruppe "intelligente Verkehrssysteme" leiten. Wie war Ihr Weg in den Aufsichtsrat?

Ich bin in einem Innovationsfeld national wie international tätig und sehr aktiv. Mein Aufgabenspektrum umfasst technische Lösungen, innovative Forschungsprojekte, die Mitgestaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die öffentlichkeitswirksame Kommunikation. Ich halte technische Fachvorträge und bin Diskussionspartnerin und Spokesperson für verkehrspolitische und funktionsregulatorische Themen. Durch meinen Einsatz und auch meine privaten Interessen im Mobilitätssektor, aber auch in der Physik, habe ich mich fachlich qualifiziert. Ich wurde als Aufsichtsratsmitglied nominiert und habe seitdem mein Wissen um weitere Board-Qualifikationen mit Zusatzausbildungen erweitert. Das Wichtige für mich, ein technischer Ausbildungsbackground mit wirtschaftlichem Wissen, eingebettet in ein tolles Team aus Expert*innen aus Finanz, Recht und Forschung, ergänzt perfekt einen modernen Aufsichtsrat und deckt so alle notwendigen Kompetenzen ab. Ein zukunftsfitter Aufsichtsrat bzw. Vorstand holt sich Fachexpertise in Form von Boardmitgliedern hinzu. Um einen Pool von potentiellen Kandidat*innen für digitale und technische Aufsichtsräte zu schaffen, baue ich gerade mit Michael T. Weilguny die Digital Governance Excellence Plattform auf. Es gibt viele Trends und Innovationen.

Wie begeistern Sie Mitarbeiter*innen für Zukunftsvisionen und die Entwicklung innovativer Projekte? Achten Sie bei der Zusammensetzung Ihrer Teams auf Diversität, ist sie im hochtechnischen Bereich heute überhaupt möglich?

Ich setze stark auf eine moderne

Führungskultur, also Teamwork, Schwarmintelligenz, offene Diskussion, freie Ideen und gemeinsame Visionen. Wir teilen als Team die Leidenschaft, uns stetig weiterzuentwickeln und mit unseren Ideen und Umsetzungen die Zukunft zu gestalten. Das bedarf immer wieder der Selbstreflexion, ob wir noch in der richtigen Konstellation an den richtigen Themen arbeiten. Jede und jeder von uns hat andere Stärken, die wir gemeinsam aktivieren wollen. Ich sehe Diversität als ein absolutes Must-Have. Als ich mein Team aufgebaut habe, habe ich wohl meine Überzeugung unterbewusst umgesetzt. Wir arbeiten in einem Generationenmix mit verschiedenen Nationalitäten und Menschen verschiedener Herkunft zusammen. Ein wenig schade finde ich es, dass wir noch immer auf Deutsch als Arbeitssprache setzen. Vor allem da wir im internationalen Umfeld Englisch genauso sehr benötigen. Hier haben manche österreichische Unternehmen noch Luft nach oben, um sich auch der Sprachbarriere zu stellen. In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels müssen wir uns öffnen. Ich habe auch in Frankreich einen Teil meines Studiums absolviert, wo die Geschlechterbalance ausgeglichen war. Ich sehe es aber vor allem in Österreich, sehr schwierig eine Genderbalance zu schaffen. Die Förderung von Vielfalt ist ein Garant um Know-how, Ideenvielfalt, unterschiedliche Sichtweisen und Bedürfnisse ergänzend verfügbar zu haben.

„Es geht um verstehen und verstanden werden.“

JACQUELINE ERHART

Wie funktioniert Kommunikation derzeit in Ihrem Unternehmen? Sind Sie auch als "Dolmetscherin" zwischen Techniker*innen und Assistenten aktiv?

Bei uns im Team gab es schon immer das digitale Arbeitsleben und einen offenen Umgang mit Online-Meetings. Denn

wir arbeiten und agieren international, und das von zwei Standorten aus. Mit der Pandemie sind wir näher zusammengewachsen und haben uns laufend in der Meetingkultur und -struktur optimiert- auch nach außen. Wir haben viel investiert um Story-Telling und unsere Lösungsmöglichkeiten zu kommunizieren. Ja, ich bin Dolmetscherin aber auch Konnektor zwischen den Welten.

Wie tanken Sie Ihre Kräfte wieder auf?

Ich bin ein sehr geselliger Mensch, der viel Zeit mit Freunden und Familie verbringt, auch gerne in der Natur oder beim Sport.



ZUR PERSON

Jacqueline Erhart ist Teamleiterin für "Kooperatives, Vernetztes und Automatisiertes Fahren und Digitale Infrastruktur" in der ASFINAG Maut Service GmbH. Sie studierte Techn. Physik an der TU Wien, arbeitete in der Motorsteuergeräteentwicklung bei Robert Bosch AG und ist heute für die ASFINAG sowie als Vorsitzende der Arbeitsgruppe für ITS und Automatisiertes Fahren der europäischen Mautbetreiber Vereinigung (ASECAP) im Bereich physikalischer und digitaler Infrastruktur, kooperativer Verkehrssysteme und Mischverkehrssteuerung für Automatisiertes Fahren tätig. Sie ist darüber hinaus Aufsichtsratsvorsitzende der AustriaTech GmbH und Vorstandsvorsitzende des ATTC.

ZUM UNTERNEHMEN

Die ASFINAG verbindet Regionen und Menschen im Herzen Europas als verlässlicher, innovativer und nachhaltiger Mobilitätspartner auf Österreichs Autobahnen und Schnellstraßen. Die Tochtergesellschaft ASFINAG Maut Service GmbH ist neben der Einhebung der Mauten auf dem Streckennetz auch als Infrastrukturbetreiberin für eine umfangreiche und moderne IT Systemlandschaft zuständig.

Digitalisierung mit Mensch im Mittelpunkt

Klemens Himpele, CIO der Stadt Wien spricht im LEADERSHIP-Interview über das Ziel, Wien zur Digitalisierungshauptstadt Europas zu machen, Zukunftsfitness und zunehmende Nutzung der KI.

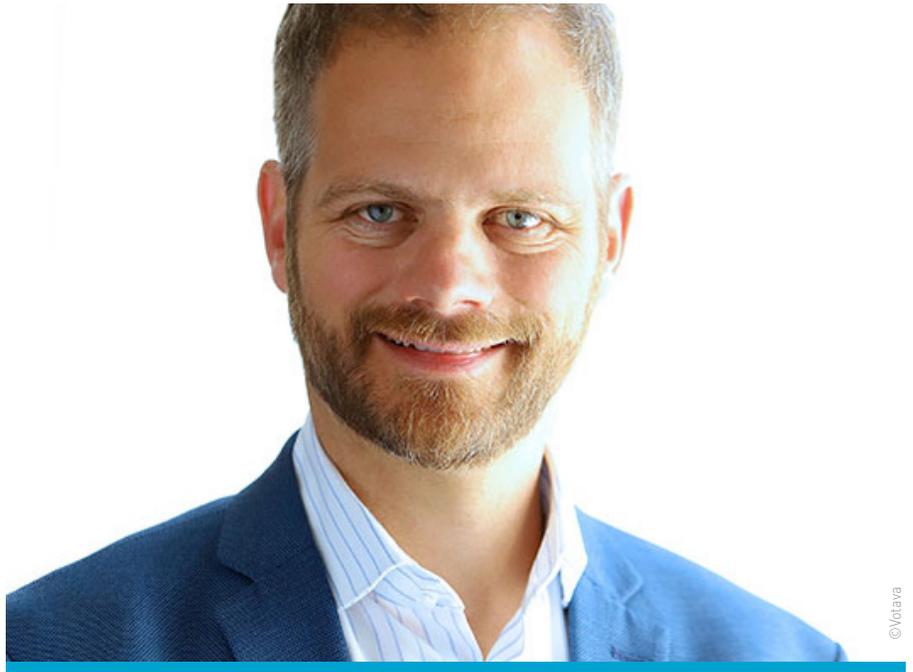
EXKLUSIVINTERVIEW MIT
KLEMENS HIMPELE

Sie sind seit zwei Jahren Chef der Gruppe "Prozessmanagement und IKT-Strategie" der Stadt Wien, beziehungsweise CIO der Stadt Wien. Wie würden Sie Ihren persönlichen Werdegang beschreiben?

Geplant war das jedenfalls nicht. Nach dem Abitur in Freiburg, dem Ersatzdienst in Israel und dem VWL-Studium in Köln ging es über ein Forschungsinstitut in Berlin nach Wien zur Statistik Austria. Von dort bin ich zur Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nach Frankfurt am Main gegangen und dann nach einer öffentlichen Ausschreibung vor zehn Jahren zur Stadt Wien – damals als Leiter der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik – gewechselt. Seit zwei Jahren darf ich nun als CIO wirken. Interessiert hat mich dabei immer die Frage, wie man Dinge zum besseren verändern kann, wie sie gelingen können. Der Rest ist eine Mischung aus Glück, Zufall und entschlossenem Zugreifen, wenn sich Optionen auftun.

Wie weit sind die Ziele, Wien zur Digitalisierungshauptstadt Europas zu machen, gediehen, und welche Aufgabe stehen noch bevor? Welche Vorteile, aus Ihrer Sicht, hätte der Wirtschaftsstandort mit der Digitalisierungshauptstadt Wien?

Ein wesentliches Kernstück am Weg der Stadt Wien zur Digitalisierungshauptstadt Europas ist, dass der Mensch in den



©Vorava

Mittelpunkt gestellt wird und nicht die Technologie. Die Technologie hat sich nach den Bedürfnissen der Menschen zu richten. Im diesem Zusammenhang fokussieren wir drei strategische Ziele: Erstens geht es um die Lebensqualität der Menschen in Wien. Diese hohe Lebensqualität, die Wien aufweist, muss auch durch die Digitalisierung beibehalten und ausgebaut werden. Die Organisation des Alltags in Wien muss so leicht wie möglich sein – durch gute Öffis, saubere Plätze, tolle Kindergärten und einfache digitale Tools.

