

R. Stalder: Wir haben regelmässig einen so genannten „TIG“ (Tag im Grünen), der ausserhalb der Firma stattfindet. Natels bleiben ausgeschaltet, damit wir nicht abgelenkt werden. Dann philosophieren wir über Visionen, die teilweise auch durchaus etwas schräg sein dürfen, mit dem Ziel, ein mögliches Bild der Zukunft zu entwickeln.

Die letzte Frage: Sie haben an der CeBIT einen Preis der Initiative Mittelstand erhalten – die Sonderauszeichnung „Schweiz“. Was hat es mit diesem Preis auf sich?

R. Stalder: Rund 1 600 Bewerbungen wurden von einer Fachjury bewertet, insgesamt wurden 33 Preise in verschiedenen Disziplinen vergeben. Wir freuen uns natürlich, dass wir den Innovationspreis Schweiz gewonnen haben, für die Prozessmanagement-Plattform Xpert.ivy. Begründet wurde der Entscheid damit, dass das Produkt mit seiner breiten Abdeckung speziell KMU-tauglich ist.

Die ersten Kunden für die Lösung waren multinationale Unternehmen, die sich früher als die KMU bewusst waren, dass die elektronische Abwicklung von Prozessen grosse Potentiale birgt. Mittlerweile kommt auch der Mittelstand auf den Geschmack, dafür ist diese Auszeichnung der Beweis.

Meine Herren, herzlichen Dank für diese spannenden Einblicke!

tw ◆

IM INTERVIEW

Renato Stalder ist CEO der SORECOgroup, **Bruno Seiler** ist Sales- und Marketingleiter. Beide verfügen über einen kaufmännischen Background, sind seit 1996 für Soreco tätig und waren zuvor in verschiedenen Bereichen bei IBM im Einsatz.



Heinz Kaegi:
Unternehmer, Sinn- und Teamentwickler, Kraftentfalter –
www.kaegi-empowerment.com

KAEGI SPRICHT KLARTEXT

Leadership in der Ausbildung?

Seit es Menschen gibt, wird Wissen von Generation zu Generation weitergegeben. Die Verantwortung dafür wurde immer wieder von Leadern übernommen. Sie engagierten sich für Fortschritt und Erfolg der nächsten Generation. Welchen Einfluss hat ein Lehrmeister auf den Weg von jungen Talenten?

Die Anforderungen an die Jugendlichen sind gestiegen. Diejenigen an ihre Begleiter – Lehrer wie Lehrmeister – ebenso. Heute sind die Anforderungen höher denn je. Wie die Ausfallquote auf beiden Seiten. Wenn wir genau hinsehen, können wir den positiven Kern im Wesen unserer Nachkommen erkennen. Da sind junge Menschen, die ihren Weg und ihren Sinn suchen. Und wo kein Weg in Sicht ist, eskaliert das Verhalten in als Auflehnung missverstandenen Hilferufen.

Die Kosten- und Nutzenbetrachtung von Ausbildungsplätzen wird dem Thema Berufsbildung nicht gerecht. Schliesslich ist jede personelle Entwicklungs-Massnahme auch indirekte Unternehmensentwicklung. Die Zukunft hat ihren Preis, weil sie einen Wert hat. Sie hat den Wert, welchen wir ihr geben. Das gilt auch in Bezug auf die zukünftige Generation. Erinnern Sie sich an Ihren Lehrmeister, Ausbildungsbegleiter, Doktorvater? Welches waren die herausragenden Eigenschaften? Ich erinnere mich an einen jungen Mann in einer Gemeinde, in welcher ich ein Stück Weg mitgestalten durfte. Er war auf die Liste der Sozialfälle gekommen; bei jedem neuen Job waren ein paar Tage das Höchste der Gefühle, dann war wieder alles wie vorher: lieber zuhause und keine Arbeit. Bis wir ihn dem Gemeinde-Wegmeister anvertrauten. Von nun an ging's bergauf. Er kam mehr und mehr pünktlich zur Arbeit. Er entwickelte Vertrauen, Leistung und Freude. Er hatte ein Vorbild gefunden. Einen Leader, der ihn in seinem Wesen lesen und für (s)eine bessere Zukunft befähigen konnte. Ein „Lehrmeister“ hat eine stärkere Vorbildwirkung, als ihm bewusst ist. Alles, was er sagt/nicht sagt, tut/nicht tut, beeinflusst die jungen Talente. Handlungen sind Ausdruck von Haltungen. Sie sind ein Spiegel dessen, wer wir sind. Rezepte für Leadership in der Ausbildung habe ich bis heute nicht funktionieren sehen. Es sind vielmehr Prinzipien, welche für die erfolgreiche Begleitung von jungen Talenten stehen. Ein paar Beispiele:

- 1. Der Leader fordert von sich selbst mehr als andere.** Er sieht und behandelt seine Zielgruppe „junge Talente“ als das was sie in Wirklichkeit ist: seine Kunden, welche die Zukunft mitgestalten werden. Er überträgt seine Begeisterung für den Beruf auf den Nachwuchs.
- 2. Der Leader führt die jungen Talente** nicht aufgrund ihrer aktuellen Leistung, sondern im Glauben an ihr Potenzial von morgen. Er befördert sie in ihre eigene und in die Zukunft des Berufes. Er engagiert sie zu Leistungen, auf die sie stolz sein werden.
- 3. Der Leader schafft den Rahmen für spannende Erfahrungen.** Er integriert die jungen Talente als externe Beobachter in geeigneten Meetings, als Querdenker für strategische Kundenprojekte, oder als Ideen-Lieferant für kreative Präsentationen.

Welches sind Ihre Prinzipien, dank denen Sie zum „Wegmeister“ geworden sind?



„Gesucht: Leader“

Heinz Kaegi beschreibt in seinem aktuellen Buch den Weg vom Manager zur Führungspersönlichkeit: Die konsequente Fortsetzung seiner Kolumnen in Blickpunkt: KMU. Zu bestellen unter:
www.aundoverlag.ch