

Hans R. Knobel und Manuela Stier

Gewinnen der Besten – Rezepte der Leader

Kathrin Amacker-Amann | Christian Aschwanden | Thomas Bachmann
Sabine Bellefeuille-Burri | Lukas Braunschweiler | Jürgen Brokatzky-Geiger
Adrian Brünisholz | Gerold Bühler | Sandro Burkart | Heidi Egli | Ralph Eichler
Peter H. Ernst | Schekeb Fateh | Roger Federer | Christian Fiechter | Andrea Francke
Philippe Gaydoul | Peter Gomez | Morten Hannesbo | Hans Hess | Mark R. Hoenig
Martin Huber | Deborah Keller | Sarah Kreienbühl | Hans Künzle | Christiane Leister
Bruno Marazzi | Lorenz Meier | Andreas Meyer | Arnoud Middel | Patrick Odier
Reto Parolini | Martin Reichle | Volker M. Rheinberger | Monika Ribar | Lothar Ritter
Werner Schiesser | Carsten Schloter | Dirk Schütz | Ciril Stefanini | Philipp Sutter
Valentin Vogt | Kurt Wüthrich | Beat W. Zemp

Hans R. Knobel und Manuela Stier

Gewinnen der Besten – Rezepte der Leader

3

Herausgeber

Dr. Hans R. Knobel
Idee, Konzeption und Projektleitung
Dr. Knobel Management Consulting
Sonnenberg 75
8610 Uster
knobelhansr.dr@bluewin.ch

Manuela Stier
Stier Communications AG
Wirtschaftsmagazin
Grossächerstrasse 25
8104 Weiningen
manuela.stier@stier.ch

Preis

SFR 49.– (inkl. MWST)
zuzüglich Versandkostenanteil

Erscheinungsdatum

August 2011

Gestaltung/Publishing

Stier Communications AG, Weiningen
www.stier.ch

Druck

Effingerhof AG, Brugg
www.effingerhof.ch

Auflage

10 000 Expl. deutsch

Copyright

Weiterverwendung des Inhalts
nur mit schriftlicher Genehmigung der
Herausgeber/Redaktion/Autoren
gestattet.

Fotos

Peter Ruggle, St. Gallen



Herausgeber

Dr. Hans R. Knobel

Unternehmerberater und Autor

Doktorat in Biochemie an der ETH Zürich. 16 Jahre Praxis in Führungspositionen der Industrie, u.a. als Geschäftsführer internationaler Unternehmen. Über 20 Jahre Beratung von Firmen-Inhabern, Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen. Integrierte Strategien für Eigner und Unternehmen; Unternehmensnachfolge; Beurteilen von Führungskräften (Portfolio der «potential leaders»).

Initiant und Mitherausgeber der Buchreihe des Wirtschaftsmagazins zu Führungsthemen mit den bisherigen Bänden «Führen durch Vorbild – Persönlichkeiten im Gespräch» (2009) und «Gewinnen der Besten – Rezepte der Leader» (2011), sowie der Sonderbände des Schweizer Arbeitgebers «Erfolgreiche Nachfolgeplanung in Familienunternehmen» (2007) und «Frauen – der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft» (2008).

Dr. Knobel ist Inhaber der Dr. Knobel Management Consulting, Uster.

Manuela Stier

Verlegerin des Wirtschaftsmagazins, welches als kostenlose Unternehmer App (iPhone, iPad, Android) für alle Interessierten zur Verfügung steht. Inhaberin der Stier Communications AG, spezialisiert auf Corporate Identity Management für KMU wie auch der Umsetzung interner und externer Unternehmenskommunikation.

Mitinitiantin der Initiative «Lebenskonzept Unternehmertum» sowie Herausgeberin der Jahrbücher «Lebenskonzept Unternehmertum» (2010) und «Unternehmerisches Denken und Handeln in der Bildung und bei Mitarbeitenden verankern» (2011), welches aufzeigt, wie unternehmerisches Denken und Handeln in der Familie, Schule, Berufsausbildung, Hochschulen wie auch bei Mitarbeitenden konkret gefördert werden kann.

