



# Informationen aus der Beraterpraxis

## Personal & Arbeitswelt 4.0



Fotolia: #126274284 | Urheber: ID3000

### Liebe Mandanten, Geschäftspartner und Interessenten,

eine kontinuierliche Personalentwicklung und eine zeitgemäße Personalführung sind neben einem gezielten Recruiting die Erfolgsfaktoren für Unternehmen im Kampf um die besten Fachkräfte.

Am **13. November 2018** widmet sich unsere After-Work-Veranstaltung **„Dem Fachkräftemangel begegnen - mit begrenzten Ressourcen besser umgehen“** dieser Thematik.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Erhalt der psychischen **Gesundheit** und **Widerstandskraft** der Mitarbeiter gehören heute dazu. Genauso wie die **Work-Life-Balance**, auf die die **Generation „Y“** mit gut ausgebildeten und internet-affinen Mitarbeitern und Führungskräften Wert legt. Passende Führungskräfte zu finden, wird immer anspruchsvoller. Eine **direkte Rekrutierung** lohnt daher auch bei **niedrigeren Gehaltsbereichen**.

Wie kleine und mittlere Unternehmen diese Aufgaben bewältigen und sich zukunftsfähig aufstellen können, diskutieren wir mit drei Referenten nach spannenden Vorträgen und unseren Gästen.

Herzlichst Ihr

Johannes Müller

## Inhalt

Kompetenzbereiche der Johannes Müller Wirtschaftsberatung (BDU)

Krisenmanagement	Personal & Arbeitswelt 4.0
Digitalisierung & IT	Marketing & Vertrieb
Veränderungsmanagement	Finanzkommunikation & Finanzierung
Nachfolge / Mergers & Acquisitions	Sonderthemen

- Unternehmen im Spagat zwischen Effizienz und Resilienz 2
- Mitarbeitersuche: Direktansprache oft erfolgreicher als gewohntes Recruiting 4
- **MüllerForum 2018**  
**Veranstaltung 13.11.2018**  
Dem Fachkräftemangel begegnen, mit begrenzten Ressourcen besser umgehen 6
- SPOT / Termine 8

# Unternehmen im Spagat zwischen Effizienz und Resilienz

Personal &  
Arbeitswelt 4.0

Von Carsten Jäker

**In den nächsten Jahren kommen auf Unternehmen viele Herausforderungen zu, die mit großen Anstrengungen gemeistert werden können. Es geht ausnahmsweise nicht primär um neue Technologien sondern vielmehr um die mit den aktuellen Trends in der Arbeitswelt einhergehenden Konsequenzen für die Mitarbeiter. Für die Existenz eines Unternehmens kann ein adäquater Umgang mit diesen Trends zukunftsweisend, vielleicht sogar zukunftsentscheidend, sein. Drei wesentliche Trends sollen exemplarisch beschrieben werden. Hierbei handelt es sich nicht um getrennte Phänomene, vielmehr sind diese als Kumulation zu verstehen.**



Carsten  
Jäker

Diplom-Psychologe

Trainer  
Coach  
Mediator

## 1. Trend: Die Zeitmuster haben sich verändert

Unter „Zeitmustern“ versteht die Zeitforschung die Art und Weise, wie sich Zeit in ihrer Ordnungsstruktur und Verlaufsform wahrnehmen lässt. So ist das natürliche Zeitmuster der Rhythmus, welcher flexibel und anpassungsfähig gegenüber Veränderungen ist. Mit der Vertaktung der Zeit in Form der Uhrzeit schaffte es der Mensch sich ein eigenes „künstliches“ Zeitmuster zu schaffen, das präzise Absprachen und Vereinbarungen erlaubt.

Seit ca. 15 Jahren befinden wir uns in einem völlig neuen Zeitmuster, welches scheinbar geräuschlos aufgetaucht ist und maßgebliche Veränderungen nach sich zog. Zeitforscher bezeichnen es als „Zeitmuster der Gleichzeitigkeit“. Damit ist gemeint, dass aufgrund der Digitalisierung und modernen Medien jederzeit alles zugreifbar ist. Zugleich sind die Erwartungen an sich und andere in der Verrichtungsgeschwindigkeit von Aufgaben enorm gestiegen.

## 2. Trend: Demographie

Dieser Trend ist in den Nachrichten omnipräsent und stellt Unternehmen vor die Tatsache, dass Menschen der „Biologie“ entstammen. Es trifft nun einmal auch zu, dass biologische Organismen altern und die körperliche sowie psychische Belastbarkeit zunehmend nachlässt. Zudem befindet sich die sogenannte „Sandwichgeneration“ in einer besonderen Situation: Während sich die Erziehungsarbeit gerade entspannt, wird die Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern zunehmend wahrscheinlicher. Ebenso macht sich bemerkbar, dass diese Generation mit einem großen Pflichtbewusstsein sozialisiert wurde und sich nicht selten über Gebühr beansprucht.

