

Ursachen beklagt und daran etwas ändern will, sollte sich nicht vornehmen, jede fehlerhafte Meldung künftig zu vermeiden. Wenn Inhalt des Projekts ist, Journalisten Zugang zu Wissenschaftlern zu vermitteln und sie von diesen trainieren zu lassen, wie man die richtigen Fragen stellt, an wen man sich wegen der Antworten wendet und wie man fachlich richtig formuliert, dann sollte auch das Ziel nicht weitergehend sein als die Verbesserung der Berichte der teilnehmenden Journalisten. Dann ist auch eine Wirkungsmessung möglich. Dies schließt nicht aus, dass Stiftungen sich

durchaus mehr vornehmen, nämlich zum Beispiel, dass ihre Projekte Nachahmer finden oder eine Idee zur Regel wird. Dies muss aber nicht notwendigerweise in die Zielbeschreibung aufgenommen werden, die Grundlage für die Wirkungsmessung ist.

III. Es geht auch ohne

So vernünftig es ist, künftig eher auf Wirkungsmessung denn auf Evaluation im alten Sinne zu setzen, so unsinnig wäre es, alle die Projekte nicht mehr durchzuführen oder nicht mehr zu fördern, bei denen eine Wir-

kungsmessung nicht oder nicht ohne Weiteres möglich ist. Die Stiftungsarbeit und auch unsere Gesellschaft wären um einiges ärmer, wenn viele vor allem kleinere Projekte, in denen auch viel ehrenamtliches Engagement steckt, durch das Raster der mangelnden Wirkungsmessung fielen. Genauso wäre es wenig hilfreich, wenn Projekte, bei denen allenfalls nach Jahren eine Wirkung feststellbar sein könnte, nicht mehr stattfänden. Wie immer liegt auch hier der richtige Weg in der Mitte. Extremsituationen können mehr kaputt als besser machen.

Der Kongress für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke



Dr. Tom A. Rösen, Wittener Institut für Familienunternehmen

Am 15. und 16. Februar fand in diesem Jahr bereits zum 15. Mal der Kongress für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke statt. Unter der Schirmherrschaft von Frau Hubertine Underberg-Ruder (Underberg AG) kamen über 280 Familienunternehmerinnen und Familienunternehmer nach Witten, um sich in den 35 angebotenen Workshops über ihre Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Unter dem Motto „Identität“ standen dabei unter anderem so facettenreiche und vielfältige Themen wie „Familienstrategie als Identitätsfindung“, „Vermögen und Erziehung“, „Identität und Gesellschafterbindung“, „Unternehmertum vs. Investorentum“, „Mentale Modelle der Unternehmerfamilie“ und „Werte schaffen Rendite“ auf dem Kongressprogramm.

I. Einleitung

Mit vier auf die speziellen Fragen und Bedürfnissen von Nachfolgern ausgerichteten Workshops war auch in diesem Jahr wieder die „Nachfolge-Schule“ fester Bestandteil des Kongresses. Unter dem Motto „Fragen die ich mich kaum zu fragen traue“ stand unter anderem Helmut Kostal (Leopold Kostal GmbH & Co. KG) den jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmern Rede und Antwort.

In der thematischen Einführung des Kongresses hob Prof. Dr. Arist von Schlippe die Bedeutung des Themas

Identität für jeden Einzelnen hervor. Unter dem Titel „Wer bin ich und woher weiß ich das?“ beschrieb er Identität als „Beziehungsbegriff“: Identisch ist man nie allein, erst das Zusammenspiel von „innen“ und „außen“ lässt so etwas wie Identität entstehen. Für Familienunternehmen ist der Begriff besonders bedeutsam, da die Verknüpfung eines stabilen Selbstbildes des Unternehmens und die positiven Zuschreibungen von außen (Stichwort „Marke Familienunternehmen“) sich hier zu einem besonderen Wettbewerbsvorteil verbinden können.

INHALT

- I. Einleitung
- II. Der Kongress
- III. Nachfolger unter sich
- IV. Das Team
- V. Familienunternehmen in Witten

Ein besonderes Highlight des diesjährigen Kongresses war die hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion zum Thema Gesellschafterkompetenz in Familienunternehmen. Unter der Moderation von Dr. Peter Bartels (PricewaterhouseCoopers AG) diskutierten Jon Baumhauer (E. Merck KG),

Gerd Pieper (Stadtparfümerie Pieper GmbH), Stefan Dräger (Drägerwerk AG) sowie Dr. Tom A. Rösen (Wittener Institut für Familienunternehmen) über die Fertigkeiten und Fähigkeiten die (potenzielle) Gesellschafter von Familienunternehmen mitbringen müssen, um ihre verantwortungsvolle Rolle als (Mit-)Eigentümer effizient wahrnehmen zu können. Grundlage der Diskussion bildete die von Dr. Rösen exklusiv auf dem Kongress vorgestellte aktuelle Studie „Eigentum verpflichtet – über Generationen“, die das Wittener Institut für Familienunternehmen in Kooperation mit der PricewaterhouseCoopers AG in deutschsprachigen Familienunternehmen und Unternehmerfamilien durchgeführt hat. (Download der Studie unter www.wifu.de)

Den 15. Kongress für Familienunternehmen schloss am Samstagmorgen der erfahrene Fußballtrainer Erich Ruthemöller mit seiner Keynote Speech zum Thema „Identität – Gemeinsamkeiten von Trainer und Unternehmer“. Mit der Verabschiedung des alten und der Einführung des neuen Kongressteams endeten dann zwei aufregende, spannende und vielfältige Tage in Witten. Alle Beteiligten freuen sich bereits heute auf das Wiedersehen in Witten im Jahr 2014.

