

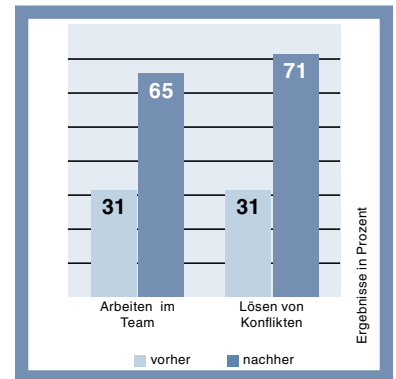
## Statenagement - Ergebnisse EU-Modellprojekt „Top Unternehmen in einer Top Region“

### + Wer Konflikte besser löst, ist wirtschaftlich erfolgreicher

„Die Arbeit im Team und das Lösen von Konflikten tragen wesentlich zur Stabilisierung des wirtschaftlichen Erfolgs eines Unternehmens bei.“

Die Zufriedenheit mit der Teamfähigkeit erreichte vor dem Seminar nur den drittletzten Platz auf der Skala aller abgefragten Befähigungen!

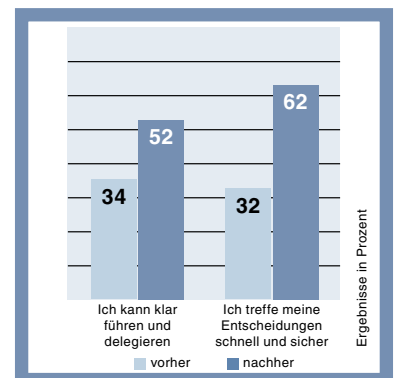
Ähnlich schlecht bewerten die TeilnehmerInnen ihre Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen. Inhaltlich sind Konfliktlösung und Teamfähigkeit eng verknüpft, da Konflikte neben Sachaspekten zumeist auch die Beziehungsebene einschließen. Die entsprechenden Fähigkeiten beinhalten daher einen zentralen Nutzen für das Unternehmen: Die Fähigkeit „Konflikte konstruktiv auszutragen, sodass es neue und bessere Konfliktlösungen gibt“.



### + Einsam führen und entscheiden ist out

„Wenn MitarbeiterInnen Verantwortung mittragen, ist der Qualitätsgewinn enorm.“

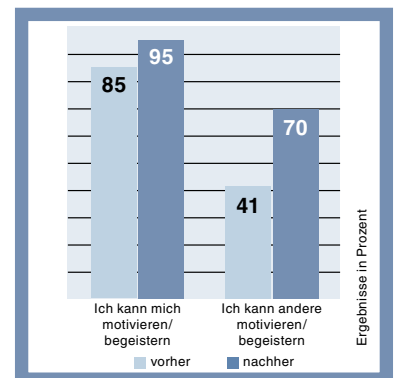
Für MitarbeiterInnen bedeutet die Zunahme an dieser Qualifikation Sicherheit und persönliche Befriedigung. Für die UnternehmerInnen ist damit Entlastung verbunden und die Möglichkeit, den Kopf für strategische, unternehmenswichtige Entscheidungen freizubekommen, während die fachliche Detailarbeit zunehmend auf andere Ebenen verlagert werden kann - zu entscheidungsfähigen und sicheren MitarbeiterInnen.



### + Wer motiviert und begeistert, erntet Höchstleistungen

„Unternehmensführung bedeutet heute nicht mehr allein kaufmännisches oder technisches Geschick, verbunden mit einsamen Entscheidungen. MitarbeiterInnen wollen erst gewonnen werden, bevor sie Höchstleistungen erbringen. Motivation und Begeisterung werden nicht allein über Lohn und Gehalt vermittelt.“

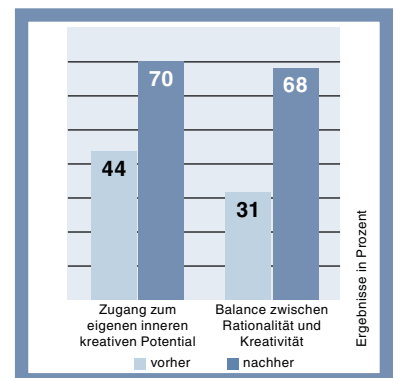
Die Begeisterung für das eigene Unternehmen und die Arbeit gehörte bereits vor dem Start des Bildungsprogrammes zu den Stärken der TeilnehmerInnen. Deutlich ist jedoch die Zunahme an der Fähigkeit, andere für das Unternehmen und die Arbeit zu motivieren und zu begeistern.



