

TOP ARBEITGEBER

Karriere in der Region Neckar-Alb

REGIOALBJOBS.de

BESTE BEDINGUNGEN.

Die neue Flexibilität am Arbeitsmarkt

**RATGEBER:
JOBWECHSEL
IN UNSICHEREN
ZEITEN**

Seite 16

VIDEOKONFERENZ

*So machen Sie einen
guten Eindruck*

NEUE FREIHEIT

*Flexibilität am Arbeitsplatz
effektiv nutzen*

E-MAIL KNIGGE

*So gelingt Kommunikation
auf Distanz*



Spannender Job gesucht?

Dafür müssen Sie nicht gleich ins All fliegen!

Online Marketing Spezialist (m/w/d)

Pflege Online-Shops | Marketingkampagnen erstellen | SEO/SEA | Content Strategien | Erstellung Online Content

E-Commerce Spezialist (m/w/d)

Erstellung Online-Shops | Marketingkampagnen umsetzen | Analyse SEO | Online Content Management

Produkt Management (m/w/d)

AUTOMATION | Budget und Ziele festlegen | Erschließen neuer Absatzmärkte | Strategien erarbeiten und umsetzen

Junior Produkt Management (m/w/d)

INDUSTRIE-PC | Unterstützung des PM-Teams | Absatzsteigerung | Product-Lifecycle-Management

Technical Sales (m/w/d)

Technische Kundenberatung | Angebotserstellung | Einholen von Aufträgen | Neukundengewinnung

Technical Sales Support (m/w/d)

Beratung bei technischen Anfragen | Fehleranalysen erstellen | Kommunikation mit Lieferanten



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

lieben Sie Freiheit und Flexibilität - aber nicht ohne das Gefühl von Sicherheit? Wenn Sie sich unsere Top-Arbeitgeber in diesem Heft anschauen werden Sie sehen: Noch nie war es so gut möglich, im Arbeitsleben beides zu haben.

Die Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können, ist für viele Arbeitnehmer sogar wichtiger als das Gehalt und wird damit zu einem wichtigen Attraktivitätsfaktor für Unternehmen.

Gleichzeitig bringen flexible Arbeitszeiten und Homeoffice auch neue Herausforderungen mit sich. Statt im Büro des Kollegen vorbeizuschauen, um ein Projekt zu besprechen, geschieht das immer öfter per Videokonferenz oder E-Mail. Statt pünktlich zum Feierabend das Büro zu verlassen, verleiten uns das Büro im Esszimmer dazu, rund um die Uhr erreichbar zu sein.

Damit Freiheit tatsächlich zu einem erfüllteren Arbeitsleben führt, müssen wir damit umzugehen wissen. Mit dem richtigen Know-how und effektiver Kommunikation können wir Flexibilität richtig genießen und für eine ausgeglichene Work-Life-Balance, mehr Motivation, Energie und Kreativität bei unserer Arbeit nutzen - für Unternehmen wie Mitarbeiter gleichermaßen ein Plus.

Ich hoffe, dass Sie beim Lesen dieser Ausgabe viel für sich mitnehmen können!

Nadine Wilmanns

INHALT

- 4 WACHSTUMSKURS FORDERT MOTIVIERTE KÖPFE**
SOLCOM GmbH

- 6 MITARBEITER SIND ERFOLGSPOTENZIAL**
Storopack Hans Reichenecker GmbH

- 10 DEN MENSCHEN IM BLICK**
Spectra GmbH & Co. KG

- 14 MENSCHEN IM MITTELPUNKT**
RAH Reutlinger AltenHilfe gGmbH

- 18 DIE ZUKUNFT ENTDECKEN - ABER FAIR**
RAMPF Holding GmbH & Co. KG

- 20 FLEXIBLE ÜBERGÄNGE – VON EINSTIEG BIS AUFSTIEG**
Ahlstrom-Munksjö Dettingen GmbH

- 22 DAS FEINE GESPÜR FÜR ZUKUNFTSWEISENDE TRENDS**
Morgenstern AG

WEITERE THEMEN:

- 8 VIDEOKONFERENZ**
So machen Sie einen guten Eindruck

- 12 E-MAIL KNIGGE**
So gelingt Kommunikation auf Distanz

- 16 JOBWECHSEL IN UNSICHEREN ZEITEN**

- 24 NEUE FREIHEIT**
Flexibilität am Arbeitsplatz effektiv nutzen



WACHSTUMSKURS FORDERT MOTIVIERTE KÖPFE

Sicher durch die Coronakrise mit Wachstumsplus und Umsatzrekord: Das Reutlinger Unternehmen SOLCOM ist auf Erfolgskurs – auch das Team soll weiter wachsen.

Digitalisierungsthemen sind mehr denn je im Fokus der wirtschaftlichen Entwicklung. Als Projektdienstleister steht SOLCOM für Unternehmen als Partner bei der digitalen Aufrüstung zur Seite.

Die Vertriebsabteilung des Unternehmens – mit insgesamt 256 Mitarbeitern und 117,5 Millionen € Umsatz – vermittelt freiberufliche Spezialisten für die IT- und Engineeringprojekte seiner Kunden und kümmert sich täglich um deren optimale Besetzung. Im Vertriebsteam finden vor allem junge Berufseinsteiger ihren Platz. Das Unternehmen bietet umfangreiche Schulungen, die neue Mitarbeiter auf die Praxis vorbereiten. So können Mitarbeiter schon früh nach ihrem Einstieg Verantwortung übernehmen. Auch Aufstiegsmöglichkeiten sind bereits nach kurzer Zeit möglich.

Allein das vierwöchige Basistraining gibt alle wichtigen Werkzeuge für die Praxis an die Hand, sodass auch ohne Berufserfahrung schnell Erfolge erzielt werden können. Senior Key Account Managerin Maximiliane Döttinger berichtet von ihren Erfahrungen als Quereinsteigerin im Vertrieb: »Bei SOLCOM habe ich fachlich und persönlich unglaublich viel gelernt«, sagt sie.

»Wenn man vertriebliches Talent hat, lernbereit ist und sich hier und da reinkniet, kann man schnell aufsteigen.«

Entwicklungsperspektiven sind Kernelement der Unternehmenskultur

Mit einem transparenten Karrieremodell sind messbare Anforderungen vorgegeben, an denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren und gemeinsam mit der Führungskraft entsprechende Maßnahmen ergreifen können, um die nächste Karrierestufe zu erreichen. Darüber hinaus bietet der interne Seminarkatalog über 40 Angebote zur Weiterentwicklung. Auch die Laufbahn als Führungskraft ist keine Seltenheit. »Nach meinem Einstieg als Account Manager am Standort Reutlingen hatte ich nach und nach die Möglichkeit zur internen Weiterentwicklung«, berichtet Teamleiter und Mentor Daniel Binder von seiner Entwicklung im Unternehmen. »Seit circa drei Jahren leite ich nun mein eigenes Team am Standort Stuttgart.« Mit speziellen Schulungsbausteinen können Vertriebskollegen selbst ihre Entwicklung steuern und über gezieltes Training in die Fach- oder Führungslaufbahn einsteigen.

Ein Job – viele Projektthemen

Die Aufgaben im Vertrieb sind vielfältig: Das Team steht den Kunden als Verhandlungspartner bei Entscheidungen zur Seite und ist von der ersten Anfrage bis hin zur Projektbetreuung immer zur Stelle. Recruiter behalten



Fotos: PR

den Projektmarkt im Blick und sind mit Experten im Austausch – so beobachten sie Trends und relevante IT- und Engineeringskills.

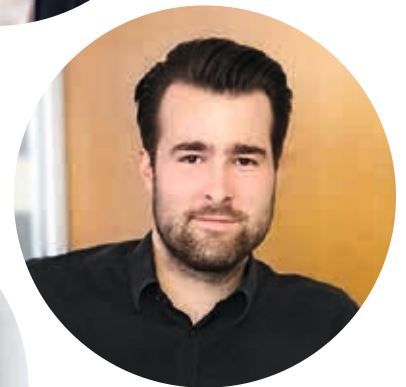
Der SOLCOM TigeR vereint Familie und Job

Als moderner Arbeitgeber ist es SOLCOM wichtig, viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. Daher gibt es verschiedene Konzepte, die intern bereits erfolgreich umgesetzt werden. Key Account Managerin Stefanie Munoz Dominguez profitiert vom Teilzeitmodell nach der Elternzeit: »Für uns ist es optimal, dass ich immer vormittags arbeiten kann, solange mein Sohn in der Betreuung ist«, berichtet sie. »Ein großes Plus ist auch die SOLCOM Kita »TigeR«, die unweit des Büros in Reutlingen ist.« Individuelle Teilzeitlösungen sowie die eigene Kindertagespflege ermöglichen den perfekten Spagat zwischen Beruf und Kind. Je nach Bedarf und Möglichkeiten der Mitarbeiter wird über Arbeitszeiten, Homeoffice- und Betreuungsangebot eine passende Lösung erarbeitet.