Leader können Talente zu den am besten Geeigneten entwickeln

Die besten Mitarbeitenden gewinnen und halten zu können, ist für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens entscheidend. Dies umso mehr, als sich die Situation bei der Suche nach den Besten deutlich verschärft. Mit «Gewinnen der Besten – Rezepte der Leader», dem neuen Band der Buchreihe des Wirtschaftsmagazins zu Führungsthemen, möchten wir diese Problematik nicht nur aufgreifen, sondern mit Beispielen aus der Praxis für die Praxis dazu beitragen, möglichst viele Talente in unserem Land zu mobilisieren.

Was macht eigentlich diese gesuchte Spezies der Besten aus? Welche Bedeutung haben Wissen, Fähigkeiten, Charakter, Erfahrungen innerhalb und ausserhalb des beruflichen Lebens? Was motiviert Mitarbeitende zu ausserordentlicher Leistung? Gibt es genügend Kandidaten mit dem Willen und Potenzial, einmal zu den Besten zu gehören? Wo findet man sie und wie wird das Internet für die Suche eingesetzt?

Einerseits suchen die Unternehmen die besten Mitarbeitenden. Aber immer mehr wählen die Talente das Unternehmen aus. Was macht ein Unternehmen aus der Sicht der Besten und junger Talente attraktiv? Warum bleiben sie im Unternehmen, wie wichtig sind Lohn und Bonus?

46 Persönlichkeiten aus Unternehmen, Verbänden, Sport, Kommunikation und Medien, Schulen, Berufsbildung und Hochschulen berichten über ihre praktischen Erfahrungen. Auch acht engagierte, preisgekrönte junge Menschen aus Berufsbildung und Studium kommen zu Wort. Daraus geht auch hervor, dass die Fähigkeit von Unternehmen, Talente erkennen und weiterentwickeln zu können, für ihren Erfolg entscheidend ist.

Dank

Unser Dank geht an die zahlreichen Persönlichkeiten, die in diesem Band mitgewirkt haben. Insbesondere danken wir den engagierten Sponsoren, ohne deren Unterstützung die Realisierung nicht möglich gewesen wäre. Es sind dies als Hauptsponsoren die Firmen Ruag und Swisscom; als Sponsoren Herr Bruno Marazzi sowie die Firmen Amag, BDO, Ivoclar Vivadent, Leister Process Technologies, Nationale Suisse, SBB, SFS, Sonova und Tecan. Ebenfalls danken möchten wir der Druckerei Effingerhof für ihre Unterstützung.

Dr. Hans R. Knobel und Manuela Stier



VORWORT	<p>Leader können Talente zu den am besten Geeigneten entwickeln 5 Dr. Hans R. Knobel und Manuela Stier</p>
FOKUS	<p>Neben dem Können in der Sache ist die Begeisterungsfähigkeit ganz zentral 10 Gerold Bühler, Präsident, economiesuisse</p> <p>Die Besten sind mit Herzblut und Leidenschaft bei der Sache 13 Hans Hess, Präsident, Swissmem</p>
DIE BESTEN DER WELT: WAS MOTIVIERT SIE?	<p>Für den Erfolg braucht es Talent, einen starken Willen und harte Arbeit 16 Roger Federer, Tennis-Genius und vielfacher Rekordhalter</p> <p>Unsere Universitäten sind für die Besten attraktiver denn je 19 Prof. Dr. Kurt Wüthrich, Nobelpreisträger</p>
KOMMUNIKATION UND MEDIEN	<p>Junge Menschen mit Talent und Potenzial sollten mehr gefördert werden 23 Roundtable-Gespräch Dr. Kathrin Amacker-Amann, Swisscom; Dirk Schütz, BILANZ; Manuela Stier, Stier Communications</p>
UNTERNEHMENSEIGNER	<p>Die Besten suchen eine Berufung und nicht nur einen Job 29 Sabine Bellefeuille-Burri, Co-CEO, BURRI public elements</p> <p>Wer zu den Besten gehören will, sieht Veränderungen als Chance 32 Christiane Leister, Inhaberin und CEO, Leister Process Technologies</p> <p>Die Besten packen ihre Aufgaben mit Freude an 35 Bruno Marazzi, Bruno Marazzi + Co. Immobilien</p> <p>Im Wettbewerb um Talente muss man als Vorbild wahrgenommen werden 38 Patrick Odier, Senior Partner, Lombard Odier Darier Hentsch & Cie</p> <p>Wichtigste Aufgabe der Vorgesetzten ist die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter 41 Martin Reichle, CEO, Reichle & De-Massari</p> <p>Man muss im Unternehmen ein Klima schaffen, das die Besten anzieht 45 Valentin Vogt, Präsident des VR, Burckhardt Compression Holding</p>

