

**RECRUITING**

# Kontakte zu Hochbegabten

Von Jens Gieseler | 28. September 2017 | Ausgabe 39

Wie Phoenix Contact in Ostwestfalen junge Menschen für sich gewinnt.



Foto: Phoenix Contact

Global Player aus der Provinz: Phoenix Contact kann sich über Interesse von Ingenieuren nicht beklagen.

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 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.“

**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.

Ein Beispiel ist für ihn Phoenix Contact. Neben dem Management, das sich mit Megatrends beschäftigt und hohe Ziele definiert sowie ein strukturiertes Personalmanagement aufweist, überzeugt den Schwaben das Betriebsklima in Blomberg, das auf Wertschätzung und Empathie beruht und sich auf die Bedürfnisse der jüngeren Generation einstellt. 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.



Foto: Phoenix Contact

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.

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

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 seiner 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. cer