

➤ Pressebericht vom 13. April 2015

## Ein handverlesenes, engagiertes Team

### Mitarbeiter gewinnen und langfristig binden: ein Erfolgskonzept.

**Alle reden vom „Kampf“ um die besten Fachkräfte. Schließlich sind diese im Umfeld des demografischen Wandels schwer zu finden. Doch der Dienstleister für bankfachliche Themen, Beckmann & Partner CONSULT, schafft es immer wieder, hochqualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Und das, obwohl die Arbeit im Projektgeschäft ein Höchstmaß an Belastbarkeit, Flexibilität und Reisefreudigkeit verlangt. Wie das geht? Birgit Schweneker von der Geschäftsleitung erklärt die Hintergründe.**



Foto: Beckmann & Partner CONSULT

*Frau Schweneker, wie schaffen Sie es, die richtigen Business Analysten und Informatiker für bankfachliche Themen zu finden?*

Schon auf Bewerbermessen können potenzielle Mitarbeiter mich kennen lernen. Kommt es zum Bewerbungstermin, sprechen wir drei vom Geschäftsleitungsteam persönlich mit den Kandidaten. Das ist ein intensiver, sehr offener Austausch, der ohne Assessment-Center auskommt. Dennoch lassen wir uns bei der Auswahl Zeit und laden die Bewerber zu zwei Terminen ein. Dabei machen wir deutlich, dass wir von den potenziellen Mitarbeitern nicht nur ein großes bankfachliches oder technisches Know-how erwarten, sondern ihnen auch vieles anbieten können. Das überzeugt – so kommen wir zu unserem handverlesenen Team.

*Wie gestalten Sie den Arbeitsbeginn eines neuen Kollegen?*

Wir heißen jeden neuen Mitarbeiter in der beckFamily herzlich willkommen. Dazu gehört, dass zukünftige Mitarbeiter schon im Vorfeld an unseren Firmenevents teilnehmen können und so die Kollegen kennen lernen. Auch in unserem Intranet, dem beckNet, können die „Neuen“ bereits vor ihrem offiziellen Arbeitsstart stöbern. Sie kennen ihren Einarbeitungsplan, ihre erste Aufgabe und wenn es dann richtig losgeht, werden sie durch die Mitarbeiterinnen im beckOffice und die Geschäftsleitung konkret ins Unternehmen eingeführt. Für fachliche Fragen und die ersten Schritte beim Kunden steht ihnen ein Pate aus dem Kollegenkreis zur Seite.

*Wie binden Sie die „Neuen“ langfristig an Ihr Unternehmen?*

Ein attraktives Gehalt allein reicht nicht aus. Wir setzen auf viele andere Werte, zum Beispiel auf Teamgeist und hervorragende Sozialleistungen.



*Wie sehen diese Sozialleistungen aus?*

Neben den üblichen Leistungen – faire Arbeitsverträge, betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen und einer Gruppenunfallversicherung – bieten wir noch mehr: Alle Mitarbeiter haben zum Beispiel die Möglichkeit, stille Gesellschafter zu werden. Feiern wir ein tolles Geschäftsjahr, profitiert jeder von der guten Leistung. Unüblich für unsere Branche ist auch die Bezahlung der Überstunden. Wenn im Projekt viel zu tun ist oder der Endspurt ansteht, bekommen unsere Mitarbeiter ihre Mehrarbeit vergütet. Und ist die Leistung eines Mitarbeiters im Projekt nicht nur sehr gut, sondern außerordentlich, sagen wir Danke – mit einem persönlichen Brief und einer Prämie. Aber neben diesen monetären Vorteilen schauen wir auch nach den persönlichen Dingen, die das Leben im Projektgeschäft so angenehm wie möglich machen.

*Was bieten Sie Ihren Mitarbeitern auf der persönlichen Ebene an?*

Alle Mitarbeiter bekommen von uns ein Smartphone. Zudem stellen wir vielen Mitarbeitern eine Bahncard zur Verfügung, damit sie stressfrei und sicher beim Kunden oder zu Hause ankommen. Am Projektort mieten wir ein möbliertes Appartement, damit unsere Mitarbeiter auch dort ein „Zuhause“ haben und nicht nur im Hotel leben. Das beckOffice versteht sich dabei stets als interner Dienstleister für die Kollegen. Dieses Team kümmert sich in Absprache mit jedem Mitarbeiter um die Anmietung des Appartements, um die Buchung von Fahrkarten oder Weiterbildungsmaßnahmen und vieles mehr. Darüber hinaus übernehmen wir den monatlichen Beitrag fürs Fitnessstudio oder andere sportliche Tätigkeiten. Denn wir wissen, wie wichtig die Gesunderhaltung unseres Teams ist – diese möchten wir durch den Ausgleich nach einem intensiven Arbeitstag fördern.

