



Kontakte zu Hochbegabten

RECRUITING: Wie Phoenix Contact in Ostwestfalen junge Menschen für sich gewinnt.

VON JENS GIESELER

Mehr als 12 000 Bewerbungen erhält Phoenix Contact nach eigenen Angaben auf offene Ingenieurstellen. Und das, obwohl der Blomberger Automatisierungsspezialist im Niemandsland von Ostwestfalen-Lippe angesiedelt ist. Etwa so viele Stellen blieben laut VDI Ingenieurmonitor im vierten Quartal 2016 in der Tüftlerregion Baden-Württemberg offen. Im Allgemeinen gilt: Deutsche Bluechips wie Audi, BMW, Porsche, Daimler oder Bosch gelten laut dem Statistikportal Statista.de bei Studienabgängern als die beliebtesten Arbeitgeber. Doch manchem kleinen und mittelständischen Unternehmen gelingt es mittels Employer Branding, mit engen Kontakten zu Uni-Absolventen oder gezielten Angeboten, Absolventen und Young Professionals von ihren Qualitäten zu überzeugen. Auch Mittelstandsberater Jörg Knoblauch stellt fest: „Es gibt so viele Leuchttürme, die durch hohe Innovationskraft und weitblickendes Personalmanagement glänzen.“

Ein Beispiel ist für ihn Phoenix Contact. Neben dem Management, das sich

mit Megatrends beschäftige und hohe Ziele definiere sowie ein strukturiertes Personalmanagement aufweise, überzeugt den Schwaben das Betriebsklima in Blomberg, das auf Wertschätzung und Empathie beruhe und sich auf die Bedürfnisse der jüngeren Generation einstelle. Vielleicht am überzeugendsten ist, dass die Mitarbeiter ihr Unternehmen auf der Arbeitnehmerplattform Kununu bestens bewerten: Das Unternehmen liegt in der Spitzengruppe. Mit der Unternehmenskultur, die Work-Life-Balance genauso einschließt wie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Jobsicherheit und Innovationsmanagement, gewinnt das Unternehmen regelmäßig Preise als bester Arbeitgeber.

Personalchef Gunther Olesch gehört zur Geschäftsleitung. Statt wie andere Personaler auf Entscheidungen der Unternehmensführung zu reagieren, gestaltet er diese mit. So sind strategische Entscheidungen, die den künftigen Erfolg sichern sollen, mit Überlegungen verbunden, welche Bewerber mit welchen Fähigkeiten heute dafür eingestellt werden müssen. Oder welche Angestellten heute weiterentwickelt werden müssen, um morgen einen anderen Job oder ihren Job besser zu machen.

Mitte 2016 eröffnete der Automatisierungsspezialist sein eigenes Bildungszentrum: eine Investition von mehr als 30 Mio. €. Darin befindet sich unter anderem ein digitales Labor. Dort werden Produktionsmitarbeiter trainiert und Abläufe erprobt. So bereitet das Unternehmen seine Mitarbeiter auf die zunehmende Digitalisierung und Industrie 4.0 vor.

Zurück zur Generation Y: Dass junge Menschen heute in Bewerbungsgesprächen offen nach Freizeit, Stundenausgleich und Vereinbarkeit von Beruf und Familie fragen, ist für Olesch, der in sei-

ner Freizeit als Sänger und Gitarrist einer Rockband auftritt, selbstverständlich. Diesen Wertewandel müssten die Unternehmen akzeptieren, denn klagen helfe nicht. Im Gegenteil, der Personaler hält diese Generation für leistungsfähiger, weil sie ausgeglichener sei. Dem Unternehmen gehe es letztlich um Ergebnisse, Effizienz und Effektivität und nicht um Anwesenheit.

Das passe zusammen, denn die Generation Y suche nach Freiräumen und einem hohen Maß an Eigenverantwortung. So existieren bei Phoenix Contact selbst in den Werkhallen flexible Arbeitszeitmodelle. Der erste Gleitzeitkorridor etwa liegt zwischen 6 Uhr und 20 Uhr. Und der zweite zwischen 12 Uhr und 22 Uhr. Die Mitarbeiter können bis zu 210 Stunden ansparen, um den Urlaub zu verlängern, wenn es die Marktsituation erlaubt.

Noch flexibler geht es in der Projektarbeit zu. Möglich ist dann auch die Arbeit im Home Office. Allerdings sind 20 % der Arbeitszeit im Betrieb Pflicht. Ehrgeizige Zeitziele, Überstunden, wenn es die Situation erfordert, oder effektive Besprechungen sind trotz allem Entgegenkommen üblich in Ostwestfalen.

