

Mit Tradition fit für die Zukunft

Mit einem breiten Produktspektrum, Branchenführerschaft bei Qualität und Innovationen, einer führenden Position in klar definierten Marktsegmenten sowie mit dem Fokus auf die Entwicklung hochqualifizierter MitarbeiterInnen hat die auch in Niederösterreich produzierende Frauenthal Gruppe & SHT in den letzten Jahren eine unternehmerische Erfolgsgeschichte geschrieben.

Neben der ständigen Entwicklung leistungsfähigerer Produkte und Dienstleistungen setzt Frauenthal auf die kontinuierliche Verbesserung innerbetrieblicher Prozesse, um die Produktivität zu optimieren und den Kundennutzen zu erhöhen. Die Umsetzung dieser zukunftsweisenden Firmenphilosophie hat dazu geführt, dass die Division Automotive Components heute zu einem der größten Partner der europäischen Nutzfahrzeugindustrie bei Komponenten rund um das Fahrwerk geworden ist. Die OEMs (Original Equipment Manufacturer) der europäischen Nutzfahrzeug-Industrie schätzen die Qualität der Automotive Components Gruppe, deren logistische Verlässlichkeit, die Entwicklungskompetenz und das flexible, europaweite Produktionsnetzwerk.



Die Serie „NÖ Topunternehmen – Best Practice“ wird vom Amt der Niederösterreichischen Landesregierung unterstützt.

Österreichischer Marktführer

„Mit der Division Großhandel für Sanitär- und Heizungsprodukte (SHT) setzen wir neue Maßstäbe im Gesamtpaket aus Sortimentsbreite und -tiefe, schneller Lieferung, umfassender Installateur-Betreuung und Beratung sowie innovativen Energieversorgungssystemen“, betont Vorstandsmitglied Mag. Hans-Peter Moser. Die Produkte, die SHT über Installateurpartner vertreibt, finden sich in vielen Haushalten in Österreich: von Armaturen und Badewannen über Wasseraufbereitungsanlagen und Heizkessel bis zu Photovoltaik-Anlagen.

Industrielle Wabenkörper – die Umweltparte der Frauenthal-Gruppe

„Mit der Division Industrielle Wabenkörper mit Sitz in der Steiermark schafften wir den Sprung in die Liga der weltweit führenden Hersteller. Ermöglicht wurde dies durch österreichische Technologiekompetenz, gepaart mit exzellentem Engineering und getrieben von der immer schärferen weltweiten Umweltgesetzgebung“, berichtet Vorstandsmitglied Dr. Martin Sailer. So finden sich die SCR (Selective Catalytic Reduction)-Katalysatoren für kalorische Kraftwerke, Indus-

trieanlagen und schwere Dieselmotoren heute in vielen Teilen der Welt und helfen mit, die gesundheits- und umweltschädlichen Treibhausgas zu reduzieren.

In all ihren Aktivitäten verfolgt die Frauenthal-Gruppe eine auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete Strategie. Dieses Wachstum soll in einem ausgewogenen Verhältnis sowohl auf Produkt- und Prozessinnovationen als auch auf „Greenfield“-Investitionen und bei optimalem „Fit“ auch auf Akquisitionen beruhen. In allen Bereichen wird eine führende Marktposition angestrebt, die auf Produkt- und Servicequalität, Innovationskraft und einem langfristigen partnerschaftlichen Verhältnis zu den Kunden beruht. Die klaren Standortvorteile sind die räumliche Nähe zu wichtigen Kunden sowie die hohe technologische und logistische Kompetenz.

Innovation bedeutet für das Unternehmen kontinuierliche und schrittweise Verbesserung der Produktionsprozesse und Dienstleistungen. Die Umsetzung dieses Leitprinzips des „kontinuierlichen Verbesserung“ treibt die Frauenthal-Gruppe durch Verstärkung ihrer Management-Ressourcen, Schulungsprogramme, Zielvorgaben und laufendes Monitoring spezifisch definierter Key Performance Indicators voran.

frauenthal
GROUP

SHT

Automotive Components – Nummer 1 in Europa bei Komponenten für LKW-Fahrwerke



Die Frauenthal setzt auf die kontinuierliche Verbesserung innerbetrieblicher Prozesse, um die Produktivität zu optimieren und den Kundennutzen zu erhöhen.



