

Der Chef muss mit gutem Beispiel vorangehen

Die besten Leute bekommt man nicht über einen autoritären Führungsstil. Flexibilität und die richtige Work-Life-Balance werden immer wichtiger. Die Führungsebene hat dabei eine wichtige Vorbildfunktion.

Von Josef König

REGENSBURG. Beruf, Familie und eigenes Privatleben im Ausgleich zu halten, gilt für Arbeitnehmer als bester Schutz gegen Burn-out. Nach den Mitarbeitern rückt der mittelständische Unternehmer oder Handwerksmeister selbst in den Fokus. Der Chef muss mit einer guten Work-Life-Balance (WLB) – so Berater – vorangehen.

Die Anzahl der Arbeitsstunden von Arbeitnehmern sagt nichts über die Leistung aus, das Ergebnis zählt. Wenn der Chef seinen Mitarbeitern nichts zutraut und jede Entscheidung über seinen Schreibtisch geht, ist es nach Ansicht des Unternehmensbegleiters Stefan Wagner an der Zeit, neue Wege zu gehen. Die neue Generation im Chefesssel sei bereit. „Junge Chefs dürfen endlich raus aus alten Mustern: Mehr Rücksicht und Wertschätzung des Familienlebens von Unternehmensspitze und Arbeitnehmern“, empfiehlt der Regensburger Changemanagement-Experte.

Die Lebenspartner setzen häufig den Impuls zum Wandel

Gerade im familiengeführten Mittelstand leidet die Jobzufriedenheit in der Chefetage. Weit mehr als 85 Prozent aller Unternehmer arbeiten im Betrieb mit. Alle Prozesse, Entscheidungen und meist auch Kundenbeziehungen



Im familiengeführten Mittelstand leidet häufig gerade in der Chefetage die Work-Life-Balance.

Foto: Andreas Prott - stock.adobe.com

seien auf den Chef abgestimmt. Ohne die Nummer eins im Betrieb ginge nichts, meint er. Zu 90 Prozent kommt laut Stefan Wagner der Impuls von den Partnern, die eine Veränderung wünschen.

„Früher haben Vorstandsvorsitzende in Dekaden gedacht, heute vielfach nur mehr in Zeitspannen von ein bis drei Jahren“, fasst Wolfgang Essing, Senior Partner der Strategie- und Managementberatung Zeb aus Münster, zusammen. Der heutige CEO müsse eine Person sein, die „viel, viel schneller, viel intensiver und mit innovativen Methoden bestehende Strategien und

weiterentwickelt oder auch infrage stellt“. Das gilt besonders im Wettbewerb um die besten Köpfe. „Die bekommt man nicht über einen autoritären Führungsstil“, so Essing.

Generation Z und Millennials haben klare Ansichten

Alles eine Generationenfrage: Die Millennials (Geburtsjahrgänge 1981-1996) und die Generation Z (1997-2012) haben laut der Umfrage „Workmonitor 2022“ der Personalvermittlung Randstad klare Ansichten. Sie wollen Flexibilität und eigenes Wohlergehen. Beide wollen mit ihrem Job

zufrieden sein und gleichzeitig das Leben genießen. Etwa 56 Prozent der Generation Z und 55 Prozent der Millennials würden ihren Job kündigen, wenn die Stelle sie hindere, das Leben zu genießen.

„Die gesunde Balance in den Familien und Unternehmen wiederherzustellen und der Spaß an der Veränderung“, beschreibt Stefan Wagner seine Motivation. Er selbst arbeitete im Direkt- und Distributionsvertrieb im Mittelstand und bei Großunternehmen. Seine Perspektive auf die Arbeitswelt änderte sich mit dem eigenen Nachwuchs. Als sein Sohn sieben Mo-

nate alt war, ging er in eine halbjährige Elternzeit – in seiner Umgebung ein sehr ungewöhnlicher Schritt. Sein Unternehmen stand einem solchen Lebensplan noch recht positiv gegenüber – bis es zur Umsetzung ging. Schließlich nahm sich Wagner selbst einen Coach und ging den Weg in die Selbstständigkeit.

Schwierig wird es laut Wagner für mittelständische Familienunternehmen auch dann, wenn der Nachfolger offiziell das Ruder übernommen hat, aber keine offizielle Übergabe durchgeführt wurde. „Die Mitarbeiter sind verunsichert, an wen sie sich mit ihren Anliegen wenden sollen und wer das Sagen hat.“ Durch diese Orientierungslosigkeit entstehe zuerst Chaos und irgendwann Stagnation, was Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung habe. Der Nachfolger gerate so unter hohen Druck, weil er sich gegenüber dem Senior beweisen möchte. „Konflikte sind hier vorprogrammiert“, weiß Wagner.