Unternehmenskultur, die Spaß macht

Bei all den Themen kommt auch der Spaß im Alltag nicht zu kurz, wie Teamleiterin des Personalmanagements Katja Metzger findet: »An der Arbeit bei SOLCOM gefällt mir am besten, dass alle an einem Strang ziehen, der Zusammenhalt sehr groß ist und uns Wertschätzung entgegengebracht wird – so macht die Arbeit definitiv Spaß.« (pr)

*Senior Key
Account Managerin
Maximiliane Döttinger*



*Senior Teamleiter
und Mentor
Daniel Binder*



*Key Account Managerin
Stefanie Munoz Dominguez*



*Teamleiterin HR
Personalmanagement
Katja Metzger*

MITARBEITER SIND ERFOLGSPOTENZIAL

von Nadine Wilmanns



Eigenverantwortung und Teamgeist, Herausforderung und Wertschätzung, Innovation und Sicherheit - Storopack verspricht: »Bei uns finden Sie das, wonach andere in ihrem Berufsleben lange suchen.«

Storopack ist Spezialist für sowohl maßgeschneiderte als auch flexible Schutzverpackungen. Als solches kümmert sich das 2.500 Mitarbeiter starke Unternehmen zudem um deren Integration in die Verpackungsprozesse der Kunden. Dazu werden bestehende Verpackungsprozesse umfassend analysiert und optimiert. 1874 als Familienbetrieb gegründet, operiert die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Metzingen heute an 68 Standorten in Europa, Nord- und Südamerika, Australien sowie Asien.

»Wir bieten unseren Kunden die perfekte Schutzverpackungslösung und unterstützen sie langfristig«, so die Personalleitung. »An diesem roten Faden richten

wir unser tägliches Geschäft aus.« Nicht nur die Kunden sind bei dem Traditionsunternehmen gut aufgehoben, auch seine Mitarbeiter finden hier ausgezeichnete Arbeitsbedingungen. »Bei Storopack sind Sie richtig, wenn Sie sich mit unseren Zielen identifizieren und Teil eines Unternehmens sein möchten, das Sie fordert und fördert«, so die Personalleitung. »Zufriedene Mitarbeiter sind unser größtes Potenzial, deshalb bieten wir ihnen mehr als eine leistungsgerechte Vergütung.«

»Kurze Entscheidungswege, viele Freiräume beim Arbeiten, gute Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten – man merkt, dass bei Storopack die Mitarbeiter im Vordergrund stehen.

Was meine Arbeit hier besonders interessant macht, sind die globale Zusammenarbeit und die abwechslungsreichen Aufgaben.«

WILLI MARTENS, KAUFMÄNNISCHE FÜHRUNGSKRAFT, METZINGEN

Verlässliches Familienunternehmen

Als Familienunternehmen pflegt Storopack flache Hierarchien, kurze Abstimmungswege und nicht zuletzt eine gute Arbeitsatmosphäre. »Ein wertschätzender Umgang und gemeinsame Aktivitäten tragen zu unserem guten Betriebsklima bei«, so die Personalleitung. »Auf die Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen kann ich zählen«, bestätigt Dennis Siljuk, kaufmännischer Auszubildender bei Storopack in Dietzenbach. Das nachhaltige Wirtschaften der Familie über mehrere Generationen sichert den langfristigen Erfolg und das gesunde Wachstum des Unternehmens, außerdem die Arbeitsplätze der Mitarbeiter.

»Nach meiner Ausbildung bei Storopack habe ich noch mal deutlich gemerkt, dass wir ein Familienunternehmen sind«, sagt Nina Gothmann, kaufmännische Angestellte bei Storopack in Hamburg. »Es werden viele Freiräume beim Arbeiten gegeben, und jeder wird individuell gefördert.« Storopack-Mitarbeiter profitieren von umfangreichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Freiraum bei der Arbeitsgestaltung fördern Effizienz und Kreativität. »Die Gestaltungsfreiheit kommt nie zu kurz«, sagt Leonie Heinrich, kaufmännische Studentin bei Storopack in Metzingen. Die Mitarbeiter arbeiten selbstbestimmt, und in der Verwaltung gilt Vertrauensarbeitszeit. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es, Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren.

DAS BIETET STOROPACK

Altersvorsorge:

Betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen

Gesundheitswesen:

Betriebsarzt, Betriebssport und Kooperation mit Fitnessstudio

Familienfreundlichkeit:

Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Sonderurlaubstage und Teilzeit

Weiterbildung:

Unterstützung von Fort- und Weiterbildung

Soziale Events:

Familientag, Fußballturnier und Skiausfahrt



Internationale Ausrichtung

Gleichzeitig garantiert die weltweite Präsenz des Unternehmens und dessen Innovationsdrang abwechslungsreiche Aufgaben. »Wir sind dem Wettbewerb einen Schritt voraus und um diesen Vorsprung auszubauen, bieten wir mit unserem breiten Produktportfolio thematische Vielfalt«, so die Personalleitung. Leonie Heinrich ergänzt: »Bei Storopack hat man zudem die Chance, Kontakte mit anderen Mitarbeitern über die Ländergrenzen hinweg zu pflegen.«

Werte und Normen sind der Schlüssel zum Erfolg des Familienunternehmens. Nicht zuletzt daher ist dem Unternehmen soziales Engagement ein Anliegen. »Wir unterstützen soziale Einrichtungen weltweit und legen Wert auf gute Sozialleistungen für unsere Mitarbeiter«, so die Personalleitung.

Bei der Wahl seiner Mitarbeiter spielt für Storopack die menschliche Ebene eine wichtige Rolle. »Unsere Mitarbeiter zeichnen sich durch Einsatzbereitschaft, Eigeninitiative und Flexibilität aus«, so die Personalleitung. »Wenn Sie darüber hinaus gute Englischkenntnisse und Sozialkompetenz mitbringen und bereit sind, sich weiterzubilden, sollten wir uns kennenlernen!«



ERSTER EINDRUCK PER VIDEO

von Nadine Wilmanns

Neuer Job und die erste Begegnung mit den Kollegen findet per Videokonferenz statt? Der so wichtige erste Eindruck, hängt in diesem Fall längst nicht nur von der Kameraqualität des Laptops ab.

Je erfolgreicher wir beim ersten Kennenlernen als Person agieren, desto leichter fällt es uns später, auch im Fachlichen zu überzeugen«, erklärt Knigge-Expertin und Fachbuchautorin Carolin Lüdemann. »Später ist es nicht mehr so einfach, aus der Schublade des ersten Eindrucks wieder rauszukommen.«

Bei Videokonferenzen leidet vor allem der für die Beziehungsqualität so wichtige Small Talk. »Vor Ort hätten wir ganz andere Gelegenheiten - in der Kaffeepause, beim Mittagessen - online geht das verloren.« Lüdemann empfiehlt daher, umso sensibler für Möglichkeiten des persönlichen Gesprächs zu sein und jede Gelegenheit zu nutzen: »Ich kann mich beispielsweise schon zehn Minuten früher in eine Videokonferenz einloggen - vielleicht ist jemand anders auch schon früher da.«

Der optimale Auftritt

Wie bei einem Treffen vor Ort sind Kleidung und gepflegtes Aussehen auch bei einer Videokonferenz wichtig. »Auch hier sollte ich mich fragen: In welchem Umfeld bewege ich mich, was repräsentiere ich nach außen, für was stehe ich und was erwartet der andere von mir?«, sagt Lüdemann.





Marketingexperte Martin Dege unterrichtet auch »Soft Skills & Managementtechniken« an der Hochschule in Albstadt-Sigmaringen und nutzt gern die 2-4-8-Regel, wenn er sich in einer Konferenz vorstellt.

