



Japanese Corporate Business Newsletter

No. 6/2019



Page	Topic
03	[JP: This article is only in Japanese] ドイツ系人材コンサルティングの役割—欧州における日系企業の人材採用 II
05	[DE] Kienbaum und Peakon vereinbaren Kooperation
07	[EN] Leading teams in times of digital revolution
09	[DE] Talente finden via Instagram
12	Kienbaum - Leading by #WePowerment Japanese Corporate Business, Kienbaum Japan
13	Contacts

(This article is only in Japanese)

ドイツ系人材コンサルティングの役割—欧州における日系企業の人材採用—

キーンバウムジャパンの金子周平による日本人材ニュースOnlineへの寄稿

人材サービスは「人材確保」をサービスとして専門に行い、国内外問わずここ十数年の間で市場規模は拡大している。しかし人材サービスと一言でいっても、その中身は多様であり、その中の一つに人材コンサルティングがある。人材コンサルティングは、単なる人材紹介ではなく、経営戦略に基づいた人材採用計画に対する助言から職務記述書の作成、顧客企業が自社では獲得できないハイクラスの人材（候補者）のサーチ、候補者との面談を通じた候補者選定といった業務を担う。

欧州日系企業にとって現地の労働市場に精通した人材コンサルティング会社をうまく利用すれば、上層ポジションの人材確保の課題解決に結びつく。たとえばドイツにおいては社長級のポジションにおいても現地の社員が登用され始め、ドイツ日系企業の現地化は高いレベルにまで発展している。こうした中、実際には、日系企業のマネージャー級から社長級の人材採用において、独系人材コンサルティング会社を利用されているのである。

いくつか例として、**Kienbaum**の過去の業績を抜粋すると、世界有数の大手日系文具会社の欧州現地法人社長、日系業務用機器メーカーの

現地法人営業・マーケティングゼネラルマネージャー、日系医療機器メーカーの現地法人マーケティング・営業ディレクター、日系化学メーカーの現地法人人事マネージャー、日系情報通信機械メーカーの現地法人財務・経理マネージャーなどが実績としてあげられる。現にドイツでは、業界・職種を問わず社長級からマネージャーレベルの採用が人材コンサルティングを通じて行われている。

一般的に高度な知識を有する人材は労働市場上での希少価値が高いため、企業から積極的にアプローチされなければならない。しかし、ハイクラス人材の採用がただでさえ容易でないゆえ、海外現地の人材市場を把握していない現地子会社にとってはなおさら困難を強いられる。それゆえ、現地の人材市場を把握していない海外子会社は、人材コンサルティングを利用して経営を担う人材を補填している。

ドイツにおける人材コンサルティング会社は、経営の現地化にとって重要である、経営層や専門職の採用を請け負っている。ドイツの労働市場に精通している人材コンサルティング会社は、日系企業が

(This article is only in Japanese)

有していない人材層にアクセスが可能である。これに加え、現地化のプロセスに精通したコンサルタントによって人材が選抜されることから、こうした人材コンサルティングはドイツ日系企業の経営課題である人材採用に大きな影響力を持つ。現地化における人材採用の課題解決に向けて、ドイツの人材コンサルティング会社がドイツ日系企業に対してどのような役割を果たしているのかということについて次回に引き続き検討する。

日本人材ニュース

人材採用と人材育成の人事専門誌。企業の人材採用、人材育成・研修、組織、人事に関する情報を届ける人事専門誌。人材マネジメントの最新動向や人材サービスの有効な活用方法の情報が揃っている。

<http://jinzainews.net/>

日本人材ニュースONLINE記載の金子周平の記事はこちらのリンクをご参照ください。

<https://member.jinzainews.net/release/index/adbf8428d2e87fc04ba3c75f1fe55107>

出典：Kienbaum Japan

Kienbaum



Kienbaum und Peakon vereinbaren Kooperation

Peakon-Software misst Mitarbeiterzufriedenheit – Kienbaum implementiert sie bei Kunden

Die deutsche Unternehmensberatung Kienbaum und das dänische Start Up Peakon, das sich auf die Messung des Mitarbeiter-Engagements spezialisiert hat, haben bei einem Treffen beider CEOs im November in Berlin eine weitreichende Kooperation vereinbart.