Zweitens muss dies bei gleichzeitiger Schonung der Ressourcen erfolgen. Wenn Wege gespart werden können, ist das ein guter Beitrag.

Lebensqualitäten erhalten und Ressourcen schonen, das geht – drittens – nur

durch Innovationen. Die Stadt Wien entwickelt eine Reihe von innovativen Projekten, wie z. B. die Nutzung künstlicher Intelligenz in zukünftigen Anwendungen. In der Digitalisierung geht es darum, Angebote leicht zugänglich und intuitiv nutzbar zu machen. Dabei sollen die Daten einmal (und nicht jedes Mal erneut) erfasst werden. Genau das setzen wir mit der Plattform mein.Wien um, die als Beta bereits online verfügbar ist. Hier können wir auch viele Learnings aus der Pandemie umsetzen: Testen, Case and Contact Tracing und Impfen haben nur dank digitaler Technologien funktioniert.

Digitalisierung erfordert Nach- und Umschulungen von teils jahrzehntlang in einem anderen Arbeitssystem tätigen

„Die oft kritisierte Dominanz der Technologie findet sich in Wien nicht. Das Ziel ist möglichst hohe Lebensqualität, der Schutz von Klima und Umwelt, eine prosperierende Wirtschaft. Technologie kann dazu einen Beitrag leisten, wenn sie vernünftig eingesetzt wird.“

KLEMENS HIMPELE

Mitarbeiter*innen. Wie groß ist der Schulungsbedarf und mit welchen Mitteln werden die Mitarbeitenden motiviert, diesen Weg mitzugehen?

Die Arbeitsprozesse ändern sich kontinuierlich, und man muss dem mit entsprechenden Schulungen begegnen. Grundsätzlich müssen die Applikationen aber so programmiert sein, dass sie intuitiv verwendet werden können. Gerade die letzten Jahre waren auch dadurch geprägt, dass es zu rasanten neuen Herausforderungen gekommen ist. Durch die Skalierungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie mussten auch ständig neue technische Hilfsmittel eingesetzt und erlernt werden. Ein wesentlicher Beitrag sind Online-Schulungen, wodurch sich die Mitarbeiter*innen den Weg zu den Kursen und somit Aufwände ersparen. Gleichzeitig müssen keine Kursräume zur Verfügung gestellt werden und die Kapazitäten können ausgeweitet werden.

Neue Systeme zum Laufen zu bringen kann beglückend sein. Unsere Ausgabe titelt mit Hedonismus, wie sehr kann Technik auch begeistern?

Ob die Digitalisierung noch Punk oder schon gealterter Rock'n'Roll ist – klar ist: es sind tolle Möglichkeiten damit verbunden. Wenn dann etwas live geschaltet wird ist das schon Adrenalin: Klappt alles? Geht etwas schief? Steht man bei den nächsten Karnevalssitzungen mit auf der Bühne? Ja, das macht Spaß. Wir wissen aber auch: Twitter ist gnadenlos. Fehlerkultur ist oft ein Fremdwort. Das hemmt vermutlich Mut und Innovationen. Aber in aller Kürze: Das kann nicht nur begeistern, das soll es sogar!

Digitale Zukunftsfitness erleichtert auch Nachhaltigkeitsziele, zum Beispiel durch papierlose Bürokratie. Wieviel Nachhaltigkeit ist in die Digitalisierungsinitiative der Stadt Wien eingeflossen?

Das ist ein schwieriges Thema, weil es ja in zwei Richtungen Effekte gibt: Einerseits benötigt die Digitalisierung Ressourcen zum Bau der Hardware und Energie. Zudem können leichtere Verfügbarkeiten auch zu einer verstärkten Nutzung führen, also Rebound-Effekte erzeugen. Andererseits können Ressourcen geschont werden – durch Vermeidung von Fahrten, Ausdrucken etc., aber vor allem durch die effizientere Nutzung und Steuerung. Wir sind also ein Stück weit in der guten alten Debatte um Technikfolgenabschätzung – die übrigens in der institutionalisierten Form von 50 Jahren – am 13. Oktober 1972 – ihre Geburtsstunde im Kongress der Vereinigten Staaten von Amerika hatte. Wegereduktion durch Videokonferenzen und Online-Anträge sind das eine, Ressourcensteuerung durch Sensortechnologien das andere.

Digitalisierung eröffnet ein weites Feld an neuen Arbeitsmöglichkeiten, Trends, die in der Pandemie schneller als je gedacht alltagstauglich wurden, wie Homeoffice, Remote-Arbeiten oder geteilte Arbeitsplätze. Ist das bei "Stadt Wien" weiterhin gelebte Realität?

Bereits vor der Pandemie hat die Wiener Stadtverwaltung mit Piloten im Bereich von Homeoffice, Remote-Arbeiten etc. begonnen. Das war ein unschätzbare Vorteil im März 2020, weil wir „nur“ skalieren mussten. Insgesamt war die Pandemie ein Boost für die Digitalisierung.

Noch mehr als andere Unternehmen muss die Stadt Wien, auch hinsichtlich ihrer enormen Vorbildwirkung, auf ihr Image achten. Wie gestalten Sie die Kommunikation betreffend Ihres Aufgabenbereichs Digitalisierung nach außen? Welche Marketing-Maßnahmen helfen beim Storytelling?

In der IT scheint mir das Wichtigste: Wir müssen erklären, was wir tun! Tolle Buzzwords und pseudo-innovative Dinge verstellen den Blick auf das Wesentliche: Wir wollen Tools einsetzen, um besser und effizienter zu werden. Wenn Bürger*innen das Gefühl haben, sie sind zu blöd für unsere digitalen Angebote, dann ist das unser Problem. Wir haben es dann vielleicht nicht gut gemacht. Die Digitalisierung ist dabei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, keine für Techniker*innen. Die Frage der Kernkraft wird ja auch nicht bloß von Physiker*innen diskutiert.



ZUR PERSON

Klemens Himpele, geboren 1977 in Emmendingen/Baden-Württemberg, ist studierter Volkswirt (Universität zu Köln). Er war zwischen 2012 und 2020 Leiter der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien und ist seit Oktober 2020 CIO der Stadt Wien. Davor war er in der Bildungsforschung, bei Statistik Austria und bei der deutschen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft tätig.

ZUM UNTERNEHMEN

Die Stadt Wien ist eine Smart City, die hohe Lebensqualität, radikale Ressourcenschonung und umfassende Innovation vereint. Die Smart City Wien begegnet aktiv den Herausforderungen der Klima- und Umweltkrise, dem rasanten technologischen Wandel und der umfassenden Digitalisierung. Ziel ist es, die Smart City Wien nicht nur zur Klimamusterstadt, sondern auch zur Digitalisierungshauptstadt, wo der Mensch im Mittelpunkt steht, zu machen.

Transformation zum Top-Arbeitsplatz der Zukunft

Bei der Podiumsdiskussion am 10. November 2022 im Haus der Industrie diskutierten Manager*innen über nachhaltige Entscheidungskultur und Führungsverhalten.

Ehrlichkeit und Moral

Relevante Zukunftsentscheidungen stehen auf dem Prüfstand und werden von Mitarbeiter*innen und Stakeholdern bewertet. "Häufig reduziert sich Employer Branding auf flachen Zeitgeist: Man benennt die Personalabteilung in „People and Culture“ um, gewährt einen Homeoffice-Tag und richtet einen Social Media Kanal ein, um am Weltfrauentag Bilder der weiblichen Angestellten unter dem Hashtag „Frauenpower“ zu posten. Wir wissen heute, dass gerade junge Menschen einen ehrlichen, moralisch integren Chef mehr schätzen als einen ehrgeizigen Start up-Visionär," so Bernhard Klein, Chief Marketing Executive der IMMOFINANZ.

Nachhaltige Führungskultur

Die Führungskultur in einem Unternehmen beeinflusst zudem der Wertekatalog. "Die Manövrierfähigkeit von Unternehmen in einem Transformationsprozess setzt eine offene und wertschätzende Führungskultur voraus. Nachhaltige Veränderungen gelingen dann, wenn Führungskräfte mit Vorbild und Authentizität die Werte ihres Unternehmens glaubwürdig mit Leadership-Know-how sowohl nach innen wie auch nach außen vertreten," so WdF-Bundesgeschäftsführer Wolfgang Hammerer.



Am Podium Bettina Augeneder, Petra Draxl, Bernhard Klein, Johann Martin Schachner, Gertrude Schatzdorfer-Wölfel mit Andreas Zakostelsky



WdF-Bundesvorsitzender Andreas Zakostelsky eröffnete die Podiumsdiskussion zum Thema TOP-Arbeitsplatz der Zukunft im Haus der Industrie.

Johann Martin Schachner, CEO der ATOS Austria ergänzt: „Heute lassen sich langfristige strategische Entscheidungen nur noch treffen, wenn der Nachhaltigkeitsgedanke auf allen Ebenen eines Unternehmens berücksichtigt wird, denn Glaubwürdigkeit und Attraktivität sind stark daran geknüpft. Dies bringt viele Transformationen mit sich, die es besonders auf der Führungsebene zu beachten gilt.“ Dem stimmt auch Andreas Zakostelsky, WdF-Bundesvorsitzender, zu: "Unternehmen müssen sich verändern, um zukunftsfit zu bleiben. Das gilt heute auf Grund des starken Wandels bei beinahe allen Faktoren, die Unternehmen betreffen. Für Führungskräfte ist das Schlüsselwort dazu New Leadership bzw. Responsible Leadership, das auf Vertrauen, Eigenverantwortung und Wertschätzung basiert."

