



Personal ist der größte Hebel

13.11.17

„Personal ist der größte Hebel für den Unternehmenserfolg“, sagte Jörg Knoblauch zur Eröffnung von Deutschlands Personal-Kongress 2017. Der 68-jährige Unternehmer kennt noch andere Zeiten, als Material vor Menschen ging. Doch es wird immer schwieriger, passende Mitarbeiter zu finden.

So ging es Prof. Dr. Gunther Olesch bereits vor 26 Jahren als er bei Phoenix Contact als Personaler begann. „Wie bekomme ich Hochqualifizierte nach Bloomberg in Ostwestfalen?“, lautet noch heute seine Frage. Im laufenden Jahr hat der Elektro- und Automationsspezialist weltweit 1.600 neue Mitarbeiter gewonnen. Darunter 90 Prozent Akademiker. Denn in Fachkreisen gilt das Unternehmen, das keiner kennt und alle nutzen, längst als ein Leuchtturm. Kontinuierlich hat der Lehrbeauftragte und Hobby-Gitarrist das Unternehmen als starke Arbeitgeber-Marke aufgebaut. Auf Kununu erreicht das Unternehmen eine Bewertung von beinahe 4,2. 430.000 Menschen haben das Profil aufgerufen und 93 Prozent empfehlen das Unternehmen weiter. Zum Vergleich: Microsoft Deutschland erreicht eine 3,8. 355.000 Mal wurde das Profil aufgerufen und lediglich drei Viertel empfehlen das Unternehmen als Arbeitgeber.

Olesch gab gegenüber den 670 Kongress-Teilnehmern zu, dass sein Unternehmen es aufgrund seiner Innovationskraft beim Employer Branding leichter hat. Schließlich entwickeln die Mitarbeiter jährlich 800 neue Produkte, die zu 20 Prozent floppen. „Diese Fehlerquote müssen wir zulassen, um wirklich außergewöhnliche Ideen zu verwirklichen“, erklärt er den Umgang mit Fehlschlägen. Nur so könne eine Schnellladestation für E-Mobile entstehen, für die sich auf Messen auch ein Barack Obama und eine Angela Merkel interessieren. Olesch steht für ein visionäres Management und fragt sich, wo die Welt in 20 Jahren stehen wird und welchen Beitrag das Unternehmen dafür leisten kann? Entsprechend fragt der Personaler, welche Bedürfnisse die Mitarbeiter haben, analysiert die Resultate und setzt sie um. Die Mitarbeiter danken das mit einer Fluktuationsquote unter einem Prozent.

„Wir erleben einen kolossalen Wertewandel“, stellt der 60-Jährige fest. Während die Großeltern-Generation Arbeit als Bürde erlebte, ist der Generation X die eigene berufliche Entwicklung wichtig. Doch für die jüngere Generation Y und Z seien Sinnhaftigkeit und der Wert der eigenen Arbeit die entscheidenden Motivatoren. Genau das bedient Phoenix Contact mit seinem visionären Management. Diese Unternehmens- und Personalstrategie sei nicht 1:1 zu kopieren, aber jeder Mittelständler könne seine Vision entwickeln und sich auf die jüngere Generation einstellen, in der Wertschätzung, Entwicklungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance eine größere Rolle spielen als für viele ältere Mitarbeiter.

Wer durch eine stärkere Arbeitgeber-Marke mehr Bewerbungen erhält, sollte sich nicht uneingeschränkt freuen, warnte Dirk Kreuter, denn 90 Prozent der erfolgreichen Zusammenarbeit macht die passende Personalauswahl aus. Der Verkaufstrainer stellt nämlich fest, dass die meisten Unternehmen nicht genau wissen, was sie suchen. Es gebe unter Vertrieblern sogenannte Farmer, die Bestandskunden gut pflegen können und deren Potenzial ausbauen. Während die Hunter schmerzfrei neue Märkte ausprobieren und neue Produkte an den Mann bringen. „Beide sind Vertriebler, aber mit völlig unterschiedlichen Fähigkeiten, die nicht zu lernen sind“, so seine Erfahrung.

Genauso wie Jörg Knoblauch empfiehlt Kreuter, mit den Bewerbern vorab 30-minütige Telefoninterviews zu führen. Diese sollten strukturiert sein, damit die Kandidaten vergleichbar sind. Am besten führen drei Verantwortliche diese Gespräche, damit persönliche Sympathie keine Rolle spielt. „15 Minuten fragen Sie, 15 Minuten der Bewerber“, so der Bestsellerautor. Wenn Kandidaten nichts einfallen, sei das für ihn ein KO-Kriterium. Genauso wenn keiner der drei Terminvorschläge klappe. „Seien Sie froh, wenn Sie diese Kandidaten ausschließen können, denn die interessieren sich nicht 100-prozentig für den Job“, urteilt Dirk Kreuter. Arbeitnehmer müssen volle Leistungsbereitschaft zeigen, die Leistungsmöglichkeit durch eine entsprechende Infrastruktur dagegen der Arbeitgeber.

Zudem berichteten in zwei Runden jeweils vier Unternehmer und Personaler über ihre erfolgreichen Strategien, Personal zu gewinnen und zu halten. Zum Austausch war nicht nur während der Pausen Zeit, sondern in einer Ideenwerkstatt konnten Personaler und Führungskräfte sowie kleine und mittlere Unternehmen ihr Wissen und ihre Erfahrungen untereinander besprechen und weiterentwickeln.

Der Termin 2018 für Deutschlands Personal-Kongress für den Mittelstand ist der 20. November in Filderstadt/Stuttgart.

Autor: Jens Gieseher, freier Journalist



Kontakt

Telefonische Unterstützung und Beratung unter:

089-21837921

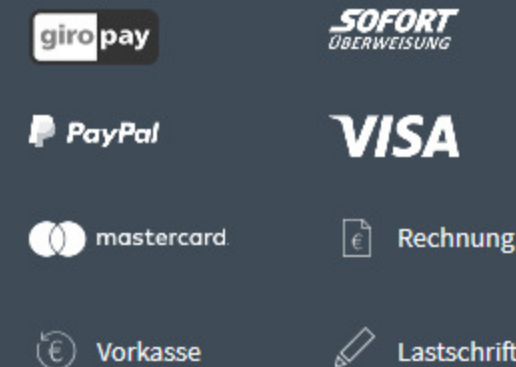
Versand



Service

- Anleitung Content Code
- Datenschutzerklärung
- Impressum
- AGB
- Widerruf
- Liefer- und Versandkosten
- Über uns
- Kontakt

Zahlungsmöglichkeiten



Folgen Sie uns



HR Select Newsletter

Abonnieren Sie kostenlos die monatlichen HR Select News! Den Newsletter können Sie selbstverständlich jederzeit abbestellen.