### 3. Trend: Flexible Märkte und Nachfrage

Die Globalisierung der Märkte zog einen Wettkampf um Kunden und Profite nach sich. Als Folge ergab sich ein Denken, welches Effizienz und Flexibilität in den Vordergrund rückte. Kaum ein Unternehmen kann diesen Trend verhindern oder sich diesem entgegenstellen. Für die Mitarbeiter bedeutet dies, sich dem entstehenden Druck anzupassen und mit unsicheren Arbeitsverhältnissen klar zu kommen. Es entsteht das Gefühl sich ständig beweisen und behaupten zu müssen. Jedoch haben wir von Natur aus ein „Urbedürfnis“ nach sicheren und verlässlichen Rahmenbedingungen. Soziologen sprechen in diesem Zusammenhang gerne von der sogenannten „Globalisierungsangst“

#### Konsequenzen und Ziele für die Unternehmen

Die oben genannten Trends bleiben für die Unternehmen nicht ohne Konsequenzen. Denn auch wenn technologisch oder in der Prozessorganisation vieles machbar ist, so bleiben Menschen das, was sie nun einmal sind: „Lebende Wesen“, die nicht immer nach den Gesichtspunkten der Ökonomie ticken. Die Logik nach der Menschen urteilen, ist in den Dimensionen der sozialen oder Beziehungslogik zu finden. Es geht um Gefühle wie Sicherheit in den Rahmenbedingungen und in der Gemeinschaft, die sich evolutionär gesehen kaum verändert haben.

Unternehmen tun also gut daran diesen Umstand nicht zu ignorieren, denn die technologischen und wirtschaftlichen Trends verunsichern und überfordern Menschen und führen mitunter zu Ausfällen, die dauerhaft zu einem existentiellen Problem führen können. Doch wie genau können Unternehmen darauf reagieren? Zunächst mit dem Zugeständnis, dass Trends nicht aufhaltbar sind; darüber hinaus damit, dass Menschen mit diesen Trends klar kommen und darauf vorbereitet werden müssen.

„Resilienz“ ist ein Begriff, der in diesem Zusammenhang immer wieder gebraucht wird. Dahinter verbirgt sich der Gedanke, dass Mitarbeiter und Unternehmen widerstandsfähiger gegenüber Belastungen gemacht werden sollten. Resilienz ist aber keine Eigenschaft, die vom Himmel fällt, sondern entwickelt werden muss. Dabei beschränkt sich die Entwicklung nicht nur auf den einzelnen Mitarbeiter, sondern bezieht Führungsverhalten und Organisationskulturen mit ein.

Unternehmen, die also zukünftig gesund und damit wettbewerbsfähig bleiben wollen, sollten sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, dass Resilienz zukünftig zu einer Schlüsselqualifikation im Bereich des Selbstmanagements wird und die Basis ihres Gesundheitsmanagements bilden muss.

### Personal & Arbeitswelt 4.0

***„Unternehmen, die künftig gesund und damit wettbewerbsfähig bleiben wollen, sollten sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, dass Resilienz zukünftig zu einer Schlüsselqualifikation im Bereich des Selbstmanagements wird und die Basis ihres Gesundheitsmanagements bilden muss“.***

***Carsten Jäker***

## Mitarbeitersuche: Direktansprache oft erfolgreicher als gewohntes Recruiting

*Michael Thomann*

**Die besten Köpfe zu finden, wird immer schwieriger. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen finden immer seltener passende Bewerber. Um die Zukunft solcher Unternehmen zu sichern, ist es unumgänglich, die Personalsuche zu professionalisieren und neue Wege einzuschlagen.**

### Die klassische Mitarbeitersuche reicht nicht mehr

Eine erfolgreiche Alternative zu herkömmlichen Suchinstrumenten ist die Direktansprache möglicher Kandidaten – das Headhunting. Es beschränkt sich längst nicht mehr auf die Besetzung von Spitzenpositionen, sondern ist auch zur Suche von Fachkräften im mittleren Lohn- und Gehaltssegment ein probates Mittel. Das Instrument der Direktsuche kennt man eigentlich eher aus dem Top-Management-Bereich, wird aber durchaus auch für die Suche nach Personal im Segment um 50.000 EUR Jahresgehalt sehr erfolgreich eingesetzt. Es gibt nur wenige vergleichbare Personalberatungen, die so arbeiten. Viele Kollegen scheuen offenbar den Aufwand für diese Vorgehensweise.