Kern der strategischen Partnerschaft ist das Zusammenführen einer marktführenden Technologie mit der Expertise der Kienbaum-Berater. Kunden beider Unternehmen können künftig von den komplementären Leistungen profitieren. Kienbaum-Kunden können ihr Unternehmen mit Peakon in die Lage versetzen, proaktiv auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Kienbaum gewährleistet die Implementierung und Prozessentwicklung im Unternehmen. „Peakon betreibt die Software, Kienbaum bringt sie innerhalb einer Organisation zum Leben“, beschreibt Kienbaum-Chef Fabian Kienbaum die Arbeitsteilung.

Peakon hilft Unternehmen, einen oft langwierigen Prozess zu verbessern: Umfragen zum Engagement von Mitarbeitern brauchen viel Zeit, sind wegen geringer Teilnehmerzahlen wenig aussagekräftig

und haben oft aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine durchgreifenden Konsequenzen. Peakon schafft durch kontinuierliche Messung von Engagement Transparenz und hilft Führungskräften, schneller auf den Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Aus Sicht von Kienbaum eignet sich Peakon hervorragend dazu, den Erfolg von Change-Prozessen in Organisationen zu messen und Stärken sowie Schwächen in der Umsetzung festzustellen.

„Wir freuen uns, mit Kienbaum einen Experten in der Change- und HR-Transformationsberatung gewinnen zu können: Peakon und Kienbaum – das ist eine Symbiose von technischer Umsetzung und Managementberatung, die Unternehmen in die Lage versetzt, bessere und datengestützte Entscheidungen für das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu treffen“, sagt Peakon-CEO Phil Chambers.

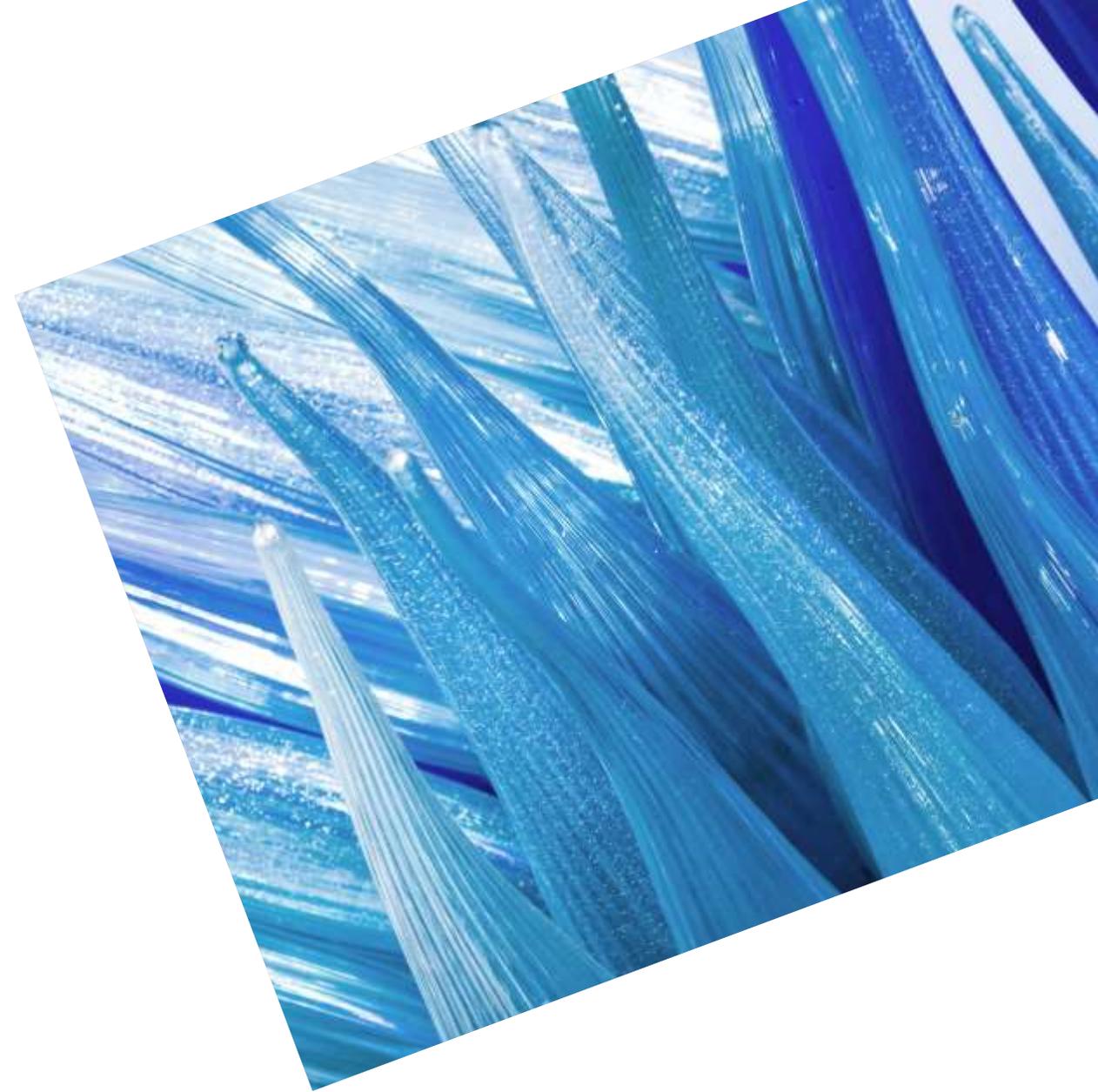
Über Kienbaum:

