



## Statements

### Stefan Kraft

Continental AG

#### » Wie wichtig ist Ihr Thema für (Ihr) Unternehmen?

Die Gewinnung und Bindung von Talenten in verschiedensten Funktionen, seien es Facharbeiter für die Fabriken, Hochschulabsolventen für Forschung & Entwicklung oder den Vertrieb, Spezialisten oder Top-Führungskräfte ist für einen weltweit agierenden und wachsenden Konzern von eminenter Bedeutung. Die Prioritäten sind sicher bei Continental von Land zu Land bzw. von Business Unit zu Business Unit sehr verschieden. So expandieren wir unsere Geschäftsaktivitäten in einzelnen Ländern (Asien) und beabsichtigen die Mitarbeiterzahlen in den nächsten 5 Jahren zu verdoppeln. Die Priorität ist add neue Mitarbeiter zu gewinnen und vorhandene Mitarbeiter zu binden. An einzelnen Hochkostenstandorten stehen aber durchaus auch Restrukturierungen an und selbstverständlich möchten wir die guten Mitarbeiter dann auch weiterhin an uns binden.

#### » Welche Veränderungen haben sich in den letzten 3 Jahren auf Ihrem Themenfeld ergeben?

In den letzten drei Jahren hat die Continental insbesondere durch Zukäufe wie Motorola Automotive oder Siemens VDO seine Kompetenz im Automotive Bereich erweitert und insbesondere in den Wachstumssegmenten Information, Environment und Safety seine Position gestärkt. Für das Talent Recruiting hieß dies zum Beispiel, noch stärker als bisher Elektrotechnik-Studenten und bzw. Ingenieure verschiedenster Fachrichtungen für eine Tätigkeit bei Continental zu gewinnen, um an Hybridantrieben, Technologien zur CO2- oder Treibstoff-Reduzierung bzw. an Multimedia-Anwendungen für Fahrzeuge zu arbeiten.

#### » Worin besteht Ihre persönliche, individuelle Sicht auf das Thema?

Um ein glaubwürdiger attraktiver Arbeitgeber zu sein, ist es entscheidend, potentiellen und vorhandenen Mitarbeitern und Führungskräften interessante Tätigkeiten anzubieten und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche und motivierende Arbeit zu schaffen. Dazu gehören monetäre und nicht monetäre Anreize. Die positive Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ist dabei genauso wichtig wie die Qualität der Führungskräfte oder individuelle Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, „people join companies and leave as managers.“



## Statements

### » Wo sehen Sie die derzeit größten Herausforderungen?

Die größten Herausforderungen bestehen derzeit für Continental - in Zeiten der Veränderungen - gute Mitarbeiter auf allen Ebenen und in verschiedensten Funktionen zu finden und zu binden. In Märkten/ Ländern, in denen Continental noch nicht so bekannt ist, müssen wir die Arbeitgebermarke stärken, um die passenden Talente für die anspruchsvollen Wachstums- und Internationalisierungsziele zu gewinnen. Das bedeutet auch, dass wir engagierten Studenten schon frühzeitig durch In- und Auslandspraktika oder durch Sponsoring innovativer studentischer Projekte, wie Formula Student, für uns gewinnen und an uns binden.

### » Wie wird sich ein wirtschaftlicher Abschwung auswirken?

Bei einem starken wirtschaftlichen Abschwung gehen wir davon aus, dass weniger Talente neu von außen rekrutiert werden und wir interne Job-Rotationen und Wechsel über Standorte und Ländergrenzen hinweg noch stärker forcieren, auch durch interne Job-Börsen und Recruiting Events und transparente interne Job-Märkte im Intranet der Continental.

Aufgrund der Investitionen in neue innovative Technologien und aufgrund ambitionierter internationaler Wachstumsziele werden wir dennoch sowohl in Deutschland als auch in wichtigen Auslandsmärkten weiterhin einen erheblichen Bedarf an Facharbeitern, Ingenieuren und anderen Funktionen von außen rekrutieren.