HAUPTSPONSOREN



SPONSOREN



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unternehmerisch wirken zu können, ist eine grosse Motivationsquelle für Talente	48
Christian Aschwanden, CEO, Felchlin	
Die Besten zeichnen sich durch hohes Commitment und grosse Selbstmotivation aus	51
Thomas Bachmann, CEO, Tecan	
Die Chance, zu den Besten zu gehören, ist unabhängig vom Bildungsweg	54
Dr. Lukas Braunschweiler, CEO, RUAG	
Wir unterstützen ambitionierte Talente, sich zu den Besten zu entwickeln	57
Peter H. Ernst, CEO, Seedamm Plaza	
Die Besten haben einfach mehr Energie	60
Morten Hannesbo, CEO, AMAG	
Die Besten sind die für eine bestimmte Aufgabe am besten Geeigneten	63
Martin Huber, Präsident des VR, Georg Fischer	
Erfolg ist etwas vom Wichtigsten, das zu ausserordentlichen Leistungen antreibt	66
Dr. Hans Künzle, CEO, Nationale Suisse	
Die Besten handeln auch in kritischen Situationen ohne Auftrag richtig	69
Andreas Meyer, CEO, SBB	
Als Weltmarktführer beschäftigen wir die international Besten	73
Dr. Volker M. Rheinberger, CTO, Ivoclar Vivadent	
Die Besten zu haben ist für uns matchentscheidend	76
Monika Ribar, Präsident & CEO, Panalpina Gruppe	
Die Besten sind Unternehmer im Unternehmen	79
Werner Schiesser, CEO, BDO	
Persönlichkeit, Charakter und Leistungswille sind entscheidend	82
Carsten Schloter, CEO, Swisscom	
Die Besten handeln auch in Krisen lösungsorientiert	85
Philipp Sutter, CEO, Zühlke	