Technologie für neue Arbeitswelten

Die Errungenschaften der letzten Jahre aktiv zu nutzen befürwortet das Podium, Bettina Augeneder, Head of Labor Relations People bei Coca-Cola Österreich meint dazu: "Moderne Technologie und digitale Hilfsmittel sind aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken und

erlauben uns ein hohes Maß an Flexibilität. Aber egal ob wir virtuell, hybrid oder physisch vor Ort sind – eine offene Führungskultur und ein kollegiales, inklusives Arbeitsumfeld sind das, was die Unternehmenskultur ausmacht."

Für Mitarbeiter*innen an Attraktivität gewinnen

Um dem Fach- und Arbeitskraftmangel vorzubeugen meint AMS Wien Landesgeschäftsführerin Petra Draxl: "Um als Arbeit gebender Betrieb für Beschäftigte attraktiv zu sein, sollten zum einen die äußeren Arbeitsbedingungen, wie die Möglichkeit zu Homeoffice oder Viertagewoche in den Fokus rücken, zum anderen aber auch Gesichtspunkte wie Sinnstiftung und Nachhaltigkeit." Pragmatisch ergänzt Schatzdorfer Geschäftsführerin Gertrude Schatzdorfer Wölfel: „Wir müssen mit den Arbeitskräften auskommen, die wir haben, mehr gibt es zurzeit nicht. Die Bedingungen am Arbeitsmarkt haben sich massiv verändert. Geld alleine ist nicht mehr der alles bestimmende Faktor.“

DER STANDARD berichtete in der Ausgabe vom 12.11. über diese Veranstaltung.

Nachhaltigkeit in Wien



Landesgruppe
Wien



WdF-Beiratsmitglied Birgit Rechberger-Krammer, Präsidentin von Henkel in Österreich, Senior Corporate Vice President Laundry & Home Care und Beauty Care Europe lud Mitglieder des WdF zur Stadtführung der etwas anderen Art.

„Nachhaltigkeit“, eine Devise unserer heutigen, modernen Zeit? Keineswegs. Bei strahlendem Herbstwetter führte Benjamin Mayer, Inhaber der Firma Vienna your Way am 11. Oktober 2022 durch Wiens Innere Stadt und bewies unter dem Motto: „Wiens Geschichte der Nachhaltigkeit“ das Gegenteil.

Nach einer Begrüßung der WdF-Mitglieder durch WdF-Vorstandsmitglied Josef Podlesnig begann die rund zwei Stunden dauernde Tour am Stadtpark. Bereits in der Vergangenheit wurde in Wien nachhaltig gedacht und gehandelt, und das in unterschiedlichsten Bereichen des Lebens.

In den vergangenen 200 Jahren gab es schon mehrfach Inflation und auch Staatsbankrott. Durch jahrelange Miss-

wirtschaft musste das Vertrauen in die Bevölkerung wiederhergestellt werden. Zu diesem Zwecke wurde die Nationalbank, zunächst im Stadtbancogebäude in der Singerstraße untergebracht, gegründet um Unabhängigkeit zu gewähren und eine nachhaltige Finanzpolitik zu ermöglichen.

Durch die Errichtung der Stadtbahn, die Regulierung des Wienflusses, die Entwicklung des Donaukanals als Areal, die Gestaltung von Plätzen mit Brunnen und Bepflanzung wurde in Wien schon früh darauf geachtet, dass die Bevölkerung genug Platz und grüne Stadtoasen zur Erholung hatte und der Verkehr sowie Parkraum allmählich unter die Erde geleitet wurde.

Das Wasser, mit dem Wien versorgt wird,

fließt ohne Pumpen, rein durch Gravität in die Stadt.

Es war ein informativer Spaziergang, bei dem Themen der Nachhaltigkeit und die Geschichte Wiens bestens eingebettet wurden.



Das WdF bedankt sich bei Beiratsmitglied und Henkel-Geschäftsführerin Birgit Rechberger-Krammer für das Möglichmachen der vier Stadtführungen, sowie bei Benjamin Mayer!

WdF-Kamingespräch



Landesgruppe
Salzburg



Stefan Embacher zu Gast beim WdF-Salzburg zum Thema Cyberkriminalität

Stefan Embacher, CEO bei Foreus, hat am 4. Oktober 2022 einer interessierten Runde aufschlussreich die Themen Kryptowährung, Blockchain und Cyberkriminalität näher gebracht, Anekdoten aus seinem beruflichen Alltag in der Strafverfolgung inklusive.

Neben den Vorzügen und der Entwicklung von Bitcoin wurden auch Themen wie Kryptografie, Ressourcenverbrauch beim Mining sowie fehlende Anonymität in Bezug auf Kryptowährungen diskutiert. Einblicke in praktische und potenzielle Anwendungen der Blockchain-Technologie wie Autobahnmaut, Smart Contracts oder NFTs wurden dabei gegeben.

Abschließend wurde eine sehr spannende

Vorausschau auf die Entwicklung des Internets gegeben. Neue Technologien und das Konzept Metaverse wurden dabei umrissen.

Unser Experte im Vorstand, Daniel Ultsch, konnte dankenswerterweise die passenden Fragen stellen, so dass auch Laien die vielen verschiedenen Fachausdrücke verstehen konnten.

Klar wurde, dass der Schutz vor Wirtschaftskriminalität eine wesentliche Führungsaufgabe darstellt.

Über das Gespräch, das einen sehr nahbaren Zugang zu diesen technisch komplexen und zukunftsweisenden Themen vermitteln konnte, freuten sich die Teil-

nehmer*innen der WdF-Landesgruppe Salzburg, denen vom Vortragenden als überraschende Zugabe sein Buch "White Crime" als Geschenk mitgebracht wurde.

Beim anschließenden Abendessen wurde die spannende Thematik noch ausgiebig diskutiert.



WdF-Landesgruppe Salzburg beim Talk über Bitcoin & Co.

YLF-Steiermark



Am 27. September 2022 wurde das neue YLF-Team Steiermark vorgestellt.

Der neue Vorstand besteht aus Vorsitzender Lisa Theresa Langmann, Process Innovation Staff Engineer bei ams-OSRAM AG, weiters aus Sarah Schmidjell, Referentin beim Staatssekretariat für Tourismus sowie aus Thomas Benedikt, Manager bei PwC Österreich. Vorgestellt hat sich das Team im Rahmen des Herbstfestes: „Wir alle drei sind höchst motiviert und engagiert und übernehmen voller Vorfreude diese Aufgabe. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den YLF- und WdF-Mitgliedern. Wir möchten uns recht

herzlich bei unseren Vorgänger*innen Martina Hölzl, Markus Sacherer und Remo Taferner bedanken. Das YLF-Ziel des Netzwerks und Weiterentwickelns werden wir in Form von geplanten Events, Vorträgen, sowie Seminaren und Fortbildungen umsetzen. Aufgrund unseres multidisziplinären Backgrounds ist uns auch die Vielseitigkeit der Themenschwerpunkte in unseren Veranstaltungen sehr wichtig. Wir freuen uns auf die neue Herausforderung und das persönliche Kennenlernen bei kommenden Events.“



Das neue YLF-Steiermark Vorstandsteam Thomas Benedikt, Lisa Theresa Langmann und Sarah Schmidjell mit WdF-Steiermark Landesvorsitzendem Christian Kehrer

Lesung Perchtoldsdorf



In der Burg Perchtoldsdorf wurde "Der werfe den ersten Stein" vorgestellt

Am 24. Oktober 2022 gastierten der Bestseller-Autor Michael Köhlmeier und der Philosoph Konrad Paul Liessmann in der Burg Perchtoldsdorf und spielten sich auf der Bühne die literarischen Bälle aus ihrem neuesten Werk „Der werfe den ersten Stein“ zu. Das WdF Niederösterreich lud seine Mitglieder zu diesem brillanten literarisch-philosophischen Dialog über menschliche Grundsatzfragen ein.

ruhiger Erzählweise die menschlichen Grundsatzfragen anhand von Geschichten den Teilnehmer*innen präsentierte, kommentierte Konrad Paul Liessmann diese auf seine eigene philosophische Weise und ergänzte mit spannenden Beispielen aus dem täglichen (Berufs-) Leben.

Die beiden Bestsellerautoren beleuchteten die Themen Wahrheit, Schuld, Unterwerfung, Betrug, Intrige und sogar den Teufelspakt und gaben

somit den Zuhörer*innen einen Einblick in „die dunkelsten Seiten unserer Existenz“.



Dominik Gschiegl, Simon Bauer, Helge Haslinger, Konrad Paul Liessmann, Michael Köhlmeier, Doris Bösmüller, Hans Kitzweger, Peter Lenz

Macht der Sprache



Buchlesung mit Kommunikationsexperte Thomas W. Albrecht

Der Abend fand in Kooperation des YLF Oberösterreich mit Meritas by Melanie Hofinger statt. Die Teilnehmer*innen diskutierten gemeinsam mit Autor Thomas W. Albrecht den Einfluss von Sprache und Gestaltungsmöglichkeiten von Kommunikation in Beruf, Alltag und Politik. Durch den Abend führte Nikolaus Juranek. Mittels kurzer Passagen aus Albrechts zahlreichen Büchern wurden verschiedene praktische Szenarien in ihrer Wirkung analysiert. Vertiefendes

Interesse bestand in den Fragen, warum wortgleicher Inhalt von unterschiedlichen Personen oft differenziert wahrgenommen wird bzw. unterschiedlich in Erinnerung bleibt; wie bestimmte Gruppen mit spezifischer Körpersprache besser abgeholt und angesprochen werden können; welche Möglichkeiten es für Führungskräfte gibt, das Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter*innen situativ zu verbessern und wie Konflikte

durch den Einsatz achtsamer Sprache bereits im Vorhinein verhindert werden können. Bei Buffet und Getränken gab es schließlich die Möglichkeit, die Inhalte der Lesung noch zu vertiefen.