Zusätzlich sind technische Faktoren zu beachten: »Hat der Laptop keine hochauflösende Kamera, lohnt es sich, in eine separate Kamera für eine ordentliche Bildqualität zu investieren«, rät Kommunikations- und Marketingexperte Martin Dege. »Außerdem sollte man ein Headset verwenden, um sicherzustellen, dass keine Nebengeräusche zu hören sind, und langsam sprechen.« Vorab Ton-Probe machen!

Davon, den Hintergrund auszutauschen, raten Lüdemann und Dege ab. »Ich sehe im Hintergrund eher Chancen: Wenn ich beispielsweise zu Hause am Esstisch sitze oder im Hintergrund Regale sind, bietet dieser Kontext Gelegenheit, sich besser kennenzulernen.« Allerdings gelte das nicht in jedem Fall, so Dege: »Jugendposter an der Wand, niedrige Decken, beengte Räumlichkeiten und eine altbackene Einrichtung im Stil »Eiche rustikal« machen keinen guten Eindruck.«

Blickkontakt online

Der Laptop beziehungsweise die Kamera sollte auf Augenhöhe stehen. Wackelbilder, die beim in der Hand gehaltenen Handy entstehen, sollten unbedingt vermieden werden, so Dege. Auch auf das Licht sei zu achten: »Ein Ringlicht um die Kamera oder eine Lampe auf jeder Gesichtsseite sind ideal«, sagt Dege. Gegenlicht ist ungünstig – daher den Sitzplatz immer so wählen, dass man nicht mit dem Rücken zum Fenster sitzt.

»Wenn ich zum anderen spreche, sollte ich in die Kamera schauen, nicht auf das Bild des anderen – das ist für den Gegenüber deutlich angenehmer, denn er hat das Gefühl man guckt ihn direkt an«, rät Lüdemann. Der ganze Oberkörper sollte sichtbar sein, so dass Gestik eingesetzt werden kann. Beide Beine sollten fest auf dem Boden stehen. Statt zu reden könne man sich je nach Gesprächssituation über Gesten ausdrücken,

etwa Daumen hoch oder winken, sagt Dege. Auch die Emojis im Chat seien eine Möglichkeit. »Die Hände nicht zu dicht an die Kamera bewegen – sie wirken schnell überdimensional groß, fast unheimlich«, so die Experten. Größtes No-Go: Die Kamera ganz ausschalten.

Mindset und Vorbereitung

Auch die Rolle des Mindsets sei bei einer Videokonferenz nicht zu unterschätzen, so Dege: »Entsprechend dem Gesetz der sich selbst erfüllenden Prophezeiung sollte ich vor dem Meeting positive Gedanken denken.« Wie wär es zum Beispiel mit »Ich freue mich auf die Gelegenheit, neue Kollegen kennenzulernen«?

Bei der Vorstellung der eigenen Person gelte es, die 2-4-8-Regel zu beachten, so Dege: »Zwei Minuten Zeit, nicht mehr als vier Aufzählungspunkte, nicht mehr als acht Wörter pro Punkt.« Solche Punkte könnten sein: Was bringe ich mit? Was interessiert mich am Team oder Unternehmen? Wie sieht mein Werdegang aus? »Diese Charts kann ich schriftlich vorbereiten und in der Konferenz über den geteilten Bildschirm präsentieren.« Übrigens: »Die Einstellung »Ich bereite bewusst nichts vor, um spontan sein zu können«, ist ein kapitaler Irrtum«, sagt Dege. »Spontanität kann nur stattfinden, wenn ich mir selbst sicher bin und den roten Faden kenne, weil ich mich gut vorbereitet und geübt habe – dann kann ich auch souverän reagieren, wenn Dinge anders laufen als erwartet.«



Business-Trainerin und Knigge-Expertin Carolin Lüdemann ist Autorin unter anderem von »Der kleine Business-Knigge« und nutzt auch per Videokonferenz Chancen des persönlichen Kennenlernens.

DEN MENSCHEN IM BLICK

von Anne Leipold

Spectra wächst und setzt dabei auf Mitarbeiter, die Ideen proaktiv einbringen sowie flache Hierarchien und schnelle Entscheidungswege schätzen.

Seit nahezu vier Jahrzehnten ist Spectra als Entwickler und Hersteller für anspruchsvolle Industrie-PC und als Lösungsanbieter im Bereich der Automation tätig. Nach dem Motto »powered by individuality« liegt die Stärke des Unternehmens in individuellen Lösungen für spezifische Kundenanforderungen bereits ab Stückzahl eins. »Wir können schnell und mit wenig Aufwand flexibel und individuell Anforderungen erfüllen«, stellt Timo Rebstock heraus. Er ist im Produktmanagement tätig und leitet ab dem kommenden Jahr den Geschäftsbereich Automation.

»Aus sich verändernden Bedürfnissen der Kunden und den aktuellen Markttrends heraus sehen wir die Notwendigkeit, unsere Schwerpunkte Industrie-PC und Automation auf eigene Beine zu stellen, um so den Markt gezielter bedienen zu können«, erklärt Geschäftsführer Klaus Rottmayr. Mit den globalen Trends Konnektivität und Urbanität sieht Rebstock den Bedarf eines höheren Automatisierungsgrads, der bis in den privaten Bereich hineinwirkt. Das zeigt sich beispielsweise an Ladestationen für Wechselakkus, etwa für E-Roller und Lastenfahrräder, für die Spectra Zulieferer ist.



Timo Rebstock kann sich bei Spectra mit eigenen Ideen einbringen. Fotos: PR



Individuelle Mitarbeiterförderung

Mit der Aufteilung in die beiden Geschäftsbereiche entstehen neue Aufgaben, für die Mitarbeiter gesucht werden. Wichtig dabei ist Spectra der Mensch, unabhängig von Herkunft, Sprache und Geschlecht. Er übernimmt eigenverantwortlich Aufgaben und kann als Einzelner etwas bewegen, unterstützt von flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswegen. »So kann sich jeder entsprechend seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten bestmöglich einbringen«, sagt Rottmayr.

Aus diesem Grund wechselte Rebstock vor bald vier Jahren von einem Großkonzern zu dem mittelständischen Unternehmen. Bei Spectra hat er die Möglichkeit, mit seinem Tun etwas zu bewirken und Einfluss zu nehmen. »Das inhabergeführte Unternehmen ist finanziell gesund, verfügt über eine moderne Infrastruktur und sehr hohe Flexibilität.« Er hat für sich personell und strukturell das passende Umfeld gefunden, in das er seine eigenen Ideen einbringen kann. Dies fördert das Unternehmen bei jedem Mitarbeiter, angefangen bei den Auszubildenden. Spectra bietet viele Konzepte zur Weiterbildung, sei es zum Fachwirt oder ein berufsbegleitendes Studium, um die Fähigkeiten des Einzelnen zu stärken.

Vorausschauende Personalplanung

Bereits bei der Bewerbung hat Spectra den Menschen im Blick - zeigen sich im Gespräch gewisse Talente und Neigungen, kann das Profil der Stelle angepasst werden. Jüngst erst geschehen bei einem Bewerber auf die Stelle »Technical Sales Support«, der stattdessen als Leiter des Bereichs »After Sales« eingestellt wurde. Wie vorausschauend bei Spectra Personalplanung gelebt wird, zeigt sich auch bei Rebstock, der mit Blick auf die anstehende Aufteilung von Industrie-PC und Automation schon vor geraumer Zeit eingestellt wurde, sodass er sich in dem Bereich entwickeln konnte. »Daher ist es sehr wichtig, den Menschen kennenzulernen«, sagt Rottmayr.

Als das Unternehmen vor 13 Jahren den Standort in Reutlingen bezog, wurde viel Wert auf ein modernes Arbeitsumfeld gelegt. Auf ergonomisches Arbeiten wird im Büro wie in der Produktion geachtet und bei Bedarf nachgerüstet. Auf der Sonnenterrasse können die Mitarbeiter ihr Mittagessen aus der Kantine genießen, Kaffee, Tee und Wasser werden gestellt. Spectra bietet seinen Mitarbeitern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit. Mobiles Arbeiten wurde bereits vor der Pandemie angeboten. Die vergangenen anderthalb Jahre wurden genutzt, um den externen Zugriff auf die Systeme zu perfektionieren. Die Mitarbeiter haben nun per App Zugriff auf das Chat- und Video-Konferenzsystem sowie die interne Wissensdatenbank. Mitarbeiterparkplätze befinden sich am Haus sowie eine Bushaltestelle. Das Jobrad-Angebot kann zudem genutzt werden.

