

Die Steinbeis-Hochschule qualifiziert Führungskräfte

„Wir leben laufend in Veränderungen“

Der Fachkräftemangel bremst die Maschinenbauer. Doch jammern nützt nichts. Weiterbilden heißt die Devise. Mittelständler wie Elektror qualifizieren gezielt mit Hilfe des Kooperationspartners Steinbeis Career Center an der Steinbeis-Hochschule Berlin.



Bauen die Qualifizierung zu einer neuen Geschäftssäule von Elektror aus: Pia Eberspächer, Aleksandra Ljubinkovic (Elektror), Patricia Kuppinger, Stefanie Sigloch (Steinbeis, v.l.n.r.)

Wie spannend Wirtschaft sein kann, erleben die Mitarbeiter der Elektror Airsystems GmbH jeden Tag aufs Neue. Ob es die firmeneigene Weiterbildungs-Akademie ist, die eine Wirtschaftspsychologin konzipiert, ob der Aufbau von Vertriebsgesellschaften im Controlling, den ein Absolvent der Steinbeis-Hochschule Berlin in die Wege leitet, oder der After-Sales-Bereich, den ein Elektror-Mitarbeiter vorantreibt und nach Weiterqualifikation demnächst den Master of Science der Donau-Universität Krems erhalten wird. Was sie eint, ist die Arbeit an Projekten mit glänzenden Perspektiven – für das Unternehmen wie für die eigene Karriere.

Klare Ziele, hohe Erwartungen: Der Hersteller von Industrie-Radialventilatoren und Seitenkanalverdichtern hat die Weiterbildung zur Maxime erhoben. Wer Bereitschaft zeigt, an sich zu arbeiten, wird belohnt. Dem Führungsnachwuchs steht eine breite Palette an

Qualifizierungsmöglichkeiten offen, die der Elektror-Kooperationspartner Steinbeis Career Center (SCC) anbietet: vom Besuch des modular angelegten St. Galler Management-Seminars über berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge mit Abschluss Bachelor und Master, bis hin zur Promotion.

Entscheidend ist der Titel nicht, die Qualifizierung muss der Firma nützen. „Die anzustrebende Qualifikation hat immer zu den benötigten Fähigkeiten unseres Unternehmens wie auch zum individuellen Aufgabebereich zu passen“, zieht Personalleiterin Pia Eberspächer die Grenze. Ein Zwang zur Weiterbildung bestehe nicht. Auch ist das Programm nicht nur dem Nachwuchs vorbehalten. Patricia Kuppinger, Direktorin des SCC, bestätigt: „Dass Elektrors ältester St. Galler-Absolvent 53 war, zeigt, wie gezielt auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingegangen wird.“

Im Seminar arbeiten sich die Studierenden in zehn Modulen, die jeweils zwei Tage dauern, durch eine Fülle von Fallbeispielen, die sie auf die Anforderungen im Management vorbereiten. Da die Teilnehmer aus unterschiedlichen Branchen stammen, so Kuppinger, würde besonders der Blick über den Tellerrand geschult. „Da entstehen Beziehungen, die auch dem Unternehmen nützen können“, hebt die SCC-Leiterin auf den Netzwerkgedanken ab.

Kein Wunder, dass das Talentmanagement bei Elektror zugleich ein effektives Motivationsprogramm ist. Wie sehr die hauseigene Exzellenzinitiative genutzt wird, zeigt auch das Jahresbudget von aktuell rund 200 000 Euro. Knapp ein Dutzend Mitarbeiter hat das St. Galler Programm bislang absolviert, ebenso viele haben den Master-Abschluss in der Tasche. Dabei zählt die aktuelle Belegschaft des Esslinger Maschinenbauunternehmens gerade mal 210 Köpfe. Gemanagt wird im württembergischen Esslingen – nach Umzug des Stammhauses demnächst im nahe gelegenen Ostfildern –, produziert wird in Waghäusel.

Dort, im badischen Landesteil, hat Geschäftsführer Ulrich W. Kreher ein ganzheitliches Produktionssystem eingeführt. Kontinuierliche Verbesserungsprozesse optimieren die Abläufe. Die Produktivität steigt so stetig wie der Umsatz. Nach diesem Vorbild soll sich jetzt auch der Verwaltungsbereich ändern. Ziel sind schlanke, von Verschwendung freie Abläufe. „Früher“, vergleicht Pia Eberspächer, „hat der Mitarbeiter abgearbeitet, jetzt denkt er mit und bringt sich ein.“ Zur Kultur von Elektror gehöre es, laufend in Veränderungen zu leben. Das Gros der Belegschaft ziehe mit, bestätigt die Personalchefin. „Sie freuen sich über Veränderungen, die sie mitgestalten