

## Unser Magazin im neuen Online-Format

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser,

Sie halten nun erstmals unser Online-Magazin „virtuell“ in Ihren Händen. Bisher haben wir unser Magazin immer als Großformat gestaltet und Ihnen postalisch übermittelt – wir sind gespannt, wie diese neue Form der Information und Kommunikation bei Ihnen ankommt!

Daher freuen wir uns auf Ihre Rückmeldung – sowohl, was den Inhalt dieses ersten Online-Magazins betrifft, als auch die elektronische Form der Übermittlung; bitte mailen Sie uns Ihr Feedback an [linz@trescon.at](mailto:linz@trescon.at)

Herzlichen Dank und viel Vergnügen beim Lesen  
Ihr TRESCON-Team

### INHALT

Editorial	Seite 1
Emotionelles Lob	Seite 2
Die Kunst des Zu-Ende-Denkens	Seite 3
Die Besten gewinnen	Seite 4
Vielseitig	Seite 4
Coaching in Unternehmen	Seite 5
CFR-Consulting Group	Seite 7
Great Brands need great Support	Seite 8



## Editorial

# Paradoxien und scheinbare Widersprüche Wir Menschen brauchen dies offensichtlich

- *Zeitlich grob erinnert: Seit in Europa die erlaubten Geschwindigkeiten für Autos herabgesetzt wurden, sind die Fahrzeuge über alle Marken und Typen hinweg konsequent immer schneller geworden.*
- *Das Angebot an Bildung und Weiterbildung wurde in den letzten vielen Jahren immer umfangreicher, die europäischen Kennziffern für national vergleichbare Ausbildungsniveaus zeigen dabei aber Rückgänge...*
- *Die Psychosomatik ist einer der wenigen Heilansätze vor allem bei den vielen Erscheinungsformen von Burn Out, die dramatisch zunehmen. Gerade in diesem medizinischen Sektor werden aber leider die nötigen Finanzmittel konsequent gekürzt und gestrichen, anstatt erweitert zu werden.*

*Es gibt Regionen auf dieser Welt, wo man jederzeit selbst beobachten kann, wie sich eine überaus große Anzahl von Autofahrern in ihren Vehikeln bewegt. Man fragt sich dabei allzu oft, wie es diesen Zeitgenossen überhaupt möglich war, einen Führerschein/ eine Driving Licence zu erlangen.*

*Und: Wenn bei diesen haarsträubenden Fahrweisen Unfälle passieren, dann wird die Schuld natürlich auf die Auto-Hersteller geschoben. Es gibt ja bereits schon nichts mehr, wofür die Autoindustrie nicht haften muss. Dabei ist es ohnehin verwunderlich, wie viele Schutzengel offensichtlich auf dieser Welt Tag und Nacht unterwegs sind.*

*Wie erklären wir unseren nachfolgenden Generationen, warum wir mit solcher Perfektion so vieles (wie immer) richtig falsch machen? Am besten: Wir geben diese Fähigkeiten und Eigenschaften konsequent weiter, wie das offensichtlich bereits auch von unseren Vorgenerationen auf uns weitergegeben wurde.*

*Oder fällt uns da mal was Richtigeres ein?*



Oskar Aistleithner

Seite 1

# Ein langjähriger Kunde und Geschäftsfreund über uns: „Emotionelles Lob aus dem Bauch - traue, schau, wem“

Richtige Mitarbeiter richtig suchen, richtig auswählen, diese so behandeln und betreuen, dass sie sich wohlfühlen, dass sie sich entwickeln können, dass sie von beiden Seiten gewünscht lange bleiben, etc., das ist das ganze Geheimnis einer erfolgreichen Personalpolitik.

Direktor Prof. Roland Spitzlinger war 38 Jahre lang - davon 26 Jahre in leitender Funktion - in einem Unternehmen, welches auch und vor allem durch seine Führung eine sehr interessante Unternehmensgeschichte hinter sich hat, durchlebt.

