B2B

02.2011

EUR 12

Schutzgebühr

\ Das Magazin für BtoB-Marken \ made by RTS Rieger Team

Bewerberwünsche:
was Firmen interessant macht

Centerfold:
Offshore-Windpark Thornton Bank

Women Resources:
das unterschätzte Potenzial

BtoB-Lunch:
Stuttgart

Auszug

Employer Branding im BtoB.

Wie sich Talente finden und binden lassen

E.G.O. ist nicht auf Granit gebaut, sondern auf Tradition. Das hält besser_

Wie man dem Fachkräftemangel von morgen schon heute die Stirn bietet

DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND ZWINGT UNTERNEHMEN VERMEHRT IN EINEN WETTBEWERB UM DIE BESTEN FACHKRÄFTE. IN ZUKUNFT WIRD DIE AUSEINANDERSETZUNG NOCH STÄRKER. VOR ALLEM DANN, WENN VIELE FACHKRÄFTE IN DEN RUHESTAND GEHEN UND DIE GEBURTENSCHWACHEN JAHRGÄNGE NACH BEENDIGUNG IHRES STUDIUMS DIE GROSSEN LÜCKEN NICHT FÜLLEN KÖNNEN. FÜR UNTERNEHMEN GILT DAHER: AM BESTEN GEWINNEN SIE DIE SPEZIALISTEN FÜR MORGEN SCHON IM KINDERGARTENALTER FÜR SICH. EIN PFUND, DAS EIN UNTERNEHMEN DABEI EINSETZEN KANN, IST SEINE TRADITION. SCHLIESSLICH SPIEGELN SICH DER WERT UND DIE ATTRAKTIVITÄT EINES ARBEITGEBERS DURCH NICHTS BESSER WIDER ALS DURCH DIE GROSSE ZAHL VON FAMILIENMITGLIEDERN, DIE GENERATIONENÜBERGREIFEND IN EINEM UNTERNEHMEN ARBEITEN. VOM GROSSVATER ÜBER DIE TOCHTER ZUM ENKEL – DIESES TRADITIONSVERSTÄNDNIS VERSTÄRKT DIE ANZIEHUNGSKRAFT EINES ARBEITGEBERS. DIE E.G.O. ELEKTRO-GERÄTEBAU GMBH HAT SICH DIES ZU NUTZE GEMACHT, WIE DIE FOLGENDEN BEISPIELE ZEIGEN.

„Wir sind Visionäre“, erklärt die Verantwortliche des Bereichs Unternehmenskommunikation, Christine Metz, „schon unser Firmengründer Karl Fischer war ein Visionär.“ Der Anspruch aller E.G.O. Mitarbeiter klingt einfach, sie möchten dem Markt immer einen Schritt voraus sein. Hightech ist ihre Leidenschaft. Innovation ihr Vorsprung. Tradition ihr Erfolgsrezept.
„Bei uns kennt jeder jeden“, versichert Manfred Bratzel, „wir sind eine Familie.“ Der 51-jährige Gruppenleiter der Musterwerkstatt Entwicklung folgte bereits im Jahr 1975 seinem Vater Kurt Bratzel in das Oberderdinger Unternehmen. Mittlerweile arbeitet auch seine Tochter Sarah als Assistentin des Bereichsleiters für Personal- und Sozialwesen bei E.G.O. Es hat sich längst – weit über die Grenzen des Weinbaugebiets hinaus – herumgesprochen, dass man bei E.G.O. in „Derdingen“, wie die Einwohner das Örtchen unweit von Karlsruhe nennen, eine besonders gute Ausbildung genießt. „Ich hätte auch andere Zusagen gehabt“, erzählt die engagierte 20-Jährige, „aber mein Wunscharbeitgeber stand fest.“ Schließlich habe man bei E.G.O. schon als Auszubildende verantwortungsvolle Aufgaben, erfahre Wertschätzung und müsse nicht um seinen Arbeitsplatz bangen, der im Übrigen durch einen Standortsicherungs- und Entwicklungsvertrag bis zum Jahr 2015 gesichert ist. Ihr Vater bestätigt dies mit entschlossenem Kopfnicken. Auch er weiß es zu schätzen, dass man bei E.G.O. keine „Nummer“, sondern ein Mensch ist.