Nicht zuletzt hält Olesch als Honorarprofessor Kontakt zu hochbegabten Studenten. Um sie für das Unternehmen zu interessieren, gibt es einen Karriere-Blog. Darin beschreiben Mitarbeiter ihre Erfahrungen und geben Tipps für die Bewerbung oder berufliche Karriere. Vor allem schildern sie, was sie bei Phoenix Contact tun, denn viele Tätigkeiten sind erklärungsbedürftig. So suchte das Unternehmen kürzlich einen „Produktmanager Industriesteckerverbindung (m/w)“ oder eine „Technische Fachkraft Leiterplattendesign (m/w)“. Was hinter diesen Berufsbezeichnungen konkret steckt, können sich die meisten nicht unbedingt vorstellen. Da kann so ein Blog hilfreich sein.



Personalchef Gunther Olesch: Er hält die sogenannte Generation Y für leistungsfähiger, weil sie ausgeglichener ist. Foto: Phoenix Contact

PhoenixContact GmbH & Co. KG

- stellt Verbindungs- und Automatisierungstechnik her, beispielsweise für die Verkehrsinfrastruktur, Elektromobilität, Wasserversorgung, für regenerative Energien, intelligente Versorgungsnetze oder den energieeffizienten Maschinen- und Anlagenbau.
- wurde 1923 in Essen gegründet. Firmensitz ist in Blomberg in Nordrhein-Westfalen. Umsatz 2016: 1,97 Mrd. Mitarbeiter: 15 000 weltweit.

WOCHE IN KÜRZE

Bombardier: Bis 2019 keine Kündigungen

Die Stellenstreichungen beim Zugbauer Bombardier Transportation sollen wie geplant ohne betriebsbedingte Kündigungen laufen. Diese würden bis Ende 2019 ausgeschlossen, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Betriebsvereinbarung festgelegt haben, teilte die Gewerkschaft IG Metall am Montag mit. Verständigt haben sich beide Seiten demnach auch auf die künftigen Aufgaben der deutschen Standorte, Investitionen sowie bessere Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten für den Betriebsrat. Bombardier will bundesweit in den nächsten drei Jahren bis zu 2200 seiner 8500 Arbeitsplätze abbauen, um in Deutschland wieder profitabel zu werden. Am stärksten betroffen sind nach einem Aufsichtsratsbeschluss vom Juni die größten Standorte Hennigsdorf bei Berlin sowie Görlitz in Sachsen. Der Beschluss des Kontrollgremiums führte nun zu der Betriebsvereinbarung. dpa/cer

Kienbaum: 90 % der Topmanager erhalten Boni

Die klassische leistungsbezogene Bonuszahlung ist weit verbreitet und wird von den allermeisten Unternehmen zur Motivation und Belohnung ihrer Manager genutzt: 90 % der Topmanager und 84 % der Führungskräfte im mittleren Management erhalten individuelle Boni. Das ergab eine Studie der Personal- und Managementberatung Kienbaum, für die Führungskräfte aus 278 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt wurden.

Neben individuellen Bonuszahlungen nutzen auch immer mehr Unternehmen kollektive Belohnungen. 58 % der Führungskräfte planen einen Ausbau der unternehmensbezogenen Bonuskomponenten, 27 % wollen den individuellen Bonus kürzen oder ganz abschaffen. „Einige Unternehmen denken durchaus darüber nach, die Boni durch das Team verteilen zu lassen“, sagt Hans-Carl von Hülsen, Vergütungsexperte bei Kienbaum. Das werde zurzeit in 10 % der Unternehmen in die Überlegungen aufgenommen. cer

Dekra: Zeitarbeitnehmer sind zufrieden

Die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer in Deutschland bewertet die eigene Anstellungsform positiv. Zu diesem Ergebnis kommt eine anonym durchgeführte Mitarbeiterumfrage der Dekra Arbeit Gruppe bei mehr als 1000 ihrer bundesweit eingesetzten Zeitarbeitnehmer zwischen 18 und 65 Jahren. Rund 95 % der Befragten sind mit ihrer Beschäftigung zufrieden. Rund 85 % haben das Gefühl, genau wie die Stammbesatzung im Ausleihbetrieb behandelt zu werden.

■ cburger@vdi-nachrichten.com