Es handelt sich hier um das Bildungszentrum St. Magdalena, Professor Roland Spitzlinger tritt eben jetzt seinen wohlverdienten Ruhestand an. Was nicht bedeutet, dass er „Ruhe gibt“.

Er beschreibt die Zusammenarbeit mit uns über eine lange Zeit von 1978 weg, und das in einer so netten und lobenswerten Art und Weise, dass dabei wirklich „...zu viel Weihrauch...“ für mich, für uns herauskommt. Aber: Er hat uns seine Meinung „aus dem Bauch“ gesagt, daher liegt Emotion drin und wie er meint, ist Emotion meistens echt!

In dieser langen Zeit gab es einige wirklich wichtige Personalentscheidungen zu treffen und wir konnten bei der Vorbereitung dafür und bei der Realisierung immer aktiv mitwirken. Und das betrifft in zeitlicher Abfolge unserer Zusammenarbeit sowohl mich, als auch Reinhold

Klinger und zuletzt Bernhard Winkler. Wir Berater hatten dabei den Vorteil, immer denselben Geschäftsführer als Gesprächspartner zu haben, Roland Spitzlinger hatte den Vorteil, uns Drei hintereinander lange und intensiv und gut genug kennengelernt zu haben, um seine wichtigsten Personalentscheidungen mit uns als Begleiter und „Reibebaum“ zu treffen.

Roland Spitzlinger meint abschließend: „Diese Entscheidungen haben 26 Jahre gehalten, es war kein „verhadern“ zwischen dem Consulter und uns, es war kein „verbrüdern“, es war ein beraten, nicht mit erhobenem Zeigefinger, nicht aus einem Besserwisser-Status heraus, sondern es war ein Rat-geben, den ich annehmen konnte oder auch nicht, den ich aber angenommen habe und mit dem ich gut gefahren bin.“

Auch ich, auch wir, lieber Herr Direktor Spitzlinger, haben uns sehr wohl gefühlt, haben uns als Rat-Geber manchmal sehr weit hinauslehnen dürfen, wir haben offensichtlich gemeinsam das nötige Glück etwas zwingen können. Herzlichen Dank dafür.

*Oskar Aistleithner*



Am 6. 4. 2010 fand im Bildungszentrum St. Magdalena anlässlich der Pensionierung des langjährigen Direktors Prof. Roland Spitzlinger eine Feier statt, im Rahmen derer ihm das Goldene Verdienstzeichen des Landes Oberösterreich verliehen wurde.

*vlnr: Abg. z. NR Jakob Auer, LH a.D. Dr. Josef Ratzenböck, Prof. Roland Spitzlinger, Lisbeth Spitzlinger, LH Dr. Josef Pühringer, KO LAbg. Mag. Thomas Stelzer, LAbg. Mag. Michael Strugl MBA*



# Die Kunst des Zu-Ende-Denkens...

**Normal und natürlich ist heutzutage meist nicht Dasselbe.**

Wir leben und arbeiten sehr oft an unseren individuellen Grenzen und bewegen uns dabei zulange weit jenseits dieser Grenzen.

Wir haben vergessen, was Natürlichkeit wirklich bedeutet.

Wir haben verlernt, achtsam mit uns umzugehen.

Wir haben die Fähigkeit verloren, Prozesse rechtzeitig zu beenden.

Einer der Hauptgründe dafür ist, dass wir einfach zu „verkopft“ leben.

Um wirkliche Veränderung zu erleben, braucht es zum mentalen Verstehen viel mehr Herz und das Vertrauen in unser gefühltes Wissen.

Das eigentliche Geheimnis des Menschseins liegt im bewusst gelebten Zusammenspiel und der Synchronisation von Herz, Verstand und Gefühl.

Wenn wir uns in dieser Synchronizität mit der Welt verbinden, dann stellt sich eine wunderbare Leichtigkeit für die Gestaltung unserer Unternehmungen ein.