»Für die Spectra-Mitarbeiter ist wichtig, dass sie in einer zukunftssicheren Branche arbeiten«, sagt Rottmayr. »Wir planen langfristig mit den Menschen.« Dass Mitarbeiter seit 20 oder 30 Jahren in dem 1982 gegründeten Unternehmen arbeiten und dabei verschiedene Positionen durchlaufen, ist keine Seltenheit. »Wir bieten Menschen, die sich dafür interessieren und Freude daran haben, etwas zu bewirken, ein spannendes und abwechslungsreiches Betätigungsfeld in einer Wachstumsbranche.«



DIE KUNST DER E-MAIL-KOMMUNIKATION

von Nadine Wilmanns

E-Mails nehmen einen großen Raum im Arbeitsalltag ein - in Zeiten von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten mehr denn je. Gleichzeitig sind sie anfällig dafür, Missverständnisse zu verursachen.

Wir schreiben zu viel und sprechen zu wenig«, sagt Wirtschafts- und Gründermediatorin Manuela Zehender. E-Mail-Kommunikation sollte - auch wenn sie erst mal bequemer erscheinen mag - nicht unsere erste Wahl sein. Denn wichtige Informationen werden nicht übermittelt - unsere Stimmung, Gestik und Mimik, genauso wie die Stimmung des anderen oder wie er das Gesagte aufnimmt. Ein Telefonat oder noch besser das persönliche Gespräch seien daher im Allgemeinen zu bevorzugen.

»Gleichzeitig spart ein Telefonat unheimlich viel Zeit - die Info, die ich in zehn Sätzen einer E-Mail schreibe, kann ich in dreißig Sekunden am Telefon übermitteln«, sagt Zehender. »Außerdem kann es gut sein, dass der Angerufene die Sache direkt erledigt, wenn ich ihn schon mal am Telefon habe.«

Oft werde die E-Mail deshalb bevorzugt, um sich schriftlich abzusichern, so Zehender. Eine Möglichkeit sei da, am Ende eines Gesprächs zu sagen: »Ich fasse das, was wir besprochen haben, noch mal kurz in einer E-Mail für uns zusammen.«



Kommunikationsexpertin und Coach Christine Schäfer benutzt in E-Mails gern den Konjunktiv

Übersichtliches Layout

Generell sollte eine E-Mail so kurz wie möglich sein. Maximal drei bis fünf Punkte sollte eine E-Mail enthalten, so Kommunikationstrainerin Christine Schäfer. Das Wichtigste sollte zuerst kommen. Absätze und Zwischenüberschriften sorgen für Übersichtlichkeit. Bei mehreren Fragen kann ein Word-Dokument in Form eines Fragebogens angehängt werden, in das der Empfänger seine Antworten einfügen kann, schlägt Schäfer vor. Zehender rät zu einem kritischen Check: »Wie liest



sich die E-Mail aus Empfängersicht? Hätte ich Lust, mich mit dem Inhalt zu befassen, wäre ich der Empfänger?»

Wenn eine Antwort erwartet wird, empfehlen die Experten, die E-Mail mit einer positiven Erwartungshaltung abzuschließen, etwa »Ich freue mich auf eine Rückmeldung bis ...« Das schafft Klarheit. Gleichzeitig sei damit der Zeitpunkt klar, an dem man nachhaken kann, sollte bis dahin keine Antwort vorliegen, so Zehender.

Die Macht des Konjunktivs

»Man kann in einer E-Mail nie zu höflich sein«, sagt Schäfer. Das entspanne den E-Mail-Empfänger. „Außerdem unterschätzen viele die Macht des Konjunktivs - »Wäre es in Ordnung? Könntest du dir vorstellen, dass ...?««

Schreibt der E-Mail-Partner sehr salopp oder mit Rechtschreibfehlern zurück, sollte man im Umkehrschluss allerdings nicht zu viel in eine solche E-Mail hineininterpretieren, so die Kommunikationsexperten. »Die Wahrscheinlichkeit, dass es beispielsweise die Intention des Schreibers war, mir wenig Respekt entgegenzubringen, geht gegen null«, sagt Schäfer. Viel eher seien Zeit-

druck, eine Flut an E-Mails, oder auch Rechtschreibschwäche mögliche Gründe. »Es kann auch Zeichen von Vertrauen sein: Unsere Beziehung hält das aus, wenn ich Fehler mache«, erklärt Schäfer. »Männer schreiben übrigens oft anders als Frauen«, verrät Zehender. »Während Männer in der Regel kurz und knapp auf den Punkt kommen, schmücken Frauen ihre E-Mails gerne mit »Wie geht es dir und Ähnlichem aus.«

E-Mail bei Konflikten

Bei E-Mails mit Konfliktpotenzial lohnt es sich, erst mal Zeit zu gewinnen, rät Schäfer: »Ich möchte im Nachhinein nicht bereuen, was und in welchem Ton ich etwas geschrieben habe.« Denn: »Mit jeder E-Mail mache ich Werbung für mich - oder eben nicht«, sagt Schäfer. »Für mich hat sich bewährt, meinem Gegenüber das Signal zu geben »Ich habe deine E-Mail bekommen und werde mich darum kümmern - bis wann brauchst du eine Antwort?«« Dann kann man einen ersten Entwurf verfassen - mit der eigenen E-Mail-Adresse im Adressfeld: »Habe ich meine Emotionen heruntergeschrieben, kann ich mit dem sachlichen Formulieren beginnen und das Geschriebene immer weiter reduzieren - und am Ende einer vertrauten Person zum Gegenlesen schicken mit der Frage: »Was löst diese E-Mail bei dir aus?««

Im Allgemeinen raten die Kommunikationsexperten davon ab, Konflikte per E-Mail zu besprechen: »Ein Konflikt kann nicht schriftlich gelöst werden - zumindest nicht so, dass sich das Ergebnis gut anfühlt«, sagt Zehender. Schäfer bestätigt: »Verstecke ich mich hinter der Tastatur, wird ein Problem nur größer«, sagt sie. »Bei einem Konflikt sollte die E-Mail nur dazu genutzt werden, um anzufragen, wann ein guter Zeitpunkt für ein Telefonat oder persönliches Gespräch wäre.«



Wirtschafts- und Gründermediatorin
Manuela Zehender empfiehlt einen
kritischen Check aus Empfängersicht
vor dem Senden einer E-Mail



MENSCHEN IM MITTELPUNKT

von Nadine Wilmanns

Dank umfassender Digitalisierungsmaßnahmen werden die Mitarbeiter der Reutlinger AltenHilfe (RAH) effektiv in den Arbeitsabläufen unterstützt und können mehr Zeit mit den Bewohnern verbringen.

Bei der RAH geht es familiär zu: Sechs wohnortnahe, kleine Einrichtungen ermöglichen den Mitarbeitern überschaubare Verantwortungsbereiche, und die Bewohner profitieren von der heimeligen Atmosphäre. »Es freut mich, wenn die Senioren sich wohl fühlen und sie sich dabei nicht nur als Bewohner fühlen, sondern zu Hause sind«, sagt Pflegedienstleiter Jürgen Ulbrich.

Er und die anderen rund 500 Mitarbeiter der RAH machen ihren Beruf mit Leidenschaft. »Unser Slogan heißt ›Schöne Zeiten‹ - das gilt für Bewohner und Mitarbeiter«, erklärt RAH-Geschäftsführer Timo Voll-

mer. »Nicht jeder kann in diesem Bereich arbeiten, die RAH legt großen Wert auf Sozialkompetenz und Empathie«, erklärt Vollmer.

Vielfältige Karrierewege

Persönlichkeit ist bei der RAH wichtiger als ein geradliniger Lebenslauf, es gibt viele Quereinsteiger. Ulbrich, der einst Maurer gelernt hat, ist einer von ihnen - und froh über den Karrierewechsel: »Die Bewohner geben mir so viel Kraft für meinen Beruf - ich würde sogar sagen, dass uns die Älteren viel mehr zurückgeben, als wir ihnen geben«, sagt er. Innerhalb der RAH können sich wiederum immer wieder neue Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten ergeben, so Vollmer.

