



Prof. Dr. Gunther Olesch
Geschäftsführer
Personal und Informatik
Phoenix Contact GmbH & Co. KG

**Blick über den Tellerrand
– Personalführung bei
Phoenix Contact**



Produkte von Phoenix Contact



2 Prof. Dr. G. Olesch



Märkte



Regenerative
Energien



Prozessindustrie



Automobil



Energie-
versorgung



Tele-
kommunikation



Bahn Industrie



Wasserwirtschaft



Maschinenbau



Industrieelektronik



Gebäude-
automation

3 Prof. Dr. G. Olesch



Produktionsstandorte weltweit



Harrisburg



Blomberg



Paderborn



Nowy Tomysl



Nanjing



São Paulo



Bad Pyrmont



Lüdenscheld



Bursa



New Delhi



Herrenberg

4 Prof. Dr. G. Olesch



Phoenix Contact weltweit



Phoenix Contact erhält Deutschen Arbeitgeberpreis

10000 Euro für das Ausbildungskonzept der Juniorfirma



2007

2008

Phoenix Contact ist Arbeitgeber des Jahres

Auszeichnung am Abend feierlich überreicht

Blomberg (sch). Phoenix der Beschäftigten investiert und Contact ist deutscher Arbeitgeber so für eine niedrige Fluktuationsrate des Jahres. Der ehemalige Lohnwert sei



2016

Phoenix ist wieder bester Arbeitgeber



Preisübergabe: Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer Phoenix Contact, nimmt von David Plink (rechts) Glückwünsche entgegen. FOTO: PRIVAT



Phoenix Contact einer der besten deutschen Arbeitgeber

Das Great Place to Work Institute Deutschland (www.greatplacetowork.de) hat jetzt die Ergebnisse der aktuellen Wettbewerbs- „Deutschlands Beste Arbeitgeber“-vergleiche 100 Unternehmen wurden im Bereich der Branche als „Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

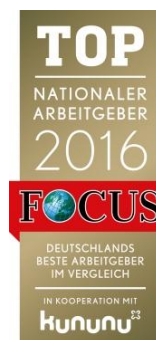
2010



2011

Phoenix Contact: Bester „Arbeitgeber 2011“

Pymontor Werk schaffte im ersten Anlauf dritten Platz



Visionäres Management



Marktgerechtes Management



7 Prof. Dr. G. Olesch



Visionäres Management



§ Ausrichtung des Unternehmens an den **Megatrends**

- § Wo wird unsere Welt in 10 und 20 Jahren sein?
- § Was können wir vom Unternehmen dafür leisten?

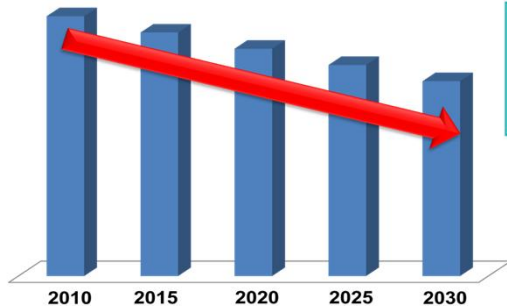
§ **Megatrends für Personal**

- § Fachkräftesicherung
- § Digitalisierung, Industrie 4.0, Arbeitswelt 4.0
- § Wertewandel, Employer Branding
- § älter werdende Belegschaften

8 / Name / Department / Date



Herausforderung Demographie



2030 stehen 25 % weniger Mitarbeiter zur Verfügung

Fachkräfte dringend gesucht

OWL Maschinenbau lädt zum Thema Personal ein

■ Bielefeld (pas). Die Wirtschaft boomt und jetzt fehlen Fachkräfte etwas aufbauen", sagt Hans-Jürgen Wessel, Vorsitz

Die große Leere

Das schlecht ausgebildete Image der Region als Wirtschaftsstandort erschwert Firmen in OWL die Bindung von Fachkräften

VON JOHANN VALLMEIER

■ Bielefeld. Günther Olesch



„Wenn sie einem Studienabgänger außerhalb Ostwestfalens von Harsewinkel erzählen, dass es hier keine Fachkräfte zu haben, die herzukommen“, sagt Kranz. „Da die geringen Studierenden zahlen in technischen und natur-

Mittelstand findet keine Fachkräfte

Bis zu 200.000 Stellen in NRW können nicht besetzt werden / Konjunkturelle Lage hellt sich auf

■ Düsseldorf (jan). Trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit haben kleine und mittlere Unternehmen große Schwierigkeiten

Halbte antwortete „manchmal ja, manchmal nein“. Bei Nachfragen stellte sich heraus, dass sowohl Arbeitsplätze für hochqualifizierte

land holen. Deren Einkommen lagen im Schnitt 30 Prozent unter den hier üblichen Löhnen. Der Verband schlug eine ein-

Verbandes aufgehellt. Gegenüber den Vorjahren habe sich die Beurteilung durch die Unternehmer verbessert. Allerdings



Der Wettbewerb unter den Unternehmen wird in Zukunft nicht mehr ausschließlich durch die Marke der Produkte stattfinden sondern auch durch die Marke als Arbeitgeber.

