



# Unternehmertum Südwestfalen

Das regionale Fachmagazin für  
Unternehmertum, Wirtschaft & Wissenschaft

**DOSSIER  
BERATUNG**

**MENSCHEN**

ZU TISCH MIT ...  
ANDRÉ DOMSCHEIT

KÖPFE DER WIRTSCHAFT:  
JUDITH BUDE-RENFORDT

SERIE FRAUENPOWER:  
VANESSA GOSCHI

MACHER DES MONATS:  
TIMO BRUNE

REPORTAGE:  
LEMONTREE

**MEHRWERTE**

UNTERNEHMENSNACHFOLGE:  
LUST ODER FRUST?

5 TIPPS IN 5 MINUTEN:  
TRANSFORMATIVES COACHING

**TITELPORTRÄT**

**OCHEL CONSULTING:  
PERSONAL- UND  
DEMOGRAFIEBERATUNG  
SEIT MEHR ALS 23 JAHREN**



Personalexperte Detlef Ochel  
unterstützt bei der Suche nach  
Fach- und Führungskräften.

# „Ohne Personalstrategie kein unternehmerischer Erfolg“

➔ Der Arbeitsmarkt hat sich durch demografischen Wandel und Fachkräftemangel vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt entwickelt. Die Zeiten, in denen Unternehmen bei der Personalsuche mit Obstkörben und Gratis-Wasser punkten konnten, sind lange vorbei. Als eine der führenden Personalberatungen Südwestfalens erlebt die Ochel Consulting GmbH die Veränderungen seit 23 Jahren hautnah mit und weiß, dass es beim Matchen von Stellenprofilen und Lebensläufen um mehr geht als die Fakten auf dem Papier – warum der „Nasenfaktor“ entscheidend ist



Personalexperte Detlef Ochel unterstützt bei der Suche nach Fach- und Führungskräften.

„Unternehmen aller Branchen werden mit den Veränderungen des Marktes konfrontiert und müssen darauf mit durchdachten Konzepten reagieren“, weiß Detlef Ochel, Geschäftsführer der Ochel Consulting GmbH. „Das Thema Recruiting ist in den wenigsten Fällen ein Selbstläufer. Engagiertes Halbwissen reicht nicht mehr aus, um Fach- und Führungskräfte langfristig zu begeistern.“ Damit genau das gelingt, unterstützen Ochel und sein Team mit langjähriger Erfahrung und einem überregionalen Netzwerk. Die Personalberatung mit Sitz in Kreuztal wurde 2000 gegründet und begleitet heute Rekrutierungsprojekte in ganz Deutschland. Die Neubesetzung einer Schlüsselposition könne bis zu einem Jahr dauern. „Der Zeithorizont wird häufig unterschätzt. Wer seine Hausaufgaben macht und frühzeitig die Weichen stellt, hat einen enormen Vorteil. Ohne Personalstrategie kein unternehmerischer Erfolg“, fasst Ochel zusammen.

## Brückenbauer zwischen Unternehmen und Bewerbern

Dabei gehe es jedoch um mehr, als das bloße Abhaken einer Checkliste. „Das Anfor-



derungsprofil des Unternehmens trifft auf den Lebenslauf des Bewerbers. Je größer die Schnittmenge, desto besser. Die fachlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Stellenspezifische Qualifikationen haben ein hohes Gewicht“, so der Personalberater. „Mindestens genauso wichtig ist aber der individuelle Charakter. Denn langfristig entscheidet der ‚Nasenfaktor‘. Wir bringen Menschen zusammen, die gemeinsam Dinge bewegen wollen. Wer offen für Impulse von außen ist, ermöglicht Weiterentwicklung.“ Das Ziel ist klar formuliert: Persönlichkeiten finden und binden. „Auch in den Soft-Skills eines Bewerbers liegen große Chancen, sie können für Unternehmen ein enormer Gewinn sein“, macht Ochel deutlich. Das Thema Altersnachfolge ziehe sich wie ein roter Faden durch den Alltag. Der Rekrutierungsprozess sei aber keine Einbahnstraße. „Nicht nur der Bewerber steht auf dem Prüfstand, sondern auch das Unternehmen. Entscheider müssen den Standpunkt des Kandidaten einnehmen und objektiv beurteilen, welchen Mehrwert sie bieten können. Und das nicht nur monetär.“ Pluspunkte könnten beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, die unkomplizierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interessante Weiterbildungskonzepte