Die RAH wurde 1976 als Tochterunternehmen der Stadt Reutlingen gegründet und hat 360 Pflegeplätze, einen ambulanten Pflegedienst und Betreuungsangebote. Seit gut drei Jahren treibt die RAH verstärkt die Digitalisierung von Arbeitsabläufen voran. So sind nun Tablets, sogenannte Care Pads, im Einsatz. »Jeder, der in der Pflege arbeitet, kennt es: To-do-Listen und

Notizen - jetzt haben wir Care Pads statt Zettelwirtschaft«, sagt Vollmer.

Digitale Dokumentation vor Ort

Leistungserbringung oder Vitalwerte mussten früher alle im Nachgang am PC dokumentiert werden. Jetzt können sie direkt vor Ort beim Bewohner über das Care Pad eingegeben werden. Im Fall einer erforderlichen Wunddokumentation kann mit dem Care Pad einfach ein Foto gemacht und hinterlegt werden. Die Hausärzte der Patienten können von der Praxis aus auf die für den Behandlungsplan erforderliche Dokumentation zugreifen. Aufnahmegespräche werden per Spracheingabe auf dem Care Pad erfasst. Ein Teil der Büroarbeit entfällt. »Die Dokumentation nimmt in der Pflege leider großen Raum ein«, erklärt Vollmer. »Mit dem Care Pad gestalten wir die Abläufe effektiver und verlagern einen Teil dieser Zeit wieder zu den Bewohnern.«

»Mit dem Care Pad die Arbeitsabläufe effektiv unterstützen, heißt mehr Zeit für die Bewohner.«

Familienfreundliche Flexibilität

Mitarbeiter in Führungspositionen, Praxisanleiter für Azubis und weitere Arbeitsbereiche können einen Teil ihrer Arbeit per Smartphone und Laptop mobil und flexibel erledigen. »Das ist sinnvoll, wenn man administrative Dinge in Ruhe von zu Hause aus erledigen möchte«, sagt Vollmer. Auch Dienst- und Urlaubspläne können vom privaten Handy aus eingesehen und bearbeitet werden. Da fällt nicht nur viel Papier weg.



RAH-Geschäftsführer Timo Vollmer und Haus- und Pflegedienstleiterin Antonela Maric freuen sich über neue digitale Möglichkeiten. Fotos: PR



Das Care Pad unterstützt die Arbeit von Pflegedienstleiter Jürgen Ulbrich (links) und seinen Kollegen.

Vor allem Mütter mit kleinen Kindern profitieren von der digitalen Flexibilität, wie etwa die Haus- und Pflegedienstleiterin Antonela Maric. »Die Menschen - Bewohner und Mitarbeiter - stehen bei der RAH im Mittelpunkt«, sagt sie über ihren Arbeitgeber. »Arbeit bei der RAH heißt gegenseitige Wertschätzung und gutes Miteinander.« Der Slogan »Schöne Zeiten« sei nicht nur Worthülse, sondern werde im Arbeitsalltag gelebt, so Vollmer: »Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter sind Menschen, die schöne Zeiten weitergeben möchten.«

DAS BIETET DIE RAH

- » vielfältige Karrierewege sowie Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- » viele Führungspositionen mit unterschiedlichen Verantwortungsbereichen
- » flache Hierarchien, Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten
- » kollegiales Miteinander und Familienfreundlichkeit
- » Übergangsgarantie für Auszubildende und Übernahme- und Bonusprämien
- » sinnstiftende Arbeit



JOBWECHSEL IN UNSICHEREN ZEITEN?

Nadine Wilmanns



Kündigen ist immer mit Nervenkitzel verbunden. Und wenn die Kollegen von schwierigen Zeiten und schlechter wirtschaftlicher Lage munkeln sowieso. Gehen oder bleiben?

Gleich mal vorneweg: Die Wirtschaftslage ist objektiv gesehen gar nicht so schlecht, wie sie sich für viele anfühlt. »Dass die wirtschaftliche Situation schlecht ist, kann ich nicht bestätigen«, sagt der Pressesprecher der IHK, Christoph Heise. »Aus dem aktuellen Konjunkturbericht der IHK geht hervor, dass beispielsweise die Bereiche Bauen und IT sehr gut dastehen und auch die krisengeplagten Branchen Einzelhandel, Hotellerie und Gastronomie legen gerade wieder stark zu.« Als größtes wirtschaftliches Risiko sehen Unternehmen gar den Fachkräftemangel an erster Stelle, so Heise. »Aus den Unternehmen höre ich, dass sie tendenziell eher weniger Bewerbungen bekommen als sonst.«

Wer mit einem Jobwechsel liebäugelt, sollte sich von Gerüchten um die wirtschaftliche Situation also erst mal nicht abschrecken lassen. Unter Umständen können Jobwechsler die allgemeine Verunsicherung für sich nutzen, so Karriere-Coach Nina Lehmann: »Wenn meine Kollegen Angst vor einem Wechsel haben, ich aber wechselwillig bin, dann bin ich im Vorteil, was freie Stellen angeht, denn es gibt weniger Mitbewerber.« Bei ihren Kunden habe sie bemerkt, dass die Coronakrise sie eher mutiger gemacht hat, Veränderung zu wagen.

Bewerben auf Augenhöhe

Entsprechend entscheide heute in Bewerbungsprozessen nicht mehr der Arbeitgeber von oben herab, wer zur Firma passt, so Heise: »Der Bewerber überlegt gleichermaßen, welchen Eindruck das Bewerbungsgespräch bei ihm hinterlassen hat - in der modernen Arbeitswelt begegnen sich Führungsetage und Bewerber auf Augenhöhe.« Schließlich bringe ein neuer Mitarbeiter dem Unternehmen wertvolle Chancen: »Kluge Unternehmen nutzen die Erfahrung und Einsichten, die ein neuer Kollege aus seinem früheren Betrieb mitbringt und ist offen für Ideen, wie beispielsweise Prozesse optimiert werden können.«

Generell ist jeder Jobwechsel mit Unsicherheit verbunden. »Unabhängig von der wirtschaftlichen Situation sollte ich prüfen: Was habe ich aktuell und was bekomme ich dafür, wenn ich den Sprung wage?«, rät Heise. Zu berücksichtigen seien dabei die Art der Arbeit, die Kollegen, der Chef, die Bezahlung, Benefits und Rahmenbedingungen, sowie Aufstiegsmöglich-



IHK-Pressesprecher Christoph Heise hat gute Nachrichten, was die wirtschaftliche Situation angeht.

keiten innerhalb der Firma. »Bevor ich kündige, sollte ich immer eine Situationsanalyse machen, um Klarheit darüber zu gewinnen, was genau mich unzufrieden macht«, bestätigt Lehmann.

Neue Perspektiven im alten Betrieb

Gerade im Hinblick auf Sicherheit lohne es sich zu prüfen: Ist der neue Job auch von wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen? Ist der neue Arbeitgeber wirtschaftlich gut aufgestellt? Welche Vorteile bietet mir ein Wechsel? »Können diese Fragen ehrlich zugunsten der neuen Jobmöglichkeit beantwortet werden, spricht nichts dagegen, mutig zu sein und eine neue Stelle anzunehmen«, sagt Lehmann.

Bleiben muss allerdings nicht die zweitbeste Lösung sein: »Einige meiner Kunden kommen mit dem festen Vorsatz zu kündigen zu mir, entwickeln im Verlauf des Coachings aber neue Perspektiven und finden dann Lösungen im aktuellen Betrieb.« Das liege vor allem an der neu gewonnenen Klarheit über die eigenen Bedürfnisse, die dann gegenüber Kollegen und Vorgesetzten kommuniziert werden können.

Auch eine Kündigung ins Blaue hinein, kann gut gehen. Lehmann empfiehlt, sich vorher ein Puffer aufzubauen, um Existenznöten - die die Psyche ja auch belasten - vorzubeugen. »Ich muss daran glauben, dass sich neue Türen öffnen werden, und ich brauche einen ungefähren Plan, in welche Richtung es gehen soll«, sagt Lehmann. Das könne auch erst mal eine Auszeit sein.