SPORT	Die Besten motivieren sich selber Philippe Gaydoul, Präsident, Swiss Ice Hockey	89
HUMAN RESOURCES	Die Besten zu beschäftigen, ist tief in unserem Unternehmen verankert Dr. Jürgen Brokatzky-Geiger, Head Human Resources, Novartis	92
	Es ist eminent wichtig, die besten Köpfe zu haben, vor allem in Führungspositionen Dr. Mark R. Hoenig, Egon Zehnder International	95
	Die Besten bringen das Unternehmen weiter – und auch sich selber Sarah Kreienbühl, Reto Parolini, Heads Human Resources, Sonova	98
	Talente sind ein Erfolgsfaktor für unser Unternehmen Arnoud Middel, Head Human Resources Schweiz, Syngenta	101
	Die Besten wollen mit einer fundamentalen Leistung Spuren hinterlassen Prof. Dr. Ralph Eichler, Präsident, ETHZ	104
SCHULEN, BERUFSBILDUNG, HOCHSCHULEN	Die Besten können in Zusammenhängen denken Christian Fiechter, Verwaltungsrat, SFS Holding; Präsident, Hans Huber Stiftung	108
	Die besten Dozierenden sind ausgesprochene Persönlichkeiten Prof. Dr. Peter Gomez, ehem. Dean, ES-HSG	111
	Die Besten packen Chancen und wagen Neues Prof. Lothar Ritter, Rektor, NTB	114
	Soziale Anerkennung motiviert zu ausserordentlichen Leistungen Beat W. Zemp, Zentralpräsident, Dachverband Schweizer LehrerInnen	118
JUNGE TALENTE	Seine Träume erfüllen können ist der grösste Ansporn zu überdurchschnittlicher Leistung Roundtable-Gespräch Adrian Brünisholz, Sandro Burkart, Heidi Egli, Ciril Stefanini	121
	Faszinierende Probleme lösen zu können, setzt enorme Kräfte frei Roundtable-Gespräch Schekeb Fateh, Andrea Francke, Deborah Keller, Lorenz Meier	126

Wer zu den Besten gehören will, sieht Veränderungen als Chance

GERADE IN KRITISCHEN SITUATIONEN werden diejenigen unter den Besten sichtbar, die Ruhe bewahren, Verantwortung übernehmen und die übrigen Mitarbeiter in stürmischem Wetter mitziehen können. Sie wissen, dass Erfolg selten eine Einzelleistung ist und Teams daher in der Leister-Kultur eine entscheidende Rolle spielen.

32

Frau Leister, in Ihrem Firmennamen ist ja das Wort Leistung enthalten. Wie wichtig ist es für Sie, die besten Mitarbeitenden gewinnen und halten zu können?

Es sind die Menschen, die ein Unternehmen auszeichnen und nachhaltig zum Erfolg beitragen. Dieser Erfolg drückt sich nicht nur in Zahlen aus, sondern auch in nicht monetären Werten. Unsere Human Resources sind das wichtigste Gut und der Lebensnerv der Firma. Daher ist es für uns entscheidend, auf allen Stufen und in der ganzen Breite des Unternehmens die Besten funktionsgerecht gewinnen zu können.

Was macht eigentlich diese gesuchte Spezies der Besten aus Ihrer persönlichen Sicht und aufgrund der speziellen Anforderungen Ihres Unternehmens aus?

Wenn wir von den Besten reden, können wir das nicht absolut sehen. Für mich stehen diese Menschen im Zusammenhang mit den Zielen und der Kultur eines Unternehmens. Sie müssen zu unseren Werten, unserem Handeln und Verhalten passen. Die Besten leisten auf allen Funktionsstufen einen fundamentalen Beitrag zum Erreichen unserer Business Excellence. Dabei sind Können und Wollen gefragt.

Letztlich kennzeichnet die Besten eine ausgewogene Mischung aus Persönlichkeit, Sozial- und Fachkompetenz. Wir erwarten Selbständigkeit, kritisches Denken und eine eigene Meinung, welche konsensorientiert vertreten wird. Die Besten in unserem Verständnis sind leistungswillig, pro-aktiv, entscheidungsfreudig und richten ihr Wirken auf den nachhaltigen Nutzen des Unternehmens aus. Das Wir-Denken steht vor dem Ich-Denken, Identifikation mit Unternehmen und Aufgaben ist gefordert.

Wer zu den Besten gehören will, sieht Veränderungen als Chance und nicht als Bedrohung, trägt gefasste Beschlüsse mit und setzt sich mit aller Kraft für deren Umsetzung ein. Die Besten sind bereit, Verantwortung zu übernehmen und ihre persönlichen Potenziale ständig weiter zu entwickeln.

Unsere globale Präsenz und die Zusammenarbeit mit Menschen verschiedenster Nationalitäten und Kulturen bedingen Loyalität, Offenheit und respektvollen Umgang mit dem Gegenüber.