YLF OÖ Landesvorsitzender Nikolaus Juranek im Gespräch mit Thomas W. Albrecht

WdF-Young Leaders Breakfast Dialog



WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE
Wir leben Leadership



Matthias Klautzer als Speaker beim neuen, generationsübergreifenden WdF-Format

Das Wirtschaftsforum der Führungskräfte und die Young Leaders konnten am Freitag, 21. Oktober 2022 Matthias Klautzer, Generalsekretär der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien, für das neue Cross-over-Format als Speaker gewinnen. Zunächst wurde der beeindruckende Lebenslauf des gebürtigen Wolfsbergers thematisiert. Matura mit 16 Jahren, Studium in Mindestzeit, wollte Matthias Klautzer ursprünglich Anwalt werden und nahm schließlich mit nur 29 Jahren eine verantwortungsvolle Position, die des Generalsekretärs der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien, also in einem der größten Unternehmen Österreichs, an.

Im Laufe des Dialoges erörterte Herr Klautzer die Strukturen der Raiffeisen Bankengruppe.

Regionalität ist von enormer Bedeutung. In jedem österreichischen Bundesland steht eine Raiffeisenlandesbank. Manche Raiffeisenlandesbanken sind außerdem

von Genossenschaften in Aktiengesellschaften umgewandelt worden. Regionalität spielt, wie bereits erwähnt, eine große Rolle, sowohl bei Kund*innen, aber auch für Arbeitnehmer*innen und für das jeweilige Sponsoring vor Ort.

Die Frage nach der Unternehmenskultur beantwortete Herr Klautzer mit „konservativ im positiven Sinne“, weil langfristige Anstellungsverhältnisse und Langlebigkeit im Vordergrund stünden. Die Brücke zu jungen Menschen, auch in Bezug auf das Young Leaders Forum, wurde mit dem Thema „Employee Branding“ geschlagen. Diversität spiele eine große Rolle. Aber nicht nur gemäß dem Alter, Nationalität, Geschlechterfrage oder körperlichen und geistigen Fähigkeiten, sondern auch im fachlichen Bereich.

Es sei wichtig, auch die Sicht von außen, von Quereinsteigern oder Menschen aus ursprünglich anderen Fachbereichen zu bekommen. Das Wichtigste ist aber, den Mehrwert für Kund*innen und Angestellte herauszuarbeiten und diesen



Young Leader Lorenz Hofer; WdF-Bundesgeschäftsführer Wolfgang Hammerer; Matthias Klautzer, Generalsekretär Raiffeisen - Holding NÖ-Wien; Young Leader Fabian Ruckelshausen

auch bestmöglich nach außen zu transportieren.

Ein reger Austausch zwischen Mitgliedern des WdF, des YLF und des Speakers mit vielen interessanten Einblicken in Praxis und Geschäftsgebarung der Raiffeisen Bankengruppe. Vielen Dank dafür!

Zu Gast bei DACHSER

Betriebsbesichtigung beim Familienunternehmen DACHSER Logistik

DACHSER wird von einer Kultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, geprägt. Durch die konsequente Umsetzung der HR-Philosophie setzt DACHSER bei den Mitarbeitenden Energien frei, die es ermöglichen, das Unternehmen auf der Grundlage beständiger Werte und der Menschen, die sie leben, von Generation zu Generation erfolgreich weiterzuentwickeln.

In der DACHSER Academy und in den weitreichenden Management-

Development-Programmen werden den Mitarbeiter*innen und Führungskräften Methoden und Tools für ihre zielgerichtete Weiterentwicklung angeboten.

DACHSER steht für hochmoderne, effiziente und IT-getriebene Logistiklösungen. Sie basieren auf der engen Verzahnung der weltweiten Transport- und Warehouse-Netzwerke, auf langfristigen Partnerschaften und der konsequenten digitalen Vernetzung weltweit.



Landesgruppe
Tirol



WdF-Tirol Landesvorsitzender Hubert Schenk und Robert Kloker, Dachser Niederlassungsleiter Tirol

Führungskräfte im Vertrieb

Das WdF-Format exklusiv für Sales-Manager*innen fand zum zweiten Mal statt

Nach der erfolgreichen Auftaktveranstaltung im Mai fand am Mittwoch, den 5. Oktober 2022 das Folgetreffen von „Führungskräfte im Vertrieb“ statt. Geleitet wurde die Veranstaltung von Michael Weilguny, Head of Sales bei Evolit Consulting GmbH.

In einem ersten Schritt stellten sich die Teilnehmer*innen einander vor. Danach folgte ein Impulsvortrag in Kombination mit einem Workshop von Vertriebsprofi Alexander Rauscher von accilium. Die kompakte Gruppe aus Vertriebsspezialist*innen hatte die perfekte Größe, um gemeinsam die dabei aufgeworfenen und eingebrachten Themen zu bearbeiten.

Die Frage, wie Vertriebler*innen im und mit dem Vertrieb das Unternehmen noch besser platzieren und einen gelebten Brand erzeugen können, wurde detailliert behandelt. Die Quintessenz, die in der Gesprächsrunde gefunden wurde, war, auch die eigenen Mitarbeiter*innen intern davon zu überzeugen, selbst auch als Markenbotschafter*innen - und so als Multiplikatoren - nach außen zu treten. Weitere Lösungsansätze waren, das



Sales-Manager*innen beim Austausch: Brigitta Schwarzer von INIRA, Michael T. Weilguny von EVOLIT, Alexander Rauscher von accilium, Lorenz Hofer, Markus Kirchmaier von Lean-Coders, Heinz L. Schinner, Konsul der Republik Guinea in Wien, Markus Lenotti, Peter Dziergas von DCA, Bernhard Zimmerman, Karl Hawlik von Atos sowie Karlheinz Preiml von Wiesner Hager Möbel

Brandbuilding und die Positionierung der Marke intensiv zu bearbeiten.

Es folgte ein reger Austausch mit Top-Gesprächen, und besonders erfreulich war, dass auch Young Leaders teilgenommen haben, die frischen Wind in die Runde brachten. Somit gab es Input sowohl von Jungunternehmer*innen als auch erfahrenen Sales Manager*innen.

Die nächste „Führungskräfte im Vertrieb“-Veranstaltung findet am Freitag, den

13. Jänner 2023 um 8 Uhr im Haus der Industrie statt.

Das Format stellt die Teilnehmer*innen in den Mittelpunkt und will Lösungsansätze für aktuelle Herausforderungen und Fragen, die sich aus dem Alltag der Vertriebler*innen ergeben, bearbeiten. Neben regem Erfahrungsaustausch und dem Teilen der Best-Practice-Erfahrungen bietet es ein Netzwerken über verschiedene Berufssparten hinweg.

Törggelen in Südtirol

Führung im Stift Neustift und Törggelen im Röckhof Villanders

Die Herbstveranstaltung der WdF-Landesgruppe Tirol führte nach vielen Jahren wieder nach Südtirol.

Mit dem Bus ging es zuerst zum Stift Neustift in Vahrn. Bei der kulturgeschichtlichen Führung durch das Augustiner Chorherrenstift erfuhren die Besucher*innen viel Wissenswertes über die abwechslungsreiche Geschichte und die Bau- und Kunstwerke des Stiftes vom Mittelalter bis in die Moderne. Bei der anschließenden Weinverkostung wurden hervorragende Weine vorgestellt.

Danach ging es mit dem Bus weiter nach Villanders. Nach der Führung durch das Weingut Röck erwartete die Gäste ein traditionelles Törggele – Menü. Törggelen ist ein südtiroler Brauch, typisch für die Mahlzeit sind Traubenmost und Wein mit Kastanien, Nüssen, Krapfen, danach Schlachtplatten mit Speck und Brot.

Für den Impulsvortrag beim Törggelen konnte Erich Falkensteiner, Aufsichtsratsvorsitzender der Falkensteiner Group FMTG gewonnen werden. Die Falkensteiner Group betreibt 30 Hotels und Tourismusbetriebe in 7 Ländern und



Die WdF-Landesgruppe Tirol vor Neustift in Vahrn beschäftigt 2.000 Mitarbeiter*innen.

Beim Törggelen gesellten sich Südtiroler Führungskräfte, Mitglieder bei SÜDSTERN, zur WdF-Tirol Runde dazu.

WdF Content Marketing auf Social Media

Mit gesteigerter Interaktion auf LinkedIn generieren wir Sichtbarkeit für das WdF und bringen Mitgliedergewinnung auch auf eine virtuelle Ebene.

