



LANGFRISTIGES ÜBERLEBEN DURCH DIE „HIRN-, HERZ- UND LEBER-PHILOSOPHIE

ELECTRO TERMINAL BAUT BEI DER ENTWICKLUNG
DER FÜHRUNGSKRÄFTE AUF 5 SÄULEN:

Identifikation mit der Rolle und den Zielen als Führungskraft sowie mit der eigenen Fähigkeit, Mitarbeiter:innen ins Boot zu holen („Buy-In“)

Strukturierte und prozessorientierte Organisation und Arbeitsweise („Selbstführung“)



Zielerreichung

Laufende Entwicklung der Führungskraft selbst und der zugeordneten Teams (It's all about people.)

Lösungsorientiertes Agieren



Herr Mittermüller, Sie setzen bei Ihren Führungskräften auf Selbstführung, Selbstständigkeit und Kommunikationsfähigkeit?

WM: Korrekt. Als gute Führungskraft muss man den Mitarbeiter:innen transparent erklären, was deren Beitrag zum Unternehmenserfolg ist. Wir sind im Prinzip ein Unternehmen im Unternehmen: Jeder hat sein/ihr Aufgabenfeld, welches genau abgesteckt ist und daran orientieren wir uns. Das ergibt das Gesamtbild.

Was meinen Sie konkret mit Gesamtbild?

WM: Es ist das so genannte Big Picture, das sich über die Struktur und das Kunden-/Lieferantenverhältnis darstellt. Im Prinzip ist jede Abteilung ein Kunde einer anderen und umgekehrt. Nur durch die tägliche Interaktion, des Bewusstseins, welche Auswirkungen eine schlechte, aber auch eine gute Performance jedes/jeder Einzelnen für den Prozess - und somit den Unternehmenserfolg - hat, funktioniert das Zusammenspiel.

Um dieses komplexe Zusammenspiel besser zu veranschaulichen, haben wir zur Bewusstseinsbildung eine Schildkröte als Prozessmodell gewählt: Im Kopf stecken unsere Managementprozesse, die Organe repräsentieren unsere Kernprozesse Vertrieb, Einkauf & Logistik, Produktion und Portfolio Management, welche durch den Panzer, also unsere Support Prozesse, unterstützt bzw. geschützt werden. Die Schildkröte steht auf der Basis unserer 5 Säulen der Unternehmenspolitik.

Und wie funktioniert Buy-In bei Ihnen im Unternehmen?

WM: Generell funktioniert es gut, aber es benötigt größte Transparenz. Ich spreche oft selbst mit

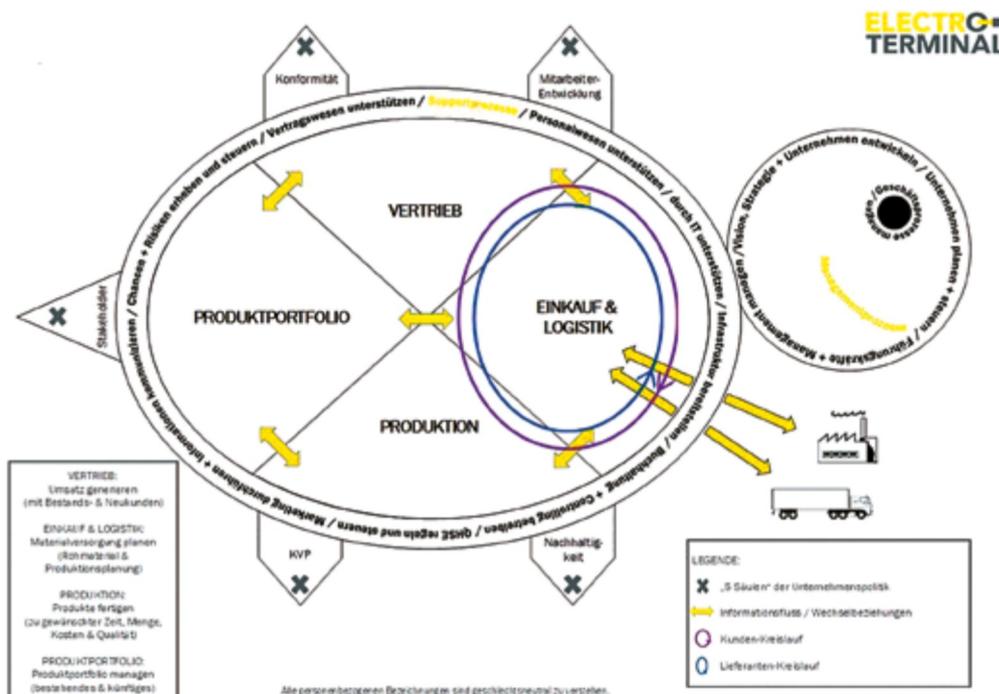
meinen Leuten an der Linie in der Fertigung über unser Kunden-/Lieferantenverhältnis, zeige und erkläre ihnen, dass wir in einem System, in eine Wirkkette, eingebettet sind. Es gibt Lieferanten, es gibt Kunden, es gibt das Umfeld. So versteht der/die Mitarbeiter:in, was für einen wertvollen Beitrag er/sie leistet. Wie entscheidend er/sie eigentlich ist. Da fühlt er/sie sich auch viel mehr wertgeschätzt, was enorm wichtig ist.

Wie wichtig ist lösungsorientiertes Handeln und ein positiver Mindset und warum?