„Das Thema Recruiting ist in den wenigsten Fällen ein Selbstläufer. Engagiertes Halbwissen reicht nicht mehr aus, um Fach- und Führungskräfte langfristig zu begeistern.“

**Detlef Ochel**

sein. „Hier ist Flexibilität gefragt“, betont Ochel. „Unternehmen müssen die Lebenssituation der Mitarbeiter ganzheitlich im Blick haben und Benefits entwickeln, die zum tatsächlichen Bedarf passen. Ich rate dazu, transparent zu kommunizieren und im Dialog individuelle Lösungen zu erarbeiten.“ Absolutes No-Go: realitätsferne Versprechungen. „Wer Dinge in Aussicht stellt, die dann nicht eingelöst

werden, disqualifiziert sich innerhalb kürzester Zeit als attraktiver Arbeitgeber.“

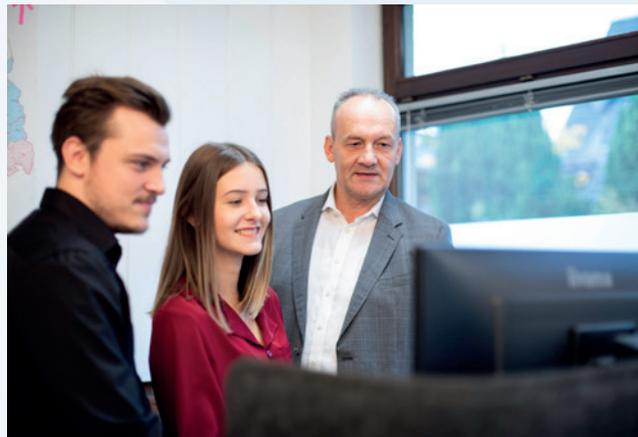
### **Digitale Kommunikation für maximale Reichweite**

Der Bewerbungsprozess hat sich im digitalen Zeitalter grundlegend verändert. Wo früher Bewerbungsmappen in Papierform verschickt wurden, übermittelt man heute Lebenslauf, Zeugnisse und Co. mit Hilfe weniger Klicks. Die Entwicklung beeinflusst auch den Arbeitsalltag des Ochel-Teams. „Die Rekrutierung verlagert sich ins Digitale. Facebook, Instagram und YouTube sind für uns in Verbindung mit Xing und LinkedIn wertvolle Plattformen für die Ansprache von potenziellen Fach- und Führungskräften“, weiß Social-Media-Expertin Katrin Matschke. „Unsere Zielgruppe ist breit aufgestellt. Die Altersspanne

reicht von Mitte 20 bis Ende 50. Um die Stellenangebote passgenau ausspielen zu können, arbeiten wir cross medial und setzen bewusst auf Videocontent.“ Man verlässt sich nicht auf einen einzigen Kanal, sondern maximiert durch Kombination die Reichweite. Auch im Team setzt man auf Vielfalt. Unterschiedliche Generationen sind vertreten. So fühlen sich Bewerber aus allen Altersgruppen abgeholt, man spricht dieselbe Sprache.

### **Eierlegende Wollmilchsau? Bitte nicht!**

Stichwort Stellenangebot: Die Formulierung will gut überlegt sein, denn zwischen den Zeilen lauert die ein oder andere Stolperfalle. „Die Kunst ist, sich auf die Kernaufgaben sowie die Mindestanforderungen zu konzentrieren“, verrät Ochel. „Weniger ist hier definitiv mehr. Besser zum Punkt kommen als die eierlegende Wollmilchsau suchen. Denn die schreckt eher ab.“ Erfolgreiches Recruiting setze aber bereits einen Schritt vorher an. Die Basis bildet ein maßgeschneiderter Fahrplan mit klar definierten Zielen. Der demografische Wandel sei ein elementares Thema. „Mein Team und ich unterscheiden zwischen kurz-, mittel- und langfristiger Personalplanung. Zuerst analysieren wir den Ist-Zustand und die Altersstruktur im Unternehmen, um daraus Handlungsbedarf für die Zukunft abzuleiten.“ So ließen sich Personalengpässe auf-