Aus der Not eine Tugend machen

Wie alle Foren wächst auch das Wirtschaftsforum der Führungskräfte stetig durch Networking der Mitglieder untereinander und somit vom Beitritt neuer Gesichter. Im Laufe der letzten beiden Jahre mussten die Aktivitäten unseres Vereins zwangsweise heruntergeschraubt und gleichzeitig neu gedacht werden. Besonders bei Veranstaltungen und Events des WdF's mussten Wege gefunden werden, um diese in neuen Settings inklusive anderer Gegebenheiten trotzdem stattfinden lassen zu können. Ein beliebtes Mittel zur Kontaktreduktion war das Veranstalten von Online-Events. Ein Tool, das uns mittlerweile auch ohne behördliche Einschränkungen immer noch begleitet. Einer der wichtigsten Bestandteile unseres Vereins konnte somit nicht allzu aktiv praktiziert werden: Die Mitgliederakquise des Vereins. Das klassische Mundpropaganda fielen schlicht weg. Dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte die virtuelle Ebene zu erschließen ist seit diesem Sommer unsere Strategie, mittels Content Marketings auf Social Media. Durch stetige Interaktion auf

LinkedIn, Postings von Artikeln, Hinweise auf Events und Angebote des WdF's steigern wir die Bekanntheit der Marke und generieren dadurch Follower und Interessent*innen. Mit einer gesunden Balance zwischen richtigen Parametern wie Keywords, der Anzahl an Bildern, Abwechslung unterschiedlicher Medien, und interessantem Inhalt. Für digital affine Personen mögen diese Maßnahmen nach Standard klingen. Ist es auch. Stetige Interaktionen führen ganz klar zum Erfolg. In Zahlen bedeutet das: 1.050+ Follower sowie ein Wachstum von ~100 Personen pro Monat. Zudem erscheint das WdF fortan wöchentlich mehr als 700 mal in LinkedIn Suchanfragen.

Landesvorsitzende helfen sehr aktiv

Ein großes Dankeschön gilt an dieser Stelle allen Landesvorsitzenden und deren Team, die selbstständig im Namen des WdF interagieren und Inhalte veröffentlichen. Nicht nur ist es eine große Entlastung, sondern fördert vor allem die Qualität und Abwechslung auf der Seite: mit Beiträgen aus allen Landesorganisationen.

Das Ziel ist die Mitgliedschaft

Langfristig möchten wir Interessenten dazu bewegen, WdF-Mitglieder zu werden. Diese Konvertierung ist eine Herausforderung, die wir bereits jetzt planen und beginnen umzusetzen. Hier ist es essenziell den Konnex zwischen Social Media, Website und offline Events herzustellen, denn am Ende des Tages sind es die gemeinsamen Netzwerke und Events, die für eine Mitgliedschaft sprechen.

Beteiligen Sie sich!

Deshalb eine Bitte an die werte Leserschaft, uns in Form von Interaktion zu unterstützen, unserer LinkedIn Seite zu folgen und ab und an Feedback abzugeben. Den Link bzw. QR-Code zur Seite finden Sie der Einfachheit halber im darunter stehenden Bild.

WdF-LinkedIn

Performance unserer Social Media Präsenz

- ◆ 1.050+ Follower
- ◆ ~100 Personen pro Monat Zuwachs
- ◆ WdF mehr als 700x/wöchentlich in Suchanfragen



**WIR LEBEN
LEADERSHIP**



WdF - Wirtschaftsforum der Führungskräfte

Wir vernetzen Führungskräfte! Dies ist die offizielle LinkedIn Seite des Wirtschaftsforum der Führungskräfte.

Non-profit Organizations · Wien, Wien · 1,061 followers

Stimmen zum Mentoring



*Die Mentor*innen und Mentees geben Einblick in ihre bisherigen Erfahrungen.*



FLORIAN TRAUSSNIG | MENTEE

„Das Mentoringprogramm des WdF ermöglicht mir eine Feedbackschleife im Rahmen meiner Führungsfunktion, die mir so nicht zur Verfügung gestanden wäre. Ich profitiere in meinem beruflichen Alltag von den konstruktiven Gesprächen und habe mit Gerhard auch einen sehr sympathischen und kompetenten Gesprächspartner kennengelernt. Ich bin jedenfalls wieder gerne dabei!“

GERHARD ZEINER | MENTOR



„Der vertrauensvolle, situative Austausch in den Sessions mit Florian ist für mich als Mentor wieder eine erfrischende Quelle wertvoller Reflexionen und Impulse in Führungsfragen. Ich kenne keine vergleichbare Weiterentwicklungsmöglichkeit für Führungskräfte. Das WdF-Mentoring zeigt, wie ein essenzieller Austausch zwischen den Führungsgenerationen in der Wirtschaft erfolgen kann.“



HANS-JÜRGEN GRIESBACHER | MENTEE

„Durch das Mentoring Programm bekomme ich die Möglichkeit mich mit Hubert zu aktuellen Herausforderungen, die in meinem Startup immer wieder auftauchen, auszutauschen. Hierbei schätze ich besonders die neuen Sichtweisen sowie Gedankenanstöße mit verschiedenen Lösungsansätzen. Für den spannenden Austausch und Spaß, den wir bei unseren Meetings haben, möchte ich mich sehr gerne bei Hubert bedanken. Ich freue mich schon auf unser nächstes Meeting.“

HUBERT SCHENK | MENTOR



„Den regelmäßigen Austausch erlebe ich auch in meiner Rolle als Mentor jedes Mal inspirierend und bereichernd für meine eigene Führungsarbeit. Die eine oder andere neue Erkenntnis konnte ich auch in meine Führungstätigkeit bereits erfolgreich einfließen lassen! Auch eine über Jahrzehnte hinweg erfolgreiche Führung ist regelmäßig einem kritischen Review zu unterziehen und dabei kann das Mentoring wie ein Sparring für die/den Mentor*in wirken.“



ARNO MORVAY | MENTEE

„Herr Dr. Schütz ist ein sehr erfahrener und empathischer Mentor. Jemand der nicht nur das Offensichtliche bespricht, sondern den wahren Grund, welcher erst durch gezielte Fragen ersichtlich wird, hinterfragt und genau dort ansetzt, um gemeinsam mit mir effiziente Lösungen zu eruieren. Diese Methode ist für mich als Führungskraft sehr effektiv, welche ich auch bei meinem Team umsetze.“

PETER SCHÜTZ | MENTOR



„Das aktive Interesse an seiner Weiterentwicklung und meine langjährige Erfahrung als Manager und Wirtschafts-trainer ergeben eine gute Grundlage für humorvolle, lehrreiche und tiefgehende Gespräche mit Herrn Morvay. Das Nutzen der vollen Breite von "Big Picture" Management-Themen zu relevanten Führungsdetails und Verhaltensmustern scheint gut genutzt zu werden und bietet eine gute Basis für weiteres Mentoring.“



MENTORING 2023

WdF-Mentorenprogramm - österreichweit und branchenübergreifend

▶ Exklusiv für WdF-Mitglieder

Für ambitionierte Nachwuchsführungskräfte gibt es die exklusive Möglichkeit, von Österreichs Top-Führungskräften, renommierten Mentoren und Mentorinnen des Wirtschaftsforum der Führungskräfte, zu lernen. Seit dem Start 2012 konnten über 250 Tandems von diesem außergewöhnlichen, branchenübergreifenden Programm profitieren.

Das WdF-Mentoringprogramm fördert Ihre Karriere!

Die Anmeldung
ist ab jetzt für alle
Bundesländer
möglich bis:
31. Jänner 2023

Mentor*innen: Wenn Sie bereit sind, Ihre Erfahrungen als erfolgreiche Führungskraft an engagierte Mentees weiterzugeben, melden Sie sich bitte an. Für weitere Informationen und Details kontaktieren Sie uns unter mentoring@wdf.at

Mentees: Wenn Sie bei der Bewerbung nicht älter als 37 Jahre sind, eine Führungsaufgabe inne haben oder anstreben und gerne von einer erfahrenen Führungskraft lernen wollen, werden Sie Mitglied bei den Young Leaders des WdF und senden Sie Ihren Lebenslauf mit Foto, sowie ein Motivationsschreiben mit Wünschen zur Position und/oder Branche der Mentorin/des Mentors unter mentoring@wdf.at

Rahmenprogramm:

- ▶ Auftaktveranstaltung
- ▶ Mentor*innen stellen Ihr Unternehmen exklusiv vor
- ▶ Sommerliches Get-together
- ▶ Individueller Erfahrungsaustausch
- ▶ Abschlussveranstaltung

Seminare:

- ▶ Die Rolle der Mentorin, des Mentors
- ▶ Image und Vorbild Führungskraft
- ▶ Netzwerkaufbau und -pflege
- ▶ Rhetorik und Charisma

Das Programm ist in der Mitgliedschaft inkludiert.

Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF):

Österreichs größtes unabhängiges Manager*innen-Netzwerk (rd. 3.000 Mitglieder) wurde 1979 gegründet und steht für die Förderung einer Führungskultur, die sich der strategischen Unternehmensziele ebenso bewusst ist wie der sozialen Verantwortung von Entscheidungen. In einzelnen Unternehmen – vom Familienbetrieb bis zum Weltkonzern – setzen unsere Mitglieder dafür täglich ihre Kompetenz ein. Das WdF bietet branchenübergreifenden Austausch und ein tragfähiges Netzwerk zur fachlichen Unterstützung von Führungskräften und Nachwuchsführungskräften.

Vorbehaltlich inhaltlicher Änderungen

Industriestandort Österreich in Krisenzeiten sichern

Christoph Neumayer, Generalsekretär der Industriellenvereinigung im Experten-Interview

Als Generalsekretär der Industriellenvereinigung sind Sie in der derzeitigen Krise besonders gefordert. Wie sieht die Prioritätenliste aus?

Wir sind in einer absoluten Ausnahme-situation, angesichts multipler Krisen, die auf den Produktionsstandort durchschlagen. Oberste Priorität hat dabei die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmen und damit der Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand. Das heißt gegenwärtig vor allem darauf zu achten, dass die hohen Energiekosten nicht nachhaltig zu einem massiven Nachteil im Wettbewerb mit anderen Weltregionen werden. Und wir müssen rasch handeln, damit uns in Österreich nicht die Arbeitskräfte ausgehen. Dazu kommt noch eine Reihe anderer Themenbereiche wie die digitale und klimaneutrale Transformation so

zu bewerkstelligen, dass ein Mehr an Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht wird.

