

DIE THESE

Unternehmen nutzen die interne Stellenbesetzung zu wenig.

QR-CODE



Voting:
Wem stimmen Sie zu?

www.personal-im-fokus.de



Frank Kübler,

CEO Leada AG und geschäftsführender Gesellschafter SYNK GROUP, über 60 Mitarbeiter

„Die passenden Talente zu finden, wird zunehmend zum zentralen Wettbewerbsfaktor. Die kommenden Generationen sind weniger und anspruchsvoller. Deswegen gilt es, wenn diese gewonnen sind, sie rasch und gut kennenzulernen, zu qualifizieren und für das Unternehmen weiterzuentwickeln. Dabei kann, so meine Erfahrung, der Ansatz der Stärkenorientierung sehr gut helfen. Unternehmen, die mit diesem Ansatz arbeiten, finden gemeinsam mit dem Mitarbeiter heraus, wo seine Stärken liegen und wie diese wertvoll für die Rolle im Unternehmen eingesetzt werden können. Das motiviert einerseits den Mitarbeiter zu Top-Leistungen und hilft gleichzeitig bei internen Stellenbesetzungen, den Perfect Match zu finden.“



Uta Rohrschneider,

Geschäftsführerin der grow.up. Managementberatung GmbH, Gummersbach, 15 Mitarbeiter

„Ein interner Stellenmarkt ist ein für Mitarbeitende und Unternehmen wichtiges und nützliches Instrument. Interne Stellenbesetzungen bieten Mitarbeitenden neue Perspektiven auf andere Positionen, was (unabhängig davon, ob damit ein hierarchischer Aufstieg verbunden ist) immer eine Entwicklungschance beinhaltet. Auch eine fachliche Veränderung bedeutet Entwicklung und neue Herausforderungen. Unternehmen können über einen internen Stellenmarkt ihre Mitarbeiterpotenziale ausschöpfen und tragen mit einem internen Personalmarketing wesentlich zur Mitarbeiterbindung bei. Gerade dieser Aspekt ist bei dem immer enger werdenden Arbeitsmarkt von hohem Nutzen für Unternehmen.“



Carsten Lorenz,

Operations Manager Germany, Berlitz Deutschland GmbH, Frankfurt am Main, ca. 2.000 feste und freie Mitarbeiter

„Mit interner Stellenbesetzung vermeidet man leichter Fehlbesetzungen. Bei Berlitz ist die Kultur der internen Förderung von Mitarbeitern seit Jahren erfolgreich gelebte Praxis: Einige Führungskräfte bis hin zur Geschäftsführung starteten ihre Karriere als Trainee oder Lehrer, also teilweise einem dem Management fachfremden Bereich. Mit Erfolg, denn Mitarbeiter kennen die Unternehmenskultur, Kollegen sowie Arbeitsprozesse. Das Unternehmen selbst weiß um die Fähigkeiten der eigenen Leute. Einarbeitungszeiten sind oft geringer. Aber auch externe Bewerber sind unverzichtbar: Sie geben frische Impulse und bringen wertvolle Erfahrungen ein. Für die Personalgewinnung ist die Ansprache beider Gruppen unabdingbar.“