
So geht's nach **oben**

Führungspersönlichkeiten und Firmenchefs berichten

Erfolg kommt nicht von ungefähr. Wir wollten von den Firmenchefs und Leuten in gehobenen Positionen aus der Region wissen, wie sie es auf ihre Posten geschafft haben und worauf sie bei ihren Mitarbeitern Wert legen? Das haben sie geantwortet.

VON KATHARINA SCHULTZ

KICK-TIPP

Das Geheimnis des Erfolges ist es, ein Ziel zu haben und konsequent dranzubleiben, bis es erreicht ist. Darin sind sich in unserer Umfrage alle einig, die es nach oben geschafft haben. Mut, Leidenschaft, Ehrgeiz und Durchhaltevermögen gehören dazu – und weil, einem Sprichwort zufolge, „dem Mutigen das Glück hilft“ schafft man damit auch noch das letzte Treppchen.



Bernd H. Rath (56)

ist Chef des Personaldienstleisters „Bera“. Die erste Niederlassung gründete der Diplom-Betriebswirt 2002 in Schwäbisch Hall. Mit elf Niederlassungen und über 900 Mitarbeitern gehört die „Bera“ inzwischen zu den größten Arbeitgebern der Region Heilbronn-Franken und ist Experte, wenn es um das Thema Personal geht.

Wie haben Sie es auf Ihre Position geschafft?

„Mut, Ehrgeiz, klare Ziele und Durchhaltevermögen haben mich sicher so erfolgreich gemacht. Natürlich habe auch ich in meiner beruflichen Entwicklung Niederschläge hinnehmen müssen, doch ich bin immer meinen Grundsätzen treu geblieben und habe den festen Glauben an meine Ziele nie verloren. Mein Tipp: Bleib motiviert, sei umtriebig und hole immer das Beste aus dir heraus. Auch in Situationen die ausweglos erscheinen und in denen niemand mehr an dich zu glauben scheint.“

Worauf legen Sie bei Ihren Mitarbeitern Wert?

„Das sind im Wesentlichen zwei Faktoren: Ich wünsche mir zum einen Mitarbeiter, die mit viel Herzblut bei der Sache sind und keinen stumpfen 8-to-5-Job machen. Denn ich bin davon überzeugt, dass Menschen große Befriedigung und ungeahnte Fähigkeiten entwickeln, wenn sie das tun, wofür Sie sich wirklich interessieren. Ein weiterer, für mich wichtiger Faktor bei der Auswahl meiner Mitarbeiter ist: Sie müssen Menschen mögen.“



Steffen Knödler (44)

ein umtriebiger Umrentner, ist unter anderem an der Firma „Ingenia AG“ beteiligt, die Solarparks finanziert und realisiert. Zudem gehört ihm die „Kantine 26“ in Crailsheim und Hall und das Wasserschloss Erkenbrechtshausen, das er für Events vermietet. Seinem Hochschulabschluss folgte ein Maschinenbau-Studium, ein Aufenthalt in Birmingham und Berufserfahrung bei der Lufthansa in Frankfurt. Seine erste Geschäftsidee, eine Software, die Abfertigungsprozesse auf Flughäfen optimiert, verkaufte er mit 35 Jahren gewinnbringend. Insgesamt beschäftigt er über 100 Mitarbeiter.

Wie haben Sie es auf Ihre Position geschafft?

„Mit einem langen Atem, guten Ideen, die wirtschaftlich waren, Kreativität und Leidenschaft. Nur wer seine Ideen auch verkörpert, kann andere davon überzeugen, etwa davon, einen finanziell zu unterstützen. Man darf sich nicht abhalten lassen, von nichts, auch wenn zum Beispiel das Geld ausgeht. In der Situation war ich am Anfang meiner Karriere. Dennoch bin ich motiviert geblieben und von meinen Ideen überzeugt. Das hat sich ausgezahlt. Heute kann ich Dinge auch aus Spaß anfangen. Etwa einen Club wie die Kantine aufziehen, der schließlich größer wurde als gedacht.“

Worauf legen Sie bei Ihren Mitarbeitern Wert?

„Selbstständigkeit, Motivation, Loyalität und Sympathie.“



Werner Ollechowitz (57)

ist seit 1999 Bereichsleiter Personal bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Sein Bereich betreut die 3380 Mitarbeiter der Bausparkasse in Deutschland und die knapp 300 Auszubildenden. Nach dem Ökonomiestudium war er unter anderem als Personalreferent der Deutschen Genossenschaftsbank in Frankfurt tätig.

Wie haben Sie es auf Ihre Position geschafft?

„Nach meiner Überzeugung spielen drei Faktoren eine wichtige Rolle: Die Frage „Was will ich selbst erreichen?“, die richtige Förderung durch Vorgesetzte und das Erkennen von Gelegenheiten. Dabei spielt sicher eine Portion Zufall mit. Ein wichtiger Antrieb bei mir ist der Wunsch, permanent dazulernen zu wollen, sich nicht gleich mit dem ersten Ergebnis zufrieden zu geben.“

Worauf legen Sie bei Ihren Mitarbeitern Wert?

„Ich vertraue auf das fachliche Knowhow meiner Mitarbeiter, ihre Veränderungsbereitschaft und ich weiß, dass ich mich auf alle verlassen kann. Wir legen im gesamten Unternehmen Wert auf eine große Lernbereitschaft. Unsere 100 Auszubildenden und Studenten, die wir jedes Jahr einstellen, suchen wir mit dem Augenmerk aus: Sind sie bereit, auch nach der Ausbildung weiter dazuzulernen? Unser Ziel ist: Jeder Mitarbeiter soll sich bestmöglich einbringen und jeder muss wissen, dass seine Arbeit für das Unternehmen wichtig ist. Ohne motivierte Mitarbeiter, die ihren Beruf gern ausüben, können wir als Unternehmen nicht erfolgreich sein.“