Save the date: 16. Kongress für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke am 14./15.02.2014.

II. Der Kongress

Seit 1998 findet jährlich in der ersten Februarhälfte der Wittener Kongress für Familienunternehmen statt. Die deutschlandweit in Größe und Themenvielfalt einzigartige Veranstaltung richtet sich an alle Familienmitglieder, Ehepartner, potenzielle Nachfolger sowie Fremdmanager von Familienunternehmen. In Zusammenarbeit mit zahlreichen Unternehmerpersönlichkeiten ist das Workshopangebot des zweitägigen Kongresses individuell

auf die spezifischen Bedürfnisse und Wünsche von Familienunternehmen und Unternehmerfamilien zugeschnitten. Auf die Berücksichtigung aktueller Themen wird dabei ebenso viel Wert gelegt, wie auf die spezifischen Fragestellungen, die Familienunternehmen beschäftigen. Wesentliches Merkmal des Kongresses ist dabei die geschützte Atmosphäre, in der sich die FamilienunternehmerInnen ohne die Anwesenheit von Pressevertretern und Beratern untereinander austauschen können. Neben den 60–70 Referenten, meist Familienunternehmer und Wissenschaftler, tragen jedes Jahr auch die Schirmherren und Schirmherrinnen erheblich zur hohen Qualität des Kongresses bei. Bisher wurden für diese verantwortungsvolle Aufgabe unter anderem so namhaften Persönlichkeiten gewonnen wie Gabriela Grillo (Wilhelm Grillo Handelsgesellschaft mbH), Dr. Wolfram Freudenberg (Freudenberg & Co. KG), Prof. Thomas Bauer (Bauer AG), Prof. Dr. Claus Hipp (Hipp-Werk Georg Hipp), Prof. Dr. Ludwig Georg Braun (B. Braun Melsungen AG), Wendelin von Boch-Galhau (Villeroy & Boch AG), Friedrich von Metzler (B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA) und Prof. Dr. Hans Joachim Langmann (E. Merck KG).

III. Nachfolger unter sich

Auch für Nachfolgerinnen und Nachfolger in Familienunternehmen hat der Kongress ein einzigartiges Format entwickelt. Seit 2008 fester Bestandteil des Programms und somit schon in guter Tradition, bietet die sogenannte „NachfolgerSchule“ der jüngeren Generation die Möglichkeit zum intensiven Austausch und angeregtem Dialog. Circa 30 Nachfolger treffen sich jedes Jahr, um in diesem Format brennende Themen mit anderen jungen Menschen in ähnlichen Lebensphasen in einem geschützten Rahmen zu besprechen. Dabei stehen unter anderem Fragen zum Zeitpunkt, zur Gestaltung und zur Qualifikation sowie Probleme der Nachfolge im Mittelpunkt der Diskussion. Gerne

nutzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich mit Referenten und anderen Nachfolgern auszutauschen, um gegenseitig von Erfahrungen zu profitieren, zu lernen und persönlich zu wachsen.

IV. Das Team

Ein besonderes Merkmal der Tagung ist, dass sie jeweils durch ein wechselndes studentisches Organisationsteam eigenständig geplant, vorbereitet und durchgeführt wird. Ein ganzes Jahr bereiten sie diesen Kongress vor. Von der Konzept- und Budgeterstellung über den Internetauftritt und die Referentenauswahl bis hin zu Fundraising und Mitarbeiterplanung, alles liegt in der Hand des studentischen Teams. Somit bekommen die Studierenden bereits während ihres Studiums an der Universität Witten/Herdecke die Möglichkeit, ihr unternehmerisches Geschick unter Beweis zu stellen. Darüber hinaus wird das Team bei jedem Kongress von ca. 80 weiteren Studierenden der Universität in den Bereichen Catering, Service sowie Auf- und Abbau unterstützt. Das Kollegium des WIFU steht dem jeweiligen Team als enger Gesprächspartner, Berater und gelegentlich auch Supervisor unterstützend zur Seite. Im Laufe der Zeit ist der Kongress für Familienunternehmen zu einer der wichtigsten „Visitenkarten“ der Universität geworden. Nicht selten verabreden sich hier ganze Familien zur Teilnahme und nutzen diese Chance des Austausches jedes Jahr aufs Neue.