*Sie sprachen gerade von Weiterbildung, welche Maßnahmen bieten Sie Ihrem Team an?*

In den Projekten überzeugen wir durch die Ausstrahlung unserer Mitarbeiter und ihr stets aktuelles Know-how. Deshalb bieten wir jedem Mitarbeiter die notwendigen Schulungen für sein Projekt oder auch Seminare zur weiteren Persönlichkeitsentwicklung an. Wenn es um Zertifizierungen geht, teilen wir uns den Aufwand: Wir übernehmen die Seminar-, Fahrt- und Unterkunftskosten und stellen den Mitarbeiter für die Hälfte der benötigten Zeit frei. Für die andere Hälfte bringt der Kollege Urlaub ein, dafür binden wir die zertifizierten Mitarbeiter nicht vertraglich. Selbst wenn ein Teammitglied nebenberuflich studieren möchte, unterstützen wir dies, wenn das Thema zu uns passt. Und nicht zuletzt legen wir auch im alltäglichen Projektgeschäft großen Wert auf die persönliche Betreuung unserer Mitarbeiter.

*Was verstehen Sie darunter?*

Wir leben flache Hierarchien – unsere Mitarbeiter können uns von der Geschäftsleitung jederzeit ansprechen. Zudem besuchen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig an den Projektorten, damit sie sich offen mit uns austauschen können. Im Jahresgespräch blicken wir dann gemeinsam auf die letzten zwölf Monate und legen die Ziele, aber auch das Gehalt für das kommende Jahr gerecht fest. Zu der persönlichen Betreuung kommt dann noch die fachliche Betreuung: Wir begleiten jeden Einzelnen fachlich – auch die Kollegen helfen sich untereinander. Schließlich sind wir ein Team.



*Wie fördern Sie den Teamgedanken im Projektalltag?*

Wir treffen uns alle drei Monate montags zum Teamtag, wo die Mitarbeiter ganz transparent das Neueste aus unserem Unternehmen erfahren. Nachmittags laden wir einen Top-Speaker ein, der uns den Blick über den Horizont ermöglicht: Gemeinsam tauchen wir in die verschiedensten Themen ein – Erfolg, Eigenmotivation, Rhetorik oder Körpersprache gehören dazu. An drei festen Terminen im Jahr feiern wir auch zusammen. Unsere Mitarbeiter planen dabei das Programm. Ob Paddeltour, Kletterpark oder Radtour: Wir haben immer viel Spaß und die Familien sind zur Sommerfete mit eingeladen. Am Projektort finden ebenso Events im kleinen Rahmen statt – vom Bowling übers Fahrsicherheitstraining bis zum Theaterbesuch unterstützen wir fast jede Idee.

*Das klingt nach hoher persönlicher Wertschätzung ...*

Ja, und die fängt unserer Meinung nach schon im Kleinen an. Wir vergessen zum Beispiel keinen Geburtstag unserer Mitarbeiter. Die Kollegen am Projektort gratulieren und haben immer eine kleine Aufmerksamkeit des Unternehmens dabei. Auch Hochzeiten, Nachwuchs, Jubiläen und vieles mehr bedenken wir.

*All diese Maßnahmen sind das richtige „Rezept“, um Mitarbeiter erfolgreich zu binden?*

Viele Mitarbeiter sind seit Jahren und Jahrzehnten unserem Unternehmen treu, weil sie unsere Philosophie begeistert. Vertrauen statt Kontrolle, Offenheit und Toleranz: all das wird bei uns gelebt. Aber dennoch: Gute Mitarbeiter werden ebenso von anderen gesucht, gern auch über Abwerbungsversuche. Dabei bleibt es dann aber auch. Denn zufriedene Mitarbeiter, die sich mit unserem Unternehmen verbunden fühlen, reagieren gar nicht darauf. Darüber freuen wir uns, und auch daran erkennen wir, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

*Frau Schweneker, vielen Dank für das Gespräch!*

Ansprechpartnerin:  
Birgit Schweneker  
Geschäftsführerin

Beckmann & Partner CONSULT  
Telefon: 0521 2997320  
bsr@beckmann-partner.de  
www.beckmann-partner.de