WM: Beim Arbeiten braucht es das Hirn, das Herz und die Leber. Hirn steht hier für die Fähigkeiten bzw. die Kompetenzen: Man ist in der Lage, Aufgaben zu bewältigen oder bestimmte Funktionen zu erfüllen. Herz steht für Passion: Es genügt nicht, dass man als Führungskraft selbst identifiziert ist, sondern, ob man auch die Mannschaft ins Boot holen und dem Ganzen einen sportlichen Anreiz geben kann. „Spaß am Spiel“ wird immer wichtiger. Bloß nicht ins Jammern verfallen - sondern alles als positive Challenge sehen. Egal, was kommt. Und nicht vergessen: die Erfolge - auch wenn es kleine Erfolge sind - zelebrieren. Dafür steht die Leber: Dass man auch mal eine Flasche Wein gemeinsam trinkt, sich untereinander austauscht und sagt: „Das haben wir gut gemacht.“ Das ist eine Philosophie. Das macht unser Unternehmen, unsere Organisation aus.

Welche Herausforderung sehen Sie derzeit konkret beim Thema Kommunikation in Ihrem Unternehmen?

WM: Um der Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter:innen gerecht zu werden, muss man mit der Zeit gehen. Es ist wichtig, eine gute Mischung





**SENATOR WALTER
MITTERMÜLLER**

ist geschäftsführender Gesellschafter der Firma Electro Terminal GmbH & Co KG. Durch die Unterstützung von ca. 110 engagierten Mitarbeiter:innen entwickelt und fertigt Electro Terminal seit 58 Jahren elektro-mechanische Verbindungselemente und Systemkomponenten für Lichtenwendungen, die Haushaltsgeräteindustrie und die Gebäudeinstallation am Standort in Innsbruck.

WWW.ELECTROTERMINAL.COM



zwischen Alt und Jung im Unternehmen zu haben, was allerdings auch zu Herausforderungen führen kann. Negative verallgemeinernde Aussagen, wie z.B. „die Jungen haben keinen Leistungswillen und keinen Ehrgeiz mehr“ sind Blödsinn. Man muss verstehen, dass Alt und Jung zumeist unterschiedlich aufgewachsen sind und Stärken und Potentiale haben, welche die jeweils andere Generation nicht hat. Wäre es nicht wundervoll, diese beiderseitigen Stärken zu nützen? Genau das ist doch wichtig für die Entwicklung eines Unternehmens!

Unsere Kunden, Lieferanten und Stakeholder sind ebenso einem ständigen Wandel unterworfen und Entscheidungsträger ticken heute anders. Deshalb ist es essentiell, den Themen HR, Teamentwicklung, Coaching und emotionale Intelligenz eine große Bedeutung zuzuschreiben und Tag für Tag gezielt daran zu arbeiten und in der Kommunikation zu verpacken.

🔍 Wie genau schärfen Sie dieses Bewusstsein?

WM: Einerseits durch Fallbeispiele – positive und negative - aus der täglichen Arbeit, die man analysiert und gemeinsam bespricht. Andererseits durch das stetige Bewusstmachen, dass wir am Ende alle voneinander abhängig sind. Der nächste Prozessschritt ist entweder ein Kunde oder Lieferant.

Bewusstsein zu schaffen kann man nicht durch einen Workshop - es ist eine tägliche Führungsaufgabe und funktioniert nur, wenn diese auf mehreren Schultern verteilt ist. Die Führungsriege muss sich zu 100% damit identifizieren und es zum Thema machen. Und wenn es dann noch gelingt, die Ziele und das Prozessdenken auf alle Ebenen runterzubrechen, haben wir Hochleistungsteams.

🔍 Was halten Sie von Mentoring zwischen Alt und Jung?

WM: Meiner Meinung nach benötigt es immer jemanden, der einen herausfordert. Im Boxen nennt man das den Sparring Partner. Reine Ja-Sager bringen einen nicht weiter. Es braucht jemanden, der einem auch die unangenehmen Themen aufzeigt, einen zum Nachdenken zwingt, die eigene Kreativität fördert - beispielsweise, um neue Lösungswege zu finden. Natürlich sollte der Sparring Partner auf den anderen auch eingehen - z.B. auf die jüngere

Generation. Welche Themen sie hat, was sie belastet oder welche Ideen sie hat.

Nein-Sagen ist bei uns ausdrücklich erwünscht, sofern es gerechtfertigt ist. Ansonsten erzieht man die Mitarbeiter:innen zur Unselbstständigkeit.

Eine bewährte Methode ist, den/die Mitarbeiter:in bei Fragen - unabhängig welches Thema diese betreffen - im Vorfeld zwei bis drei Lösungsvorschläge erarbeiten zu lassen, welche im Gespräch dann diskutiert werden. Hier sollte der/die Mitarbeiter:in aber auch Stellung nehmen, welche Lösung er/sie umsetzen würde und warum. Durch diese Vorgabe lehrt man automatisch Selbstverantwortung und Prozessdenken, der/die Mitarbeiter:in fühlt sich gleichzeitig wertgeschätzt, weil man ihn/sie in den Entscheidungsprozess integriert. Damit dies jedoch nachhaltig funktioniert, muss die Führungskraft sehr konsequent auftreten, konkret bleiben mit genauen Terminvorgaben, sonst verläuft es im Sand und der/die Mitarbeiter:in fühlt sich nicht ernst genommen oder beachtet. 🌐