

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer (IHK) Fulda
Heinrichstraße 8
Postfach 1652, 36006 Fulda
Telefon 0661 284-0, Telefax 0661 284-44
E-Mail: birkemeyer@fulda.ihk.de
Internet: www.ihk-fulda.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Stefan Schunck

Redaktion:
Roswitha Birkemeyer

Satz:
Parzellers Buchverlag GmbH & Co. KG, Fulda

Druck und Verarbeitung:
Parzeller Druck- und
Mediendienstleistungen, Fulda

Anzeigenleitung und Verlag:
Parzellers Buchverlag GmbH & Co. KG
Frankfurter Straße 8
Postfach 1454, 36004 Fulda
Telefon 0661 280-361
Rainer Klitsch
E-Mail: verlag@parzeller.de

Erscheinungsweise: monatlich

Redaktionsschluss:
6. des Vormonats



Anzeigenschluss:

jeweils 15. des Vormonats;
es gilt Anzeigenpreisliste Nr. 42.
Die Zeitschrift „Wirtschaft Region Fulda“
ist das offizielle Organ der Industrie- und
Handelskammer Fulda und wird IHK-
Zugehörigen im Rahmen ihrer
Mitgliedschaft ohne Erhebung eines
besonderen Bezugspreises geliefert;
Einzelhefte 1,00 Euro.

Die mit Namen und Kurzzeichen versehenen
Beiträge bringen die Meinung des Verfassers,
jedoch nicht unbedingt die der IHK zum Aus-
druck. Sämtliche Rechte der Vervielfältigung
und Verbreitung bei der IHK Fulda; Nachdruck,
auch genehmigt und auszugsweise, nur mit
Quellenangabe.

Gedruckt auf FSC-Papier:



Schwerpunktthema Januar

DIHK-Jahresthema 2012:
Energie und Rohstoffe
für morgen

Verlags-Advertorial
Wellness / Gesundheit

Redaktionsschluss:
8. Dezember

Anzeigenschluss:
15. Dezember

Zum
Schluss

Gehalt erzeugt keine Kompetenzen

Mitarbeiterrekrutierung und -bindung

Empirische Studien zeigen, dass die Kosten einer internen Fehlbesetzung in Unternehmen je nach Position bis zu 175 000 Euro betragen können. Für Arbeitgeber ein wichtiger Hinweis, konnten Unternehmer aus ganz Deutschland anlässlich des Kompetenztages von Ortrud E. Tornow zum Thema „Den richtigen Mitarbeiter einstellen – Fach- und Spitzenkräfte ans Unternehmen binden“ erfahren.

Gemeinsam mit Hannes Sieber, Inhaber und Lizenzgeber von SIZE Success, wurde ein praxiserprobtes Konzept vorgestellt, mit dessen Hilfe Fähigkeiten von Mitarbeitern gemessen und in einem Anforderungsprofil zusammengefasst werden können. Anhand verschiedener Umfrageergebnisse wurde aufgezeigt, welche Parameter entscheidend für den „Wohlfühl-Faktor“ des Mitarbeiters sind. „Laut einer Studie des Geva-Instituts wünschen sich 83 Prozent der Befragten eine gerechtere Beurteilung ihrer Arbeitsleistung.“



Ortrud Tornow (3. v. r.) mit ihrem Team und Hannes Sieber

Die Expertin für Mitarbeiterführung und -entwicklung stellte die unterschiedlichen Persönlichkeitsaspekte mit ihren Stärken, Schwächen und psychischen Bedürfnissen vor: Der Analytiker beispielsweise möchte für seine Leistungen anerkannt werden und zeichne sich durch sein logisches, strukturiertes Denken aus. „Der Kreative ist spontan und lustvoll, außerdem spielt der Spaß bei der Arbeit eine große Rolle. Der Ruhige hält sich zurück, steckt voller Ideen und arbeitet gerne alleine.“ Der Einfühlsame sorge für andere und der Aktive handele entschlossen, sei begeisterungsfähig und liebe Herausforderungen. „Der Bewahrer will gefragt werden und hat gerne Recht.“

Mitarbeiterbindung hänge vor allem davon ab, wie Führungskräfte mit ihren Fach- und Spitzenkräften umgehen. Die Praxis zeige deutlich, dass eine Sensibilisierung für das Thema Mitarbeitermotivation zu den wichtigsten Handlungskompetenzen einer Führungskraft von heute gehört.

Arbeitsplatzanalyse, Anforderungsprofil, Persönlichkeitsprofil, Bewerberabgleich und Rangreihe: Das sind, so Hannes Sieber, die fünf Schritte, um den passenden Mitarbeiter auszuwählen. Zunächst sei es wichtig, eine Arbeitsplatzanalyse, etwa in Form eines Fragebogens oder Workshops, durchzuführen. Im Anschluss werde ein Anforderungs- und Persönlichkeitsprofil des passenden Mitarbeiters erstellt. In einem Bewerberabgleich können die Anforderungen und Persönlichkeitsprofile der Anwärter gegenübergestellt werden. „Die Persönlichkeit eines Menschen bestimmt über seine Kompetenzen.“ Daher sei es wichtig, die zum Arbeitsplatz passende Persönlichkeit auszuwählen und einzustellen, denn eines ist sicher: „Gehalt allein erzeugt keine Kompetenzen.“

WRF