„Qualifizierte können in Zukunft Rosinen picken!“



**Beste
Arbeitgeber**

11 Prof. Dr. G. Olesch



Hohe Transparenz durch Social media



12 / Name / Department / Date



Gewinnung und Bindung von MitarbeiterInnen



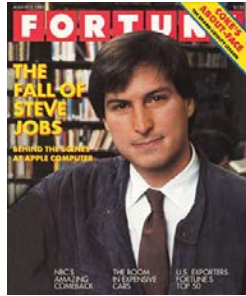
13 / Name / Department / Date



14 Prof. Dr. G. Olesch



Visionäres Management



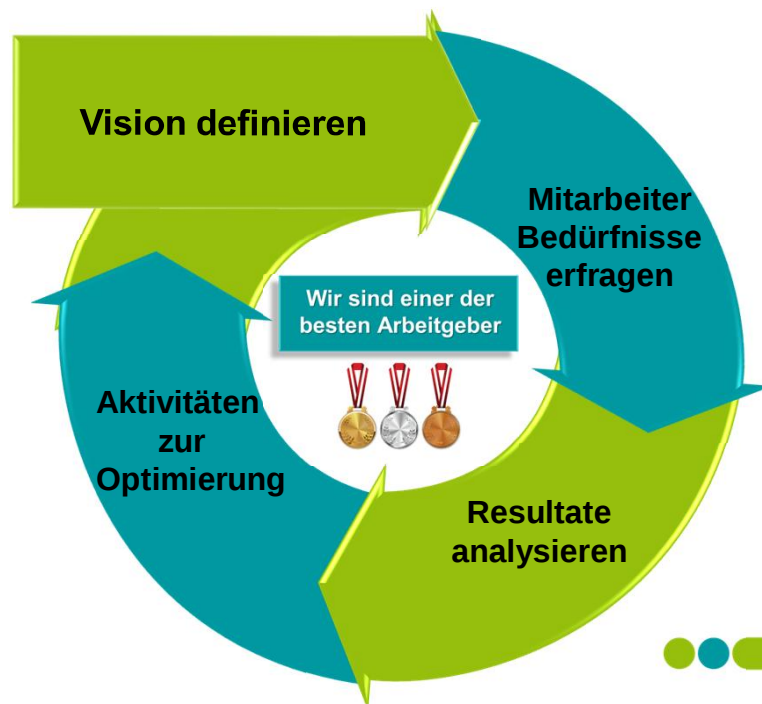
Human Resources Vision

Wir sind einer der besten Arbeitgeber



16 Prof. Dr. G. Olesch





17 Prof. Dr. G. Olesch



Was sind die Bedürfnisse von Mitarbeitern?

Vorgesetztereinschätzung

1. Vergütung
2. Sicheren Arbeitsplatz
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. Anerkennung/Wertschätzung

Mitarbeiter

1. Anerkennung/Wertschätzung
2. Sinnhaftigkeit der Arbeit
3. Entwicklungsmöglichkeiten
4. ...
5. ...
6. ...
7. Vergütung

18 Prof. Dr. G. Olesch



Schlechte Noten für Chefs

Viele Kündigungen wegen eines Vorgesetzten

■ Nürnberg (dpa). Knapp die Hälfte (47 Prozent) der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen hat einer Umfrage zufolge schon einmal wegen eines Vorgesetzten gekündigt. 20 Prozent gaben an, sie hätten mit dem Gedanken gespielt. Das geht aus einer aktuellen Umfrage des Nürnberger Beratungsunternehmens Information Factory unter 1.000 Beschäftigten, Führungskräften und Personalexperten hervor. Offenbar gelingt es vielen Führungskräften in Deutschland nicht, alles aus ihren Mitarbeitern herauszuholen. 90 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass ihre Leistung durch einen guten Chef steigen würde.



Umfrage: Viele sind unzufrieden mit dem Chef. FOTO: DPA

19 Prof. Dr. G. Olesch



Follow-Up Prozess 2015

The screenshot displays the 'Maßnahmen Verwaltung' (Measures Management) software interface. It features several data tables and progress indicators. The top table lists measures with columns for 'Maßnahme', 'Status', 'Erreichte', and 'Fortschritt'. Below it, a 'Fortschritt (25%)' chart shows a yellow segment. Another table below shows 'Maßnahmen Verwaltung' with columns for 'Maßnahme', 'Status', 'Erreichte', and 'Fortschritt'. A 'Fortschritt (85%)' chart shows a large yellow segment. At the bottom, there is a 'Logbuch' (Logbook) section with a table of activities and a 'Login' button.