Öffnen sich zunächst keine Türen, sei es wichtig, zuversichtlich dranzubleiben, so Lehmann: »Dazu sollte man sich vor allem seine Stärken und Fähigkeiten bewusst machen und prüfen: Sind meine Unterlagen und Online-Profile auf dem neuesten Stand? Nutze ich Networking? Wie kann ich meine Talente und Fähigkeiten der Welt zeigen?«

Eigeninitiative ankurbeln

Statt nervös Däumchen zu drehen und auf Jobangebote zu warten, sollten Jobwechsler die Zeit nutzen, um Kontakte zu knüpfen, Neues zu lernen und Dinge auszuprobieren, rät Lehmann. »Vielleicht gibt es die Möglichkeit, einen eigenen Workshop oder ein Seminar zu geben - es gibt vieles, was man ohne Festanstellung tun kann, um seine Expertise auszubauen.« Auch Kontakte können Schlüssel zum Job sein: »Ich kann Leute kontaktieren, die in Positionen arbeiten, die mich interessieren und mich einfach zu einem Gespräch verabreden - so baue ich mir ein Netzwerk auf.

Vielleicht ergeben sich im Verlauf neuer Experimente und Kontakte auch neue Horizonte: »Viele Firmen müssen sich gerade neu erfinden und umstrukturieren«, erklärt Lehmann. »Da entstehen neue Jobs, die es vorher noch gar nicht gab und vielleicht sind dafür Erfahrungen und Talente gefragt, die der Jobwechsler aus seiner früheren Stelle oder Branche mitbringt.«



Life Design- und Career Coach Nina Lehmann empfiehlt eine Situationsanalyse, bevor man zum Karrieresprung in eine neue Firma ansetzt.

DIE ZUKUNFT ENTDECKEN - ABER FAIR

von Nadine Wilmanns

Familiäres Miteinander und internationale Spitzenerfolge vereint Rampf, Spezialist für chemische und ingenieurtechnische Lösungen mit Hauptsitz in Grafenberg.

Rampf beschäftigt derzeit weltweit rund 850 Mitarbeiter, im neuen Jahr sollen es noch mehr werden. Nach kleinen Anfängen 1980 am Hauptsitz Grafenberg ist das Unternehmen mittlerweile an fünf Standorten in Deutschland vertreten und hat Niederlassungen in den USA, Kanada, China, Korea und Japan. Personalleiter Frank Fischer spricht über Arbeitsklima und Karrierechancen bei Rampf.



Wie würden Sie die Unternehmensphilosophie von Rampf beschreiben?

Wie unser Slogan »Discover the Future« schon sagt, sind wir ein sehr zukunftsorientiertes Unternehmen. Wir entwickeln innovative Lösungen und Produkte und achten sehr darauf, dass wir nachhaltig wirtschaften und wachsen. Für unsere Kunden und Partner sind wir immer ein verlässlicher Partner, die Zusammenarbeit ist auf Langfristigkeit und Vertrauen ausgerichtet.

Was zeichnet Rampf als Arbeitgeber besonders aus?

Als traditionelles Familienunternehmen sind wir lokal verwurzelt. Wir pflegen und leben familiäre Werte – Fairness, Vertrauen, gegenseitige Förderung und Anerkennung, also Werte, wie man sie aus der Familie kennt. Firmengründer Rudolf Rampf hat das vorgelebt, und seine beiden Söhne tragen das weiter. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern viel Flexibilität, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dazu gibt es zahlreiche Benefits, wie etwa einen Kinderbetreuungszuschuss.

Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es für die Mitarbeiter bei Rampf?

Über die hausinterne Rampf Academy ist die optimale Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter garantiert. Es gibt einen Schulungskatalog, aus dem passende Angebote im fachlichen Bereich sowie allgemeine Führungs- und Kommunikationsseminare ausgewählt werden können. Über die Academy werden interne und externe Schulungen mit Trainern ermöglicht. Außerdem unterstützen wir berufsbegleitende Studiengänge.

Was müssen Rampf-Mitarbeiter mitbringen?

Zum einen muss natürlich die fachliche Qualifikation passen. Qualität steht bei uns an erster Stelle, deshalb brauchen wir Mitarbeiter mit entsprechenden Kenntnissen und Fähigkeiten. Darüber hinaus sollten sie auch vom Typ her zu uns passen, das heißt, unser familiäres Werteverständnis teilen. Der Ton macht die Musik – das wird schon beim Bewerbungsprozess deutlich, ein wertschätzender Umgang ist für uns ein wichtiges Kriterium.

Gibt es Erfolge, auf die Rampf besonders stolz ist?

Wir legen großen Wert auf Ausbildung. Im Moment haben wir 36 Auszubildende und können ihnen eine fast hundertprozentige Übernahmequote bieten. Jungen Menschen so eine Perspektive zu geben, macht uns stolz.





Aliki Jerch kann ihren individuellen Führungsstil entwickeln - und auf die Erfahrung ihres Vorgängers zurückgreifen.

FLEXIBLE ÜBERGÄNGE – VON EINSTIEG BIS AUFSTIEG

von Kathrin Schelling

Die Papierfabrik in Dettingen ist seit jeher das, was man heute einen Hidden Champion nennen würde: Ein ebenso bodenständiges wie leistungsstarkes Unternehmen, dessen Produkte sich in zahllosen Haushalten in Deutschland und aller Welt finden.

Statt Rampenlicht schwört Ahlstrom-Munksjö jedoch vor allem auf eines: Auf starken Zusammenhalt im Team. »Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Papierfabrik schon seit ihrer Ausbildung treu, ein zwanzigjähriges Betriebsjubiläum ist für uns keine Seltenheit«, berichtet Thomas Gehring, der Geschäftsführer von Ahlstrom-Munksjö in Dettingen.

Inklusive der angegliederten Zweigstelle Achern beschäftigt der finnisch-schwedische Konzern an diesem Standort derzeit rund 220 Fachkräfte. Aufgrund eines Generationenwechsels gilt es in den kommenden Jahren allerdings, einige dieser Stellen neu zu besetzen. Das Wissen, das die Mitarbeiter der Papierfabrik über Jahre und Jahrzehnte hinweg zusammengetragen haben, soll an die nächste Generation von Fachkräften weitergegeben werden.

Daher plant Ahlstrom-Munksjö diesen Übergang von langer Hand: »Indem wir neue Fachkräfte im laufenden Betrieb mit erfahrenen Leistungsträgern zusammenbringen, ermöglichen wir einen Wissenstransfer, der weit über das hinausreicht, was im Rahmen einer typischen Einarbeitungsphase möglich wäre«, erklärt Gehring. Wird eine Stelle neu besetzt, weil jemand im Unternehmen eine neue Aufgabe übernimmt, wird Letzterer Mentor seines Nachfolgers. »Mit ihrer Erfahrung helfen sie jungen Fach- und Führungskräften dabei, neue Herausforderungen zu meistern.«

SPiRiT OF INNOVATION UND NEUE HERAUSFORDERUNGEN:

Ahlstrom-Munksjö bietet Karrierechancen für Bewerber, die neue Herausforderungen suchen oder ihre berufliche Entwicklung langfristig planen. Fach- und Führungskräfte werden in den Bereichen Supply Chain Management und Logistik, Personalmanagement, Produktion sowie Elektrotechnik gesucht.



Vom Erfahrungsschatz ihrer Kollegen profitiert die Laborleiterin dabei in zweifacher Weise: »Zum einen gibt mir das Sicherheit und zum anderen lohnt es sich auch nicht, das Rad immer neu erfinden zu wollen«, sagt Jerch. »Dass ich in vielen Situationen an erprobte Lösungen anknüpfen kann, ermöglicht es mir, mich auf die Bereiche zu konzentrieren, in denen ich die Entwicklung unserer Prozesse und Produkte wirklich vorantreiben kann.«

Wie eine solche flexible Übergabe in der Unternehmenspraxis aussehen kann, weiß Alike Jerch. Vor drei Jahren kam sie als Mitarbeiterin im Tagelabor zu Ahlstrom-Munksjö. Heute übernimmt sie als Laborleiterin Verantwortung für die Qualität und Funktionalität aller Papiere, die am Standort Dettingen gefertigt werden. »Für mich ist das die erste Führungsposition - und dann gleich zwei Labore auf einmal!«, sagt sie lachend. »Da muss ich ganz ehrlich sagen: Ich weiß nicht, ob ich mir das zugetraut hätte, wenn meine Vorgesetzten und Kollegen mich nicht so unterstützt hätten.«

Sowohl ihr Vorgesetzter als auch ihr Vorgänger, der inzwischen in einer anderen Position im Unternehmen tätig ist, helfen Jerch als Mentoren dabei, sich in die neue Rolle einzufinden. Jerch hat viel Freiraum, um eigene Strategien und ihren individuellen Führungsstil zu entwickeln, doch bei Bedarf stehen ihr die erfahrenen Führungskräfte stets beratend zur Seite. »Auf fachlicher Ebene kenne ich mich aus, aber die Management-Aspekte und insbesondere die Personalführung sind für mich Neuland«, berichtet Jerch. »Da ist es natürlich ein großer Vorteil, dass ich zwei Ansprechpartner habe, die für Situationen, die mich ins Grübeln bringen, längst passende Strategien parat haben.«



Bei Ahlstrom-Munksjö gibt es wegen eines Generationenwechsels viele neue Stellen zu besetzen.



