

# Juniorkreis und Junior campus

## Der Verband macht sich stark für den Führungskräftenachwuchs in der Branche

**Die Nachfolge in einem Unternehmen anzutreten, ist für junge Führungskräfte eine große Chance, aber auch eine ebenso große Herausforderung. Unternehmensführung, Personalführung, Marketing, Vertrieb und zahlreiche kaufmännische Aufgaben müssen erledigt oder delegiert werden. Vor allem wenn der Senior nicht weiter beratend zur Verfügung steht, ist es für junge Nachwuchsführungskräfte wichtig, auf ein Netzwerk bestehend aus Branchenexperten und anderen Junioren in ähnlichen Situationen zurückgreifen zu können. Die Juniorenkreise der Verbände Druck + Medien bieten ein solches Netzwerk und damit Raum für den fachlichen Austausch, für ein konstruktives Feedback und für das Einholen kompetenter Ratschläge und praktischer Unterstützung.**

Die geregelte Unternehmensnachfolge ist für viele klein- und mittelständische Unternehmen der Druck- und Medienindustrie ein Thema, das teilweise so lange hinausgezögert wird, wie es nur geht. Für viele Unternehmen ist es kaum alleine zu regeln und zu bewältigen, da die anfallenden Aufgaben teils fachlich sehr speziell und schwierig sind, aber vor allem auch sehr komplex. Dennoch ist dies ein unerlässliches Thema, denn die Unternehmensnachfolge gilt als eines der wichtigsten weichen Kriterien für das Rating nach Basel II.

### Kompetenz hat viele Seiten

Um die Herausforderungen des Unternehmensalltages und die des Generationswechsels zu meistern, ist eine starke unternehmerische Persönlichkeit mit ausgeprägter Eigeninitiative, Risikobereitschaft und

*»Freundschaftlicher und fachlicher Erfahrungsaustausch und die Unterstützung im beruflichen Alltag erleichtern uns, die Unternehmensnachfolge zu meistern.«*

Durchsetzungsvermögen, aber auch ein fundiertes strategisches Denken unabdinglich. Doch wird von dem Führungskräftenachwuchs im Alltag ebenso eine starke soziale Kompetenz gefordert – die sogenannten Soft Skills. Diese werden jedoch oftmals nur unzureichend oder überhaupt nicht in Ausbildung und Studium thematisiert, obwohl sie die grundlegende Basis für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge sind. Neben der Bewältigung fachlicher Aufgaben muss eine Führungskraft auch mit ihrem Auftreten überzeugen. Dabei ist die Kommunikationsfähigkeit genauso wichtig wie das Aufzeigen von Grenzen und das Führen von Mitarbeitern. Gerade bei Letzterem ist flexibles Handeln und Einfühlungsvermögen eine wichtige Eigenschaft. Hier gilt es, kritische Situationen richtig einschätzen zu können, motivierende Gespräche zu führen, klare Zielvorstellungen zu formulieren, aber auch Konfliktgespräche zielführend zu lenken.

Auch das Thema Work-Life-Balance spielt eine wichtige Rolle. Selbstdisziplin, Zeitmanagement und der Einklang zwischen Berufs- und Privatleben beeinflussen die Effizienz der eigenen Arbeit. Dabei gilt es zu lernen, sich bewusst Grenzen und realistische Ziele zu setzen und einen Weg zu definieren, aufkommenden Stress zu bewältigen.

### Persönlichkeitsentwicklung

Das Hineinwachsen in die Führungsrolle birgt für jeden „Junior“ neben der Herausforderung und Chance im Unternehmen gleichzeitig auch Risiken. Generationskonflikte zwischen lange im Unterneh-





*»Ein Austausch unter uns Junioren stärkt insbesondere die Persönlichkeit. Es ist wichtig, sich frühzeitig Gedanken zu machen, wie man später als Führungskraft in das Unternehmen herein wächst. Je früher wir für die anstehenden Aufgaben gewappnet sind, desto einfacher wird der Einstieg für uns.«*

Sarah Kriegeskotte, Emil Groll GmbH und Janosch Jung, Theissen Medien Gruppe GmbH & Co. KG

men bestehendem Personal oder der bisherigen Geschäftsleitung bleiben oftmals nicht aus. Wird jemand vom gleichgestellten Kollegen auf einmal zum Vorgesetzten, so sind so manches Mal auch schwierige Entscheidungen zu treffen, die zu Gunsten des Unternehmens und gegen Mitarbeitervorstellungen ausfallen können. Zusätzlich besteht die Gefahr, dass der schon bekannte Nachfolger als Chef nicht ernst genommen wird. Aber auch unterschiedliche Ansichten zwischen dem ausscheidenden Unternehmer und dem Nachwuchs bergen Konflikte. Insbesondere dann, wenn eingefahrene Strukturen aufgebrochen und Neuerungen eingeführt werden sollen.

