

# PRESSEMITTEILUNG

## Erfolgreiches Personalmanagement für zukunftsfähige Teams

**Köln, 09.05.2023.** Mit dem Schwerpunkt „Personal“ liefern die Goodyear Retail Systems wichtige Unterstützung rund um das Finden und Binden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Thema Fachkräftemangel ist auch für die angeschlossenen Reifenfachhandelsbetriebe der GRS eine der größten unternehmerischen Herausforderungen. Einige Unternehmer gehen neue Wege und bekommen den heute verlangten Spagat als Arbeitgeber schon ziemlich gut hin.

Zukunftsorientierte Unternehmen brauchen mehr denn je ein attraktives Arbeitgeberimage. Sich dieses zu erarbeiten, ist aber nicht leicht. Denn die Arbeitgeber müssen sich mit den Vorstellungen potenzieller neuer Mitarbeitenden auseinandersetzen, dürfen dabei aber die Belange des bestehenden Teams im Betrieb nicht aus den Augen verlieren – ein ziemlicher Kraftakt.

Um die Partner-Betriebe bestmöglich zu unterstützen, bietet die GRS-Zentrale in diesem Jahr mit ihrem „Leistungsbaustein Personal“ vermehrt Anregungen und Hilfestellung – erste Inhalte wurden bereits auf den Fachhandelstagungen im Frühjahr vorgestellt. Im GRS partner.net, dem systemeigenen Extranet und Informationsportal für alle wichtigen Themen, finden die Partner mittlerweile viele Unterstützungsmaßnahmen zum Thema „Personalmanagement“ auf einen Blick: wertvolle Tipps zu den Themen Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeitenden-Gewinnung und -förderung sowie zur Bindung bestehender Teams. „Das Thema Personal wird uns die kommenden Jahre intensiv begleiten. Daher war es uns wichtig, einen lebendigen Baustein zu entwickeln, der wächst, den wir mit immer neuen Informationen füttern und so den Unternehmern vor Ort Handlungsoptionen aufzeigen können. Jedes Premio-Unternehmen wird dabei persönlich und individuell von seinem Gebietsmanager unterstützt, die für sich passenden Maßnahmen zu finden und die nächsten Schritte einzuleiten“, erklärt Premio-Leiter Michael Bausch. Die neu entwickelte CI und moderne Ausrichtung der Marke Premio steigert unterstützend die Attraktivität der Betriebe als Arbeitgeber. Aufschluss über den Status Quo gibt der aktuell laufende Systemcheck in den Betrieben. Hier wird die Wahrnehmung des Ist-Zustandes seitens der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie der Premio-Gebietsmanager gerade erstmals mit der Bewertung durch die Mitarbeitenden-Teams in einer 360-Grad-Analyse zusammengeführt. Die Ergebnisse dienen als Basis für Beratungsgespräche und Corporate Behaviour-Schulungen und sollen

helfen, sich mit neuen Lösungsansätzen als attraktives Unternehmen bei den bestehenden und potenziellen Arbeitskräften noch besser behaupten zu können. Zusammen mit einer Personalagentur, die in der zweiten Jahreshälfte das Premio-Recruiting und Bewerbermanagement für die Fachhandelsbetriebe in einem neuen Recruiting-Tool aufsetzen wird, sieht sich die Premio-Zentrale auf einem guten Weg, ihren Partnern die richtigen Werkzeuge an die Hand zu geben. Regelmäßig ergänzen Hilfestellungen aus dem Markt und Best-Practice-Beispiele aus dem Netzwerk das Personalmanagement eines jeden Einzelnen.