Aufsichtsgremien müssen Basis für den Wandel schaffen

Wenn junge Chefs aufgeschlossen für Veränderungen sind, braucht es auch diejenigen, welche die Kriterien für die CEO-Auswahl festlegen: die Aufsichtsräte. „Bei einem traditionellen Aufsichtsgremium haben es junge, ambitionierte CEOs relativ schwer.“ Der Mut und die Bereitschaft, junge und eher auf Veränderung eingestellte CEOs zu ernennen, nehme aber inzwischen deutlich zu, weiß Zeb-Partner Wolfgang Essing.

Stefan Wagner begleitet die Unternehmer so weit, dass sie wieder den Blick frei haben und „selbst am Unternehmen“ arbeiten können. „Erst mit dem bewussten Wunsch nach Veränderung kann der Unternehmer einen bestimmten Wachstumskurs einschlagen, eine Nachfolgeregelung aus der Familie oder eine externe Managementlösung eingehen.“

Expertentipp

ANZEIGE

Renditechancen liegen auch hinter der Firewall

Was haben der Autovermieter Sixt, das Bundesverteidigungsministerium und der Landkreis Anhalt-Bitterfeld gemeinsam? Sie alle wurden Opfer einer Cyberattacke. Der wirtschaftliche Schaden durch Cyberkriminalität in Deutschland wurde von der Bitkom für das Jahr 2021 auf 223 Milliarden Euro beziffert. Neun von zehn Unternehmen bestätigten, in 2020 und 2021 von Cyber-Angriffen betroffen gewesen zu sein. Kein Unternehmen kommt an die-

sem Thema mehr vorbei. Dabei liegt hinter der Firewall auch eine Renditechance. Langfristig betrachtet zeigt sich die zunehmende Bedeutung dieses Sektors als Bestandteil im Depot. Der Digitalisierungsschub durch Coronalockdowns und die Ausweitung des Homeoffice führte 2020 und 2021 zu einer Vervielfachung in der Bewertung von IT-Unternehmen. Wer in seinem Portfolio frühzeitig auf Technologieunternehmen gesetzt hatte, konnte bis Novem-

ber 2021 eine deutliche Outperformance generieren. Der anschließende Kursrückgang wurde im Januar 2022 noch einmal durch die angekündigten Zinssteigerungen der amerikanischen Notenbanken verstärkt. An der Börse war bereits die Rede von einer Techblase. Doch spätestens der Russland-Ukraine-Konflikt rückt Technologiewerte erneut in den Fokus.

Das Volumen der Cyber-Security-Branche von rund 180 Milliarden US-Dollar soll sich nach Experteneinschätzung bis 2026 auf rund 350 Milliarden US-Dollar erhöhen. Langfristinvestoren sollten den Baustein Digitalisierung also nicht außer Acht lassen und mit dem technischen Fortschritt gehen. 2022 wird die Selektion fair bewerteter Technologietitel wieder eine größere Bedeutung haben. Discountstrategien und Wandelanleihen sind Beispiele für Assetklassen, die man bei defensiv ausgerichteten Depots einsetzen kann, um vom Potenzial der Digitalbranche zu profitieren. Anlagealternativen für den klassischen Weg über die Börse werden von regionalen Banken als Fonds oder Private-Equity-Vehikel angeboten. Der Nachteil dieser Anlageform ist im Vergleich zur börsennotierten Variante oft

die geringere Transparenz. Wenn entsprechendes Vermögen vorhanden ist, bietet sich für Anleger ein Direktinvestment als Gesellschafter in kleinere IT-Firmen an. Je nach Risikoappetit des Anlegers und Korrelation zum eigenen Geschäftsfeld können IT-Dienstleister auch den Weg in das für nicht benötigte Liquidität vorgesehene Depot von mittelständischen Unternehmen finden. Als international ausgerichteter Vermögensverwalter hat SCA die deutsche beziehungsweise europäische Brille abgelegt. Wer auf Digitalisierung, Cyber-Security und technologischen Fortschritt setzen möchte, darf sich nicht auf heimverbundene Unternehmen beschränken. Zudem muss man stets zwischen makro- und mikroökonomischen Faktoren unterscheiden.

Übrigens: Legt man die sogenannten ESG-Faktoren bei der Bewertung von Nachhaltigkeit zugrunde, kann man mit IT-Werten auch in Sachen Umwelt gut abschneiden. Der Fokus sollte dabei auf sozialen Aspekten, nachhaltiger Unternehmensführung und authentischem Auftritt in der Öffentlichkeit liegen. SCA setzt bei der Einschätzung von Megatrends auf breit diversifizierte und stets aktiv gemanagte Depots.



Tobias Koch
geschäftsführender Gesellschafter
bei SCA Portfoliomanagement

Kostenloser Depotcheck



KONTAKT

SCA Portfoliomanagement
Telefon: +49 (0) 9401 / 53974-0
office@sca-pm.de
www.sca-pm.de

SCA Portfolio
Management GmbH