## Der etablierte Geist

In jedem System gibt es Rhythmen und ein Verlangen nach Gleichgewicht.

Wenn wir im Einklang mit unserem eigenen, individuellen und einem natürlichen Rhythmus sind, wenn wir unseren inneren Bezugspunkt wiederfinden und uns mit natürlichen Abläufen verbinden, dann können wir eine Kraft nutzen, die uns dauerhaften Fortschritt und Erfolg bringt.

Alles, was es dazu braucht, ist, dass wir eine Türe öffnen. Die Tür zum unternehmerischen und privaten Glück. Diese geht nach innen auf und um sie zu öffnen, müssen wir einen Schritt zurücktreten.

Eine der größten Barrieren ist dabei, dass viele Menschen

das Zurücktreten als Rückschritt empfinden und deshalb diesen Weg fürchten.

Was hilft, ist eine Veränderung unserer Sichtweisen.

## Einsicht ist der Schlüssel

Es geht dabei nicht ums Lernen, sondern ums Verlernen. Es geht nicht darum, viel zu wissen, es geht um Einsicht. Nicht um die Einsicht, die man durch vieles Lernen bekommt.

Es geht um jene Ein-Sicht, die langsam wächst, wenn wir dem Leben in Vertrauen und Natürlichkeit begegnen.

Es geht um eine Erfahrung, die dem Verstand nicht entgegensteht, sondern die das verstandesmäßige Denken mit einbezieht und darüber hinausgeht.

Wenn die Stimme und die Vision im Inneren tief greifender, klarer und lauter werden als die Meinungen im Außen, dann sind wir auf einem wahrlich gesunden Lebensweg.

Dann können wir die Fähigkeit entwickeln, Dinge tatsächlich ganz zu Ende zu denken.

Dann verlieren sich alte Denkweisen, weil wir erkennen, dass sie nicht förderlich, nicht mehr zeitgemäß und schon gar nicht visionär sind.

Was brauchen wir schlussendlich dazu wirklich?

Eine große Portion Mut.

Und Vertrauen.



*Markus Aistleithner arbeitet als Berater und Coach im deutsch- und englischsprachigen Raum.*

[www.sambanda.at](http://www.sambanda.at)

ERFOLG\*SEIN\*BEWUSST\*WANDELN  Sambanda



## Für Sie gelesen

# Die Besten gewinnen

Standorte im Wettbewerb um Talente – plus Studie Linz -  
Ein Projekt im Jahr „Linz 09“

Buch von Thomas Duschlbauer, Michael Shamiyeh, Christiane Zauner  
Trauner Verlag Linz, April 2010. 250 Seiten,  
ISBN 978-3-85499-730-6

Im Jahr „Linz 09“ befassten sich die Autoren in einem Projektteam mit neuen Entwicklungen rund um das Standortmarketing.

Der wirtschaftliche Erfolg für Regionen hatte für nahezu das gesamte 20. Jahrhundert eine gemeinsame Grundlage: Die Gewinnung natürlicher Rohstoffe wie Kohle oder Eisenerz, die Erzeugung von Werkstoffen und Chemikalien sowie die Fertigung von Gütern. Der Wohlstand von Regionen war vor allem der Fähigkeit von Unternehmen zu verdanken, einen Vorteil aus den standortbedingten Gegebenheiten zu ziehen.

So konnten etwa Massenartikel wettbewerbsfähig, das heißt vergleichsweise kostengünstig produziert werden. Im Gegensatz dazu hat die Wissensgesellschaft den Nukleus des Wettbewerbs von natürlichen Ressourcen hin zum Wissen und zu Ideen verschoben.



Das bedeutet, dass Regionen und Unternehmen ihren Wettbewerbsvorteil vor allem mit Hilfe ihres Geschickes, Talente zu mobilisieren und langfristig zu binden, generieren.