E.G.O. Mitarbeiter aus Tradition: Sarah und Manfred Bratzel

ZUFRIEDENHEIT MISST MAN IN DER EINHEIT BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Manfred Bratzel identifiziert sich mit seinem Arbeitgeber: „Wir sind gemeinsam durch viele Krisen gegangen." Er kann und will es sich nicht vorstellen, woanders zu arbeiten. In der Musterwerkstatt wird der Gruppenleiter auch seinen letzten Tag vor dem Ruhestand verbringen, bis zum Schluss die Ideen der Ingenieure umsetzen, Prototypen fertigen und für seine Mitarbeiter und Kollegen ein geschätzter Ansprechpartner sein. Bis dahin genießt er die flexiblen Arbeitszeiten, das eigenverantwortliche Arbeiten und die überdurchschnittlichen Sozial- und Gesundheitsleistungen des Unternehmens. Auch seine Enkel werden einmal in die Fußstapfen seines Vaters Kurt steigen, prophezeit Sarah, denn: „Wenn ich einmal Kinder habe, dann ist es sehr wahrscheinlich, dass sie ebenfalls hier arbeiten." Die geringe Mitarbeiterfluktuation bestätigt das Wohlgefühl des Vater-Tochter-Gespanns, liegt sie doch bei homöopathischen 5 % und somit weit unter dem von der IHK errechneten Durchschnitt von 13 %. Weit über der Norm liegt die E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH allerdings mit der Betriebszugehörigkeit ihrer Mitarbeiter. Der Durchschnittswert in Deutschland beträgt 10,8 Jahre, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Selbst bei Einrechnung der mehr als 100 Auszubildenden kommt das Oberderdinger Unternehmen hierbei auf einen Wert von 17,3 Jahren.

Mehr als doppelt so lange arbeitet Jörg Mühleisen schon bei E.G.O. Der Gebäudemanagement-Leiter fühlt sich wohl im Traditionsunternehmen und genießt die familiäre Atmosphäre. Auch nach Feierabend spricht er beim Abendessen noch gerne über seinen Arbeitstag. Seine Liebsten finden das super, schließlich sind sie – bis auf eine Ausnahme – auch Teil der E.G.O. Familie. Die Söhne Florian und Lucas, zwei von Mühleisens Drillingen, absolvieren gerade ihre Ausbildung zum Industriemechaniker, seine Gattin arbeitet im Versand, die Nichte in der IT-Abteilung. Nur die 18-jährige Tochter kann nicht mitreden, schlug sie doch als Friseurin und damit einziges Familienmitglied eine völlig andere Berufslaufbahn ein. Ihre Drillingsbrüder wurden von der E.G.O. Liebe des Vaters infiziert und überzeugten sich während eines Praktikums selbst von dem Unternehmen. „Ich hatte Angst, dass bei meinen Söhnen andere Maßstäbe gesetzt werden", schildert Mühleisen seine anfänglichen Bedenken, die sich aber schnell in Luft auflösten. Beweisen mussten sich seine Jungs natürlich selbst, der Nachname hat ihnen hierbei keine Vorteile verschafft – da sind sich die drei einig.

Jörg Mühleisen, ein stolzer Vater inmitten seiner Söhne Florian (links) und Lucas

Seit acht Jahren Leiter der Versandlogistik: Rainer Gerst. Sohn Tobias (nicht im Bild) studiert derzeit Maschinenbau an der Dualen Hochschule

DIE KÖNIGSKLASSE: AUSBILDUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU

Das Ausbildungsmodell von E.G.O. birgt für Florian und Lucas viele Vorteile, sie beschreiben es liebevoll als Rundum-sorglos-Paket. „Der Vergleich unter Berufsschulkollegen zeigt uns immer wieder, dass wir hier einen ganz besonders hohen Ausbildungsgrad genießen“, so das Fazit der Brüder, die besonders die Qualität der Lehrwerkstatt zu schätzen wissen. Mittlerweile sind Jörg Mühleisens Söhne auf einem so hohen Wissensstand, dass sogar er als Vater ab und an etwas von ihnen beigebracht bekommt, nicht mehr nur umgekehrt. „Die festgefahrene Denkweise ‚das ist so und das war schon immer so‘ passt nicht zu E.G.O.“, verrät er, schließlich könne man nur dann innovativ sein, wenn man sich vor Neuem nicht sträube. Dem schließt sich auch Rainer Gerst an, der ein paar Hundert Meter entfernt von Mühleisen in einem anderen Gebäude des riesigen Werksgeländes sitzt. Der Leiter der Versandlogistik sträubte sich vor acht Jahren auch nicht vor Neuem und kehrte seinem alten Arbeitgeber für E.G.O. den Rücken. „Schon bei der ersten Kontaktaufnahme hat die Chemie gestimmt“, erzählt der ehemalige Geschäftsführer einer mittelständischen Spedition, den die vom Unternehmen gelebten Werte restlos überzeugt haben: Zusammenhalt, Rücksichtnahme und Ehrlichkeit. „Der gute Ruf und die Internationalität waren mir wichtig“, begründet der dreifache Vater seinen Entschluss zu wechseln. „Bei E.G.O. konnte ich meine gesammelten logistischen Erfahrungen weiter vertiefen und anwenden“, fährt Gerst fort, bevor er stolz die heiligen Hallen der Versandlogistik zeigt. Wie so vieles bei E.G.O. ist auch das Gebäude etwas Besonderes: Es wurde auf Pfählen errichtet, um inmitten eines Sumpfgebietes stabil zu stehen.