### **Immer wichtiger: die individuelle Wertschätzung der Mitarbeitenden**

Zwei Partner aus dem GRS-Netzwerk, die ihr Verhalten bereits an die neuen Bedürfnissen angepasst haben, sind HMI-Partnerin Simone Kesch, autowerk G+K GmbH & Co. KG Düsseldorf, und Premio-Partner Philipp Weißenbach, Premio Reifen + Autoservice Reifenhaus Limburg GmbH. Neben der Suche über klassische Stellenportale hat Kesch jüngst die auf Stellenanzeigen in der Kfz-Branche spezialisierte Media Werkstatt Bodensee getestet und gleich einen Treffer gelandet. Die Präsenz auf verschiedenen Social-Media-Kanälen sei heute unverzichtbar, sind sich beide einig. „Nur hier wird man von den jüngeren Zielgruppen überhaupt wahrgenommen“, erklärt Weißenbach. So ist das autowerk auf Facebook, YouTube und Instagram mit eigenen Mitarbeitenden-Videos zu sehen. „In so einem Video erfahren potenzielle Bewerber und Bewerberinnen mehr über ein Unternehmen als in der besten Stellenanzeige“, so Kesch. Weißenbach ist mit dem Limburger Premio-Betrieb auf Instagram aktiv und das ziemlich erfolgreich. Regelmäßige Posts und Reels aus dem Betrieb und zu den von ihm organisierten Tuning-Treffen haben das Reifenhaus Limburg zu einer festen Größe in der Tuning-Szene gemacht. „So schafft man sich eine Arbeitgebermarke und die Leute haben Lust auf dein Unternehmen. Innerhalb eines Monats konnten wir über Instagram und durch den Austausch mit der Tuning-Community vier vakante Stellen besetzen. Das ist Luxus, das ist mir bewusst. Es steckt aber auch viel Zeit, Schweiß und Geld darin“, erklärt Weißenbach.

Klassische Benefits bieten beide jede Menge. Worauf es heute aber besonders ankäme, sei die Wertschätzung des Teams sowie die eines jeden Einzelnen. „Jeder tickt anders! In Einzelgesprächen mit den Mitarbeitenden definieren wir gemeinsam für jeden ganz individuelle Ziele. Dieser Ansatz kommt bei meinem Team richtig gut an, unsere Stimmung ist Bombe!“, freut sich Kesch. Die Leistung eines jeden Einzelnen loben, sie ernst nehmen, sie anleiten, selbstständig zu arbeiten, und ihnen das nötige Vertrauen schenken, sind für beide das A und O einer gesunden Beziehung zum ganzen Team. Klar gehören auch private Treffen dazu. Ob zum Bowling, Kart-Fahren, ein gemeinsamer Besuch der Essen-Motor-Show oder einfach nur ein Feierabendbier nach getaner Arbeit – all das stärkt den Teamspirit. Mindestens eine Stunde am Tag befassen sich beide Unternehmer mit dem Thema „Personal“ und überlegen, wie sie heute und morgen für ihr Team und potenzielle neue Mitarbeitende attraktiv bleiben.

HMI-Leiter Edgar Zühlke lädt einmal die Woche zum so genannten HMI-Info-Zirkel ein. „Hier geben wir unseren Partnern die Möglichkeit, im Austausch untereinander wertvolle Anregungen und Tipps zu bekommen, die für die Schaffung eines positiven Arbeitgeberimages wichtig sind“, berichtet Zühlke, der damit aufzeigen möchte, dass alle im selben Boot sitzen und ähnliche Schwierigkeiten zu meistern haben.

Auch die Quick-Gruppe testet neue Wege, um für ihre Quick Reifendiscouter an gutes Personal zu kommen. Mit einem neuen Kooperationspartner, der mit Videos auf Social Media für Aufmerksamkeit

sorgt, wird Quick potenziellen Bewerben als attraktiver Arbeitgeber vorgestellt. Nach einer Vorauswahl laufen erste Gespräche und die Hoffnung wächst, schon bald neue Mitarbeitende für verschiedene Standorte des Reifendiscouters zu finden.

Den einen richtigen Weg, die passenden Fachkräfte zu finden und zu binden, gibt es nicht. Aber die richtigen Schritte in Sachen Wertschätzung und Motivation des bestehenden Teams sollte jeder Unternehmer schnellstmöglich gehen.

Diese Presseinformation sowie Bildmaterial finden Sie nebst weiteren Informationen über die Goodyear Retail Systems zum Download unter [www.g-rs.de](http://www.g-rs.de).

**Bilder:**

- Simone Kesch und ihr Team vom autowerk Düsseldorf (© autowerk Düsseldorf)
- Philipp Weißenbach und das Team von Premio Reifen + Autoservice in Limburg (© Premio Reifen + Autoservice Limburg)

**Pressekontakt:**

Anne Reck

Manager Public Relations Retail EU Central

Goodyear Retail Systems GmbH

Xantener Str. 105, 50733 Köln

Tel. +49 (0)221 97666-246

Mobil +49 (0)173 53 59 054

[anne.reck@g-rs.com](mailto:anne.reck@g-rs.com)

Sitz und Registergericht Hanau,

Amtsgericht Hanau HR B 91630

Geschäftsführer:

Goran Zubanovic, Dirk Krieger