Neuere Ideen und bessere Technologien führen zu einer Steigerung der Produktivität und damit zu wirtschaftlichem Wachstum. Die zentrale Frage, nämlich wie Regionen und Unternehmen im globalen Wettbewerb Talente anziehen und binden, wird in diesem Buch detailliert betrachtet.

Und das auf eine wirklich interessante und umfassende Art und Weise!

TRESCON war Partner bei diesem Projekt.

## Vielseitig - wie unser TRESCON Magazin



Rudolf Mitter vor seinen Werken  
in der Galerie Fröhlich

In dieser Ausgabe unseres Magazins wollen wir Ihnen den Mann vorstellen, der seit vielen Jahren für die visuelle Erscheinung von TRESCON verantwortlich zeichnet.

Rudolf Mitter ist Gestalter und bewegt sich im Spannungsfeld von Werbung und Kunst. Gemäß dem Zitat von Bazon Brock „Kultur haben heißt, sich seine Aufgaben selber zu stellen“ arbeitet er mit gleicher Passion nicht nur im Bereich der Werbung und Kommunikation, sondern auch an unterschiedlichen künstlerischen Projekten.

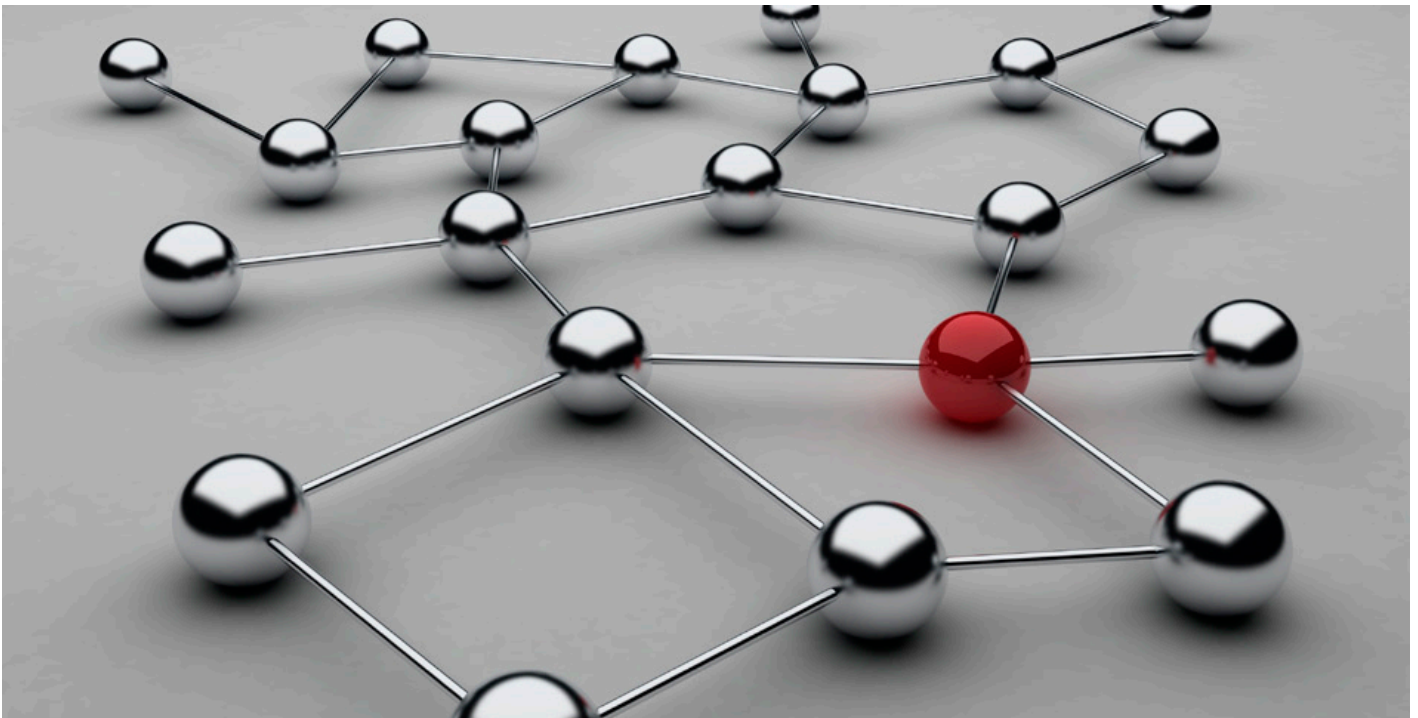
Das größte war bisher zweifellos die visualisierte Linzer Klangwolke 2008, wo über 95.000 Besucher im Donaupark live die Kreationen des Malers und Zeichners Rudolf Mitter erleben konnten.