Gemeinsames Lernen und Gestalten

Träger von Innovationen sind ausschließlich die MitarbeiterInnen und Führungskräfte der Frauenthal-Gruppe, deren optimale Entwicklung, Förderung und Einbindung in wesentliche Entscheidungen eine der zentralen konzernweiten Prioritäten darstellt. Die Grundsätze der Personalpolitik zielen auf die nachhaltige Förderung und Entwicklung der MitarbeiterInnen ab, denen maximale Chancen auf Qualifizierung und Übernahme von Verantwortung geboten werden.

Die Human-Ressources-Entwicklung hat für den Vorstand besondere Priorität, um weiteres Wachstum des Konzerns zu ermöglichen, gleichzeitig aber auch den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein attraktives, forderndes und förderndes Arbeitsumfeld zu bieten. Ein Kernziel der Personalpolitik ist die Identifikation und Entwicklung des Führungskräftenachwuchses innerhalb der Gruppe, da der internen Besetzung von Managementpositionen grundsätzlich Vorrang vor externer Rekrutierung gegeben wird.

Das „Frauenthal Leadership Learning Program“ leistet dazu einen wesentlichen Beitrag und stellt auch ein wichtiges Integrationsinstrument im Konzern dar. „Rechtzeitig genügend Talente mit Leadership-Potenzial innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu finden und diese systematisch zu fördern, ist wesentliche Grundvoraussetzung für zukünftiges Wachstum und inhaltlicher Schwerpunkt jeder Führungstätigkeit in der Frauenthal-Gruppe. Mit dem „Frauenthal High Potential Program“ haben wir außerdem einen erfolgreichen Start in der Förderung unserer besten Experten gesetzt. Relevantes Fachwissen sowie die Professionalisierung im Projektmanagement über Weiterbildung und Umsetzung in internen Projekten stehen dabei im Vordergrund“, betont Bernd Allmer, Vice President Human Resources & Change Management.

„Neben der Möglichkeit, in neuen Arbeitsbereichen Erfahrungen zu sammeln, trainieren wir unsere Talente in den Bereichen Management Skills, Persönlichkeitsentwicklung und Change Management, damit sie für zukünftige Heraus-



Dr. Martin Sailer, Vorstandsmitglied der Frauenthal Holding AG und verantwortlich für die Division Industrielle Wabenkörper



Mag. Hans-Peter Moser, Vorstandsmitglied der Frauenthal Holding AG und verantwortlich für die Divisionen Großhandel für Sanitär- und Heizungsprodukte und Automotive Components

forderungen gut vorbereitet sind. Unsere Führungskräfte tragen das Talentmanagement mit, indem sie konstruktives Feedback geben und für die jüngeren Mitarbeiter herausfordernde Aufgaben und Projekte zur Verfügung stellen“, ergänzt Karin Bindreiter, HR Business Partner Division Automotive Components

TECHN**K**ontakte

BEST PRACTICE SEMINAR-TIPP

Auf dem Weg zu einer neuen Führungskultur

25. September 2012 | 09:30 – 16:00 Uhr

- **Strategieorientierte Führungskräfteentwicklung**
- **Mitarbeiterbefragung mittels „Investors in People“**
- **Ausgewählte Maßnahmen in der Führungskräftebegleitung**
- **Neue, innovative Wege in der Führungskräfteentwicklung**

Die Entwicklung von Führungskräften zu zentralen Personalentwicklern der MitarbeiterInnen ist strategische Zielsetzung vieler HR-Maßnahmen. Nachfolgeplanung, Talentmanagement, das Leben von Führungsprinzipien und gemeinsamen Werten sind nur einige der umfangreichen Herausforderungen der Führungskräfte. Die Begleitung der Führungskräfte in Richtung einer neuen, innovativen Führungskultur ist Thema dieses neuen Best Practice-Seminars. In diesem Seminar wird Ihr ganz persönlicher Erfahrungsschatz genützt, um über neue, innovative Wege in der Führungskräfteentwicklung zu diskutieren und so zu einem gemeinsamen Bild über effektive und effiziente Maßnahmen zu gelangen.

Seminarort: Frauenthal Gruppe & SHT
2380 Perchtoldsdorf |
Brunner Feldstraße 53

Weitere Informationen und Anmeldung unter: www.technkontakte.at