### Vier Schritte zum qualifizierten Mitarbeiter

Im ersten Schritt wird eine Analyse durchgeführt, um gemeinsam mit dem Auftraggeber ein detailliertes Suchprofil zu erstellen. Ein eigenes Research-Team selektiert im nächsten Schritt geeignete Kandidaten. Mit dem Instrument der telefonischen Direktansprache erreicht das Thomann-Team auch Personen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Gerade für schwierig zu besetzende mittlere Positionen – wie CAD- Ingenieure und C++-Programmierer – können qualifizierte Kandidaten auf diesem Weg identifiziert werden. Im persönlichen Gespräch werden die Fachkompetenz, die Persönlichkeit und gegebenenfalls das Führungspotenzial mit dem Stellenprofil abgeglichen. Als Ergebnis werden dem Auftraggeber mehrere mögliche Kandidaten präsentiert, die dann zum Gespräch eingeladen werden. Auch bei den Vorstellungsgesprächen und dem gesamten Auswahlverfahren stehen die Experten den Kunden beratend zur Seite.

Personal &  
Arbeitswelt 4.0



Michael  
Thomann

Kooperationspartner  
Johannes Müller  
Wirtschaftsberatung

*Geschäftsführer  
Personalberater*

### **Auf welche Punkte sollten Unternehmen bei der Auswahl des Personaldienstleisters achten?**

**Ein guter Personalberater fragt nach der Strategie hinter der Stellensuche.** Bspw. welche Ziele mit der neuen Position verfolgt werden sollen. Das beugt Fehlbesetzungen vor und der unternehmerische Effekt wird erreicht.

**Ein guter Personalberater interessiert sich für die Unternehmenskultur.** Neben der fachlichen Qualifikation ist wichtig, ob der neue Mitarbeiter ins Unternehmen passt und sich in das Team integrieren lässt. Ein guter Headhunter berücksichtigt daher auch die „Soft Skills“.

**Ein guter Personalberater macht seine Leistung transparent.** Er informiert ausführlich über seine Vorgehensweise und hält seinen Auftraggeber während jeder Phase des Prozesses auf dem Laufenden.

**Ein guter Personalberater ist schnell und erfolgreich.** Er kann er sich allein auf die Suche fokussiert und ist daher schneller erfolgreich. Er sollte auf bestimmte Branchen spezialisiert sein und über die jeweiligen Netzwerke verfügen. Auch hat er den Marktüberblick und kann rechtzeitig Alternativlösungen vorschlagen.

**Ein guter Personalberater kümmert sich um die Integration des neuen Mitarbeiters.** Je kürzer die Einarbeitungsphase, desto größer ist der Nutzen durch den Neuzugang. Erfahrene Personalberater bieten daher nach der Direktsuche Unterstützung bei der Vertragsgestaltung oder beim Coaching an.

**Ein guter Personalberater kostet, zahlt sich aber aus.** Eine gute Recherche nach passenden Mitarbeitern ist ihr Geld wert, da der Mitarbeiter schneller gefunden wird und er mit Sicherheit besser zu den Anforderungen und ins Team passt.

**Vertrauen ist die Basis der Zusammenarbeit.** Ein Headhunter arbeitet über Wochen sehr eng mit Unternehmen zusammen. Wenn hier das Vertrauen fehlt oder die Chemie nicht stimmt, sollte man sich für einen anderen Personalberater entscheiden.

Die Direktsuche über Headhunter ist eine effiziente Art, spezialisierte Mitarbeiter für ein Unternehmen zu gewinnen. Wichtig ist, dass man sich für einen Partner entscheidet, der die oben aufgeführten Punkte erfüllt.

Die Johannes Müller Wirtschaftsberatung mit ihren Spezialisten und der jahrzehntelangen Erfahrung in der Steuerung von Unternehmen, achtet genau auf solche Dinge. Die Aufgabe, sich als Arbeitgeber für potenzielle Bewerber langfristig attraktiv aufzustellen, bleibt davon unberührt.

***„Wer sich für eine hochwertige, telefonische Direktsuche und Direktansprache durch einen Profi entscheidet, spart nicht nur Zeit, Geld und Nerven mit Bewerbungsprozessen, sondern bekommt gezielt die Kandidaten, die das Unternehmen auch wirklich strategisch voranbringen“.***

*Michael Thomann,  
Kooperationspartner  
Johannes Müller  
Wirtschaftsberatung,  
Personalberater,  
Headhunter*


**MüllerForum 2018  
Einladung**

After-Work-Informationsveranstaltung am **Dienstag, 13. November 2018, 17:00-20:00 Uhr**,  
Hotel Waldesrand, Zum Forst 4, 32049 **Herford**

## Dem Fachkräftemangel begegnen - mit begrenzten Ressourcen besser umgehen

### 17:00 Uhr

Empfang mit Kaffee/Tee und Gebäck

### anschließend Vorträge:

#### Generation Y – eine Generation und ihre Ansprüche

Gründen und Wirtschaften im Sinne der Generation Y. Was ist Fassade im Namen der StartUp-Kultur und was zukunftsweisende Unternehmensphilosophie?