Einen Brückenschlag zwischen Kunst und gebrauchsgrafischer Arbeit schuf er mit dem Kreativitätsbuch „Denkraum“, das er mit seinem langjährigen Freund und künstlerischem Partner Werner Pfeffer umsetzte. Für ihn auch deshalb ein besonders spannendes Projekt, weil es die Anforderungen von kreativer, ungewöhnlicher Gestaltung und konzeptionellem Zugang und Kommunikation verbindet. Mehr über Person und Werk finden Sie auf seiner Website <http://www.gallery24x7.com>

# Coaching in Unternehmen und Organisationen

Ursprünglich kommt Coaching aus dem Bereich des Leistungssports: Diese Methode wurde Anfang der siebziger Jahre auf die Wirtschaftswelt und in besonderem Maße auf Führungskräfte- und Management-Trainings übertragen.

Coaching als Beratungsform baut auf unterschiedlichen theoretischen Grundlagen auf (z.B. systemische Theorie). Der Coach hilft der betreuten Person (Coachee), Erfolge zu steigern und Lösungen zu entwickeln, vor allem im beruflichen Bereich.



Das Ziel des Coachings wird am Ende der Auftragsklärung in einem schriftlichen Kontrakt festgehalten. Eine Bearbeitung von persönlichen Problemstellungen ist auf Grund der Vertrauensbeziehung zwischen Coach und Coachee (absolute Diskretion und Verschwiegenheit) gut möglich.

Coaching ist ein prozessorientierter Weg, bei dem eine **einzelne Person** (persönliches Erfolgscoaching), **mehrere Personen** (Gruppencoaching) oder **Teams** mit Unterstützung des Coachs an der eigenen, persönlichen Entwicklung bzw. einer gemeinsamen Entwicklung arbeiten.

Dabei geht es vor allem um die Reflexion bzw. Spiegelung der eigenen Verhaltensweisen und um eine Ermutigung zur individuellen Weiterentwicklung.

Bei stark themenbezogenen Coachingformen (z.B. Verkauf, Präsentation, Outfit) gibt der Coach auch klare Hinweise, wie der Coachee (mit welchen Instrumenten bzw. Vorgehensweisen) sein Verhalten wirkungsvoll verändern kann.

## Einzelcoaching

Coaching ist eine **freiwillige Beratungsbeziehung** zwischen dem Coachee als Klient und dem Coach. Coaching setzt voraus, dass die Beteiligten „miteinander können“, der inhaltliche Schwerpunkt liegt bei **beruflichen Aufgabenstellungen**.

Coaching hat ein **konkretes Ziel** (Arbeitsvertrag), ist **zeitlich begrenzt** und stark **prozessorientiert**. Ziel des Coachings ist es, dem Coachee eine **erhöhte und erfolgreichere Handlungskompetenz** zu vermitteln.

Im Arbeitsvertrag zwischen Coach und Coachee werden auch die Dauer, Anzahl und Frequenz sowie der Ort der Sitzungen festgelegt. Wenn sich der Wunsch nach einer Verlängerung durch den Coachee ergibt, ist die bisherige Arbeit zu evaluieren und erst dann ein Zusatzauftrag zu formulieren.

