

Mit Spaß bei der Arbeit

DAS INTERVIEW mit Bernd Richter, Leiter Personalmanagement bei Phoenix Contact

■ **Blomberg (ax).** Am 6. und 7. November findet im MARTa Herford der erste Innovations-Kongress in OWL statt. Für das Programm war das Institut für Kompetenzförderung an der FH Lippe zuständig. Die Referentenliste ist lang. Die Redner kommen aus Brüssel, Stuttgart und Berlin, aber auch aus Blomberg. Bernd Richter, Leiter Personalmanagement bei Phoenix Contact, spricht zum Thema „Mensch und Innovation“. Einige Tage vorher sprach er mit der LZ.

? Wie wichtig ist die Personalentwicklung in kleinen Unternehmen?

Bernd Richter: Personalentwicklung ist immer entscheidend für langfristigen Erfolg. Gerade in kleinen Unternehmen kann durch Ausfall eines Beschäftigten mit umfassendem Know how schnell ein Engpass entstehen, wenn nicht andere Beschäftigte rechtzeitig qualifiziert wurden.

? Ist Personalentwicklung All-

tag oder eher ein Fremdwort? **Richter:** Personalentwicklung wird sehr häufig mit Weiterbildung gleichgesetzt. Hier wird sicherlich schon einiges geleistet.

Eine vorausschauende Entwicklung von Nachwuchskräften, um auch morgen und übermorgen noch mit guten Produkten und Dienstleistungen wettbewerbsfähig zu sein, ist vielfach noch ausbaufähig.

? Welche Rolle spielt die Karriereplanung in der Personalentwicklung?

Richter: Eine systematische Personalentwicklung bereitet Beschäftigte auf heutige und zukünftige Anforderungen vor. Dadurch werden sowohl Fachkräfte für umfassende Aufgabengebiete als auch Führungskräfte entwickelt. Das muss aber nicht immer mit einer Karriere verbunden sein.

? Worin unterscheiden sich Frauen und Männer bei der Karriereplanung?

Richter: Die Arbeitssysteme sind heute noch nicht ideal auf die Verknüpfung von Karriere und Familienplanung ausgelegt. Dies ist natürlich insbesondere für Frauen, aber auch für die Unternehmen eine Herausforderung. Durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation und durch technische Möglichkeiten können beide Anliegen heute wesentlich besser miteinander



Experte in Sachen Personalentwicklung: Bernd Richter von Phoenix Contact.

FOTO: PRIVAT

verbunden werden. Die demografische Entwicklung rät im Übrigen dringendes Handeln.

? Was gehört inhaltlich in eine Zielvereinbarung mit einem Mitarbeiter?

Richter: Der Begriff Zielvereinbarung sollte wörtlich genom-

men werden und tatsächlich eine Vereinbarung sein. Ziele müssen dabei anspruchsvoll und herausfordernd, aber auch realistisch sein. Eine klare, möglichst schriftliche Vereinbarung der Ziele erspart die unterschiedliche Auslegung im Nachhinein.

? Was machen Sie mit Mitarbeitern, die innerlich gekündigt haben?

Richter: Die Herausforderung ist zunächst, zu erkennen, dass ein Mitarbeiter innerlich gekündigt hat. Dies erfordert eine hohe Sensibilität. Im Falle des Falles hilft häufig die offene Aussprache. Und die suchen Führungskräfte in einem Umfeld mit guter Unternehmenskultur deutlich früher. Nur wer weiß, was andere bewegt, kann sich darauf einstellen.

? Wie sensibilisieren Sie die Chefetage für Weiterbildungsangebote?

Richter: Wenn Sie unsere Chefetage ansprechen, so ist diese seit langem sensibilisiert. Dies belegen allein die Investitionen in Personalentwicklungsmaßnahmen und die hohen Teilnehmerzahlen. Abwarten – das bedeutet rechts überholt zu werden.

? Was sollte ein Mitarbeiter über seinen Arbeitsplatz sagen?

Richter: Meine Aufgabe ist eine Herausforderung, ich habe Spaß an meiner Arbeit und mein Arbeitsumfeld ist einfach klasse.