Für alle anfallenden Situationen und Aufgaben ist es wichtig, einen eigenen Führungsstil zu finden und an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, wird die perfekte Führungskraft nicht geboren. Rückmeldungen, wie man als Persönlichkeit auf andere wirkt, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, um diese gezielt auszubauen bzw. zu beseitigen oder zu wissen, wie man mit diesen umzugehen hat, sind an dieser Stelle erste Schritte, um seine Persönlichkeit unter professioneller Anleitung weiterentwickeln zu können. Unterstützende Hilfestellung leistet dabei der Austausch in einem Netzwerk mit anderen Nachwuchskräften, die vor ähnlichen Situationen stehen oder bereits die ein oder andere Situation meistern mussten und jetzt ihre Erfahrungen weitergeben.

Neben den soeben genannten Faktoren darf das eigentliche Thema „Führen eines Unternehmens“ aber nicht außer Acht gelassen werden. Strategische Fragestellungen über die zukünftige Ausrichtung des Unternehmens müssen ebenso beantwortet werden, wie Finanzentscheidungen.

### Juniorkreis und Junior campus

„Erfahrung macht schlau – auch wenn sie von anderen stammt“ oder anders formuliert „Erfahrung heißt, aus den Fehlern der Anderen zu lernen“. Diese Einsicht bzw. dieses Motto findet seine Bestätigung in allen Phasen des Berufslebens – insbesondere für den oft noch eher unerfahrenen Unternehmensnachwuchs. In den Juniorenkreisen der Verbände Druck + Medien steht dieses Motto deshalb auch im Mittel-

punkt allen Denkens und Handelns. Angelehnt an den Impulsen der teilnehmenden und engagierten Junioren hat sich der VDM NRW e.V. zum Ziel gesetzt, „gemeinsam“ und unter „Gleichgesinnten“ den beruflichen Horizont zu erweitern sowie die Stärkung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit und des Führungsstils in einem separaten einjährigen Bildungskonzept zu fördern. Die

komplexe und fordernde Aufgabe einer Nachfolgeregelung ist aus Verbandssicht unter den derzeitigen fordernden Marktbedingungen kaum von einer Person alleine, also ohne Unterstützung von außen, zu leisten. Das Förderungsprogramm der campus – managementakademie für druck und medien gmbh, eine Initiative und Gesellschaft des VDM NRW e.V., bietet diese Unterstützung im beruflichen Alltag, zumal ein normales Studium oder eine klassische Ausbildung das Thema „Führung“ nicht detailliert aufgreifen, obwohl es den jungen Nachwuchskräften permanent in ihrem neuen Unternehmeralltag begegnet. „Hilfe zur Selbsthilfe“ ist die

Idee des Programms. Basis ist ein Netzwerk, durch das die Junioren nicht nur von dem umfangreichen Fachwissen vieler Experten lernen, sondern darüber hinaus praktische „Lebenshilfe“ für ihren Alltag als Führungskraft erhalten, um so sicher und richtig alle anfallenden Aufgaben bewältigen zu können. Zielgruppe sind junge engagierte Unternehmer, die ihre Führungsaufgabe ernsthaft und kompetent ausfüllen wollen und Wert auf eine ständige Weiterentwicklung legen. Die Devise der Juniorenkreise lautet: „Heute handeln und nicht auf morgen warten“. Informationen über das neue Programm für den Führungskräftenachwuchs erhalten Sie persönlich bei Katharina Matters und Daniela Werner.

#### Führungseigenschaften – soziale Kompetenzen

risikobereit, entscheidungsfreudig, redegewandt, zielstrebig, selbstsicher, verantwortungsbewusst, durchsetzungsfähig, belastbar, kritikfähig, interessiert, flexibel, kommunikativ, diszipliniert

Autor

**Katharina Matters**

Verband Druck + Medien NRW e.V.  
Tel.: 0 23 06 / 2 02 62 - 22  
matters@vdmnrw.de

