

SGMI Alumni-Regionaltagung „Schweiz-International“ vom 3. Februar 2006

Thema: „Richtige Personalentscheide führen zum Erfolg“

Was in wirtschaftlich guten Zeiten stimmt, wird unter schwierigen Rahmenbedingungen noch offensichtlicher. Die richtige Kaderperson am richtigen Ort zur richtigen Zeit beeinflusst die Unternehmensresultate entscheidend.

Wie Peter Huber, General Manager der Vibro-Meter SA in Fribourg (www.vibro-meter.ch) in seinem Vortrag ausführte, ist es ganz entscheidend, dass im heutigen internationalen Umfeld die Aktionäre, die Kunden, die Mitarbeitenden sowie die Lieferanten von der Leistung einer Firma „begeistert“ sein müssen. Die Kundschaft erwartet heute wie auch in der Zukunft zu hundert Prozent zeitgerechte Lieferung und Qualität. Technische Innovationen und eine Kundenbeziehung, welche auf Vertrauen und Professionalität beruht, sind ebenso Eckwerte einer beidseitig gewinnbringenden Geschäftssituation.

Es muss Mehrwert für die Kunden geschaffen werden, das heisst vielfach nichts anderes, als dass die Gesamtkosten der Kunden gesenkt werden müssen. Die Stärkung der Profitabilität der Kunden steht im Zentrum der eigenen Leistungserbringung. Bezüglich der Beziehungen zu den Kunden geht es heutzutage nicht mehr um Einzelbeziehungen, sondern um ein Netzwerk guter Verbindungen zwischen Organisationen. Die systematische Pflege der Beziehungen hat enorm an Bedeutung gewonnen.

Auf die Frage, über welche Fähigkeiten die heutigen Kaderpersonen verfügen müssen, um einen nachhaltigen Erfolg zu garantieren, meinte Peter Huber, dass die Menschen in seinem Unternehmen der einzige Differentiator zur Konkurrenz seien. Alles andere könne man kaufen, bauen, ergänzen oder up-graden. Fachkenntnisse kann man erwerben, hingegen sei die **Persönlichkeit** wichtig. Kaderpersonen müssen keine Popularitätswettbewerbe gewinnen, sie sollten permanent kommunizieren und nur sekundär administrieren. Kaderpersonen müssen Menschen mögen und ganz wichtig, sie müssen gewinnen wollen.

Egmont Jaehn, Geschäftsführer der Mercuri Urval AG in Zollikon, eröffnete sein Referat mit dem Transparent: „Good luck oder ein strukturierter Prozess“. Erfolgreiche Personalselektion basiert erst einmal auf einer Organisations- und Aufgabenanalyse. Welches ist die Strategie der Firma, welche Hauptaufgaben fallen an, welche Kompetenzen sind gefragt. Ein der Situation angepasstes Anforderungsprofil ist die Basis für einen erfolgreichen Selektionsprozess.

Bezüglich der gewünschten Kompetenzen einer Kaderperson pflichtet er Peter Huber bei und ergänzte insofern, dass die Ausbildung, die Erfahrung, die intellektuellen Fähigkeiten, das Interesse und die Motivation das Persönlichkeitsbild eines Menschen prägen.

Das Suchen der geeigneten Persönlichkeiten kann auf verschiedene Arten angegangen werden. Entweder findet man die geeignete Person intern in der Firma, man schaltet ein Inserat oder man spricht Personen direkt an. Entscheidend ist die Selektion. Wie kann man das zukünftige Verhalten abschätzen? Wird die selektionierte Person die Erwartungen erfüllen und somit das Geschäftsergebnis sicherstellen? Eine schwierige Frage, welche man nicht dem Zufall überlassen sollte. Hierfür eignen sich Assessments. Ein Einzelassessment zeigt ein umfassendes Bild der persönlichen Kompetenzen. Der Hauptnutzen eines solchen Assessmentverfahrens liegt darin, dass das Risiko einer möglichen und in den meisten Fällen kostenintensiven Fehleinstellung drastisch reduziert wird.

Der SGMI Alumni Anlass setzte am Ende der aufschlussreichen Referate auch ein kulinarisches Highlight: Echte St. Galler Bratwürste wurden frisch zubereitet ab dem Grill offeriert, ein Grossereignis in der geographisch zürcherischen Umgebung.

Spannende und vom Thema her aktuelle Referate sowie ein geselliger Teil werden den nächsten Alumni Anlass ebenso prägen. Wir wollen begeistern!