Geht es bei den Besten nur um Einzelpersonen oder auch um Teams?

Erfolg ist selten eine Einzelleistung und deshalb spielen in der Leister-Kultur Teams eine entscheidende Rolle. Sie sind ein wichtiges Element, um unser Wissen, welches auf viele Köpfe verteilt ist, effizient und zielgerichtet zu nutzen. Richtig zusammengesetzte Teams haben erfahrungsgemäss mehr Chancen, innovative Ideen und bessere Lösungen zu bringen als der Einzelne.

Wie kann man erkennen, ob ein Mitarbeitender zu den Besten gehört oder ob er das Talent dazu hat? Gelingt das auch bei Neueinstellungen?

Im Laufe der Zeit kristallisieren sich die Besten automatisch heraus. Wie sich jemand in verschiedene Teams einbringt – fachlich und menschlich – können wir durch Feedback der Teammitglieder sehen. So lassen sich Talent und Potenzial recht gut einschätzen. Neben der Fachkompetenz treten gerade in der Teamarbeit Führungsqualitäten und Persönlichkeitsmerkmale zu Tage. Weiterhin führen wir in regelmässigen Abständen Mitarbeiterbeurteilungen durch.

Bei den Rekrutierungen neuer Mitarbeiter zählen wir auf unser professionelles und erfahrenes HR-Management, sowie fallweise auch auf externe Partner. Diese kennen unser Unternehmen und haben spezielle Persönlichkeitsprofile für unsere Mitarbeiter erarbeitet. Dabei werden neben den fachlichen Anforderungen unsere Führungsgrundsätze und Firmenkultur berücksichtigt. Gespräche mit Vorgesetzten auf verschiedenen Stufen geben ein abgerundetes Bild des Bewerbers. Für uns sind dabei nicht nur die Antworten, sondern auch die Fragen der Kandidaten aufschlussreich.

Christiane Leister

Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität Kiel, Deutschland.

Beginn der beruflichen Laufbahn mit Finanzen und Controlling bei der Jungheinrich Gruppe, Hamburg. Anschliessend Leitung von Controlling- und Finanzbereichen bei der Vereinigten Papierwerke AG, Schickendanz Gruppe und der Milupa AG, Quandt Gruppe.

Von 1989 bis 1993 operative und strategische Aufgaben im Familienunternehmen Karl Leister Elektro-Gerätebau, Kägswil/Obwalden.

Seit 1993 ist Christiane Leister Inhaberin und CEO der Leister-Unternehmen.



Christiane Leister Inhaberin und CEO, Leister-Unternehmen

33

Weiterhin ist auch wichtig, ob und in welchen Bereichen sich jemand ausserhalb des Beruflichen engagiert. Das gibt Einblicke in das soziale Verhalten, die Teamfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Im Sport zum Beispiel lernt man Durchhaltevermögen, Disziplin, mit Erfolg und Niederlagen umzugehen. Das wiederum ist auch im Beruf gefragt.

Verhalten sich die Besten in besonderen Situationen, in Projekten, im Stress, in Krisen anders?

In kritischen Situationen werden diejenigen unter den Besten sichtbar, die führen können. Sie übernehmen – oft spontan und selbstverständlich – Verantwortung. Ganz wichtig, sie bewahren Ruhe, behalten den Überblick und gehen voran. Sie agieren situativ und sachorientiert, können zudem die Bedürfnisse der übrigen Mitarbeiter, etwa in einem Team oder einem Bereich, richtig einschätzen, um sie in stürmischem Wetter mitzuziehen. Es braucht aber immer auch gute Mitarbeiter, die folgen können. Für mich gibt es in diesem Sinne mehrere Typen von Besten, abhängig von Aufgaben und Situation.

Was motiviert Mitarbeitende nachhaltig zu ausserordentlicher Leistung?

