



Jobs in Innovation: Forum für Teambuilding & Kontakte



Hervorragende Köpfe und innovative Unternehmen – diese ideale Kombination findet sich nicht immer automatisch. Beim Forum für Teambuilding & Kontakte „Jobs in Innovation“ brachte der MBPW, in Kooperation mit den Stadtwerken München, Unternehmen, Gründer, Studierende und Absolventen zusammen. Außerdem verrieten Personal-Experten viele Tipps - für Bewerber und für junge Unternehmen, die noch auf der Suche nach den richtigen Mitstreitern sind.

Wie attraktiv die Stadtwerke München als Arbeitgeber gerade im High-Tech Bereich sind, ist vielen gar nicht bewusst. Dr. Florian Bieberbach aus der Geschäftsführung der SWM weckte bei seiner Begrüßung das Interesse von potentiellen Bewerbern. Mit Tochterunternehmen und Beteiligungen decken die SWM ein sehr breites Geschäftsfeld ab, von Verkehr und Infrastruktur über Telekommunikation bis zur Energieversorgung. Im nationalen Vergleich konnten sich die SWM mittlerweile unter den 100 größten Unternehmen und als fünftgrößter Energieversorger platzieren. „Wir werden in den nächsten Jahren auch viel in erneuerbare Energien investieren, zum Beispiel in Geothermie, Solarthermie und Windenergie“, kündigte Dr. Florian Bieberbach an.



Dr. Florian Bieberbach, Stadtwerke München



Isabel Béjar, Stadtwerke München

Dass die Stadtwerke München viel rekrutieren, aber auch den Mitarbeitern zahlreiche interne Entwicklungsmöglichkeiten bieten, betonte Isabel Béjar aus dem Bereich Personalpolitik der SWM. Einige Maßnahmen des Personalmarketing können auch kleinere Unternehmen anwenden: „Wir pflegen direkten Kontakt zu Hochschulen, auch persönlich zu Professoren. So machen wir uns als attraktiven Arbeitgeber bekannt und erfahren gleichzeitig, welche Wünsche und Vorstellungen die Studierenden und Absolventen haben.“ Außerdem empfahl Isabel Béjar: „Beobachten Sie bei

Recruiting Events und Jobmessen auch Ihre Wettbewerber, wie diese interessante Kandidaten ansprechen!“

Vor über 20 Jahren gründete Prof. Sissi Closs die COMET COMPUTER GmbH, einen Full-Service Dienstleister für technische Dokumentation. Ihr Erfolgsgeheimnis: „Die IT-Branche ist ein sehr dynamischer Bereich, was sich über die Jahre noch verstärkt hat. Dadurch waren wir – zum Glück – gezwungen, auch intern hochflexibel zu bleiben.“ Individuelle Arbeitszeitmodelle und Teams, die sich je nach Bedarf aktuell bilden, sorgen dafür, dass sich die Mitarbeiter wohlfühlen und sich das Unternehmen auf schwankende Nachfragen einstellen kann. Prof. Sissi Closs ist überzeugt, dass diese Arbeitsart der heutigen Lebensweise am besten entspricht. Bei der Mitarbeitersuche rät sie: „Orientieren Sie sich nicht nur an einem starren Stellenprofil, sondern seien Sie offen dafür, was ein Bewerber noch alles mitbringt! Wir haben schon einige Entdeckungen gemacht und es haben sich tolle Talente entpuppt, die wir noch gar nicht bewusst gesucht hatten.“



Prof. Sissi Closs, COMET COMPUTER GmbH



Bernhard Rauscher, recruitwerk GmbH

Beim Rennen um die besten Mitarbeiter können sich kleine Unternehmen gegen die großen Konkurrenten mit Kreativität behaupten, verrät Bernhard Rauscher, der mit seiner Agentur recruitwerk GmbH auf Personalmarketing spezialisiert ist. „Klassische Stellenanzeigen sind am bequemsten, aber teuer und nicht am effektivsten“, erklärte er. Gerade bei einer jungen Zielgruppe rät er, auch Guerilla und Virales Marketing auszuschöpfen, zum Beispiel mit unterhaltsamen Stellenanzeigen in Videoform, platziert auf Youtube und Co. Außerdem hält Bernhard Rauscher den „Kanal Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ für einen der wichtigsten Wege der Rekrutierung. Grundsätzlich gilt: „Bei der Jobsuche gilt wie bei so vielen Dingen: Der Bauch entscheidet, der Kopf begründet.“ Nicht die harten Fakten geben seiner Meinung nach den Ausschlag, sondern die positiven Gefühle, die der Bewerber einem Unternehmen entgegenbringt. „Stimmen Sie Ihre Personalmarketing-Maßnahmen deshalb auf einen emotional ansprechenden Empfehlungssatz ab“, rät Bernhard Rauscher.

