

STANTON CHASE

Connecting Companies with the Leaders of the Future

- Executive Search
- Management Assessment
- Talent Management
- Talent Support

Wir begleiten
Talente und Unternehmen
auf ihrem Weg
in einer sich ständig
ändernden Welt.

Your Leadership Partner

Gegründet 1990

Mehr als ein Vierteljahrhundert
Erfahrung im Executive Search.
Eine der Top 10 Personalberatungen
weltweit.

Mitarbeiter & Büros

- >45 Berater in Deutschland
- >500 Berater weltweit
- >70 Büros in >40 Ländern



Practice Groups/ Expertise & Netzwerk

Nach Branchen

- Consumer Products and Services
- Financial Services
- Government, Education and Non Profit
- Industrial
- Life Sciences and Healthcare
- Supply Chain, Logistics and Transportation
- Natural Resources and Energy
- Professional Services
- Technology
- Private Equity

Nach Funktionen

- Board Services
- Marketing and Sales
- CIO/CDO
- CFO and Financial Executives
- Diversity and Inclusion
- Human Resources
- Professional Services
- Technology
- Private Equity

Stanton Chase Düsseldorf GmbH
Emanuel-Leutze-Straß 17
40547 Düsseldorf
www.stantonchase.com



Raimund Kohtz
Managing Partner
Tel: 0211 95498-24
Mobil: 0171 9569112
r.kohtz@stantonchase.com



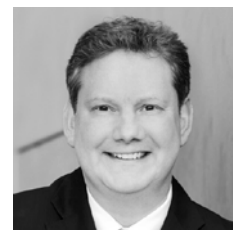
Judit Kollesch
Partner
Tel: 0211 95498-41
Mobil: 0151 52630472
j.kollesch@stantonchase.com

Führung und Motivation - Das Hobby als Schlüssel

Wie gelingt es uns, Personalern, Führungskräften oder Projektleitern junge wie auch ältere Mitarbeiter zu neuen Aufgaben zu motivieren?

Indem wir versuchen, deren Motivation für deren Interessen und Hobbies – oder an einer Stelle das Hobby gleich selbst – in den betrieblichen Alltag zu integrieren. Diese Erkenntnis schließt unmittelbar an meine Erfahrungen mit meinem früheren Projekt 55+ an.

In den Hobbies und persönlichen, privaten Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Schlüssel für Zufriedenheit schaffende, erfolgreiche Mitarbeiterbindung und -entwicklung. Es gilt ein Umfeld so zu gestalten, dass dieser Schlüssel sein passendes Schloss finden kann. Der Personaler oder die Führungskraft sollte über die Gabe – analytische Stärke und emotionale Intelligenz – verfügen, die Interessen der Mitarbeiter in die Sprache der Arbeitswelt zu übersetzen und diese in Projekte und Aufgaben zu integrieren. Denn im Hobby, in gerne ausgeführten Tätigkeiten, in Themen, für die der Mitarbeiter Leidenschaft zeigt, öffnen sich Potentiale für Begeisterung, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit und Ausdauer. Und das in jeder Phase des Lebens und jeder Station der Erwerbsbiographie.



Ralph Epplein
Leiter Personal,
Labor Becker & Kollegen
MVZ GbR

Passion & People

Werte leben in der agilen Arbeitswelt

„Die richtigen Menschen für unser Unternehmen finden; die gemeinsame Strategie nachhaltig verfolgen“ – meine Antwort auf die „Warum HR?“ -Frage. Nun, wie finden wir heute diese zukünftigen Teammitglieder im sogenannten „Arbeitnehmermarkt“?

Kommunikation der eigenen, tatsächlich gelebten Werte nach Innen und Außen kann helfen; auch damit diese Kollegen auf das für sie richtige Unternehmen aufmerksam werden – eben bestenfalls auf meinen Arbeitgeber. Vergütung und ein renommierter Arbeitgebername allein sind nicht die wichtigsten Argumente bei der Gewinnung von Talenten. Wertschätzung, eine offene, aufrichtige Kommunikation, ein respektvolles Miteinander, Interesse für den Mitarbeiter als Menschen spielen eine Rolle sowohl bei der Gewinnung von Mitarbeitern als auch bei der erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie. Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen sondern die Führungskraft. Werte haben, vertreten und leben. Das hat nicht nur in der alten HR Welt gegolten – dies gilt umso mehr in der neuen, agilen Arbeitswelt 4.0.



Christoph Schilling
HR Business Partner,
Bank Deutsches
Kraftfahrzeuggewerbe
GmbH

Value Driver People-Management

Digitalisierung - Chance zur Individualisierung im Personalmanagement

Die Digitalisierungswelle hat die Personalarbeit längst erfasst. eRecruiting, eHR-Tools, eCommunication sind nur ein paar Beispiele. Oft existieren allerdings nur punktuelle digitale Lösungen in HR-Abteilungen. Um das ganze Potential der Digitalisierung heben zu können, müssen sämtliche Standardprozesse der Personalarbeit digitalisiert und miteinander verknüpft werden. Die Personalarbeit gewinnt hierdurch wichtige freie Ressourcen, um sich um das eigentliche People-Management kümmern zu können. Denn mehr „Manufaktur statt Fließband“ ist das Motto der zukünftigen erfolgreichen Personalarbeit. Denn neben der Digitalisierung ist die Individualisierung ein weiterer wichtiger Trend. Er spielt HR in die Hände: Die bestmögliche Betreuung jedes einzelnen internen Kunden, damit er zum Wohle des Unternehmens sein Potential entfalten kann und zufrieden bleibt. Die erfolgreiche Mitarbeitergewinnung und -bindung werden noch stärker als Value Driver in den Fokus rücken. Dies ist bereits erkennbar und wird sich durch den demographischen Wandel signifikant verstärken. Das People-Management hat Zukunft mehr als je zuvor.



Helmut Becker, LL.M., MBA,
Leiter Personal & Recht,
Frankfurter
Rotkreuz-Kliniken e.V.,
Frankfurt am Main