VERANTWORTUNG GIBT ES AB DEM ERSTEN TAG

Der Sohn des Versandlogistikleiters, Tobias Gerst, ist ebenfalls bereits ein Teil des Unternehmens. Er studiert Maschinenbau an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Karlsruhe mit Praxisphasen bei E.G.O. Markus Blümle, Bereichsleiter des Personal- und Sozialwesens, kam seinerzeit vor 14 Jahren gleichermaßen über die Verbindung von Studium und Praxiserfahrung zu E.G.O. „Schon als junger Mensch bekommt man hier viel Verantwortung übertragen und darf in verschiedenste Unternehmensbereiche blicken“, erinnert er sich zurück. Die Option auf einen Auslandsaufenthalt hat ihn ebenfalls in seiner Entscheidung für das Oberderdinger Unternehmen bestärkt. Heute beschäftigt sich Blümle unter anderem mit den Auswirkungen des demografischen Wandels, der langfristig gesehen das Angebot an Fachkräften verknappen wird. Er möchte weitere Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter schaffen, um ihnen eine faire Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu gewährleisten. Dabei wird er von der Geschäftsführung unterstützt. „Flexibles Denken, frische Ideen und Gestaltungswille sind hier gefragt“, so Blümle. „Das ist vielleicht anstrengender, als auf ausgetrampelten Pfaden zu gehen, aber es zahlt sich aus.“

Markus Blümle leitet den Bereich Personal- und Sozialwesen

EXPERTENINTERVIEW – DREI FRAGEN AN PETRA PERLENFEIN

Petra Perlenfein,
Dipl.-Verwaltungswirtin (FH),
ist systemische Familientherapeutin
und Inhaberin der Petra Perlenfein
Karriereakademie
(www.perlenfein-karriereakademie.de)

Was denken Sie als Karriereexpertin: Sind „Familienarbeitsplätze“ nur in Deutschland so stark vertreten, oder findet man diese auch in anderen Ländern?

// Ich gehe davon aus, dass es diese Arbeitsplätze auch in anderen Ländern gibt. Vor allem in Ländern, in denen familiäre Strukturen noch mehr vorherrschen als bei uns.

Welche Probleme birgt es Ihrer Meinung nach, wenn mehrere Generationen einer Familie im selben Unternehmen arbeiten?

// Wenn mehrere Generationen einer Familie in einem Unternehmen arbeiten, besteht die Gefahr, dass das Individuum mit seinen eigenen Stärken und Schwächen nicht gesehen wird und man von ihm erwartet, dass es sich genauso wie beispielsweise sein Vater und Opa verhält. Wenn diese Generation dann in Rente ist, versteht sie auch oft nicht, weshalb der Sohn beschließt, beruflich seinen eigenen Weg zu gehen. Wenn die Generationen sich nicht voneinander trennen, keine neuen Ideen zulassen, wächst ein Unternehmen nicht. Das ist in unserer heutigen Zeit aber extrem wichtig, da wir durch die Innovationsfähigkeit unsere Wirtschaft sichern müssen.

Sehen Sie Chancen in diesem Arbeitsmodell?

// Natürlich, es gibt zahlreiche Chancen. Die Älteren lernen von den Jüngeren, die Jüngeren lernen von den Älteren. Laut wissenschaftlichen Untersuchungen ist es ein Irrtum, zu denken, die Älteren seien langsamer. Die Jüngeren haben vielleicht neue technische Entwicklungen und Verfahren parat, sind unerschrockener, müssen aber auch oft nachbessern, weil ihnen die Erfahrung in der praktischen Anwendung fehlt und sie das sogenannte Instinktwissen nicht haben. Ältere gehen ruhiger, pragmatischer an die Dinge heran und können die Ideen der Jüngeren nutzen.