Speziell bei der Ansprache von erfahrenen Führungskräften unterstützt André Neu, Provisio GmbH, Gründerteams. Dabei hat er festgestellt, dass es jungen Unternehmern oft an Selbstbewusstsein mangelt: „Das Paradigma in Deutschland, dass Gründer einfach nicht die besten Manager bekommen können, ist falsch. Gründer, die eine innovative Technologie oder Geschäftsidee entwickelt haben, sollten sich wirklich auf Augenhöhe mit erfahrenen Managern sehen.“ Er selbst bietet Gründern ein spezielles Finanzierungsmodell an, mit dem sie



sich von Anfang an einen externen Personalberater leisten

André Neu, Provisio GmbH

können. Außerdem rät er zum Umdenken: „Der Begriff

Headhunting ist ja sehr verbreitet, aber Gründer sollten ihre Wunschkandidaten nicht jagen sondern dazu einladen, das Unternehmen gemeinsam mit ihnen aufzubauen.“

Podiumsdiskussion Erfolgsfaktoren zur Mitarbeitergewinnung und –commitment

Noch mehr Tipps erhielten Gründer, aber auch Bewerber in der Podiumsdiskussion, durch die die Moderatorin Ines Rzanny locker und spritzig führte. So manchem Jungunternehmer dürfte Robert Berner, Gründer des stationären und mobilen Espresso-Bar-Service Primo Espresso, aus der Seele gesprochen haben: „Ganz am Anfang musste ich mir erst klar machen: nicht ich bewerbe mich beim Bewerber, sondern es ist natürlich anders herum!“



v.l. Eva Reintges, REINTGES Consult, Reinhard Büttner, Stadtwerke München, Ines Rzanny, Moderatorin, Robert Berner, Primo Espresso, Christiane Brockmann, Mark Misselhorn, MWM GmbH

Für die Bewerber ist es besonders wichtig, Interesse am Unternehmen zu zeigen, darin sind sich alle Personalexperten einig. „Ein potentieller Mitarbeiter muss über das Unternehmen, in dem er arbeiten möchte, bescheid wissen“, erklärte Reinhard Büttner, Geschäftsführer Personal und Soziales der Stadtwerke München. „Wir möchten mit dem Bewerber in einen Dialog kommen, deshalb sollte er unbedingt auch selbst Fragen stellen.“



Von seiten der Unternehmer sollten einige Standards eingehalten werden. Die selbständige Personalexpertin Eva Reintges, REINTGES Consult, betonte: „Das Unternehmen sollte dem Bewerber seine Karriere-Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen und diese Versprechungen unbedingt auch einhalten.“ Ein Nachteil bei der Mitarbeitersuche kann für junge

Unternehmen die noch unsichere Situation sein. Mark Misselhorn, Gründer der MWM GmbH, spricht im Bewerbergespräch offen an, dass er noch nicht garantieren kann, wie erfolgreich sein Unternehmen wird. Die spezielle Lage von jungen Unternehmen verlangt auch besondere Fähigkeiten, so Mark Misselhorn: „Bei uns geht es noch um die Sicherung des Know-Hows. Wir brauchen deshalb jemanden, der unsere Technologie auch bei eventuell auftretenden Patentstreitigkeiten sicher vertreten kann.“ Christiane Brockmann, die Privat- und Firmenkunden dabei berät, ihre Intuition wieder zu entdecken und zu leben, meint: „Wer ein Einstellungsgespräch führt, sollte sich gut vorbereiten und den Lebenslauf des Bewerbers kennen. Er sollte sich dem Bewerber wirklich als Mensch nähern und von seinem Tagesgeschäft idealerweise vorher etwas Abstand gewonnen haben.“

Nach dem offiziellen Programm hatten die knapp 90 Teilnehmer in der „Speakers’ Corner“ Gelegenheit ihre Suche nach Teammitgliedern oder Mitarbeitern bekannt zu machen. Zum persönlichen Kennen Lernen und Austausch bot der Networking Teil mit Buffet und Getränken noch reichlich Gelegenheit.



Speakers' Corner

