

**DIS AG**  
Viel mehr als Zeitarbeit.



## **Andreas Dinges im Interview**

### **Drum prüfe, wer sich ewig bindet....**

**Personalmanager beschreiben die Bindung von qualifizierten Mitarbeitern als eine der zentralen Herausforderungen an die Personalpolitik. Für Zeitarbeitsunternehmen ist bei externen Mitarbeitern Fluktuation eher die Regel denn die Ausnahme. Das liegt an der Struktur des Geschäftes und der Begehrlichkeit der Kunden. Andreas Dinges, Vorstandsvorsitzender der DIS AG, beschreibt im Interview, was die DIS AG für die Mitarbeiterbindung tut – und warum sie dabei erfolgreich ist.**

? : Nach der aktuellen Gallup-Studie\* fühlen sich nur 12 Prozent der Beschäftigten emotional an ihre Firma gebunden, 68 Prozent kaum. Ein Fünftel hat innerlich gekündigt. Ist Mitarbeiterbindung nur ein schönes Wort?

! : Sie ist in jedem Fall eine Herausforderung. Bei uns sind über 10.000 Mitarbeiter beschäftigt, an 79 Standorten in 176 Niederlassungen überall in Deutschland. Und von diesen über 10.000 Mitarbeitern arbeiten über 90 Prozent nicht bei uns, sondern bei unseren Kunden.

Mein Ansatz ist: Ich will die Mitarbeiter nicht durch Tricks oder Maßnahmen krampfhaft an die DIS AG binden. Das wäre Manipulation. Ich will die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen, so dass die Mitarbeiter sich wohl fühlen und aus sich selbst heraus bleiben wollen.

? : Auf was kommt es dabei an? Geld macht glücklich, Glück bindet?

! : Zu stimmigen Rahmenbedingungen gehört selbstverständlich auch die Komponente des Gehalts. Darum setze ich mich für einen fairen Tarifvertrag ein und darum vergütet die DIS AG Mitarbeiter außer- oder übertariflich. Aber wir werden Bindung nicht auf Geld reduzieren, sondern immer auch die anderen Maßnahmen pflegen.

? Welche sind das?

! : Für mich beginnt Bindung auf der Ebene der Niederlassung, bei den einzelnen Personalreferenten. Sie haben beim Erstkontakt eine Eins-zu-eins-Beziehung zum Kandidaten. Auch das Betreuungsverhältnis der internen zu den externen Mitarbeitern spielt eine Rolle.

Dann die Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten der Mitarbeiter. Da tun wir schon einiges, aber müssen noch mehr tun. Weiterbildung und Qualifizierung sind Kernaufgaben für einen Personaldienstleister.

Wichtig ist aber auch, dass eine Vertrauenskultur herrscht, bei der die Niederlassung ein hohes Maß an Verantwortung und Entscheidung trägt und selbständig agieren kann. Aus all dem kann sich Verbundenheit zum Unternehmen entwickeln.

? : Warum ist Ihnen Mitarbeiterbindung so wichtig?

! : Mit jedem Wissensträger gehen eingespielte Beziehungen zu Kollegen und Kunden sowie lang aufgebautes Erfahrungs-Know-how, kommen erheblicher Aufwand und Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung der Nachfolger.

? : Aber ist nicht das eigentlich das Geschäftsmodell der Zeitarbeit? Nach einer aktuellen repräsentativen Befragung der DIS AG wechseln rund 40 Prozent der Mitarbeiter in das Kundenunternehmen wechseln, in dem sie eingesetzt waren.

! : Ja, das ist ein systembedingter Konflikt der Zeitarbeit. Im allgemeinen Verständnis ist sie ein Sprungbrett, um in einen Job bei einem unserer Kunden zu gelangen. Wir sehen dieses Phänomen mit einem lachenden und einem weinenden Auge. Einerseits ist diese Quote ein Beleg für die Qualität unserer Mitarbeiter und erhöht die Kundenzufriedenheit, andererseits geht damit jedes Mal wertvolles Wissen verloren.

Wir wollen aber, dass Flexibilität zu einem positiven Baustein im Berufsleben wird. Darum findet jeder Mitarbeiter mein Verständnis, wenn er den Job wechseln will. Er kann allerdings auch jederzeit zurückkehren. Schließlich profitiert unser Unternehmen dann von der in mehreren Stationen erworbenen breiten Wissens- und Erfahrungsbasis.

? : Wie kann sich unter diesen Bedingungen Bindung entwickeln?

**! Dinges:** Ich sagt es bereits: Durch eine gute Betreuung vor Ort. Durch Personalreferenten, die jeden Mitarbeiter in seiner Bedeutung für das Unternehmen genau kennen, immer wieder über seinen Beitrag zum Erfolg reflektieren und ihre Betreuung daran ausrichten. Die sich rechtzeitig darum bemühen, dass der Projektmitarbeiter einen Anschlusseinsatz erhält und dafür auch aktiv in die Suche gehen. Durch Weiterbildungsprogramme, die funktionieren und betriebswirtschaftlich sinnvoll sind.

Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter nicht für immer bleiben, aber wir möchten, dass sie so lange wie möglich bleiben – und sich wohl fühlen.

**\* Fußnote:**

Das Gallup-Institut hat 2005 und 2006 rund 1.900 Beschäftigte in Deutschland zu ihrer Arbeitszufriedenheit und der emotionalen Bindung an ihren Arbeitgeber befragt.

**Informationen zum Unternehmen:**

Die DIS AG gehört zu den sechs größten Personaldienstleistern in Deutschland. Als Marktführer in der Überlassung und Vermittlung von Fach- und Führungskräften hat sie sich auf die Segmente Finance, Industrie, Information Technology, Office & Management und Outsourcing & Consulting spezialisiert. Im Segment Engineering werden Ingenieurdienstleistungen durch die Tochterunternehmen euro engineering AG (100%), euro engineering AEROSPACE GMBH (100%) und die encad GmbH (100%) erbracht.

Über 10.000 Mitarbeiter arbeiten in mehr als 170 Niederlassungen für die DIS AG. Zum DIS AG-Konzern gehören weiterhin: DIS Consulting GmbH (100%), DIS Deutscher Industrie Service AG Österreich (100%), DIS Interim Management GmbH (100%) und

Personal Innovation GmbH (100%). Nach einer Umfrage der Zeitschrift Capital zählt die DIS AG zu „Deutschlands besten Arbeitgebern 2008“.

Abdruck honorarfrei. Belegexemplar bei Veröffentlichung erbeten. Der Artikel kann auch als Textdatei angefordert werden.

© DIS AG 2008

**Für persönliche Anfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

DIS Deutscher Industrie Service AG  
Andreas Lehmann  
Referent Public Relations  
Niederkasseler Lohweg 18  
40547 Düsseldorf  
Telefon: +49 (0)211-530653-759  
Telefax: +49 (0)211-530653-746  
E-Mail: a-lehmann@dis-ag.com