Das zentrale Entwicklungs- und Technologiezentrum der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH in Oberderdingen

DIE ZUTATEN DES ERFOLGSREZEPTS: TRADITION, FAMILIENSINN UND MENSCHLICHKEIT

Man wird bei E.G.O. auch in Zukunft auf Tradition und Familiensinn setzen. Schon Karl Fischer habe das Unternehmen mit seinem Familiensinn geprägt, sind sich die Mitarbeiter einig. Allen voran diejenigen, die den Firmengründer noch kennenlernen durften. Sie beschreiben ihn als geradlinig, ehrlich und technikverbunden. Als einen Arbeitgeber, der stets ein offenes Ohr für seine Mitarbeiter hatte. Jahrzehnte später ist das nicht anders: Die Chefs sind für ihre Belegschaft da, die Geschäftsführer-Sprechstunde ist in den letzten Planungszügen. Sie blicken nach vorn und bauen auf eine altbekannte Weisheit: „Tradition ist nicht das Halten der Asche, sondern das Weitergeben der Flamme.“ [1]

[1] *Thomas Morus, Humanist.*

ZUM UNTERNEHMEN

Die Geschichte der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH beginnt im Jahre 1925 in einem beschaulichen Schwarzwaldörtchen. Karl Fischer legt mit der „Schwarzwälder Zangenkontakt-Werkstätte Oberweiler“ den Grundstein des künftigen Weltunternehmens. Er spezialisiert sich rasch auf die Produktion von Komponenten zur Erzeugung und Steuerung von Elektrowärme. Sechs Jahre später verlässt er seinen Heimatort Oberweiler und verlegt das Unternehmen – damals mit einer Belegschaft von 13 Mitarbeitern – nach Oberderdingen im Kraichgau. Eingebettet in Weinberge, etwa 35 Kilometer nordöstlich von Karlsruhe, ist der Hauptsitz von E.G.O. auch heute noch in Oberderdingen. Mit dem kleinen Unterschied, dass dort mittlerweile 1.800 Mitarbeiter tätig sind.

Der Erfindergeist und das Unternehmertum des Gründers übertragen sich schnell auf die Mitarbeiter. Gemeinsam machen sie E.G.O. zu einem der weltweit größten Zulieferer von elektronischen und elektromechanischen Komponenten für Hausgeräte. Bahnbrechenden Erfolg feierte das Unternehmen unter anderem mit der Erfindung der elektrischen Kochplatte.
Von der Erfahrungs- und Entwicklungskompetenz profitieren immer mehr Branchen, beispielsweise die Medizin- und Gebäudetechnik sowie die Automobilbranche. Die E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH lebt für ihre Vision: „Wir stehen für innovative, qualitativ hochwertige und nutzenstiftende Produkte, die dem Menschen das tägliche Leben einfacher machen.“

Autorin \ Christina Rahmes

RTS
RIEGER
TEAM

B2B

\ online

WWW.B-2-B.DE

\ Impressum

HERAUSGEBER
RTS Rieger Team Werbeagentur GmbH
Stuttgart: Bunsenstraße 7–9
70771 Leinfelden-Echterdingen
E-Mail: info@rts-riegerteam.de
Düsseldorf: Schanzenstraße 20a
40549 Düsseldorf
E-Mail: agentur@rts-riegerteam.de

www.rts-riegerteam.de
E-Mail: magazin@b-2-b.de
Online-Ausgabe: www.b-2-b.de

REDAKTION
Jörg Dambacher (V. i. S. d. P.),
Stephan Fuß (Chefredaktion),
Jonathan Kirchner, Mona Krebs,
Giovanni Perna, Claudia Polster,
Christina Rahmes

TITELFOTO UND FOTOSTRECKE
Sebastian van den Akker

GESTALTUNG
Boris Pollig,
Stefanie Walkenfort

SATZ
Anja Keppler

PRODUKTION
JUNG PRODUKTION Stuttgart

Beiträge, die mit Namen gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie anderweitige Vervielfältigung sind nur mit Zustimmung des Herausgebers gestattet. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers strafbar. Alle Rechte vorbehalten.

© by RTS Rieger Team Werbeagentur GmbH