„540.000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen in Österreich in den kommenden zwölf Jahren.“

CHRISTOPH NEUMAYER

Welche Strategien bzw. Gegenmaßnahmen verfolgen Sie, um die Interessen der Industrie zu wahren?

Es gilt vor allem an die richtigen Ebenen zu adressieren: Europäische Themen müssen auch europäisch gelöst werden, nationale Themen auf nationaler Ebene. Im Fall der Energiekostenreduktion bedarf es europäischer Antworten, wie einer Entkopplung von Strom- & Gaspreis, nationale Alleingänge nützen in

dem stark vernetzten europäischen Energiemarkt nichts. Auf nationaler Ebene adressieren wir die Maßnahmen, die national gelöst werden können – das ist im Fall der Energiepreise die Strompreiskompensation für ETS – Unternehmen oder der Energiekostenzuschuss.

Welche Herausforderungen stellen sich speziell in der Industrie in Bezug auf den Fachkräftemangel?

540.000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen in Österreich in den kommenden zwölf Jahren, das ist die Bevölkerung des Bundeslandes Salzburg. Der produzierende Sektor ist wie der Tourismus besonders betroffen. Wir reden längst nicht mehr nur von hochqualifizierten Ingenieuren und Programmierer*innen – Arbeitskräfte werden in jedem Bereich händeringend gesucht. Gleichzeitig gehen zahlreiche Menschen die Extrameile, um Lebensqualität und Wohlstand im Land zu sichern und die Zukunft aktiv zu gestalten. Diese Einsatzbereitschaft müssen wir belohnen und fördern: wir werden uns aus diesen Krisen nur mit mehr Leistung herausarbeiten können. Dafür müssen wir an allen Schrauben drehen, wir schlagen daher beispielsweise einen einmaligen Freibetrag bei einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit vor, eine Steuerfreistellung von 20 Überstunden und einen Leistungsbonus im Alter. Darüber hinaus müssen wir uns auch im EU-Ausland um die besten Köpfe bemühen.

Der Energieengpass ist für die Industrie besonders bitter. Welche Schritte werden hier gesetzt?

Eine Herausforderung wird sicherlich die Stabilität der Stromnetze und ein möglicher Energielenkungsfall sein. Simulationen dazu haben in den meisten Bundesländern bereits stattgefunden.



ZUR PERSON

Nach beruflichen Stationen u.a. beim ORF als Redakteur und Chef vom Dienst sowie als Bundesgeschäftsführer der Jungen Industrie, leitete Christoph Neumayer zehn Jahre lang den IV-Bereich Marketing & Kommunikation im Haus der Industrie. Seit April 2011 ist Christoph Neumayer Generalsekretär der Industriellenvereinigung (IV).

ZUM UNTERNEHMEN

Die IV ist die freiwillige und unabhängige Interessenvertretung der österreichischen Industrie und der mit ihr verbundenen Sektoren. Als Partner der Politik arbeitet sie an der positiven Weiterentwicklung Österreichs. Die IV vertritt die Anliegen ihrer mehr als 5.000 Mitglieder aus produzierendem Bereich, Kreditwirtschaft, Infrastruktur und industrienaher Dienstleistung in den Bundesländern, auf Bundesebene und in Europa.

Mitarbeiterbindung durch Kaffeekultur im Unternehmen

*Kaffee hat Tradition, ist Handwerkskunst, das beliebteste Getränk der Österreicher*innen und ist darüber hinaus voller Leidenschaft.*

Warum spielt Ihrer Meinung nach Kaffee eine so große Rolle im Leben der Österreicher*innen?

Wer kennt den Kaffee nicht zur Erholung und Entspannung nach einem herausfordernden Termin, oder als Problemlöser, als Quelle der Kreativität oder als Begleiter eines gelungenen Gesprächs? Kaffee hat in Österreich eine sehr lange Tradition. Als die Türken 1683 aus Wien abziehen mussten, hinterließen sie uns einige Säcke Kaffee, die als Grundstein der heutigen Kaffee- und Kaffeehauskultur in Österreich gelten. Für illycaffè wesentlich war das Jahr 1892 als unser Gründer Francesco Illy in Temesvár geboren wurde. Nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften führte ihn sein Weg als damals Staatenloser nach Wien, wo er das erste Mal mit Kaffee und der damaligen Kaffeehauskultur in Berührung kam. Er lebte und arbeitete einige Jahre in Wien und zog 1918 nach Triest weiter. 1933 folgte dann die Gründung des Unternehmens illycaffè. Daher steckt auch in jeder Tasse illycaffè ein Tropfen österreichische Kaffeekultur.

Was macht wirklich guten Kaffee aus?

Kaffee ist echte Handwerkskunst und ein multisensorisches Erlebnis bestehend aus Riechen, Sehen und Schmecken - er belebt in der Tat alle Sinne. Die Basis wird schon bei der Ernte der besten Kaffeekirschen gelegt. Danach folgt die Aufbereitung des grünen Kaffees, die Röstung und am Ende die Zubereitung für den Genuss in der Tasse. Die „magische“ Formel besteht aus dem richtigen Verhältnis zwischen Extraktionsdauer und Kaffeemenge sowie dem Mahlgrad für den perfekten Espresso. Es ist wohl auch diese Komplexität, die fasziniert.

Welche Strategien nutzen Sie, auch illy-Mitarbeiter*innen in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels glücklich und zufrieden zu machen?

Post Corona sind wir alle in der „neuen“ Welt des Arbeitens angekommen. Daher stellen wir auch fest, dass es gute Gründe geben muss, warum Mitarbeiter*innen gerne wieder ins Büro kommen. Ein qualitativ hochwertiger Kaffee spielt dabei eine wichtige Rolle. Kaffee unterstützt die unternehmensinterne Kommunikation und stellt sicher, dass Mitarbeitende, die ohnedies nur noch 2-3 Tage in der Woche im Office sind, die Zeit dort auch gerne verbringen. Ist dies nicht der Fall, dann suchen sie eine bessere Alternative außerhalb des Büros und es fehlt die Zeit im Unternehmen. Dies führt unmittelbar zu Produktivitätsverlusten und entgangenen

internen Kommunikationschancen.

Würden Sie sagen, illy nimmt an der Twin-Transformation teil?

Nachhaltigkeit für illycaffè bezieht sich auf die Umwelt, die Gesellschaft aber auch das wirtschaftliche Handeln für unsere Stake- und Shareholder. Alles mit dem Ziel bis 2023, dem 100 jährigen Firmenjubiläum, CO2 neutral zu sein. Alle Initiativen sind begleitet von einer klaren digitalen Vision.

Welche Ziele für 2023 sind gesetzt?

Wir wollen den nachhaltigen Wachstumspfad fortsetzen und mit visionären Kaffeelösungen fürs Büro ein Puzzlestück für Unternehmen in der Umsetzung ihrer „New Work“ Unternehmenskultur werden.



ZUR PERSON

Otmar Frauenholz ist General Manager der illycaffè S.p.A. Niederlassungen Deutschland & Österreich und Teil des Global Leadership Teams der illycaffè S.p.A. in Triest.

ZUM UNTERNEHMEN

illycaffè ist ein italienisches Familienunternehmen, das 1933 in Triest gegründet wurde und weltweit in 140 Ländern vertreten ist. Es stellt den einzigartigen illy 100% Arabica-Blend her, setzt sich ständig für Innovationen ein und erfüllt höchste Umwelt- und Sozialstandards.

Führen ist kein Kindergeburtstag

Menschen zu führen, war und ist immer eine besondere Herausforderung. Gerade seit der Pandemie haben sich die Anforderungen an Führungskräfte nochmal deutlich erhöht.

Unsicherheit und Ängste haben uns eingeschränkt, trotzdem sind durch die Krise viele Dinge neu entstanden und auch positiv beeinflusst und vorangetrieben worden. Ich denke nur an die Zoom-Meetings, oder Homeoffice. Früher schwer vorstellbar, spart das heute tausende Flug- und Autokilometer. Und es gäbe noch einige Beispiele, die belegen, dass jede Krise auch Chancen bringt. Alle redeten von den Mehrbelastungen der Handelsangestellten, den Pfleger*innen, Ärzt*innen, aber Führungskräfte blieben unerwähnt.

Die spürbare Zerrissenheit in unserer Gesellschaft war auch in den Firmen allgegenwärtig. Führen passiert nicht einfach nebenbei, es braucht viel Gespür und Verantwortung für Menschen und Situationen und klare Regeln. Es war eine große Anstrengung, die Teams zusammenzuhalten und das

Gemeinsame über das Trennende zu stellen. Nur gemeinsam können Probleme bewältigt und nachhaltig Erfolge erzielt werden. Die Forderungen nach (noch) mehr Freizeit und individuellen Arbeitsmöglichkeiten sind massiv gestiegen und stellen Unternehmen und deren Führungskräfte vor große, schier unüberwindbare Hürden. Es gibt viel zu tun. Wir sind in der glücklichen Lage genug Arbeit zu haben, aber es fehlt uns an Fachkräften und immer mehr Menschen, die gerne und mit Freude arbeiten. Wie ist es dazu gekommen, dass wir die Begriffe „Leistung“ und „Arbeit“ negativ bewerten? Warum wird Mehrleistung nicht extra belohnt und wertgeschätzt? Was haben wir übersehen, dass sinnstiftend Dinge umzusetzen nicht als Bereicherung im Leben empfunden wird? Jede*r schreit nach „Work-Life-Balance“ und erwartet sich, dass seine Probleme gelöst werden.

