



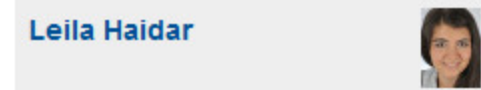
Start > Wirtschaft > Unternehmen

30.11.2017
Unternehmen

Personal ist der größte Hebel

„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 Automationspezialist weltweit 1600 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-Gitarist das Unternehmen als starke Arbeitgeber-Marke aufgebaut. Auf Kununu erreicht das Unternehmen eine Bewertung von beinahe 4,2. 430000 Menschen haben das Profil aufgerufen und 93 Prozent empfehlen das Unternehmen weiter. Zum Vergleich: Microsoft Deutschland erreicht eine 3,8. 355000 Mal wurde das Profil aufgerufen und lediglich drei Viertel empfehlen das Unternehmen als Arbeitgeber.



Der Termin 2018 für Deutschlands Personal-Kongress für den Mittelstand ist der 20. November in Filderstadt/Stuttgart. (Foto: Tempus)

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 wird die Welt in 20 Jahren stehen und welchen Beitrag kann das Unternehmen dafür leisten? 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 unterschiedliche 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.



Weitere Artikel in dieser Kategorie

- Schwanger in Führungsposition: Die Chefin bekommt ein Baby 19.12.2017
- Rund um den internationalen Terminkalender: Lassen Sie sich nicht von „false friends“ verführen 15.12.2017
- „Made in Germany“ wird zum Star im chinesischen Fernsehen 14.12.2017
- Navigieren zwischen Vernunft und Emotion 14.12.2017
- Das Gesicht der Digitalisierung 13.12.2017
- Digitalisierung nachhaltiger gestalten: Unternehmer sehen Potenziale 12.12.2017
- Spenden für den guten Zweck - Mehr als eine weihnachtliche Werbekampagne 09.12.2017
- Steuergeschenke unterm Weihnachtsbaum: Was können Unternehmen absetzen? 08.12.2017

Drucken Weiterleiten



Kommentare

Vorname Nachname
 Kommentar...



Empfehlen 2.473 Teilen



Cover 06 2017

Themenpartner:



Sponsoren - „Großer Preis des Mittelstandes“



Hier geht's zur Website und zur Gala und zur Kartenbestellung!



Kompetenznetz-Mittelstand



Leserbrief

„Ihr Magazin lese ich mit Begeisterung! Jede Seite! Jeden Beitrag! Ich sehe Ihr Magazin als Mutmacher für Menschen mit eigenem Willen und Visionen.“ Peter Grünwald, Ladeneinrichtung, 55268 Nieder-Olm (Rheinland-Pfalz)

Meistkommentierte Beiträge

1. „2017 wird ein gutes Jahr! Aber ich habe Angst vor der Ahnungslosigkeit der Politik!“ (7) am 21.12.2016
2. Verantwortung übernehmen ist essentiell (6) am 12.05.2017
3. Warum Sozialismus nicht funktionieren kann (5) am 30.08.2016
4. Führung wird agil (4) am 04.05.2017
5. Der Wind dreht sich (3) am 11.05.2017

Meistbewertete Beiträge

1. Auto-Zulieferer im Wandel (3,0/7576) am 31.08.2007
2. Ein Unternehmer baut auf Sandgold (3,0/4483) am 07.12.2016
3. Kann sich ein „Bester“ noch verbessern? Pilotinitiative: Innovationsführer 2017 (3,0/2670) am 31.10.2016
4. Brandenburg (3,0/1116) am 17.05.2016
5. Unternehmer mit Herz und Verantwortung (3,0/891) am 15.03.2017

Neue Kommentare

1. Zum Thema faire Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, L... am 19.12.2017
Netto verkauft Milch und Molkeeraprodukte mit „Ohne Gentechnik“ und „Gutes Futter“-Siegel
2. "Sie müssen vermeiden, sich als Opfer zu fühlen. W... am 14.12.2017
„2017 wird ein gutes Jahr! Aber ich habe Angst vor der Ahnungslosigkeit der Politik!“
3. Ich nehme jetzt fast 10 Jahre an den Jurysitzungen... am 13.12.2017
Die Jury entscheidet
4. Vielen Dank für den Beitrag. Ich beschäftige mich ... am 11.12.2017
Studie: Future Hot Skills – was Führungskräfte im Digitalzeitalter können müssen
5. Das Ganze ist ein Beispiel von fataler Geschichts... am 08.12.2017
Max made in China

Anmelden