

## Interview mit Olaf Kleidon, ARITHNEA GmbH

**Nahezu unsichtbar für die Konsumenten sind die Leistungen, die arithnea seinen Klienten zu bieten hat. Doch ohne sie geht es heute nicht mehr: Die Erfassung und das Management von Produktdaten und Unternehmens-Know-How, sowie der fehlerfreie Ablauf von IT-Prozessen – das ist das tägliche Brot von arithnea. Geschäftsführer Olaf Kleidon erklärt uns, was den Unterschied in der Personalführung eines Unternehmens macht und welche Punkte man auch im Tagesgeschäft nicht vernachlässigen sollte.**



arithnea-Geschäftsführer Olaf Kleidon.

### **förderland: Was macht Ihrer Meinung nach einen guten Arbeitgeber aus?**

**Olaf Kleidon:** Das ausgewogene Fordern und Fördern, das Erkennen des Potenzials jedes einzelnen Mitarbeiters, das Einstehen für die Mitarbeiter und die Motivation der Mitarbeiter durch Verantwortungsübergabe bilden unserer Meinung nach die Voraussetzung für einen guten Arbeitgeber.

### **Was tun Sie, um Ihre Mitarbeiter zu motivieren oder bei ihnen gar Begeisterung für die Arbeit zu wecken?**

**Kleidon:** Es finden jedes Jahr Mitarbeitergespräche statt, um die individuelle Entwicklung jedes Mitarbeiters zu analysieren und zu fördern. Mitarbeiter motiviert man vor allem dadurch, dass sie frühzeitig Verantwortung übernehmen. Wichtig ist, dass sie an die neue Verantwortung durch individuelles Coaching herangeführt

werden. Viermal jährlich organisieren wir Team-Events und einmal jährlich findet ein mehrtägiges Team-Event außerhalb der Firma statt. Bei diesem liegt der Schwerpunkt weniger auf den fachlichen Fähigkeiten als viel mehr auf den nicht-technischen Skills.

Außerdem hat jeder bei uns die Möglichkeit, sein Fachwissen im Rahmen einer Knowledge-Group weiterzugeben, aber auch vom Wissen seiner Kollegen und Kolleginnen zu profitieren.

Weiterhin fördern wir unsere Mitarbeiter durch vielfältige Schulungen inkl. der Möglichkeit zur Zertifizierung und ermöglichen ihnen Teilzeitarbeit, um familiengerechtes Arbeiten zu unterstützen.

### **Was sind typische Fehler, die bei der Mitarbeiterführung gemacht werden?**

**Kleidon:** Fehleinschätzung der Mitarbeiter, keine Feedback-Kultur, fehlende Berücksichtigung der Soft-Skills und eine nicht vorhandene Vorbildfunktion sind die größten Fehler bei der Mitarbeiterführung.

### **Wie können Jungunternehmer eine gute Kommunikation möglichst frühzeitig in die Unternehmensphilosophie aufnehmen?**

**Kleidon:** Sie sollten regelmäßig über Neuigkeiten informieren, immer wieder in Einzelgesprächen Feedback von Mitarbeitern einholen, offen kommunizieren und keine Hierarchiebarrieren aufbauen.

### **Welche drei Tipps würden Sie jungen Gründern und Unternehmern für ihre Mitarbeiterführung mit auf den Weg geben?**

**Kleidon:** In erster Linie sollte der Schwerpunkt auf Charakter und Persönlichkeit gelegt werden und an zweiter Stelle erst auf das fachliche Können. Schließlich lässt sich das nachträglich noch ausbauen.

Überdies hinaus sollten Unternehmen immer eine langfristige Mitarbeiterentwicklung anstreben.

Die Übertragung von Verantwortung inkl. individueller Betreuung steigert sowohl die Motivation als auch die Entwicklung der Mitarbeiter.

#### **LINKS ZUM ARTIKEL:**

[www.topjob.de](http://www.topjob.de)

[www.arithnea.de](http://www.arithnea.de)

###COMMENTFORM###