### + Rationalität braucht Intuition, Intuition braucht Rationalität

„Die Balance zwischen Verstand, rationalem Denken und Abwägen einerseits und schöpferischen Denken und Handeln, Intuition und innerem kreativen Potential andererseits, ist die Voraussetzung für wirkungsvolle Problemlösungen.“

Verstand und Intuition sind komplementär und schließen einander nicht aus, sie müssen vielmehr im Gleichgewicht stehen bzw. der Situation entsprechend eingesetzt werden. Diese Balance zwischen Rationalität und Intuition wird von den TeilnehmerInnen nach Ende des Bildungsprogrammes als deutlich verstärkt wahrgenommen.

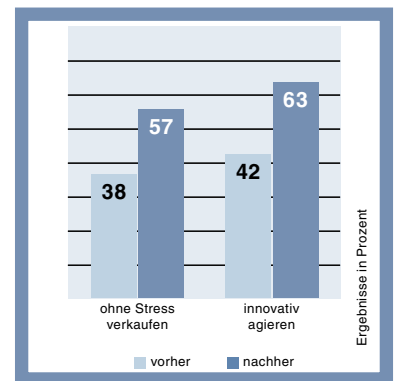


## Statenagement - Ergebnisse EU-Modellprojekt „Top Unternehmen in einer Top Region“

### + Besser verkaufen

„Der Verkauf ist ein Schlüssel zum Erfolg jedes Unternehmens. Obwohl gezieltes Verkaufstraining kein Inhalt der Bildungsmaßnahme ist, zeigt sich als interessante Folgewirkung die Steigerung der Verkaufsfähigkeiten aufgrund der trainierten Lerninhalte.“

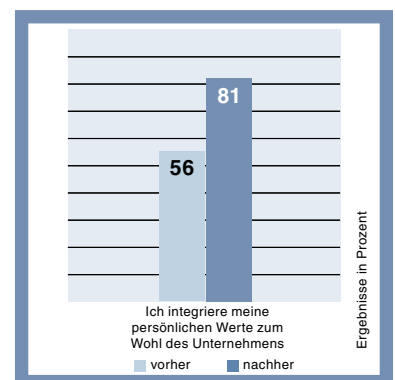
Das zeigte sich deutlich bei den zwei Fragen: „Ich bin in der Lage, die neuen Verkaufsanforderungen ohne Stress zu erfüllen“ (Steigerung von 38% auf 57%) und „Mir ist es möglich, zusätzliche Verkaufserfolge durch innovative Aktivitäten zu erzielen“ (Steigerung von 42% auf 63%).



### + Werte machen ein Unternehmen wert-voll

„Meine persönlichen Werte sind eine Bereicherung für die Firmenwerte und fördern den gemeinsamen Erfolg.“

Diese Sicht der Dinge integriert MitarbeiterInnen nicht nur mit ihrer Arbeitskraft, sondern ganzheitlich. Während vor der Bildungsmaßnahme 56% der TeilnehmerInnen von sich behaupteten ihre Werte in das Unternehmen zu dessen Wohl zu integrieren, sind es nachher 81%.

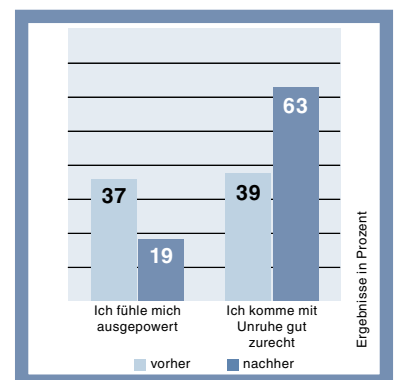


### + Bewältigen von Stress und Veränderungen

„Unternehmen brauchen MitarbeiterInnen, die auch in Ausnahmesituationen gute Leistungen erbringen und gegenüber Veränderungen offen sind.“

Viele TeilnehmerInnen der Bildungsmaßnahme waren von Dauerstress und Druck betroffen. 37% fühlten sich vorher „eigentlich ausgepowert“, nachher nur mehr 19%.

Auch die Zunahme an Flexibilität kann festgestellt werden: die Zustimmung zu der Behauptung „Ich komme mit der Unruhe im Rahmen unserer laufenden organisatorischen Veränderungen gut zurecht, ohne zusätzlichen Stress und Unsicherheit“ stieg von 39% auf 63%.

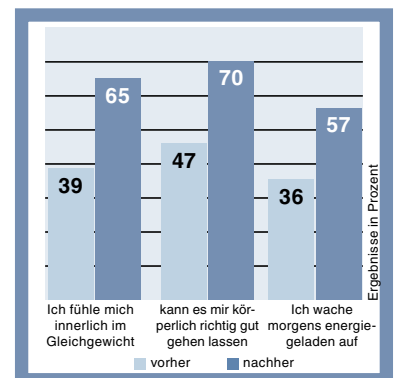


### + Umgang mit psychischen und körperlichen Belastungen

„Das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen steht in direktem Zusammenhang mit Leistungsfähigkeit und Gesundheit.“

Es konnte nicht nur die psychische und körperliche Leistungsfähigkeit der TeilnehmerInnen gesteigert werden, auch die für die Gesundheit wichtige körperliche Erholung zeigte signifikante Verbesserungen.

