

Mit Selbstbewusstsein Bewerber anlocken



Zur Person:

Wolfgang Kempfle, Betriebsleiter

Zum Unternehmen:

ESS Kempfle Immobilien GmbH

www.ess-kempfle.de

Branche: Elektrotechnik/Bau

Mitarbeiter: 45

In Zeiten mangelnder Fachkräfte machen viele Firmen den Fehler, den wir früher auch gemacht haben. Sie nehmen fast jeden Bewerber und veröffentlichen Stellenausschreibungen, die möglichst harmlos klingen, damit niemand entmutigt wird. Mit dem Ergebnis, dass man am Ende Mitarbeiter bekommt, die schwach sind oder einfach nicht für den zgedachten Job passen.

Seit über drei Jahren gehen wir den umgekehrten Weg. Wir schreiben glasklar, wen wir wollen und wen nicht. Das spielen wir auf allen Kanälen aus: auf unserer Homepage, in den Sozialen Medien und in gedruckten Anzeigen. Verbunden mit einer sehr viel besseren Selbstdarstellung – etwa durch zahlreiche YouTube-Videos – haben wir nun großartige Ergebnisse. Von den über 30 Menschen, die wir seitdem eingestellt haben, sind 75 Prozent geblieben. Wir bekommen viele Initiativbewerbungen. In unserer Firma gibt es keinen einzigen C-Mitarbeiter mehr, über 60 Prozent sind inzwischen A. Auch unser mehrstufiger Einstellungsprozess hat dazu beigetragen.

Unsere Firma bietet Lösungen für regenerative Energien an, in erster Linie Photovoltaikanlagen mit Energiespeichern. Vor ein paar Jahren ging diese Branche durch ein tiefes Tränental, viele Mitbewerber mussten aufgeben. Da rund 90 Prozent der Dachflächen in Deutschland für die Stromerzeugung noch ungenutzt sind, sehen wir ein großes Wachstumspotenzial. Unser Unternehmen hat die Zahl seiner Mitarbeiter in den vergangenen vier Jahren verdreifacht, ebenso den Umsatz, der in diesem Jahr die Zehn-Millionen-Euro-Marke knacken soll.

Wir sind auf dem Weg, vom kleinen Handwerksbetrieb zum Mittelständler zu werden. Dazu nutzen wir Methoden, die ich bei Prof. Jörg Knoblauch und bei Unternehmerkollegen im Sprinter-Club kennengelernt habe. Dieser Club ist wirklich der Hammer. Firmenchefs erzählen authentisch und ehrlich, vor welchen Herausforderungen sie stehen und wie sie Probleme lösen. Dabei habe ich unglaublich viel von denen gelernt, die bereits Wege gegangen sind, vor denen ich noch stehe.

Im Unternehmen haben wir regelmäßige Strategietage, Mitarbeitergespräche und -bewertungen eingeführt. Auch der Chef hat sich vom Team bewerten lassen und die Ergebnisse veröffentlicht. Diese Transparenz wird von den Mitarbeitern sehr geschätzt. Inzwischen definieren wir gemeinsam mit den Mitarbeitern Ziele und gewähren einen Bonus, wenn diese Ziele übertroffen werden. Es macht viel mehr Spaß, gemeinsam am Erfolg zu arbeiten und Erfolge zu feiern.

Ich muss es bekennen: Das größte Hindernis bei der Weiterentwicklung unserer Firma bin an manchen Tagen ich selbst. Wir schließen gerade die Einführung einer mittleren Führungsebene ab, und das bedeutet für mich, Verantwortung abzugeben. Das ist gar nicht so einfach, wenn man viele Jahre in allen Bereichen das Sagen hatte und sich um jedes Detail selbst gekümmert hat. Ich lerne in dieser Zeit, am Unternehmen zu arbeiten und weniger im Unternehmen zu arbeiten. Das scheint mir der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg zu sein.