Detlef Ochel begleitet mit seinem Team seit nunmehr 23 Jahren die Unternehmen beim Thema Recruiting.

grund von Renteneintritt frühzeitig lokalisieren. „Im Anschluss suchen wir gezielt nach vielversprechenden Talenten. Unsere Datenbank umfasst rund 20.000 Kontakte. Wir kennen den Arbeitsmarkt – besonders in der Region Südwestfalen – genau“, so der Demografieberater. „Unser Ziel sind nachhaltige Ergebnisse, also langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Je besser die Vorbereitung, desto erfolgreicher ist auch die Zusammenarbeit.“ Die Rekruter aus Kreuztal verstehen sich als strategische Partner und begleiten die Suche neuer Mitarbeiter von der Stellenausschreibung über das erste persönliche Treffen bis zum Onboarding-Prozess. „Mit der Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag beginnt eine Zusammenarbeit, die im Idealfall mehrere Jahre oder sogar Jahrzehnte dauert. Es lohnt sich also, im Vorfeld Zeit zu investieren.“

### Abschied der Baby Boomer hat Folgen

Der Altersdurchschnitt auf dem Arbeitsmarkt steigt stetig. Mit den Baby Boomern verabschieden sich in den kommenden Jahren einige extrem geburtenstarke Jahrgänge in den Ruhestand. Das wird laut Ochel Auswirkungen auf den bereits heute akuten Fachkräftemangel haben. „Die Entwicklung lässt sich nicht zurückdrehen. Das sind Tatsachen, denen man sich stellen muss“, stellt der Personalberater fest. „Schon heute handelt es sich bei jeder zweiten Position, die wir für unsere Kun-

den neu besetzen, um eine Altersnachfolge. Das Thema zieht sich wie ein roter Faden durch unseren Arbeitsalltag und wird uns in den kommenden Jahren permanent begleiten – sowohl im Bereich Fach- als auch Führungspersonal.“ Vorsicht sei geboten, wenn bei der Beisetzung von Schlüsselpositionen auf interne Ressourcen zurückgegriffen wird. „Die Tatsache, dass jemand bereits viele Jahre oder sogar Jahrzehnte in einem Unternehmen arbeitet, bedeutet nicht automatisch, dass derjenige auch Führungsqualitäten besitzt“, weiß Ochel. „Ein guter Leader zeichnet sich nicht durch blinden Aktionismus aus. Stattdessen hat er externe Einflüsse im Blick und entscheidet besonnen, wie er die internen Ressourcen nutzen kann, um die Resilienz zu steigern. Er und sein Team ziehen an einem Strang. Diese Führungsqualitäten kommen nicht automatisch durch eine Beförderung.“

### Chancen des Generationenwechsels nutzen

In dem Generationenwechsel könnten aber auch Chancen liegen. „Mitarbeiter, die mehrere Jahrzehnte Teil des Unternehmens sind, verfügen über wertvolles Fachwissen, das intern unbedingt dokumentiert werden sollte“, erklärt Ochel. „Ein junger Mensch,

der am Anfang seiner Karriere steht, kann davon nur profitieren. Deshalb ist es ratsam, den intensiven Austausch zwischen den Generationen zu fördern. Im Gespräch können

relevante Informationen herausgefiltert und so im Unternehmen gehalten werden. Das ist ein Mehrwert für das gesamte Team.“ Aber auch der objektive Blickwinkel des neuen Mitarbeiters sei ein Vorteil. „Jeder Mitarbeiter bringt neue Impulse ins Unternehmen. Dann ist Offenheit

gefragt. Wer fortschrittlich arbeiten möchte, muss den Fortschritt auch zulassen. Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel. Bekannte Wege zu verlassen, ist eine Herausforderung. Aber wer sich ihr stellt, kann nur gewinnen.“

„Facebook, Instagram und YouTube sind für uns in Verbindung mit Xing und LinkedIn wertvolle Plattformen für die Ansprache von potenziellen Fach- und Führungskräften.“

**Katrin Matschke**

PERSONLICHKEITEN  
FINDEN + BINDEN

◆◆◆ Ochel Consulting

**Ochel Consulting GmbH**

Hagener Straße 37

57223 Kreuztal

Tel.: 02732 7984520

info@ochel-consulting.de

www.ochel-consulting.de

**f** OchelConsulting

**@**ochelconsulting