BERN WIRTSCHAFTS-RAUM

In dieser Rubrik finden Sie Beiträge zu den Themen Wirtschaft und Gesellschaft, wenn immer möglich mit Bezug zur Region Bern.

Bleiben Sie auf dem Laufenden mit unserem vierteljährlich erscheinenden Newsletter. Hier geht es zur Anmeldung.

Damit die Chemie stimmt!

Innovation leben oder Tradition wahren? Stellen Familienunternehmen neues Personal ein, stellt sich diese Frage besonders. Experten geben Tipps, wie der Spagat gelingt.

*Von Christian Hopp**

Wie langfristig innovativ und erfolgreich bleiben? Familienunternehmen stehen bei dieser Frage vor einer Gratwanderung: Setzen sie auf Innovation und neue Geschäftsfelder oder wahren sie Tradition und das Familienerbe? Personalentscheide haben auf diese Fragen einen entscheidenden Einfluss.

Wir haben in einer Studie für die Zeitschrift «Journal of Family Business Strategy» Personaleinstellungen von Familienunternehmen unter die Lupe genommen, um zu untersuchen, wie diese rekrutieren; auf welche Fähigkeiten sie Wert legen, um langfristig innovativ und erfolgreich zu bleiben.

Allgemeine Mangagementfähigkeiten sind gesucht!

Die Ergebnisse zeigen, Familienunternehmen suchen Führungskräfte mit eher allgemeinen Managementfähigkeiten. Diese verfügen offenbar eher über die Fähigkeiten, damit dieser Spagat gelingt: Das Managen des komplexen Familienumfeldes und gleichzeitig das Erkennen von neuen Geschäftsmöglichkeiten. Wichtig: In Familienunternehmen müssen die HR-Verantwortlichen die Zielsetzung immer im Hinterkopf behalten, damit sie Mitarbeitende einstellen, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den Zielen des Unternehmens harmonieren.

Im Hinblick auf eine nachhaltige und gleichzeitig innovationsgetriebene Unternehmens-Entwicklung stehen Familienunternehmen vor dem schwierigen Spagat zwischen Bewahrung und Weiterentwicklung. Ganz allgemein sind die wenigsten Familienunternehmen gewillt, ihre Familienwerte nur für wirtschaftliche Ziele aufzugeben. Das Gute aber ist: Sie müssen dies auch gar nicht tun, sofern sie ihre Bedürfnisse vorab gründlich analysieren. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die betroffenen Unternehmen zunächst ermitteln, welche Fähigkeiten sie derzeit in ihrem Unternehmen als unzureichend empfinden. Anschliessend suchen und finden sie geeignete Kandidatinnen.

Wichtig: Stimmt die Chemie zwischen uns und dem Kandidaten?

Darauf sollten Sie bei der Rekrutierung von Personal achten:

- Stimmt die Chemie zwischen Unternehmen und Kandidatin?
- Der Kandidat sollte für die Stelle intrinsisch motiviert sein – statt auf monetäre Anreize zu setzen
- Absicht sollte ersichtlich sein, sich an die informellen Prozesse anpassen zu wollen
- Die neuen Mitarbeitenden sollen in die neue Stelle eingeführt werden, um neuen Mitarbeitern die Kultur des Familienunternehmens näher zu bringen

Über den Autor*

Christian Hopp leitet das Institut Applied Data Science and Finance an der BFH. Der promovierte Finanzökonom (Uni Konstanz) studierte Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, den Niederlanden und den USA. Vor seiner Zeit an der BFH war er Assistenzprofessor (2008-2013) an der Universität Wien und Professor für Technologieorientiertes Unternehmertum an der RWTH Aachen (bis 2020).

Site by WeServe