Fotos: PR

DAS FEINE GESPÜR FÜR ZUKUNFTSWEISENDE TRENDS

von Kathrin Schelling

Wer mich kennt, weiß: Mainstream ist nicht mein Ding«, sagt Erhard Wezel. »Von anderen lernen und sich weiterentwickeln - immer! Aber gleichzeitig glaube ich fest daran, dass man sich nicht verbiegen sollte, weder im Privaten noch im Beruf.« Das sei auch der Grund dafür, dass er seit 43 Jahren im gleichen Betrieb arbeite und sich absolut sicher sei, dass er auch weiterhin genau da bleiben will: »Bei der MORGENSTERN-Gruppe bedeutet Flexibilität nicht, dass alle in eine Form gepresst werden«, sagt er. »Ganz im Gegenteil: Individualität ist Teil unserer Erfolgsgeschichte, weil sie uns dabei hilft, uns immer wieder auf Neues einzulassen.«

Als Wezel zur MORGENSTERN-Gruppe stieß, war das Unternehmen erst wenige Jahre alt. Seine Ausbildung absolvierte der angehende Kaufmann noch am alten Standort in der Reutlinger Innenstadt, bevor er am heutigen Firmensitz in Reutlingen-Betzingen als Mitarbeiter im Bereich Einkauf, Lager und Technik und später als Prokurist tätig war. Seit 1998 ist Wezel nun Mitglied des Vorstands und trägt die Verantwortung für den technischen Service und die Materialwirtschaft. Was für ihn das Geheimnis eines ebenso kontinuierlichen wie erfüllten Karriereweges ausmacht? »Dafür braucht es die richtige Unternehmenskultur - und die basiert bei MORGENSTERN auf dem Vertrauen, das die



*Vom Auszubildenden zum Mitglied des Vorstands:
Erhard Wezel ist seit 43 Jahren bei MORGENSTERN.*

Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenbringen«, sagt Wezel. »Schon als Auszubildender wusste ich: Mein Chef sieht, was ich kann. Und wenn ich Lust auf eine neue Herausforderung habe, kann ich mich individuell weiterentwickeln: Das traut man mir hier zu.«

Als führendes unabhängiges Dokumentensystemhaus Baden-Württembergs steht MORGENSTERN für Innovation im Bereich Druck- und Dokumentenmanagement. Als Wezel sich um seinen Ausbildungsplatz bewarb, galt das Unternehmen allerdings noch als echter Exot: »Heute sind Drucker und Kopierer aus keinem

Büro mehr wegzudenken, aber Ende der 1970er-Jahre steckte die gesamte Branche noch in den Kinderschuhen«, erinnert sich Wezel. Die rasante Entwicklung, die das Unternehmen bereits während seiner Ausbildungszeit durchlief, überzeugte ihn davon, dass MORGENSTERN ihm mehr als nur einen sicheren Arbeitsplatz bieten konnte. »Für mich war das die Chance, beruflich mein eigenes Ding zu machen, und zwar als Teil eines Teams, das keine Angst davor hatte, Neues zu wagen«, sagt Wezel.

»Unser Gründer Bernhard Morgenstern war schon zu Beginn der 80er-Jahre fest davon überzeugt, dass der Kopierer nur der erste Schritt auf dem Weg in die digitale Zukunft sein würde.«

Morgenstern habe schon damals den Drucker und infolgedessen auch den Computer als festen Bestandteil des neuen Büroalltags gesehen. »Seinerzeit grenzte das noch an Science-Fiction«, erinnert sich Wezel lachend. »Trotzdem haben wir schon früh mit dem Aufbau einer eigenen IT-Abteilung mit fast achtzig Fachkräften begonnen - und der Erfolg hat Bernhard Morgensterns Vision von einer digitalen Zukunft ganz eindeutig Recht gegeben.«

Derselbe Innovationsgeist, der MORGENSTERN einst dabei half, sich als Pionier auf dem deutschen Markt zu etablieren, zieht sich auch bis heute durch die Unternehmensgeschichte. Seit mehr als zwölf Jahren hat sich die MORGENSTERN-Gruppe dem papierlosen Büro verschrieben und entwickelt Technologien für ebenso effizientes wie nachhaltiges Datenmanagement. »Diese ständige Aktualisierung und Erweiterung unseres Angebots ist ein wichtiger Grund dafür, dass die MORGENSTERN-Gruppe seit ihrer Gründung kontinuierlich wächst«, erklärt Wezel. »Und da es eben infolge dieses Wachstums immer wieder neue Projekte und Produkte zu entwickeln gibt, können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Karrierewege sehr vielseitig gestalten: Von mehr Verantwortung innerhalb der Abteilung über den Wechsel zwischen unseren verschiedenen Standorten bis hin zum berufs begleitenden Studium gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, um sich ein ganzes Berufsleben lang weiterzuentwickeln.«

FREIHEITSMANAGEMENT

Damit mehr Freiheit im Arbeitsalltag auch wirklich ein Plus ist und nicht in Stress ausartet, sind feste Strukturen wichtig, die einen Rahmen und Rhythmus geben.

Variable Arbeitszeiten und Homeoffice klingt erst mal ausgezeichnet. Doch wer die Struktur eines vorgegebenen Büroalltags gewohnt ist, kann sich schnell überfordert fühlen, wenn er plötzlich ohne Kollegen und Vorgesetzte allein mit seinen Aufgaben zu Hause sitzt. Neben den „üblichen Verdächtigen“ wie Ablenkung durch Handy und Kühlschrank vermeiden, Ordnung auf dem Schreibtisch halten oder Prioritäten setzen, gibt es viele Tipps, die Stresslevels senken und beim Managen der neuen Freiheit helfen.

Kalender statt To-dos

Stress entsteht, wenn Sie mehr Aufgaben in einen Arbeitstag packen möchten, als das realistisch möglich ist. Vor allem mit einer nie endenden To-do-Liste passiert das gerne – die Folge ist das frustrierende Gefühl, nicht genügend zu schaffen. Um realistisch planen zu können, ist es hilfreich alle »To-dos« in einen Kalender einzutragen, das heißt, ihnen Termine zu geben. Ausnahme sind Aufgaben, die weniger als drei Minuten brauchen. Zu Anfang fällt es vielen schwer, abzuschätzen, wie lange eine Aufgabe dauert – in der Regel unterschätzen wir die Zeit, die wir benötigen. Planen Sie daher erst mal großzügig Puffer ein, bis Sie ein Gefühl dafür entwickelt haben, wie viel Zeit jeweils einzuplanen ist.



To-do-Liste für Mini-Aufgaben

Aufgaben, die Sie in weniger als drei Minuten erledigen können, kommen nicht in den Kalender, sondern bleiben auf der To-do-Liste. Die Aufgaben, die sich auf dieser Liste sammeln, können Sie je nach Menge entweder einmal oder auch zwei- oder dreimal am Tag gesammelt abarbeiten.



