

Mittelstand in Asien



„Wie können Mittelständler in Asien die richtigen Mitarbeiter finden?“

Christian Walter, Director Sales & Marketing, Siebenwurst Werkzeug GmbH

Die Siebenwurst Werkzeug GmbH in Zwickau stellt Werkzeuge für Blechumformungen und Spritzguss her. Als Systemlieferant für die Automobil- und Luftfahrtindustrie entwickelt das Maschinenbauunternehmen für seine Kunden Lösungen vom Entwurf bis zur Serie.

Expertenrunde

„Für Mittelständler ist es genauso einfach oder schwer, gute Mitarbeiter in Asien zu finden wie überall auf der Welt. Aber es gibt Unterschiede. In den meisten asiatischen Ländern bewerben sich Mitarbeiter online bzw. hinterlegen ihre CVs in Datenbanken, in denen Mittelständler dann gezielt suchen können. Finden wir hier interessante Kandidaten, testen wir diese ausführlich. Dabei interessiert uns auch die Motivation des Bewerbers: Was sind die Gründe für den Wechsel? Wenn beide Parteien an einem langfristigen Verhältnis interessiert sind und das auch begründen können, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass es zu einer echten Partnerschaft kommt. Um dann Mitarbeiter in Asien langfristig zu halten, ist das soziale Umfeld sehr wichtig. Freunde werden in der Firma gesucht, es ist daher entscheidend, einen sehr guten lokalen General Manager zu haben. Um Mitarbeiter langfristig zu halten, bieten wir ihnen Extras wie Firmenkredite und andere Extra-Leistungen.“



Volker Hellstern ist Managing Director bei Häfele (Thailand) Limited

„Bei vielen lokalen Mitarbeitern spielt Geld als Motivation eine noch wichtigere Rolle als bei uns. In China kann ein deutsches mittelständisches Unternehmen Mitarbeiter über halbstaatliche Agenturen wie Fesco suchen. Auf Wunsch stellt die Agentur auch für Unternehmer ein oder verleiht Mitarbeiter. Das Internet ist in Asien für die Stellenvermittlung noch wichtiger als hier. In Thailand beispielsweise gibt es Job-Börsen, in denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorstellen, gegenseitig präsentieren und so die Suche vereinfachen. Anderes gilt für Führungskräfte in China: Selbst bei Vorauswahl durch einen Personalberater empfiehlt es sich, vor Einstellung des Managers seine Vita und seine Ausbildung durch darauf spezialisierte Detekteien überprüfen zu lassen. Gefälschte Universitäts-Diplome, falsche Zeugnisse oder dunkle Punkte in der Laufbahn, wie z.B. Betrugshandlungen bei früheren Anstellungen sind nämlich leider keine Seltenheit.“



Dr. Gunter Denk, Asienexperte bei Sanet Group Strategic Alliance Network

„Asien ist nicht gleich Asien: In unterschiedliche Regionen finden Mittelständler Mitarbeiter mit unterschiedlichen Qualifikationen. Zunehmend sind Facharbeiter und High Potentials gefragt. Die finden Unternehmen vor allem dort, wo es Bildungseinrichtungen gibt, die international mithalten können und das Thema Ausbildung priorisieren. Beispiel Singapur: Der Stadtstaat fördert gezielt Bildungseinrichtungen, Fachhochschulen und Universitäten im Land. Gleichzeitig macht Singapur es High-Potentials mit einer offenen Einwanderungspolitik leicht, sich in der Stadt anzusiedeln und Arbeit zu finden. Mittelständischen Unternehmen steht im Stadtstaat damit eine große Zahl an Fachkräften zur Verfügung. Sie gelten als hochqualifiziert, multikulturell und sehr produktiv.“



Joachim Kary, Redakteur bei Markt und Mittelstand