Kienbaum ist das älteste familiengeführte Beratungshaus Deutschlands. Mit seinen drei Leistungsbereichen Besetzen-Beraten-Befähigen bietet es einen einzigartigen integrierten Ansatz zur Management- und Personalberatung. Kienbaum beschäftigt knapp 600 Mitarbeiter in 27 Niederlassungen auf vier Kontinenten.

Über Peakon:

Die dänische Mitarbeiter-Engagement-Plattform Peakon wurde 2014 gegründet. Peakon analysiert mit Hilfe seiner Software-as-a-Service-Lösung und Machine-Learning-Algorithmen das Mitarbeiter-Engagement in Unternehmen weltweit. Die Firma mit Hauptsitz in Kopenhagen hat mehr als 800 internationale Kunden und unterhält Standorte in Großbritannien, den USA und Neuseeland. Seit Anfang 2018 ist Peakon auch in Deutschland präsent.

Quelle: Kienbaum Consultants International



Leading teams in times of digital revolution

From LinkedIn-blog - By Hans Jonkers (Amsterdam)

A recent “Leadership Survey” by the Kienbaum Scientific Institute revealed some unexpected insights on how to lead teams in the digital revolution and which approaches are most successful.

Leadership has great influence on success or failure of the company. Therefore, it is of prime importance to figure out, which management styles actually support the team in excelling and growing. The survey showed that the majority of the skilled workforce prefers a manager, whose leadership style is transformational, strategic and ethical. In other words, employees want a leader, who is charismatic, acts as a role model, conveys and has a vision (transformational). In addition to that, (s)he should formulate concrete goals and provide everybody with constructive feedback (strategic). Finally, the manager should act value-oriented and transparent, as well as promote independent work styles (ethical). The study shows, that a combination of these management styles furthermore, increases retention rates dramatically.

Remarkably the survey brings to light, that there is a significant spread between how leaders think they lead their team, and how the team

perceives their management style. Executives rate their leadership skills way better than their employees do. It is striking that this outcome especially concerns the leadership styles (transformational, ethical, strategic), which are mostly preferred by professionals. This can be overcome by organizing structured feedback (meetings, 360, feedback apps, etc.) in order to understand how leadership behavior is perceived.

In addition to that, transformational and ethical leadership styles have an outstandingly high influence on the work engagement of the skilled labor force. Employees are more willing to share their own thoughts, feelings and are more likely to contribute to the company’s success, if the manager is able to clearly envision the business’ future and to make room for personal development and create a “safe environment”. At the same time, this approach effects a high-level connection of the employees with the company. When the strategic component is added to the ethical and transformational approach, the innovation performance of the team increases. Therefore, in order to successfully implement a digital transformation,

it is indispensable to focus on the winning trio, transformational, strategic and ethical leadership.

I am happy to answer your questions concerning this topic and looking forward to start an exchange of opinions. We can help you with implementing feedback structures with apps and 360 tools or one-on-one coaching on leadership styles.

