



Liebe Leserin, lieber Leser,



*als Kölner Personal-
dienstleister beschäfti-
gen wir uns jeden Tag
mit Personaler-Themen.
Unsere Kundenbera-
ter und ich sprechen
täglich mit Kunden,
Interessenten, Kollegen*

*aus der Branche und Kooperationspartnern
in verschiedenen Netzwerken. Dabei ist uns
ein Thema in letzter Zeit immer wieder
begegnet: Das Thema Personalbindung.
In den Gesprächen mit Ihnen haben wir
erfahren, wie wichtig Fragen der Personal-
bindung für Sie sind: Wie schaffe ich es,
dass sich meine Mitarbeiter mehr mit dem
Unternehmen identifizieren? Wie kann ich
sie motivieren und eine emotionale Bindung
zu ihren Aufgaben und dem Unternehmen
herstellen? Tun wir nicht schon genug für
die Mitarbeiter und wird das überhaupt von
ihnen wahrgenommen?*

*So haben wir uns in der Titelgeschichte aus-
führlich mit dem Thema Personalbindung
beschäftigt. Wir haben Experten zu Wort
kommen lassen, um Ihnen konkrete Tipps
für die Praxis zu geben. Denn eines ist klar:
Innovative Personalarbeit hört nicht mit der
Gewinnung von motiviertem und qualifi-
ziertem Personal auf.*

*Doch lesen Sie selbst. In diesem Sinne: Viel
Spaß mit der neuen adevis PersonalNews.*

*Ihr Klaus Pohlmann
Geschäftsführender Gesellschafter*

Wie Sie gute Mitarbeiter im Unternehmen halten

Die Kunst der Personalbindung

In den letzten Jahren hat sich mehr und mehr gezeigt, dass die Vermittlung von Mitarbeitern für eine erfolgreiche Personalarbeit allein nicht ausreicht. Mindestens ebenso wichtig ist es, das Personal zu binden – das heißt, ihm Anreize zu bieten, die den Verbleib im Unternehmen attraktiv machen. Doch welche Instrumente eignen sich diesbezüglich? Und wie sollte man diese einsetzen? adevis hat nachgefragt.

Die Besten zu gewinnen, das reicht heute nicht mehr aus. Vor allem wenn es um qualifiziertes Personal – beispielsweise um Fach- und Führungskräfte – geht, wird es immer wichtiger, die gewonnenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Die Einsicht, dass dies notwendig ist, um kontinuierlich erfolgreich zu sein und sich die erneute kosten- und zeitaufwändige Personalsuche und Einarbeitungsphase zu sparen, setzt sich – wenn auch langsam – durch.

**Experten unterstreichen:
Personalbindung gewinnt an Bedeutung**

Vieles steckt dabei trotzdem noch in den Anfängen. Das weiß auch Professor Dr. Reiner Bröckermann, Dozent am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein. Er räumt ein: „Die Personalbindung wurde in ihrer Bedeutung für die Personalwirtschaft bislang unterschätzt. Dies erstaunt vor dem Hintergrund, dass eine hohe Fluktuation und Demotivation der Mitarbeiter dem Unternehmen einen großen Schaden zufügt.“



Der ausgewiesene Personalexperte, der verschiedene Publikationen zum Thema Personalbindung verfasst hat, betont, dass effiziente Personalbindung immer auch Kosten verursacht. Das beginnt bei der Personalbeschaffung, vor allem, wenn es darum geht, qualifizierte Kräfte zu finden. Wichtig ist, die anfallenden Kosten in Relation zum Nutzen zu sehen: Denn qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind Leistungsträger, die erheblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Ein zentraler Aspekt der Personalbindung ist die Mitarbeiterzufriedenheit. Dabei geht es nicht um kurzfristige Motivationsanreize, sondern um Angebote, die nachhaltig und identitätsstiftend wirken. Ziel ist es, Anreize – gleich welcher Art – zu schaffen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Verbleib im Unternehmen schmackhaft machen.

>Fortsetzung auf Seite 2

Inhalt

- Seite 1:** Editorial · Die Kunst der Personalbindung
- Seite 2:** Netzwerktreffen: Erstmals in der Rotonda · adevis aktuell
- Seite 3:** Zeitarbeit in Europa · Die BranchenNews · Die Küttner-Rechtsecke
- Seite 4:** Leben und Arbeiten in Köln · Der adevis-Softwaretyp · Gewinnspiel · Impressum

Ab der heutigen Ausgabe werden wir Sie in unserer neuen Rubrik **adevis aktuell** regelmäßig über aktuelle News aus unseren Geschäftsbereichen informieren.

Noch mehr Kompetenz für den kaufmännischen Bereich

Sarah Ahlers-Rösigen verstärkt seit März 2007 als Personaldisponentin und Kundenberaterin den Geschäftsbereich „Kaufmännisches Personal“ bei adevis. Die studierte Volkswirtin verfügt bereits über eine dreijährige Erfahrung als Personaldisponentin.

Netzwerk(e) – Neue Chance des Mittelstandes

Unter diesem Titel trafen sich am 20. März 2007 rund 170 Vertreter inhabergeführter Personaldienstleister aus ganz Deutschland zu ihrem Bundeskongress in Bad Oeynhausen. Eingeladen hatte Horst Thurau, Geschäftsführer des AÜG-Netzwerkes für Kompetente Personallogistik, dem adevis angehört. Mit von der Partie war auch Klaus Pohlmann, der gemeinsam mit den anderen Teilnehmern neue Ideen zur Stärkung des Personaldienstleistungs-Mittelstandes entwickelte. Mehr Informationen: www.adevis.de/adevis/mitgliedschaften, www.aueg-netzwerk.de

Dem Erfahrungsaustausch in der Branche diene auch die elfte Zusammenkunft der Erfahrungsgruppe Personaldienstleistung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), die am 21. März in Düsseldorf stattfand. Auch hier nahm Klaus Pohlmann aktiv teil.