## Teamcoaching

**Ziel des Teamcoachings** ist die Erhaltung bzw. Steigerung der Performance eines Teams für die Erreichung gemeinsamer Ziele. Im Teamcoaching geht es sowohl um die Menschen als auch um das soziale System des Teams.

Teamperforming ist ein permanenter Prozess, da es immer wieder zu Veränderungen bei Personen, bei Zielen und bei den Rahmenbedingungen kommt. Ebenso spielen die Unternehmens- und Teamkultur oder einschneidende Ereignisse eine wichtige Rolle.

**Anlassfälle** für Teamcoaching können sein: Zusammenführungen von Unternehmen bzw. Teams, im Besonderen bei unterschiedlichen Kulturen und/oder Nationalitäten; Reorganisation in Unternehmen; Auslagerungen-Outsourcing; Veränderungen in der Führung; neue Ziele und Aufgabenstellungen; wenn durch Rationalisierung mehrere Personen ein Team verlassen (müssen); Konfliktsituationen; Arbeit an Geschäftsprozessen; Entwicklung eines Führungsteams (z.B. 360°-Feedback mit Einzelcoaching und Teamcoaching).

## Gruppencoaching

Beim Gruppencoaching kommen die **TeilnehmerInnen** aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens, sie haben aber ein gemeinsames Merkmal (z.B. Führungskraft, über 50 Jahre alt, seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen tätig, WiedereinsteigerInnen, Nachwuchs-Führungskräfte, Assistentinnen ....)

**Ziele des Gruppencoachings:** Begleitung und Motivation zur Zielerreichung, Reflexion von Abläufen, Hilfe zur Selbsthilfe, Erarbeiten neuer Sichtweisen und Verhaltensmuster, professionelle Begleitung bei der Lösung von Fragen aus dem beruflichen Alltag, Weiterentwicklung in der eigenen beruflichen Rolle, Auszeit vom operativen Alltag, Unterstützung im Berufsalltag, voneinander und miteinander lernen.

**NICHT-Ziele:** „Zwang“ zur Veränderung, Ort zum „Sudern“, Therapie, Outing, Gehirnwäsche, Expertenberatung, Seelenstriptease.

**Vorteile gegenüber Einzelcoaching:** Kosten; Vertrauensbildung für das abteilungsübergreifende Zusammenarbeiten im Unternehmen; gemeinsames Verständnis für Themen entwickeln (z.B. Führung), Sichtweisen Anderer

erweitern die eigene Perspektive, fördert die Gemeinsamkeit, Verstärkung von Veränderungen und gemeinsamer Motivation dazu.

**Nutzen für das Unternehmen und die Coachees:** Zusammenarbeit im Unternehmen wird verbessert, Reduzierung von Spannungsfeldern zwischen Abteilungen, Produktivitätsverbesserung, Hilfe bei Überlastung und Stress, Stärkung des Bewusstseins für den eigenen Beitrag zum Gesamtunternehmenserfolg.

### Themenbeispiele für Gruppencoaching Führungskräfte:

- Delegieren, aber wie?
- Führen, was ist das?
- Wie führt man seine MA zu Spitzenleistungen?
- Sicherheit: Wie bei Todesfällen (Arbeitsunfällen) umgehen?
- Eine Vision für die Abteilung
- Kann man Mitarbeiter überhaupt motivieren?
- Work-Life-Balance: Wie gelingt das?
- Ethik im Unternehmen
- Feedback geben, aber wie?
- Führungseinsamkeit: Wege zur Lösung?
- Entscheidungen treffen, die mitgetragen werden
- Leistungswilligkeit - Leistungsfähigkeit
- Nähe/Distanz zum MA: Sie/Du?
- Übertragung von Verantwortung - Loslassen?
- Lob/Anerkennung: Was unterscheidet sie?
- Kritikgespräche führen, die motivierend wirken
- Langer Krankenstand: Wann ist die Grenze erreicht?
- Umschalten von einem Gespräch zum anderen
- Gestern Kollege – heute Führungskraft
- Transparenz: Wie viel Offenheit gegenüber Mitarbeitern ist angebracht?
- Kann ich Führungskraft und Coach meiner Mitarbeiter zugleich sein?
- MA-Beurteilung: Wie wird sie nicht zum schematischen Ablauf?