Hans Jonkers

Building Winning Leadership teams together

Managing Director at Kienbaum a leading Executive Search & HR Consultancy firm originating in Germany and thought-leader on Digitalization, HR-Tech, Leadership Development, Diversity & Governance. 27 offices on 4 continents.

www.kienbaum.nl

Original article on LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/pulse/leading-teams-times-digital-revolution-hans-jonkers/>

Kienbaum Japan



Talente finden via Instagram

Die besten Tipps unseres Inhouse Recruitings – Blogbeitrag von Ann Steinbach, Janina Schwab und Annemarie von Weihe

Heutzutage gibt es längst nicht mehr den einen, klassischen Recruiting-Kanal. Wir bei Kienbaum versuchen, über viele verschiedene Wege **neue Talente und potentielle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erreichen** – einer davon ist Instagram. Die Bedeutung und die Reichweite der Foto- und Video-Plattform ist beachtenswert: Weltweit zählt Instagram gut eine Milliarde und allein in Deutschland rund 15 Millionen User. Laut Statista verwenden davon knapp 19 Prozent die Plattform, um sich über Unternehmen und ihre Produkte zu informieren.

Somit ist Instagram neben Xing, LinkedIn & Facebook zu einer der wichtigsten Recruiting-Plattformen avanciert – insbesondere für Young Professionals, denn in Deutschland sind **90 Prozent der Instagram-Nutzer jünger als 35 Jahre**. Darum richten wir unseren Karrierekanal ebenfalls auf eine eher jüngere Zielgruppe aus. Mit kienbaumcareers ermöglichen wir diesen Nutzern authentische Einblicke in unseren Arbeitsalltag. So präsentieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber und stärken gleichzeitig unsere Marke.

Rund 95 Millionen neue Fotos und Videos werden täglich auf Instagram hochgeladen. Diese Bilder haben ein gemeinsames Ziel: **möglichst große Aufmerksamkeit** zu erregen. Wie das gelingen kann, haben wir hier einmal in unseren drei wichtigsten Erkenntnissen zusammengefasst:

1. Hashtags: kleines Zeichen, große Wirkung!

Um möglichst viel Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen, ist die Verwendung von Hashtags sehr wichtig. Durch das vorangestellte Rautezeichen werden Schlüssel- oder Schlagworte markiert, die bei Suchanfragen die eigene Auffindbarkeit und Reichweite erhöhen. Instagram erlaubt unter einem Beitrag bis zu 30 Hashtags. Unsere Erfahrungswerte zeigen, dass mehr in diesem Zusammenhang tatsächlich mehr ist. Empfehlenswert ist es außerdem, eigene Hashtags zu kreieren, um Inhalte unverwechselbar zu machen. Wir nutzen zum Beispiel die folgenden, selbstkreierten Hashtags: **#lifeatkienbaum #kienbaumcareers #WePowerment #PPLCON**

Diese verwenden wir bei Kienbaum in all unseren sozialen Netzwerken. So gelingt es uns, die Bekanntheit der darunter subsumierten Inhalte zu festigen und eine noch größere Reichweite zu erzeugen.

2. Visual Storytelling: klare Botschaften über Bildinhalte senden

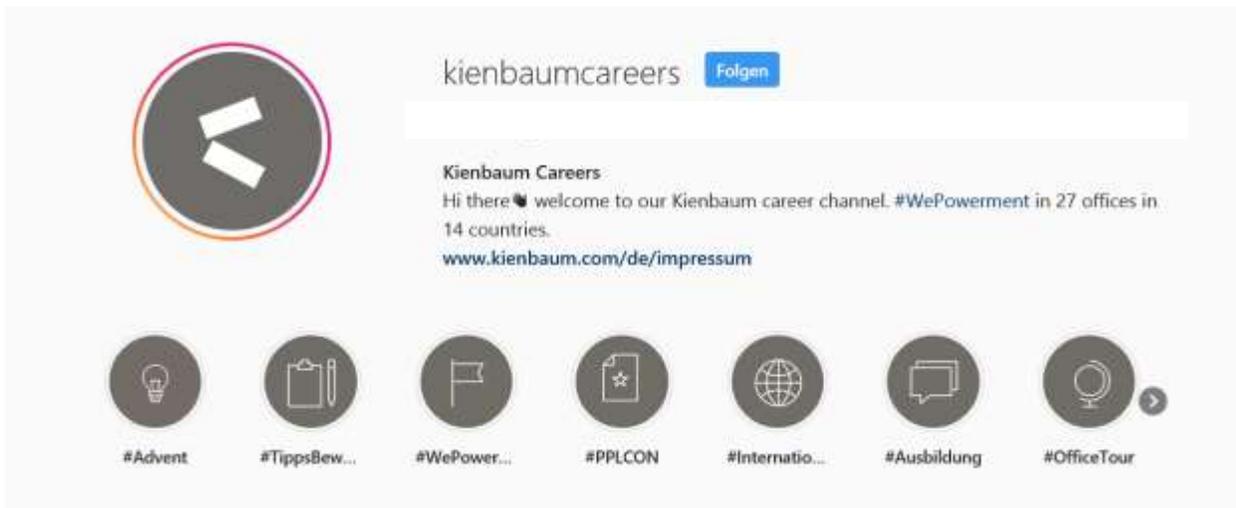
Ein wesentlicher Vorteil von Instagram besteht im Visual Storytelling, dem Erzählen von Geschichten über Bilder und Videos. Die Inhalte sollten dafür so aufbereitet werden, dass sie sich dem Betrachter innerhalb weniger Sekunden erschließen und keiner detaillierten Erläuterung bedürfen. Text spielt bei Instagram dagegen eine untergeordnete Rolle und auch die Hashtags dienen hauptsächlich der Konkretisierung und Auffindbarkeit von Beiträgen. Wichtig ist es auch, Informationen und Emotionen gleichermaßen zu vermitteln. Bei der Darstellung der Bildinhalte achten wir außerdem darauf, dass die Posts unser Corporate Design widerspiegeln. Damit gewährleisten wir einen einheitlichen Außenauftritt, der auf Wiedererkennungswert und eine verstärkte Wahrnehmung unseres Markenkerns einzahlt.