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern Eigenmotivation, Begeisterung, Identifikation und Freude an der Arbeit. Gerade die Besten können diesen Spirit auch auf andere übertragen. Entscheidend ist sicherlich auch die richtige Berufswahl. Wer eine Arbeit findet, für die er sich begeistern kann, die er mit Freude anpackt, der ist schon auf gutem Weg. Verstärkend kommen dann ein gutes Arbeitsklima, eine flache Hierarchie und offene

Türen bei den Vorgesetzten dazu. Ein marktgerechtes und passendes Salär ist wichtig, steht aber nicht isoliert im Raum. Interessante Aufgaben und Herausforderungen, etwas bewegen können und so die Entwicklung eines Unternehmens mitgestalten, Erfolgserlebnisse und Firmenstolz sind ausgezeichnete Motivatoren. Man muss den Mitarbeitern auch Vertrauen geben, an ihre Fähigkeiten glauben, Verantwortung übertragen und einen Handlungsspielraum definieren.

Welche Rolle spielen Vorbilder für die Motivation dieser Mitarbeitenden?

Vorbild und Vorleben auf allen Führungsstufen und besonders auch an der Spitze des Unternehmens sind wichtig. Von hier aus muss die Begeisterung für die Sache wahrgenommen werden. Hier werden Feuer und Flamme entzündet, damit diese im ganzen Unternehmen die Mitarbeiter erfassen können. Die Belegschaft spürt sehr schnell, ob die Führung hinter der Strategie, den Zielen und den Werten steht.

Gibt es aus Ihrer Sicht und für den Bedarf Ihres Unternehmens auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt genügend Kandidaten mit dem Willen und Potenzial, einmal zu den Besten zu gehören?

Leister ist auf Technologie ausgerichtet und hat einen grossen Bedarf an technisch ausgebildeten Mitarbeitern auf allen Funktionsstufen. Kandidaten mit Talentpotenzial gibt es in der Schweiz und mit zunehmender Tendenz

« Die Besten leisten auf allen Funktionsstufen einen fundamentalen Beitrag zum Erreichen unserer Business Excellence. »»

auch im Ausland, insbesondere in Asien. Wir beschäftigen in unserem Unternehmen Mitarbeiter aus 16 Nationen. Der Frauenanteil beträgt 30 Prozent. Bedingt durch den demografischen Wandel in der Schweiz und eine aktuelle Verschiebung in den Wertvorstellungen der Gesellschaft, haben technische Berufe heute zunehmend mehr Mühe, genügend Nachwuchs heranzubilden. Hier sehe ich zurzeit eine gewisse Begrenzung. Mehr Diversity, auch bei den Gendern, wäre wünschenswert. Dabei denke ich insbesondere an das Potenzial von Mädchen und jungen Frauen mit Interesse für technische Berufe. Um diese für unser Land wichtige Ressource besser zu erschliessen, spielen der Einfluss von Gesellschaft, Eltern und Schule eine zentrale Rolle.

Wo finden Sie die Besten für Ihr Unternehmen? Welchen Stellenwert bei der Suche hat das Internet heute und in den nächsten Jahren?

Es ist uns bisher immer gelungen, die passenden Mitarbeiter zu finden. Zum grössten Teil suchen wir in der Schweiz, direkt oder bei besonderen Anforderungen auch mit Headhuntern. Das Internet hat in diesem Zusammenhang für uns bereits heute einen hohen Stellenwert. Wir nutzen aktiv die Möglichkeiten von Online-Plattformen und Social Networks. So gelingt es uns auch, die junge Generation anzusprechen.

Darüber hinaus pflegen wir unsere Kontakte und Zusammenarbeit mit Hochschulen und Instituten. Mit der Besetzung von Praktikantenstellen oder bei der Betreuung von Diplomarbeiten können wir junge Talente frühzeitig erkennen und diese für unser Unternehmen gewinnen.

Welchen Stellenwert hat die interne Entwicklung von Talenten? Wie gehen Sie bei der Suche nach diesen internen Talenten vor?