„Wenn wir weniger arbeiten wollen, müssen wir uns der Konsequenzen bewusst sein.“

GERTRUDE SCHATZDORFER-WÖLFEL

Wenn wir weniger arbeiten wollen, dann müssen wir uns auch der Konsequenzen bewusst sein. Weniger arbeiten bedeutet auch weniger Steueraufkommen für den Staat. Weniger Steuern für den Staat bedeutet auch, dass es weniger Sozial- und Förderleistungen für die Bürger*innen und Unternehmen geben wird. Die Geschichte hat uns gelehrt in Krisenzeiten mehr zu tun und nicht weniger. Nicht nur zu fordern, sondern (s)einen Betrag zu leisten, zur Bewältigung der Probleme. Wir sollten uns täglich die Frage stellen: „Was habe ich heute schon dazu beigetragen, dass die Welt ein bisschen besser, klimaneutraler, freundlicher, friedlicher wird?“ Jeder erwartet sich zielgerichtete Maßnahmen, die längst notwendige Änderungen bringen, aber ihn selbst nicht betreffen.

Gerade als Führungskraft habe ich die Chance und Möglichkeit Optimismus und Zuversicht zu verbreiten, aber auch die Aufgabe, diese große Verantwortung wahrzunehmen. Insbesondere unsere Jungen, die Lehrlinge und Berufseinsteiger*innen haben ein Recht darauf, dass sie Vorbilder erleben, die ihnen Sicherheit geben und sie auf einen lebenswerten Weg in ihre Zukunft begleiten. Gemeinsam Lösungen zu finden, Verbesserungen zu schaffen und Neues voranzutreiben ist nicht nur ein Gebot der Stunde, sondern kann auch richtig Spaß machen!



ZUR PERSON

Gertrude Schatzdorfer-Wölfel ist ausgebildete Kindergartenpädagogin und übte diesen Beruf zwölf Jahre lang aus. Danach übernahm sie als Geschäftsführende Gesellschafterin die Gerätebaufirma ihres Vaters. Sie ist vielfach ausgezeichnet, u.a. Managerin des Jahres und mehrfache Gewinnerin des Pegasus.

ZUM UNTERNEHMEN

Schatzdorfer Gerätebau ist ein mehrfach ausgezeichnete Maschinenbaubetrieb, der seit 1958 als Familienunternehmen geführt ist und rund 100 Mitarbeiter*innen aus 6 Nationen beschäftigt.

Neustart nach 60

Gastinterview von grow+co sustainable business partners Geschäftsführer Gerald Steger

Sie waren in unterschiedlichen spannenden Funktionen tätig und haben in einem Alter, wo viele an Pension denken, neu begonnen – ein Trend?

Meine Generation (Babyboomer) ist – abgesehen von einer Phase während der Pest - die erste in der Geschichte der Menschheit, die erlebt, dass es mehr ältere als jüngere Menschen gibt. Wir sehen Arbeitskräftemangel trotz Stagnation. Beim Kampf um Mitarbeiter*innen wird daher den 60er Jahrgängen mehr Beachtung zukommen. Ich kann jedenfalls bestätigen, dass es sehr viel Freude macht, die erworbene Erfahrung weiterhin einzubringen. Ich kam in sehr jungen Jahren in große Führungsfunktionen. Meine Mitarbeiter*innen

waren oft im Alter meines Vaters. In 35 Jahren im C-Level größerer Unternehmen, in unterschiedlichen Branchen, durfte ich sowohl Restrukturierungen, als auch Aufbau- und Expansions-Phasen mitgestalten.

Wir leben in einer Zeit des Umbruchs – wie können sich Unternehmen dafür rüsten?

Generell beschäftigen wir uns persönlich, aber auch in Unternehmen und Regierungsorganisationen mit Vergangenheit, Tagesschlagzeilen, fortgeschriebenen linearen Forecasts und Visionen, aber zu wenig strukturiert mit der Zukunft. Auch ein Teil unserer jetzigen Krisensituation und des wach-



senden Restrukturierungsbedarfes hat damit zu tun. Professioneller Umgang mit der Zukunft – die wir alle nicht kennen - heißt daher „strategisches Foresight statt linearem Forecast.“ Ich betone das deshalb, weil ich keine nachhaltige Restrukturierung kenne, die nur über Kostensenkung funktioniert hat. „Duale Restrukturierung“ umfasst neben Kostenfokus besonders die Neuaufstellung für die Zukunft.

Hedonismus?

Es wird in diesem Jahr zur Abschaffung der kalten Progression und zur Steuersenkung in den ersten Bereichen kommen – eine Forderung, die das WdF seit Jahren stellte und nunmehr von Erfolg gekrönt ist. Wenn Sie den Steuerrechner betrachten, wird es im ersten Jahr noch nicht so gravierende Auswirkungen geben, aber jedenfalls ist in den Folgejahren mit einer Verstärkung des Effektes zu rechnen. Nicht so sehr der Lust zu frönen, ist für Manager*innen die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie durch das Hinweisgeber*innenschutzgesetz. Es bleibt noch abzuwarten, inwieweit die Endfassung vom Nationalrat beschlossen wird. Jedenfalls könnten die Umsetzung dieser Richtlinie aufwendig werden. Wenn man davon ausgeht, dass der Gesetzgeber vorsieht,

dass Hinweise für Unregelmäßigkeiten, etc. nicht nur möglich sind und wenn man solche angezeigten Fehlverhalten für wahr halten durfte, ohne Konsequenzen für die oder den Hinweisgeber*in zu bleiben haben, reicht es nicht aus, nur einen Briefkasten einzurichten. Diese*r hat leider auch Anspruch darauf, dass er oder sie erfährt, ob und wie den Hinweisen gegenüber Abhilfe erfolgen wird bzw. damit umgegangen worden ist. Dies bedeutet aber, dass eben nicht bloß ein Briefkasten ausreichen dürfte, sondern ein aufwendiges EDV-System zur Wahrung der Anonymität und Rückmeldung erforderlich ist. Es erhebt sich sohin die Frage, ob nicht der Gesetzgeber möglicherweise zu hedonistisch der Lust gefrönt hat und eine aufwendige bürokratische Lösung verursacht.



ZUR PERSON

Hannes Füreder ist Partner in der Rechtsanwaltskanzlei Siemer - Siegl - Füreder & Partner. Seine Fachgebiete umfassen: Ehe- und Familienrecht; Entertainment/ Sports- und Sponsoring-Law; Gesellschaftsrecht/M&A; Kartell- und Wettbewerbsrecht; Luftfahrtrecht; Vertriebs- und Lizenzverträge; Privatstiftung/ Stiftungsrecht; Arbeitsrecht; Private Clients; Unternehmensrecht; Handelsvertreterrecht; Gewerbe- recht; allgemeines Vertragsrecht.

Leaders Are Readers

MORAWA-Geschäftsführer Klaus Magele empfiehlt das zum Thema passende Buch.



Mit dem richtigen Spirit Mitarbeiter*innen motivieren

Gerhard Drexel, Aufsichtsratspräsident von Spar Österreich, erzählt, wie das Unternehmen nach jahrelanger Aufholjagd Nummer 1 des österreichischen Lebensmittelhandels wurde. Er entwirft ein modernes Gegenmodell zum geistbefreiten, technokratisch-sterilen Führungsstil und zeigt, wie sich mit dem richtigen Spirit Mitarbeiter für den Weg zur Marktführerschaft motivieren lassen. Unternehmen sind in Drexels Modell wieder für Menschen da, statt umgekehrt, und genau das macht sie erfolgreich.

Foto: © Jürgen Hammerschmid



Autor: Gerhard Drexel,
Titel: Auf den Spirit kommt es an
ISBN: 978-3-99001-597-1
Verlag: edition a



Das neue WdF-Team



Wolfgang Hammerer hat nach erfolgreichen 10 Jahren als WdF-Bundesgeschäftsführer die Organisation der Bundesgeschäftsstelle neu aufgestellt.



"Wolfgang Hammerer leitet die operativen Geschäfte des WdF als Geschäftsführer seit 2012. Ich danke ihm für seine höchst professionelle Arbeit im Sinne des WdF. Dank seiner Management-Qualitäten ist unsere Bundesgeschäftsstelle optimal aufgestellt. Dem neu organisierten Team wünsche ich viel Erfolg für die zahlreichen Aufgaben in den nächsten Monaten und Jahren."



"Für das lebendige Netzwerk des WdF stellte die Covid-Krise einen Einschnitt dar. Wir konnten die Zeit nutzen, unser Leistungsspektrum zu verbreitern. Auch die Landesgeschäftsstellen haben in dieser Zeit Herausragendes geleistet. Ich bedanke mich zudem bei allen WdF-Mitgliedern für die Treue über diese Jahre. Mit neuem Schwung widmen wir uns nun kommenden Aufgaben."

ANDREAS ZAKOSTELSKY
WDF-BUNDESVORSITZENDER

WOLFGANG HAMMERER
WDF-BUNDESGESCHÄFTSFÜHRER



MARIA-THERES BERGER
VERANSTALTUNGSMANAGEMENT
PRESSE & KOMMUNIKATION

"Erfolg durch Mentoring, Wissensaustausch und Kontaktpflege mache ich mit großer Freude für Sie im WdF möglich."



SIMONE FRASZ
MITGLIEDERBETREUUNG &
ORGANISATION

"Mein Beitrag ist die Administration des österreichweiten, sehr lebendigen WdF-Netzwerks inkl. seiner vielfältigen Studien."



MONIKA MEDEK
CHEFREDAKTEURIN LEADERSHIP

„Das LEADERSHIP ist ein in Österreich mittlerweile sehr bekanntes Magazin das über Führungsfragen am Puls der Zeit für Sie berichtet.“



NICOLAS ERNST
SOCIAL MEDIA

"Mit Social Media Content und Interaktionen zu mehr WdF-Interessent*innen. Zudem stehe ich bei Support-Fragen unserer Website gerne zu Verfügung."