3. Authentizität und Offenheit

Es ist der normale Arbeitsalltag, der unser tägliches Berater- und Büroleben ausmacht, und genau diesen Alltag wollen wir auf unserem Instagram-Account authentisch abbilden. Gerne lassen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darum mit Hilfe eines sogenannten Take-Overs (einer temporären Übernahme des Kanals) selbst zu Wort kommen, denn wer könnte bessere Einblicke in unsere Tätigkeiten geben als die Menschen, die sie ausführen? Diese Herangehensweise schafft eine neue Form von Nähe zu unseren Followern und fördert die Interaktion mit ihnen. So wurde beispielsweise eine unserer Executive Search Praktikantinnen über ein solches Take-Over auf uns als Arbeitgeber aufmerksam. Aber auch für ganz persönliche und unterhaltsame Momente ist Platz: So war zum Beispiel Hündin Emma zu Gast in unserem Kölner Büro oder die dreijährige Yasmine, die uns einen Vormittag versüßte, als ihre Tagesmutter ausfiel.

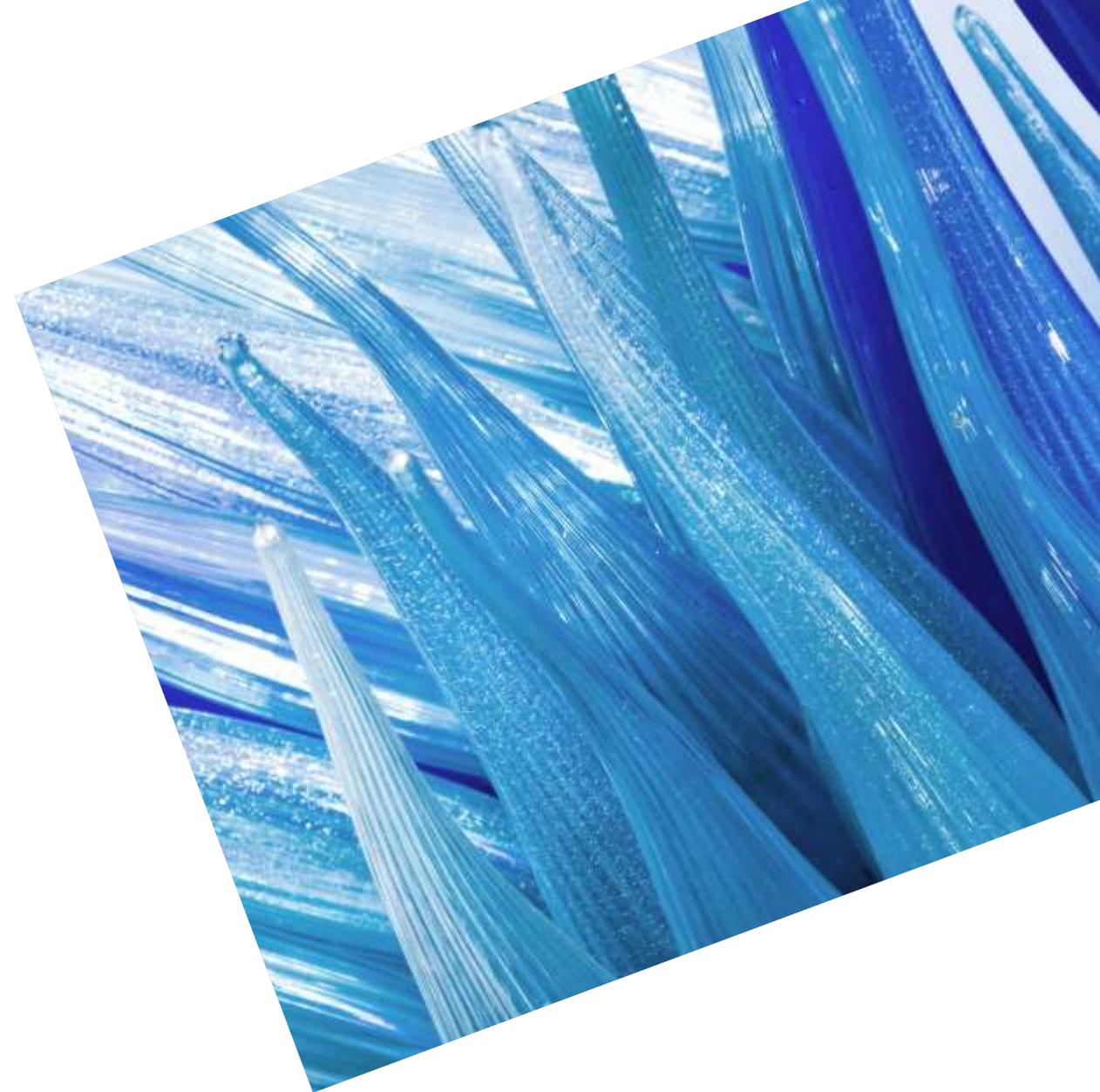
Damit zeigen wir, dass die **Vereinbarkeit von Kind und Karriere, flexible Arbeitszeiten sowie Freude und Spaß im Job** bei Kienbaum gelebte Realität sind und nicht nur Lippenbekenntnisse.

Bewusst teilen wir persönliche Momentaufnahmen, um den Betrachter auch auf einer emotionalen Ebene anzusprechen. Immer wenn uns das gelingt, erhalten wir via Instagram viele positive Rückmeldungen in Form von Kommentaren und Likes. **Denn Menschen kommunizieren mit Menschen – und nicht mit Unternehmen!**



<https://www.instagram.com/kienbaumcareers/>

Kienbaum Consultants International





Kienbaum - Leading by #WePowerment

Japanese Corporate Business