„Ich fühle mich innerlich im Gleichgewicht“ - von 39% auf 65%  
 „Ich kann es mir körperlich richtig gut gehen lassen“ - von 47% auf 70%  
 „Ich wache morgens energiegeladen auf“ - von 36% auf 57%



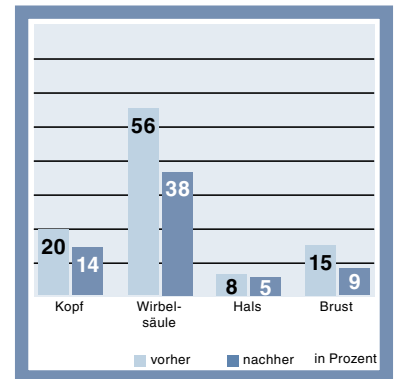
## Statenagement - Ergebnisse EU-Modellprojekt „Top Unternehmen in einer Top Region“

### + Weniger Schmerzen und Beschwerden

„Interessant ist der Vergleich Vorher - Nacher bei der Frage: Haben Sie Schmerzen oder Beschwerden?“

In der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen reduzierten sich die Symptome für deren Schmerzen und Beschwerden.

Auffallend ist eine hohe Nennung von Kopf- und Wirbelsäulenbeschwerden mit 20%, respektive 56%. Die Symptome reduzierten sich nach dem Bildungsprogramm auf 14%, respektive 38%. Das körperliche Wohlbefinden ist demnach bei den TeilnehmerInnen gestiegen.

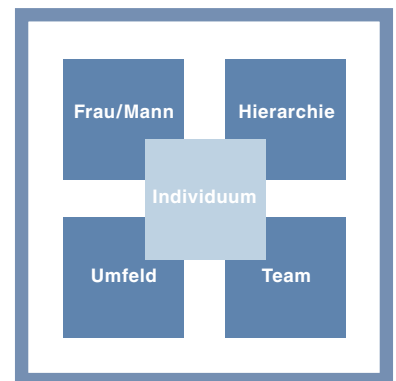


### + Rollenwechsel schafft Klarheit

„Resonanz geht davon aus, dass Lebensqualität und Eigenverantwortung in Beziehungen dann möglich sind, wenn alle fünf Rollen privat und beruflich gelebt werden.“

Die Einnahme der jeweils richtigen Rolle schafft Klarheit sowohl im Prozessablauf im Unternehmen als auch im täglichen Miteinander.

Die Fähigkeit zum Rollenwechsel bedeutet, alle Rollen und Funktionen sach- und situationsgemäß einzusetzen und damit bei allen Rollen und Funktionen zu gewinnen.



### + Die TeilnehmerInnen

Die 41 TeilnehmerInnen waren Führungskräfte und MitarbeiterInnen von 9 Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Die Altersstruktur zeigt einen deutlichen Schwerpunkt von 78% bei den 25 - 45-jährigen. Die Verteilung nach Geschlecht war ausgewogen.

### + Die Ergebnisse der Firmenaudits

Das Firmenaudit enthielt sechs Dimensionen, die mit je sechs Fragen ermittelt wurden: Psychosoziale Qualifikationen, das Empowerment, der Blick für's Ganze, das Change-Management, die regionale Vernetzung und die Beiträge zur Regionalisierung.

Aus dem Vorher-Nacher Vergleich ergeben sich folgende Rückschlüsse:

Bei den TeilnehmerInnen wächst das Problembewusstsein, sie werden genauer in ihrer Wahrnehmung und anspruchsvoller in ihren Zielen. Es wird der Blick für die Wirklichkeit geschärft und es werden jene Bereiche des Unternehmens verdeutlicht, in denen noch Entwicklungspotentiale stecken.

### + Die Akteure

Das Projekt „Top Unternehmen in einer Top Region“ - Modell für ein Präventions- und Lernprogramm für Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen zur Verbesserung ihres Erfolges wurde in Zusammenarbeit mit folgenden Akteuren durchgeführt:

PRO-REGIO (Projektträger) | Wirtschaftskammer Kirchdorf und Steyr | WIFI OÖ | EU Koordinationsstelle des Landes OÖ | Resonanzverein Wien, der Forschungsverein von Kutscheracommunication, (Leitung und Training).

Quelle: Projekt-Dokumentationsbroschüre, Pro Regio, 4553 Schlierbach 19