More than 120 activities worldwide

20 Prof. Dr. G. Olesch



Messbare Zielvereinbarung für Führungskräfte (33% vom Jahresgehalt)

1. Umsatzsteigerung
2. Rendite
3. Führungsverhalten messbar durch Mitarbeiterbefragung

21 Prof. Dr. G. Olesch



"Gibt es in Ihrem Unternehmen etwas Außergewöhnliches oder Spezielles, durch das es sich als Arbeitsplatz besonders positiv hervorhebt?"



1. Die gute Unternehmenskultur



2. Die flexiblen Arbeitszeiten
Work-Life-Balance



3. Das Gesundheitsmanagement

22 Prof. Dr. G. Olesch



Phoenix Contact erhält Deutschen Arbeitgeberpreis

10 000 Euro für das Ausbildungskonzept der Juniorfirma



2007

2008

Phoenix Contact ist Arbeitgeber des Jahres

Auszeichnung am Abend feierlich überreicht

■ Blomberg (sch.). Phoenix der Beschäftigten investiert und Contact ist deutscher Arbeitgeber des Jahres. Der ehemalige rate gewohnt. Lebenswert sei



2016

Phoenix ist wieder bester Arbeitgeber



Preisübergabe: Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer Phoenix Contact, nimmt von David Plink (rechts) Glückwünsche entgegen. FOTO: PRIVAT



Phoenix Contact einer der besten deutschen Arbeitgeber

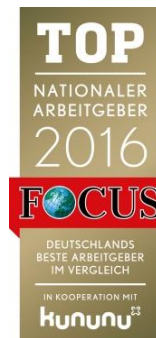
Das Great Place to Work Institute (www.greatplacetowork.de) hat jetzt die Ergebnisse des aktuellen Wettbewerbs "Deutschlands Beste Arbeitgeber" vorgestellt. 100 Unternehmen wurden im Bereich der Handelsvertriebsbranche in die Liste von den Lesern gewählt. In der Kategorie der

2010

2011

Phoenix Contact: Bester „Arbeitgeber 2011“

Pymontor Werk schaffte im ersten Anlauf dritten Platz



Visionäres Management



§ Ausrichtung des Unternehmens an den Megatrends

§ Wo wird unsere Welt in 10 und 20 Jahren sein?

§ Was können wir vom Unternehmen dafür leisten?

§ Megatrends für Personal

§ Fachkräftesicherung

§ Arbeitswelt 4.0

§ älter werdende Belegschaften

§ Wertewandel, Employer Branding

24 / Name / Department / Date



Wertewandel

§ „Generation Großeltern“

§ Arbeit als Bürde



25 Prof. Dr. G. Olesch



Wertewandel

§ „Generation X“

§ höhere Priorität auf berufliche
Entwicklung



26 Prof. Dr. G. Olesch



Wertewandel

§ „Generation Y“

§ Social Media

§ 3 Neuerungen:

§ Jeder kann mit jedem kommunizieren.

§ Jeder kann auf jede frei verfügbare Information zugreifen.

§ Jeder kann selbst publizieren.

27 Prof. Dr. G. Olesch



Wertewandel

§ „Generation Y“

§ Social Media

§ Sinnhaftigkeit und Wert der eigenen Arbeit

§ Balance zwischen Berufs- und Privatleben



28 Prof. Dr. G. Olesch



Wir sind einer der
besten Arbeitgeber



1. Ein Unternehmen, das als exzellenter Arbeitgeber geführt wird, ist langfristig erfolgreicher!
2. Mitarbeiter fühlen sich gut behandelt,
3. sie sind bereit mehr Leistung zu erbringen,
4. das Unternehmen wird dadurch erfolgreicher.

29 Prof. Dr. G. Olesch



Gewinnung und Bindung von MitarbeiterInnen



30 / Name / Department / Date



kununu Volle Transparenz am Arbeitsmarkt Q SUCHEN MEIN KUNUNU FIRMA BEWERTEN





BEWERTUNGEN	BEWERBUNGEN	ANRUFE	ANTWORTEN
276	46	252.979	10

f t FOLGEN

Microsoft Deutschland

3,68

★★★★☆

KUNUNU SCORE

31 Prof. Dr. G. Olesch

JETZT BEWERTEN

Fast Facts

Wir leben in einer **Mobile First Cloud First** Welt. Hierzu gehört auch, dass wir als Vorreiter **flexible Arbeitsmodelle** und somit den „**new way of work**“ leben und immer weiter ausbauen. Durch das Zusammenspiel von technischen Möglichkeiten und einer offenen Unternehmenskultur nutzen inzwischen rund 90% unserer Mitarbeiter flexible Arbeitsmodelle. Hierbei stehen die beiden Prinzipien Vertrauensarbeitszeit und Vertrauensarbeitsort im Mittelpunkt.