Unser Talentmanagement ist als Breitenförderung zu sehen. Die systematische Entwicklung von Talenten ist firmenintern soweit fortgeschritten, dass wir mittels Potenzialevaluation, Mitarbeiterbeurteilungen, Zielerreichung und Teamarbeit die Besten identifizieren können. Wir können die Stärken und Qualitäten unserer Mitarbeiter nicht nur erkennen und fördern, sondern diese auch in der Unternehmensgruppe bereichsübergreifend vernetzen. Dies wiederum erlaubt uns, in Ergänzung zu einer klassischen Karriere in der Linie attraktive Aufgaben und Entwicklungsschritte innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe zu ermöglichen. Unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme unterstützen individuelle Fortbildung sowie Gruppentraining zu relevanten Unternehmensthemen. Neben der fachlichen Weiterentwicklung führen wir auch Schulungen zur Förderung der Führungskompetenz durch.

Wie motivieren Sie herausragende Mitarbeitende, auch längerfristig in Ihrem Unternehmen zu bleiben?

Für uns ist wichtig, dass die Mitarbeiter zu uns passen. Wer sich in unserer Kultur wohlfühlt und unsere Werte lebt, der bleibt erfahrungsgemäss auch – und das nicht nur aufgrund von leistungs- und marktgerechten Salären. Arbeitsumfeld, Aufgaben und Firmenkultur sind die wichtigen Elemente. Beständigkeit und Sicherheit, die wir als erfolgreicher Arbeitgeber seit vielen Jahren über die Konjunkturzyklen hinaus zeigen, werden geschätzt.

Was macht Ihr Unternehmen attraktiv für die Besten oder diejenigen, die einmal zu den Besten gehören möchten? Wie wecken Sie das Interesse der Talente für Ihr Unternehmen?

In unserem Umfeld sind wir bekannt als attraktiver Arbeitgeber. Wir können talentierten und aufgeschlossenen Mitarbeitern Aufstiegsmöglichkeiten nicht nur in der Linie, sondern auch bereichsübergreifend anbieten. Leister ist in interessanten Geschäftsfeldern mit führenden Technologien tätig und weltweit präsent. Wir bieten neben modernen Arbeitsinfrastrukturen eine offene und konstruktive Arbeitsatmosphäre.

Wie kommunizieren Sie diese Merkmale Ihres Unternehmens nach aussen, in Richtung Arbeitsmarkt?

Wir kommunizieren unsere Marktposition und unseren nachhaltigen Erfolg einerseits über unseren weltweit bekannten Markennamen LEISTER, welcher als Synonym für Qualität, Innovation, Technologie, Service und Know-How gilt. Weiterhin sind wir gut in der Region vernetzt und verankert. Unsere Kommunikationsinstrumente sind Internet, Medienbetreuung, insbesondere Fachpresse, sowie Vorträge und Symposien. Unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und andere Geschäftspartner sind für uns auch Botschafter. Durch diese persönlichen und somit authentischen Kontakte werden wir als attraktiver Arbeitgeber im richtigen Umfeld bekannt.

Was geben Sie jungen Leuten, die einmal zu den Besten gehören möchten, mit auf den Weg?

Lerne deine eigenen Stärken und Schwächen richtig einzuschätzen und arbeite daran. Erfolg kommt nicht von selbst, man muss ihn auch wollen. Lege Wert darauf, dass die Unternehmenskultur mit deinen Werten und Vorstellungen übereinstimmt. Sei mutig und bringe eigene Ideen ausserhalb des Üblichen ein. Zeige Identifikation und Begeisterung für deine Aufgabe. Wer zu den Besten gehören möchte muss sich auch ausserhalb der üblichen Wege und mit Neugier auf neuen Feldern bewegen, Veränderungen als Chance sehen und Herausforderungen mögen.

Das Gespräch führte Dr. Hans R. Knobel