

# BVMW



## Kurier

16. Jahrgang

April 2009

Preis: 3,90 Euro

Zeitschrift für mittelständische Unternehmer in  
Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern



### **Kurier-Spezial: Medien**

Unternehmer bei MAZ und rbb: Seiten 20 - 22

### **Kurs aus der Krise**

Zum Wirtschafts-Thema Nr.1: Seiten 6 - 15

### **Schokoladenseite des Lebens**

Panorama des Naschens: Seiten 16 - 17





**promotus**  
Personalmanagement  
als Erfolgsfaktor

Seffner Oberschelp Löffler GbR  
Hohenzollerndamm 152,  
14199 Berlin  
Fon 030/225 006 60  
info@pro-motus.de  
www.pro-motus.de

**Wettbewerbsvorteile  
und dauerhaften Erfolg  
durch hervorragende  
Mitarbeiter und exzellentes  
Personalmanagement –  
Das ist das Ziel,  
das promotus gemeinsam  
mit seinem Kunden verfolgt!**

**Unser Angebot für kleine  
und mittlere Unternehmen**

- > Personalgewinnung
- > Mitarbeiterentwicklung
- > Wirksame Führung
- > Moderne Vergütungssysteme
- > Personalstrategie
- > Firmenkultur
- > Operative Personalbetreuung

**Ihr Nutzen durch externes  
Personalmanagement**

- Sie ersparen sich dauerhafte Ressourcenbindung für die Personalabteilung.
- Sie profitieren von schnellen und effektiven Prozessen.
- Sie bauen sukzessive Personalfachwissen in Ihrem Unternehmen auf.
- Sie erhalten einen ungetrübten Blick von Experten, mit viel Erfahrung auch aus anderen Unternehmen.

Über Ihren Anruf freuen wir uns!

# Erfolgsfaktor professionelles Personalmanagement

Die Vielfalt der Personalarbeit überfordert oft die Kapazitäten mittelständischer Unternehmen. Viele Aufgaben werden von der Geschäftsführung „nebenher mitgemacht“ oder an die Assistentin delegiert. Produkte oder Dienstleistungen stehen für die meisten Unternehmer im Vordergrund. Für die professionelle Auswahl, Steuerung, Entwicklung und Bindung der Mitarbeiter bleibt meist nicht viel Zeit und Kraft. Dabei sind es gerade die Mitarbeiter, die Innovation, Service- und Kundenorientierung für ein Unternehmen charakterisieren.

Hohe Motivation, Leistungsbereitschaft und Loyalität werden häufig als selbstverständlich vorausgesetzt. Unsere Erfahrung zeigt, dass mit dem Erreichen einer gewissen Unternehmensgröße die Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen abnimmt. Um das Unternehmen im erfolgskritischen Feld Personalmanagement gut aufzustellen, bedarf es mehr als Engagement und Willen der Geschäftsführung. Das gilt insbesondere in Krisenzeiten: Können Anteile der Personalkosten flexibel gestaltet werden? Sind die richtigen Mitarbeiter an Bord – und bleiben sie mit ihrem Wissen auch in schwierigen Zeiten? Ist der Nachwuchs gesichert? Wie werden Azubis gefunden und ausgewählt? – Solche und andere Fragen stellen sich und werden zu einem Risikofaktor, wenn sie nicht rechtzeitig professionell gelöst wurden.

Es lohnt sich und es ist eine Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg, wenn sich Unternehmen mit dem Thema Personalmanagement beschäftigen und dieses sukzessive aufbauen oder die richtigen Themen outsourcen! Insbesondere in Zeiten kurzfristiger Entscheidungen darf das Fundament für die Personalarbeit nicht vernachlässigt werden! Bei knappen internen

Ressourcen empfehlen sich dafür externe Experten, die für konkrete Anforderungen professionelle bedarfsgerechte Lösungen schaffen, ohne dass langfristige finanzielle Bindungen eingegangen werden müssen.

Ein Beispiel hierzu: Ein Dienstleistungsunternehmen im Gesundheitsbereich war unzufrieden mit der Auswahl seiner Auszubildenden. Obwohl in der Vergangenheit viel Geld und Zeit in die Ausbildung investiert wurde, wollte das Unternehmen aufgrund von qualitativen Defiziten am Ende nur einen kleinen Teil seiner Auszubildenden übernehmen. Dabei sind insbesondere gute Azubis ein Pool, aus dem später geeignete Fachkräfte rekrutiert werden können. Das Unternehmen entschied sich, seinen Auswahlprozess zu professionalisieren.

Wir entwickelten mit dem Unternehmen ein standardisiertes Auswahlverfahren. (Es besteht aus verschiedenen Formen der Präsentation, einem Test, der sich am späteren Berufsbild orientiert und beinhaltet auch eine ausführliche Analyse der Bewerbungsunterlagen). Die erforderlichen Kompetenzen wurden gezielt gemessen und eine bessere Vorhersagbarkeit der Potentiale ermöglicht. Die Azubis konnten vom ersten Tag an entsprechend ihrer Stärken eingebunden, gefordert und gefördert werden. Um diesen Erfolg nachhaltig zu verankern, empfiehlt sich die rechtzeitige Suche nach geeigneten Azubis, die in ein fokussiertes und effizientes Personalmarketing eingebettet ist.

Ob es sich nun um Azubis oder erfahrene Fach- und Führungskräfte handelt: Suche, Integration, Betreuung, Bindung, marktgerechten

Vergütung und Entwicklung von Mitarbeitern gehören zum professionellem Personalmanagement, dessen Wirksamkeit durch kontinuierliche oder themenbezogene externe Unterstützung enorm gesteigert werden kann.



Administrative Personalprozesse wie Bewerbermanagement, Personalaktenpflege, Vertrags- und Zeugniserstellung, Mitarbeiterkorrespondenz, Fehlzeitenmanagement, Abmahnungen u. a. können kostengünstig ausgelagert werden und auf hohem Niveau je nach Schwerpunkt geleistet werden. Die positive Ausstrahlung des Unternehmens auf Mitarbeiter und nach außen bleibt erhalten.

Strategische Themen wie Ausbildung, Personalsuche und –auswahl, Personalentwicklung, sollten genauso wenig wie die Entwicklung der Führungskräfte oder die Einführung eines modernen Vergütungssystems im kurzfristigen Krisenmanagement untergehen. Durch Externes Personalmanagement werden diese Themen situationsgerecht konzipiert und umgesetzt. Dabei gilt als Richtlinie: Keine überdimensionalen Systeme, sondern bedarfsgerechte Lösungen!