

Unternehmenskultur für Bewerber immer wichtiger

INTERVIEW Personalberaterin Juliane Wefers über das Image der Region und Unternehmen im Wandel

Man muss als Führungskraft Mitarbeiter für Neues begeistern können. Das sagt Juliane Wefers (60), Gründerin und geschäftsführende Gesellschafterin der Unternehmerberatung Wefers & Coll. (Oldenburg).

VON RÜDIGER ZU KLAMPEN

FRAGE: Frau Wefers, wenn Unternehmen der Region Spitzenpositionen auch unter Einbeziehung von Kandidaten „von außerhalb“ besetzen wollen, ist das eigentlich ein Problem?

WEFERS: Eher eine Herausforderung. Will ein Unternehmen bundesweit den Auswahlprozess führen, dann erfordert das einen größeren Aufwand im Auswahlprozess, z.B. im zielführenden Mix aus den verschiedenen Marktansprachemöglichkeiten und auch mehr Zeit für die Abläufe. Unternehmen nutzen dabei oft die Unterstützung von Personalberatern.

FRAGE: Wenn man Bewerber aus ganz Deutschland einbe-

ziehen will, ist dann eigentlich das Image des Nordwestens ein Hindernis?

WEFERS: In anderen Teilen Deutschlands können sich Führungskräfte unter dem Nordwesten mit seinen guten Arbeits- und Lebensbedingungen wenig vorstellen. Hier fehlt es an wirkungsvollem regionalem Standortmarketing. Für die Region Oldenburg ist das schon deutlich durch viele positive vergangene Entwicklungen optimiert.

FRAGE: Es gibt ja mehrere regionale Initiativen, die den Nordwesten bekannter machen wollen, wie etwa www.karriereganzoben.de.

WEFERS: Alles, was den Nordwesten bekannter macht, ist im Hinblick auf die Gewinnung von Fach- und Führungskräften zu begrüßen und übrigens auch zur Unterstützung der Rückkehrbereitschaft von jenen, die aus der Region fortgezogen sind, um zunächst auswärts Karriere zu machen. Viele wissen gar nicht, wie gut man in Oldenburg und der Region arbeiten und leben kann. Allerdings sollte unser Standortmarketing nicht zu kleinteilig werden.



Seit 20 Jahren im Geschäft: Juliane Wefers

BILD: PRIVAT

FRAGE: Was ist aus Ihrer Erfahrung in der Personalberatung für Bewerber heute besonders wichtig, über das Gehalt hinaus?

WEFERS: Immer wichtiger für Bewerberinnen und Bewerber ist die Unternehmenskultur geworden. Gemeint ist das Umfeld des Arbeitsplatzes, die Führungskultur und ganz besonders der Gestaltungsspielraum im Unternehmen. Dazu zählen Fragen wie: Wohin geht die Reise eines Unternehmens? Geht es um die offensive, kreative Nutzung von Zukunfts-Chancen oder

Wachstum? Oder eher um einen Konsolidierungskurs oder Restrukturierung? Antworten dazu werden dann auch gern im Internet und in sozialen Netzwerken überprüft.

FRAGE: Neben der Suche von Führungskräften ist das Coaching ein wichtiges Standbein Ihrer Arbeit, die Sie vor 20 Jahren begonnen haben und bei der auch ihr Mann Michael Wefers mit an Bord gekommen ist. Heute geht es ja wohl in praktisch allen Unternehmen um die Gestaltung des rasanten Wandels, oder?

WEFERS: Wachstum und Optimierungen sind unsere zentralen Themen, werden die Unternehmen doch von sich schnell verändernden Märkten, der rasanten Technologieentwicklung und der weiteren Arbeitsverdichtung getrieben. Uns geht es darum, die Führungskräfte und die Mitarbeiter für diese Veränderungen emotional zu stärken.

FRAGE: ...der zentrale Aspekt dabei...

WEFERS: ...ist die mentale Stärke in der Führung. Es geht letztlich darum, in den Veränderungsprozessen leistungsorientiert und mitarbeiter-

orientiert vorzugehen, mit einer hohen Motivationsfähigkeit die Mitarbeiter für das Neue zu begeistern und sie mit Zuversicht durch die schwierige Umbauphase zu führen.

FRAGE: Wo muss häufig nachgebessert werden?

WEFERS: Nicht jeder ist zur Führungskraft geboren. Es geht nicht ohne Mut zu Entscheidungen bzw. Veränderungen und den Willen, Ideen tatkräftig umzusetzen. Entscheidend für nachhaltigen Erfolg sind eine hohe Eigenmotivation, Lösungsorientierung und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern, gerade wenn diese den Veränderungen kritisch begegnen.

FRAGE: Im Nordwesten gibt weiterhin relativ wenige Frauen an der Spitze von Unternehmen. Wann ändert sich das endlich?

WEFERS: Der Prozess ist im Mittelmanagement schon deutlich vorangekommen. Das wird sich an der Spitze fortsetzen. Die Unternehmen mit denen wir zusammen arbeiten, sind seit langem offen für das Thema und schaffen Rahmenbedingungen für die Frau in Führungsposition.