**Rahmenbedingungen:** Gruppengröße maximal 8 Personen, Vertraulichkeit, Eigenverantwortlichkeit der Gruppe (Termineinteilung und Themenauswahl), verbindliche Teilnahme, Dauer eines Meetings zwischen 2 und 4 Stunden, Ort möglichst außerhalb des Unternehmens  
**Startmeeting:** Information über Gruppencoaching, Klärung der Rahmenbedingungen, Kennen lernen der Coachs, Gruppenfindung bzw. -bildung.

*Dr. Bernhard Winkler*

Fortsetzung folgt im nächsten TRESCON online Magazin

# CFR Consulting Group - Halbjahresmeeting in Madrid

Jeweils im Frühling bzw. Herbst eines jeden Jahres treffen sich die Mitglieder der CFR Consulting Group zu einem Erfahrungsaustausch. TRESCON ist seit 1999 Mitglied dieses Berater-Netzwerkes.

Das letzte Meeting fand am 15./16. 04. 2010 in Madrid statt. Bei diesem Zusammentreffen konnten zwei neue Mitglieder gewonnen werden, nämlich die Firma Support HR Solutions aus Italien (Headquarter in Bergamo, weitere Büros in Mailand, Bologna und Rom) sowie die Firma Human Link in Griechenland (Bürositz in Athen).

Insgesamt zählt die CFR Gruppe bereits 26 Beratungsunternehmen in insgesamt 23 Ländern in Europa und Asien sowie weitere Kooperationspartner in Nordamerika und Südamerika.

Die Geschäftsführung der CFR Consulting Group bildet ein Executive Komitee, welches sich ebenfalls zweimal jährlich trifft und die Weiterentwicklung des CFR-Netzwerkes koordiniert. Diesem Gremium gehört als Group Secretary auch Reinhold Klinger von TRESCON an. Chairman der CFR Consulting Group ist Paul Shave von der Firma FR Europe in U.K.

Als Spezialisten in der Personalberatung, insbesondere im Recruiting/Headhunting, stehen wir für informative Gespräche gerne zur Verfügung. Da wir als TRESCON alle CFR Partner persönlich kennen, sind uns die Gegebenheiten bzw. Gepflogenheiten in den jeweiligen Partnerländern bestens bekannt.

Nähere Informationen finden Sie sowohl auf der Homepage [www.trescon.at](http://www.trescon.at) als auch auf [www.cfr-group.com](http://www.cfr-group.com).



**TRESCON**  
CREATING CORPORATE CULTURE

seit 1999 Mitglied der **CFR**  
Consulting Group®

**Gerne begleiten wir Sie bei Personalsuchen in diesen Ländern:**

Belgien	<a href="http://www.cpm-hrm.be">www.cpm-hrm.be</a>
China	<a href="http://www.competencechina.com">www.competencechina.com</a>
Dänemark	<a href="http://www.nextman.net">www.nextman.net</a>
Deutschland	<a href="http://www.cantor.de">www.cantor.de</a>
Deutschland	<a href="http://www.dscbrandt.de">www.dscbrandt.de</a>
Deutschland	<a href="http://www.elpin.de">www.elpin.de</a>
England	<a href="http://www.freurope.com">www.freurope.com</a>
Frankreich	<a href="http://www.alphee-rh.com">www.alphee-rh.com</a>
Frankreich	<a href="http://www.rc-consultants.fr">www.rc-consultants.fr</a>
Griechenland	<a href="http://www.humanlink.gr">www.humanlink.gr</a>
Italien	<a href="http://www.supporthr.com">www.supporthr.com</a>
Indien	<a href="http://www.nuway.co.in">www.nuway.co.in</a>
Niederlande	<a href="http://www.interselectgroep.com">www.interselectgroep.com</a>