Kein Switchtasking

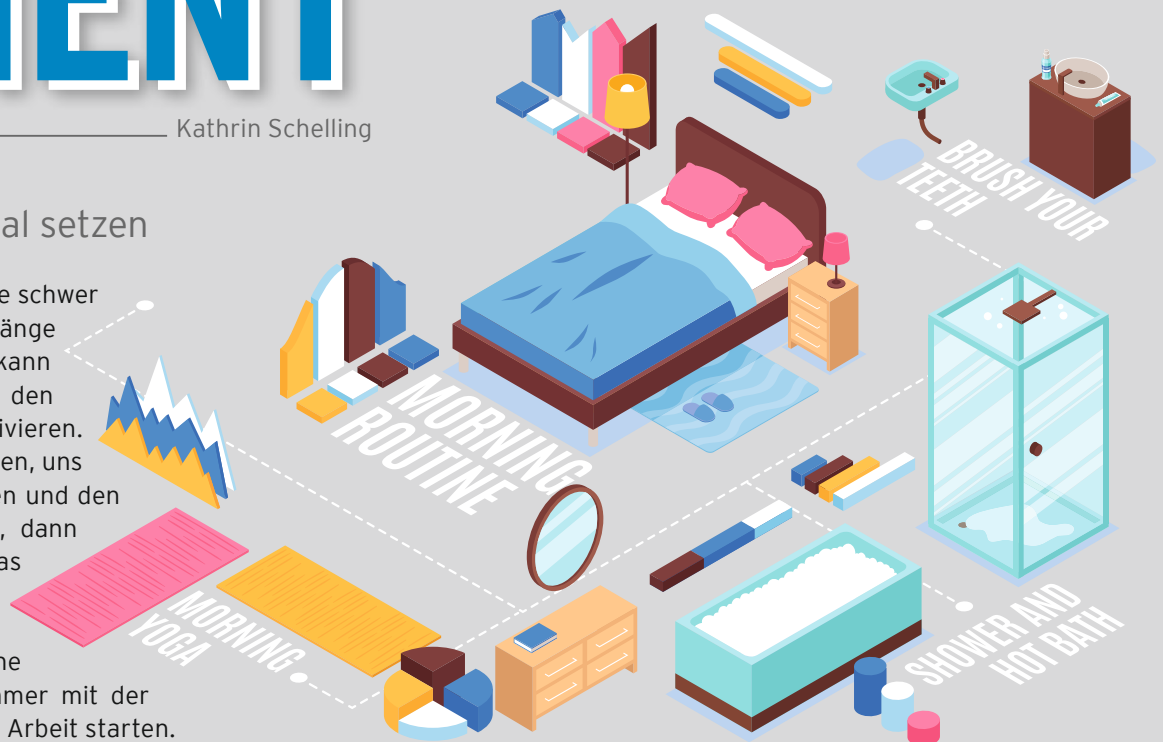
Typische Switchtasking-Situation: Sie schreiben gerade an einem Bericht, da kommt eine E-Mail rein, und Sie schreiben sofort eine Antwort. Dabei fällt Ihnen ein, dass Sie noch Ihre Kollegin anrufen sollten – auch das tun Sie direkt, kehren dann zur E-Mail zurück, noch schnell Handy checken, Kühlschrank, jetzt wieder der Bericht. Der Begriff Switchtasking wurde von Zeitmanagement-Experte Dave Crenshaw geprägt. Mit jedem Switch, also jeder Verlagerung unserer Aufmerksamkeit auf eine andere Aufgabe, bezahlen wir »Switch-Kosten«, so Crenshaw. Diese Kosten beinhalten Zeitverlust, Leistungsabfall und ein höheres Stressniveau. Um »Switch-Kosten« zu vermeiden, konzentrieren Sie sich ohne Unterbrechung auf eine Aufgabe – so verlockend es auch ist, »schnell kurz mal« noch etwas anderes zu erledigen. Machen Sie sich eine Notiz, wenn Ihnen eine andere Aufgabe in den Sinn kommt, um ihr später einen Termin im Kalender zu geben.

GEMENT

Kathrin Schelling

Startsignal setzen

Wer sich im Homeoffice schwer damit tut, in die Gänge zu kommen, dem kann ein Ritual helfen, um den Arbeitsmodus zu aktivieren. Wenn wir ins Büro fahren, uns dort einen Kaffee holen und den Computer hochfahren, dann ist das das Ritual, das uns das »Startsignal« gibt. Zu Hause können wir uns ähnliche Signale geben und immer mit der gleichen Routine in die Arbeit starten.



Feierabend planen

Nicht nur Aufgaben sollten im Kalender eingetragen sein, sondern auch Freizeit. Im klassischen Büroalltag hatte man gar keine andere Wahl, als nach Büroschluss Feierabend zu machen. Doch flexible Arbeitszeiten und vor allem das Arbeiten von zu Hause am Esszimmertisch birgt eine der größten Fallen von mehr Freiheit: man könnte ja noch so viel mehr machen. Wer dem zu

oft nachgibt, landet schnell in der Überforderung. Auch hier diszipliniert zu sein, und zur geplanten Zeit den Stift fallen zu lassen, hilft der Work-Life-Balance, Motivation und Effektivität. Um wirklich abschalten zu können, kann auch hier eine Art Feierabend-Ritual hilfreich sein, beispielsweise den Arbeitslaptop in eine Tasche packen und im Regal zu verstauen.



Grafiken: freepik.com

DIE TOP ARBEITGEBER IM ÜBERBLICK

Advanced UniByte GmbH

Paul-Lechler-Straße 8
72555 Metzingen
www.bleib-du-sei-au.de



RAMPF Holding GmbH & Co. KG

Albstraße 37
72661 Grafenberg
www.rampf-group.com/de/karriere



Ahlstrom-Munksjö Dettingen GmbH

Schwalbenstadt 1
72581 Dettingen an der Erms
www.spirit-of-innovation.de



SOLCOM GmbH

Schuckertstr. 1
D-72766 Reutlingen
www.solcom.de/karriere



Morgenstern AG

Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Str. 5
72770 Reutlingen
www.morgenstern.de/morgenstern-gruppe/karriere-jobs.html



Spectra GmbH & Co. KG

Mahdenstr. 3
72768 Reutlingen
www.spectra.de/cms/karriere



RAH Reutlinger AltenHilfe gGmbH

Gustav-Wagner-Straße 7
72760 Reutlingen
www.rah-reutlingen.de/karriere-heimat.html



Storopack Hans Reichenecker GmbH

Untere Rietstraße 30
72555 Metzingen
www.storopack.de/karriere



Aktuelle Stellenausschreibungen und Infos
zu Arbeitgebern aus der Region gibt es auch auf
REGIOALBJOBS.de

Ihr Job ist unser Job

REGIOALBJOBS.de

IMPRESSUM

Sonderveröffentlichung/Advertorial-Magazin, Erscheinungstermin: 12. November 2021

Verlag: Reutlinger General-Anzeiger Verlags GmbH & Co. KG

Persönlich haftende Gesellschafterin:

Reutlinger General-Anzeiger Verlags GmbH & Co. KG,
Burgstr. 1-7, 72764 Reutlingen

Verleger und Geschäftsführer: Valdo Lehari jr.

Redaktion: Dr. Christoph Fischer (verantwortlich), Anne Leipold,
Kathrin Schelling, Nadine Wilmanns

Anzeigen: Carsten Witte (verantwortlich), Friedemann Hüfken

Layout und Gestaltung: Maren Krumm, Mark Reich

Druck: Vogel Druck und Medienservice GmbH

Titelfoto: istock/bowie15

Auflage: 32 000 Exemplare

**Sollten Sie Interesse an einer Anzeigenschaltung in
unseren Sonderbeilagen haben, setzen Sie sich bitte
mit uns in Verbindung.**

Tuan Anh Cam

Telefon 07121/3 02-5 33 · info@regioalbjobs.de

Für den Inhalt der Anzeigen sind die Auftraggeber verantwortlich.

WECHSELSTIMMUNG?

**DEIN STELLEN-
MARKT AUS DER
REGION:**

Samstags im GEA,
donnerstags im Wochenblatt
und jederzeit auf
REGIOALBJOBS.de.

**JETZT NEUEN
JOB FINDEN!**



**WAS ADMIN?
HIER BIN
ICH KING.**

**Bleib du.
Sei AU.**

Advanced UniByte (AU) ist eines der führenden IT-Systemhäuser für IT-Infrastrukturen, Speicherlösungen sowie Cloud Services und Managed Services. Die tiefe Expertise in der Welt der IT in Verbindung mit einer einzigartigen Unternehmens-DNA macht die AU zu dem, was sie ist: **GUT / ECHT / ANDERS.**

Neugierig? Dann schreibe jetzt deine eigene AU-Story und bewirb dich bei uns. Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen!

**Wie IT-Spezialist
Torsten über Bits
und Bytes herrscht
erfährst du hier...**