V. Familienunternehmen in Witten

Das Thema Familienunternehmen wird nicht nur während des Kongresses in Witten groß geschrieben. Am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) beschäftigt sich aktuell ein Team knapp 40 Professoren, (wissenschaftlichen) MitarbeiterInnen und Projektangestellten in den Bereichen Forschung und Lehre mit den Besonderheiten von Familienunter-

nehmen. Die drei stark interdisziplinär ausgerichteten Forschungsbereiche – Betriebswirtschaftslehre, Psychologie/Soziologie und Rechtswissenschaften – bilden dabei das wissenschaftliche Spiegelbild der Gestalt von Familienunternehmen.

Somit ist das WIFU in Deutschland der Pionier und Wegweiser akademischer Forschung und Lehre zu Besonderheiten von Familienunternehmen. Seit 2004 ermöglichen die Institutsträger – ein exklusiver Kreis von derzeit weit über 50 Familienunternehmen

– dass das WIFU auf Augenhöhe als „Institut von Familienunternehmen“ agieren kann. Das WIFU nutzt diese europaweit besten Voraussetzungen, um Forschung und Lehre über diese besondere Organisationsform konsequent voranzutreiben und innovative Problemlösungsansätze zu erarbeiten. Somit leistet es mittlerweile seit 15 Jahren einen signifikanten Beitrag zur Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen. Neben Forschung und Lehre bietet das WIFU auch regelmäßig

praxisnahe Veranstaltungen für aktive Familienmitglieder, Top-Manager von Familienunternehmen sowie für Familiengesellschafter an, einige davon auch in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Fort- und Weiterbildung der Universität Witten/Herdecke.

Weitere Informationen unter

www.familienunternehmerkongress.de

www.wifu.de

www.uni-wh.de

www.zentrum-weiterbildung.de

Burnout: Das sollten Verantwortliche im Unternehmen darüber wissen



Dr. med. Bernd Sprenger, Coaching, Mediation, Organisationsentwicklung

Man findet in der ICD 10, International Classification of Diseases, das Wort „Burnout“ schließlich versteckt unter Schlüsselnummer Z 73 – „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ ohne genauere Definitionskriterien. Was also bezeichnet der Begriff genau?

I. Begriffsdefinition

Heutzutage hört man immer öfter, jemand sei „ausgebrannt“ oder sie oder er befindet sich wegen eines „Burnout-Syndroms“ in psychosomatischer Behandlung. Wenn man den Begriff „Burnout“ in der offiziellen Diagnoseliste der Weltgesundheitsorganisation (ICD 10, International Classification of Diseases) nachschlagen will, sucht man jedoch zunächst vergebens; es handelt sich beim „Burnout“ (noch?) nicht um eine „offizielle Diagnose“.

„Burnout“ ist ursprünglich ein terminus technicus aus der Kernenergie-technik: Der Reaktor brennt durch infolge mangelnder Kühlung – einer der schlimmsten möglichen Unfälle bei einem Kernkraftwerk. H.J. Freudenberg, ein amerikanischer Psychoanalytiker, wandte den Begriff im Jahre 1974 erstmals auf einen Zustand an, den er bei bestimmten Patienten

beobachten konnte. Er beschrieb das Phänomen damals noch eingrenzend ausschließlich für Menschen in helfenden Berufen.

Bei ausgebrannten Patientinnen und Patienten handelt es sich um Menschen, die ursprünglich ein hohes Engagement im Beruf gezeigt haben, jetzt aber chronisch erschöpft sind, unter multiplen körperlichen Symptomen leiden und deren Arbeitseifer, Begeisterungsfähigkeit und Idealismus auch mit größter Willensanstrengung nicht mehr zu mobilisieren sind. Es ist sicher kein Zufall, dass dieses psychosomatische Zustandsbild in den letzten Jahren vermehrt auftritt – nicht nur in „Helferberufen“ sondern auch zunehmend bei Fach- und Führungskräften der verschiedensten Bereiche.

Die Anforderungen an Berufe in praktisch allen Branchen steigen ständig – wer heute berufstätig ist, muss sich in

der Regel viel öfter umorientieren als dies noch vor ein, zwei Generationen der Fall gewesen ist: Technische Neuerungen wollen bewältigt sein (z.B. Einführung der Informationstechnologien in allen Feldern modernen Lebens) und die Arbeitsverdichtung nimmt zu (worauf wir dann unter der Bezeichnung „Produktivitätssteigerung“ auch stolz sind).

Häufige Umstrukturierungen innerhalb bestehender Betriebe sind heute Alltag, ganze Ausbildungszweige werden aufgrund des technologischen Wandels überflüssig und neue entstehen. Die weltweite Vernetzung von Märkten, zunehmend auch Arbeitsmärkten, sorgt für einen bisher nie dagewesenen Wettbewerbsdruck, den auch mittlerweile jeder/jede einzelne Mitarbeiter/in spürt.

Burnout ist daher ein Phänomen mit ganz verschiedenen Ursachen, wobei man betonen muss, dass hier