

Wie man die besten Mitarbeiter magnetisch anzieht



Zur Person:

Anne Feulner, Geschäftsführerin

Zum Unternehmen:

Maintal Konfitüren GmbH

www.maintal-konfitueren.de

Branche: Lebensmittel

Mitarbeiter: 82

Im modernen Unternehmensbetrieb ist es üblich geworden, in Quartalen zu denken. Ich halte das für einen Fehler. Wir sind ein Familienbetrieb – und wir denken in Generationen. Ich habe das motivierende Ziel, unsere Firma Maintal Konfitüren profitabel in die 5. Generation zu führen.

Dabei sind wir auf einem guten Weg. Mit unserer Hagebuttenkonfitüre haben wir in Deutschland die Marktführerschaft erobert und heute einen Anteil von rund 60 Prozent. Die Verbraucher schätzen hochwertige Rohmaterialien und überlieferte Rezepte ebenso wie Topqualität durch Handarbeit und einen modernen Maschinenpark. Insgesamt produzieren wir jährlich ca. 5.000 Tonnen Konfitüre und haben rund 600 Artikel im Sortiment.

Für Erfolg braucht es hervorragende Mitarbeiter und klare Ziele. Beides haben wir. Jedes Teammitglied hat sich auf 3 Jahresziele verpflichtet, die Geschäftsführung sogar auf 4. Diese Ziele stehen in unserem Intranet und sind für jeden einsehbar. Diese Transparenz kommt im Unternehmen gut an. Zweimal im Jahr gibt es ein Feedback-Gespräch mit jedem Mitarbeiter.

Motivationsschübe lösen auch Bewerbungen um Unternehmerpreise aus. Der Aufwand ist zwar groß, wird aber immer wieder belohnt. So waren wir 2015 zum zweiten Mal in Folge familienfreundlichster Arbeitgeber in unserer Region Mainfranken. Unsere Maßnahmen – etwa ein jährlicher Familientag oder die Möglichkeit, Kinder zu einer Hausaufgabenbetreuung ins Unternehmen mitzubringen – werden sehr geschätzt.

Der gute Ruf führt dazu, dass wir auf freie Stellen höchstqualifizierte Bewerbungen bekommen. Zuletzt suchten wir eine Personalreferentin – 130 Menschen wollten diese Stelle haben! Es spricht sich herum, dass wir gerne etwas für unsere Mitarbeiter tun. [Prof. Dr. Jörg Knoblauchs](#) Konzept der „33 Rosen“ haben wir auf unsere Branche angepasst und daraus „26 Früchte“ gemacht. Das sind Maßnahmen der Mitarbeiterwertschätzung, z. B. ein Zuschuss zu den Kindergartengebühren und andere Familienleistungen.

Mit dem Notensystem der [TEMP-Methode®](#) haben wir uns erheblich weiter entwickelt. Vor fünf Jahren gaben wir uns die Gesamtnote 3,5. Inzwischen liegen wir bei 2,4. Allerdings gilt: Je besser man ist, desto schwieriger und aufwendiger ist es, noch besser zu werden.

Doch unsere Mitarbeiter machen dabei genial mit. Hatten wir vor fünf Jahren 33 Verbesserungsvorschläge, so sind es 2015 über 100. Das ist Teil unserer Kultur geworden, und das begeistert mich.