Ein Auszug aus dem
WdF-Leistungsspektrum

- Das Herz des WdF bilden die landesweiten **Netzwerkveranstaltungen** in ansprechendem Rahmen. Fachvorträge, Podiumsdiskussionen oder Betriebsbesichtigungen bieten Wissensvorsprung.
- Das 2012 gegründete **Mentoring**-Programm ermöglicht generationsübergreifenden Austausch mit **Young Leaders**.
- Neben der WdF-Einkommensstudie erhebt das WdF für Manager*innen relevante **Studien** und **Blitzumfragen** u.a. zu den Themen Nachhaltigkeit, Gesundheit oder Reiseverhalten.
- Das 10x jährlich erscheinende **LEADERSHIP Magazin** bietet ein Medium für Führungsfragen.
- Mittels wöchentlichem **Newsletter** informieren wir unsere Mitglieder über das Veranstaltungsangebot.
- 2021 wurde mit dem kompletten **Relaunch** frischer Wind in die Marke WdF gebracht.



Das Team der WdF-Bundesorganisation wünscht Ihnen Frohe Weihnachten und ein erfolgreiches neues Jahr!

NEUE MITGLIEDER

Landesgruppe Burgenland

Andreas Schlögl
BDO Burgenland Steuerberatung

Yasar Vural
Rainer Reinigung

Landesgruppe Kärnten

Ferdinand Bucher
Wiener Städtische Versicherung

Landesgruppe Steiermark

Menna Allam
Mean Medical Solution

Lisa-Maria Kampf
Rabel & Partner

Landesgruppe Tirol

Daniel Rösch
Uniqa Insurance Group

Michael Zentner
Uniqa Insurance Group

Kathrin Gruber-Oberdanner
Gruber Martin Transport und Erdbau

Landesgruppe Wien

Roman Benedetto
EFS Consulting

Schinner Constanze
Schinner Vermögenstreuhand

Chien-Hao Hsu
Zeevan

Viola Ghavidel
BÖP

JUBILARE

5 Jahre

Heinz W. Ebner
Hannes Greimer
Marcela Semper
Markus Isele
Günther Bauer
Alexandra Jandl
Tanja Telesklav
Peter Fiedler
Christian Buchsteiner
Nadja Elmer
Mario Auer
Michael Stroitz
Richard Markt
Barbara Scherz
Martina Riedl-Tragenreif
Alexander Schachenmann

10 Jahre

Walter Becvar
Martin Gruber
Toni Harrer
Engelbert König
Christian Holzknecht
Erwin Obrieten
Christian Klausner
Karin Pfeifenberger
Gernot Winter
Markus Gremmel

15 Jahre

Renate J. Danler
Johann Jauk
Alfred Schneckenreither
Volker Lenzeder
Andreas Schröckenstein
Stefan Deschka
Marius Semler

VERANSTALTUNGEN

NIEDERÖSTERREICH

Donnerstag, 1. Dezember 2022 07:30 Uhr
Online-Meditation für Führungskräfte

WIEN

Donnerstag, 1. Dezember 2022 18:00 Uhr
YLF Christmas Club Young Leaders
LVDWIG BAR, Papagenogasse 6, 1060 Wien

Montag, 12. Dezember 2022 17:00 Uhr
Jahresausklang WdF & Young Leaders
Stöckl im Park, Prinz-Eugen Straße 25, 1030 Wien

KÄRNTEN

Dienstag, 13. Dezember 2022 19:00 Uhr
Weihnachtspunsch in der Klagenfurter Innenstadt
Genauer Treffpunkt wird noch bekannt gegeben

SALZBURG

Donnerstag, 15. Dezember 2022 18:00 Uhr
Punschzeit am Christkindlmarkt
Christkindlmarkt am Residenzplatz, Stand Lions Club

WIEN

Freitag, 13. Jänner 2023 8:00 Uhr
Führungskräfte im Vertrieb
Haus der Industrie, Schwarzenbergplatz 4, 1030 Wien

VORARLBERG

Freitag, 20. Jänner 2023 18:00 Uhr
Neujahrsempfang
Raiffeisenforum, Rathausplatz 8, 6850 Dornbirn

SALZBURG

Donnerstag, 26. Jänner 2023 18:30 Uhr
Neujahrsempfang Blicke hoch hinaus
MdM und M32

Änderungen vorbehalten, Details entnehmen Sie bitte den jeweiligen Einladungen.



WdF-Einkommensstudie

Branchen, Regionen, Gehälter

Diese Studie ist vergünstigt für WdF-Mitglieder um € 390,- statt € 550,- (+10% MWSt.) erhältlich.

Bestellung unter office@wdf.at

COMMERCIAL PRINTING
VERPACKUNGEN + ETIKETTEN

DRUCKEREI
BÖSMÜLLER
PRINT MANAGEMENT

Wir achten auf Details.

ATEMBERAUBENDE ERGEBNISSE – MIT UNS AN IHRER SEITE.

BÖSMÜLLER FOR CLIMATE
CO₂-NEUTRAL

[BOESMUELLER.AT](https://www.boesmueller.at)

IMPRESSUM Herausgeber: Wirtschaftsforum der Führungskräfte, Lothringerstraße 12, 1030 Wien, Tel. 01/7126510, Fax: 01/71135-2912, office@wdf.at, www.wdf.at; Medieninhaber und Verlagsmanagement: Wirtschaftsforum der Führungskräfte, Lothringerstraße 12, 1030 Wien, Tel. 01/7126510, Fax: 01/71135-2912, office@wdf.at, www.wdf.at; Anzeigenleitung WdF: office@wdf.at; Redaktionsadresse: Lothringerstraße 12, 1030 Wien; Chefredaktion, Grafik & Layout: Monika Medek; Lektorat: Maria-Theres Berger; Auflage: 3.000 Exemplare; Litho & Druck: Bösmüller Print Management GesmbH & Co. KG, Josef-Sandhofer-Straße 3, 2000 Stockerau; Coverfoto: STRABAG Real Estate. Im Magazin wird auf (akademische) Titel verzichtet.



WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Wir leben Leadership



Anzeigentarife 2023

Das ist LEADERSHIP

Das Mitgliedermagazin des WdF erscheint 10x/Jahr und geht direkt an 3.000 Top-Führungskräfte und Entscheidungsträger in Österreich. Das LEADERSHIP beinhaltet zu gleichen Teilen aktuelle wie hochkompetente Wirtschaftsberichterstattung und einen Überblick über die vielfältigen Aktivitäten der WdF-Mitglieder in ganz Österreich.

Herausgeber/Medieninhaber

Wirtschaftsforum der Führungskräfte
Lothringerstraße 12, 1030 Wien
Tel.: +43 1 712 65 10
Fax: +43 1 711 35 29 12
E-Mail: office@wdf.at
Web: www.wdf.at

Redaktionsteam

Chefredaktion & Grafik:
Monika Medek (m.medek@wdf.at)
Lektorat:
Maria-Theres Berger (m.berger@wdf.at)

Auflage

3.000 Exemplare

Anzeigenleitung

Wirtschaftsforum der Führungskräfte
Lothringerstraße 12, 1030 Wien
Tel.: +43 1 712 65 10
Fax: +43 1 711 35 29 12
E-Mail: leadership@wdf.at
Web: www.wdf.at

Zielgruppe

Oberes und mittleres Management aus Industrie, Banken, Versicherungen, Handel und sonstigen Dienstleistungsbereichen. Experten, wie Personalchefs, Marketing- und Verkaufsleiter, Wirtschaftstreuhänder oder Rechtsanwälte.

Erscheinungsort

Wien. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz des Vereins.

Druckunterlagen

Printable PDF: 300 dpi, CMYK, mit Beschnittzeichen und 3mm Überfüller bei abfallend. Bilder: 300dpi (Endformat), CMYK, *.tif, *.eps, *.jpg.

Anlieferung Beilagen

14 Werktage vor Erscheinungstermin an Druckerei.

Zahlungsbedingungen

Zahlbar sofort nach Rechnungserhalt ohne Abzüge. Alle Preise verstehen sich in Euro, zzgl. 5% Werbeabgabe und 20% MwSt.

Druck

Bösmüller Print Management GesmbH & Co. KG
Josef-Sandhofer-Straße 3, 2000 Stockerau

Formate und Preise

Seitenformate (BxH) 210 x 280mm abfallend + 3mm ÜF
Doppelseite (BxH) 420 x 280mm abfallend + 3mm ÜF

Satzspiegel

1/1	184 x 240 mm	€ 1.495,-
1/2 quer	184 x 120 mm	€ 995,-
1/3 quer	184 x 80 mm	€ 875,-

U4 und Mittelaufschlag

20% Aufschlag

Beilagen

bis 20g	€ 1.200,-
bis 40g	€ 1.400,-

Flappe auf Umschlag hinten perforiert € 2.680,-
zum Herausnehmen, 4C

4 Seiten Mittelhefter, mitgeheftet, 4C € 2.955,-
8 Seiten Mittelhefter, mitgeheftet, 4C € 5.085,-

Werbeumschlag - verkürzte Vorderseite € 2.680,-
auf 10,5cm, mitgeheftet, 4C

Werbeumschlag - verkürzte Vorder- und € 1.865,-
Rückseite auf 10,5cm, mitgeheftet, 4C

Tip-On-Card € 1.800,-

A6 - 1/2 Seite Inserat, im Magazin an
bestimmter Stelle mit ablösbarem Kleber

Alle Preise verstehen sich als Nettopreise.



**WIRTSCHAFTSFORUM
DER FÜHRUNGSKRÄFTE**

Wir leben Leadership

ANZEIGENFORMATE