Norwegen	<a href="http://www.backerskeie.com">www.backerskeie.com</a>
Polen	<a href="http://www.hrc.com.pl">www.hrc.com.pl</a>
Portugal	<a href="http://www.optimhom.pt">www.optimhom.pt</a>
Russland	<a href="http://www.avenir.ru">www.avenir.ru</a>
Schweden	<a href="http://www.k2search.se">www.k2search.se</a>
Schweiz	<a href="http://www.meister-consulting.ch">www.meister-consulting.ch</a>
Slowenien	<a href="http://www.trescon.si">www.trescon.si</a>
Spanien	<a href="http://www.kaleida-es.com">www.kaleida-es.com</a>
Thailand	<a href="http://www.talentplusasia.com">www.talentplusasia.com</a>
Tschechien	<a href="http://www.catro.net">www.catro.net</a>
Ungarn	<a href="http://www.yourprofile.com">www.yourprofile.com</a>
VAE	<a href="http://www.msidubai.com">www.msidubai.com</a>

# Great Brands need Great Support in the Selection Process

583 people in the hub, 46 finally employed in Slovenia by K&O for its first Fashion shop abroad



Kastner and Öhler is an international department store company with its headquarters in Graz, Austria. Their mission is to offer a wide selection of middle to high end branded male and female clothing to the customers - all in one store. They provide great shopping experience through nice shop arrangement, visibility of clothes and most of all through really helpful sales people who need to understand customers wishes. The company decision was to set up the first Kastner and Öhler Fashion store abroad in 2010 in Slovenia.

Opening a large new two store shop requires a new local management team and a large number of shop assistants. Deadline is set - opening March 4th 2010, all people trained and ready by then. Trescon was selected by Chief Director for Expansion Mr Reinhard Wittreich to be the appropriate partner to meet this target in early autumn 2009. Three Trescon consultants and administrative assistants made a kick off and formed a team which was working like a Swiss clock. Around the hour, precisely, without hesitation, determined to meet the goal - find and select, sign contracts with almost 50 people in two months time only. 583 people were contacted and involved in the process,

170 one to one and a half hours first interviews were conducted, 126 people were presented to the client and had a second interview, shortlisted people had a third and some a fourth interview, finally 46 people signed a contract.

The newly selected management team was trained also through a Trescon train the trainer workshop how to run the selection project and how to execute final selection of shop assistants. Both newly selected personnel as well as Trescon received great training support and role model pattern from K&Ö Villach General Manager Mr Günter Miller. He is a master of >walking around management< inspiring all the employees with his creative way of setting the goals and making them reachable through team spirit and individual effort by all employees.

The K&Ö team selected through Trescon support reached the first goal - the shop has been opened and is running. Let's cross fingers for the team to stick together and through sales excellence and kind approach generate loyal customers and set standards for the fashion trade in Slovenia.

*Petra Treven Bernat*

**Impressum:** Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H., A-4040 Linz, Hagenstraße 20, Tel. +43-732-73 83 41, Fax +43-732-73 03 04, [www.trescon.at](http://www.trescon.at), [linz@trescon.at](mailto:linz@trescon.at). Redaktionelle Leitung und für den Inhalt verantwortlich: Mag. Oskar Aistleithner. Mitarbeiter dieser Ausgabe: Mag. Oskar Aistleithner, Dr. Reinhold Klinger, Dr. Bernhard Winkler, Petra Treven Bernat. Koordination: Ursula Kail