The Japanese Corporate Business Group (JCB) was established in 2001. It is the answer to the central challenge faced by international companies: the integration of different corporate and business cultures. The company's objective is to support European subsidiaries of Japanese companies with integrated Human Resource Management in each other's local markets. Thanks to their special cultural and linguistic skills, our consultants offer the best foundation for real cross-cultural consulting. We speak the language of our clients, not only figuratively but also literally. JCB's clientele currently includes over 200 Japanese subsidiaries throughout Europe.

Kienbaum Japan

By opening our office in Tokyo in 2006, we are consistently pursuing our principle of regional presence in a global network. Our local presence enables us to communicate even more intensely with our Japanese clients. Not only do our consultants know the regional market, they also have knowledge of the international sector. Our expertise in the Japanese market is a result of our long-term support of Japanese companies and of having advised subsidiaries of foreign companies in Japan. In a process based on partnership and transparency, we find the best executives and specialists for our clients. ¹²



Kienbaum Consultants Japanese Corporate Business Group

Kienbaum Consultants International GmbH

Hafenspitze | Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf
GERMANY

Kienbaum Japan K.J. Consultants K.K.

2-4-6 Shin-Yokohama, Kouhoku-ku, Yokohama, Kanagawa 222-0033
JAPAN



Etsuji Suzuki

etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp

Phone: +81 (0) 45 548 5508
Mobile: +81 (0) 80 4296 1705



Hayato Kamijo

hayato.kamijo-external@kienbaum.com

Phone: +49 (0) 211 96 59 306
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

www.kienbaum.jp | www.kienbaum.com | japan@kienbaum.co.jp

Kienbaum