**Xaver Willebrand**  
Managing Director & Project Manager  
**IMAscore GbR**

#### Widerstandsfähige Unternehmen - mit resilienzfördernder Führung dem Fachkräftemangel begegnen

Welche Faktoren halten Menschen an ihrem Arbeitsplatz gesund und welche Bedeutung hat Selbstmanagement der Mitarbeiter für zukunftsfähige Unternehmen?



**Carsten Jäker**  
Diplom-Psychologe  
Trainer, Coach und Mediator

#### Die 15 Gebote der schnellen Kandidatenverbrennung

Oder: Wie Sie Ihr Arbeitgeberimage kostengünstig schädigen und Top-Leute vergraulen.



**Michael Thomann**  
Geschäftsführer, Personalberater  
**Kooperationspartner Johannes  
Müller Wirtschaftsberatung**

### im Anschluss:

Abend-Imbiss

Möglichkeit für persönliche Gespräche

Wir freuen uns, Sie als Gast zu begrüßen. Verbinden Sie zwischen Arbeit und Feierabend aktuelle Informationen mit interessanten Gesprächen und erfahren Sie konkrete Maßnahmen und Schritte zur Umsetzung. Die Referenten und Experten stehen Ihnen darüber hinaus im Anschluss für ein persönliches Gespräch gerne zur Verfügung.

**MüllerForum 2018  
Anmeldung**

Johannes Müller Wirtschaftsberatung  
GmbH & Co. KG  
Holtkampstr. 8  
32257 Bünde  
Tel. : 05223 - 13144

Fax: 05223 13188  
E-Mail: [assistentz@mueller-beratung.de](mailto:assistentz@mueller-beratung.de)

**Bitte zeitnah zurücksenden, da die Teilnehmerzahl begrenzt ist.**

## ANTWORTBOGEN

für die After-Work-Informationsveranstaltung und das Praxisgespräch „**Dem Fachkräftemangel begegnen - Mit begrenzten Ressourcen besser umgehen.**“  
von 17:00 Uhr bis 20:00 Uhr im Hotel Waldesrand, Zum Forst 4 in 32049 Herford.

- Ich nehme an der Veranstaltung am **13. November 2018** teil.
- Ich kann leider **nicht** teilnehmen, möchte aber zur nächsten Veranstaltung eingeladen werden.

---

Name

Unternehmen

---

Adresse

---

E-Mail / Telefon

---

Datum

Unterschrift

## SPOT



[www.toonspool.com](http://www.toonspool.com)

## Save the date

● ● ● **MÜLLERFORUM 2018 - AFTER-WORK-INFORMATIONSVORANSTALTUNG**

**DEM FACHKRÄFTEMANGEL BEGEGNEN -  
MIT BEGRENZTEN RESSOURCEN BESSER UMGEHEN**

Dienstag, 13. November 2018, 17:00 – 20:00 Uhr,  
Hotel Waldesrand, Zum Forst 4, 32049 Herford

● ● ● **MÜLLERFORUM 2019 - AFTER-WORK-INFORMATIONSVORANSTALTUNG**

**FRÜHZEITIG AN DIE NACHFOLGE DENKEN-  
UNTERNEHMENSNACHFOLGE IN FAMILIENUNTERNEHMEN**

Dienstag, 22. Januar 2019, 17:00 – 20:00 Uhr,  
Hotel Waldesrand, Zum Forst 4, 32049 Herford

## Impressum

**Herausgeber:**

Johannes Müller Wirtschaftsberatung  
GmbH & Co KG  
johannes.mueller@mueller-beratung.de

Die Autoren dieser Ausgabe stehen Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung. Bitte schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

Holtkampstraße 8  
32257 Bünde  
Tel. 05223 13144  
Fax 05223 13188  
www.mueller-beratung.de

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung haben wir vertrauenswürdige Unterlagen und Informationen verwendet. Trotz sorgfältiger Bearbeitung können wir keine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts übernehmen. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Verbreitung, Vervielfältigung, Mikrokopie und Einarbeitung in elektronische Medien sowie das Recht der Übersetzung in Fremdsprachen für alle veröffentlichten Beiträge bleiben vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.