STANDORT
Deutschland

BRANCHE
EDV / IT

MITARBEITER
2700

ZUR WEBSITE

kununu Volle Transparenz am Arbeitsmarkt Q SUCHEN MEIN KUNUNU FIRMA BEWERTEN





BEWERTUNGEN	BEWERBUNGEN	JOBS	ANRUFE	ANTWORTEN
169	30	35	323.172	33

f t FOLGEN

PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG

4,07

★★★★☆

KUNUNU SCORE

JETZT BEWERTEN

Wenn Sie Phoenix Contact begegnen, sehen Sie ein international agierendes Familienunternehmen mit Stammsitz in Ostwestfalen, das seine **Innovationsphilosophie** täglich lebt. Sie erleben Menschen, die all ihre Begeisterung in Lösungen für hochwertige **elektrische Verbindungstechnik** stecken. Sie begegnen mehr als 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem Knowhow und persönlichem Engagement Phoenix Contact zu einem richtungsweisenden Unternehmen machen.

STANDORT
Deutschland

UMSATZ
Weltweit: 1,77 Mrd. Euro

BRANCHE
Elektro / Elektronik

MITARBEITER
14.000

ZUR WEBSITE

32 Prof. Dr. G. Olesch







33 Prof. Dr. G. Olesch



Phoenix CONTACT geht mit Respekt und mit hoher Wertschätzung mit seinen Mitarbeitern um. Einsatz, Ideen und Teamgeist werden hierbei besonders gefördert. Für ein Unternehmen dieser Größe ist es beachtlich unternehmerischen Erfolg und die soziale Verantwortung so in Einklang zu bringen.

34 Prof. Dr. G. Olesch



4,30

03.02.2016 · NEU

★★★★★

Phoenix Contact, nicht um sonst der Marktführer!

4,92

28.07.2015 · FOCUS

★★★★★

Weltmarktführer mit Herz

5,00

23.12.2015 · NEU

★★★★★

Marktführer in Produkten und Personalkultur - das ist Phoenix Contact

Pro

Wir sind wirklich ein Team, das erfolgreich ist im Markt und im Umgang miteinander. Uns dem Personal wird geboten.

4,92

10.08.2015

★★★★★

Spitzen Unternehmen - hier macht Arbeit Spaß

Pro

Vom Personalressort wird viel für Mitarbeiter getan, um sich wohl zu fühlen und top Leistung zu erbringen Das habe ich so noch nie in einem Unternehmen kennengelernt.



Messbare Ziele von Employer Branding

1. Leistungsfähigere MitarbeiterInnen entwickeln
2. Gewinnen von qualifizierten MitarbeiterInnen
3. Binden von qualifizierten MitarbeiterInnen

1. **Marktführerschaft** in 2015 weiter ausgebaut
von 1923 bis 2007 in 84 Jahren auf 1 Milliarde Umsatz
von 2008 bis 2016 in 8 Jahren auf 2 Milliarden Umsatz

2. Krankenstand **4,4 %** deutschlandweit 5,3 %
(Arbeitgeber Metall+Elektro 2015)

3. Indem Phoenix Contact zu den besten Arbeitgebern gehört, konnten wir 2015 **95 %** des Personalbedarfs erfüllen, deutsche Unternehmen dagegen nur 74 %
(Arbeitgeber Metall+Elektro 2015)

4. Fluktuation **0,5 %** deutschlandweit 6,2 %
(Institut der deutschen Wirtschaft 2015)



36 / Name / Department / Date

1. Krankenstand **4,4 %**, deutschlandweit 5,3%
2. Indem Phoenix Contact zu den besten Arbeitgebern gehört, konnten wir 2015 **95 %** des Personalbedarfs erfüllen, deutsche Unternehmen dagegen nur 74 %.
3. Fluktuation **0,5 %**, deutschlandweit 6,2%

§ ca.

§ 1.520.000 € durch günstigeren Krankenstand

§ 3.600.000 € höhere Wertschöpfung durch bessere Besetzungsquote

§ 270.000 € Kostenreduktion bei Personalanzeigen

§ 15.740.000 € durch geringere Fluktuation

§ 21.130.000 € wirtschaftlicher Vorteil zum Durchschnitt der Unternehmen

§ **7 % günstigere Personalkosten**

37 Prof. Dr. G. Olesch



39 Prof. Dr. G. Olesch