Zehn Jahre bei adevis

Ein besonderes Jubiläum feierte im März 2007 adevis-Mitarbeiterin Schafika Müller, Fachbereichsleiterin für den Bereich „Gewerbliche Hilfskräfte“. Sie ist seit nunmehr zehn Jahren im Unternehmen und bestätigt damit die bedeutende Rolle, die Kontinuität und ein offenes, freundliches Betriebsklima bei adevis spielen.



adevis stellt Kunst aus

Von Mitte April bis Mitte Mai 2007 sind in den adevis-Büros Räume Werke des Künstlers Max Weinberg zu sehen. Der Maler, der im nächsten Jahr seinen 80sten Geburtstag feiert, kreiert im Stil der „art brut“ eindringliche und „wilde“ Bilder. Seine nächste große Ausstellung wird Ende 2007 sogar im Museum für moderne Kunst in St. Petersburg zu sehen sein.



Personalbindung als zentrale Managementaufgabe für Unternehmen

Die entscheidende Frage lautet: Wie führe ich mein Personal so, dass ich es an das Unternehmen binde? Personalbindung sollte dabei als strategische Herausforderung verstanden werden. Es muss heute eine zentrale Managementaufgabe sein, den Mitarbeitern Karrierewege und Chancen der Personalentwicklung im Unternehmen aufzuzeigen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Themen wie Führungs- und Teamkultur ebenso an Bedeutung wie die Möglichkeiten der Potenzialanalyse. Diese ist der Ausgangspunkt für eine transparente Diagnose der persönlichen Ressourcen und der Eignung eines Mitarbeiters. Auf Basis der ermittelten Potenziale können im Mitarbeitergespräch geeignete Maßnahmen, zum Beispiel Trainings oder Projekteinsätze, abgestimmt werden.

Das Finden von individuellen Vereinbarungen zur Entwicklung von Mitarbeitern im Unternehmen und zu deren Identifikation mit dem Unternehmen ist ein wichtiger Aspekt der Personalbindung. Die Instrumente reichen hier von der Honorierung und besonderen Sozialleistungen bis zu Zusatzangeboten wie Kinderbetreuung oder sportlichen Aktivitäten. Entscheidend ist: Der Mitarbeiter muss über die Angebote mit dem Unternehmen verbunden sein. Beruf und Arbeit werden nicht länger als getrennte, sondern als gut miteinander zu verbindende Bereiche gesehen.

Steuerliche Anreize der Personalbindung

Auch steuerlich kann Personalbindung von Vorteil sein. So sind Zusatzleistungen des Arbeit-

gebers laut Steuerberater Eike Ellerbeck vom Kölner Büro Eggesiecker und Partner ohne Belastung mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen möglich, wenn sie richtig gestaltet werden. Als Beispiele nennt er die Unterbringung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder die Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen und bestimmter Sportanlagen. Darüber hinaus werden auch Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung steuerlich gefördert – sie können daher kostengünstig für Zwecke der Mitarbeiterbindung eingesetzt werden.

Eine wichtige Rolle bei der Vermittlung der Angebote spielt die unternehmensinterne Kommunikation. Sie sorgt für den Dialog mit den Mitarbeitern und deren Einbindung. Die Liste der Instrumente reicht von Führungskräfte- und Mitarbeiterforen zur Kommunikation der Unternehmensziele über die Mitarbeiterzeitung und das Intranet bis zu Sommerfesten oder Familientagen.

Doch was ist nun der richtige Mix? Auf welche Maßnahmen sollten Unternehmen in puncto Personalbindung setzen? Bröckermann rät hier von Pauschallösungen ab. Es gehe vielmehr darum, abhängig von der Mitarbeiterstruktur und der Unternehmenskultur geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Er fasst zusammen: „Wichtig ist, dass die Mitarbeiter die persönliche Wertschätzung spüren und Anreize auf verschiedenen Ebenen – finanziell wie emotional – erhalten.“

Mehr Infos:

Zum Thema Personalbindung und zu entsprechenden Publikationen unter: www.broeckermann.de, www.adevis.de > Für Arbeitgeber > News

Erstes Netzwerktreffen in 2007 war eine „runde Sache“ Erstmals in der Rotonda

Beim ersten Treffen im neuen Netzwerkjahr ging's rund: Gut 90 Personalentscheider trafen sich am 8. März 2007 erstmalig im Rotonda Business-Club.

Neu war der Ort des Treffens, das dreimal jährlich die Personalentscheider aus Köln und Umgebung zusammenbringt. Erstmals hatte Initiator Klaus Pohlmann den Rotonda Business-Club im Herzen Kölns gewählt – eine vorzügliche Kulisse für einen intensiven Gedanken- und Informationsaustausch, zu dem auch diesmal wieder rund 90 Personalentscheider aus der Region erschienen waren.

Inhaltlich stand das Thema Konfliktlösung im Fokus der Veranstaltung. Die Referenten Ursula Wolters und Wolfgang Heyden vom Kölner Dozententeam erläuterten die Möglichkeiten der Mediation, um schwierige Konflikte – beispielsweise mit Mitarbeitern – lösen zu können. Bei der Mediation wird im gemeinsamen Gespräch nach einvernehmlichen Lösungen gesucht, die dann die Basis für eine weitere Zusammenarbeit darstellen.



Im zweiten Referat des Abends stellte Dr. Herbert Hertzfeld von der Kanzlei Küttner Rechtsanwälte den arbeitsrechtlichen Rahmen zum Thema Überstunden und die daraus resultierenden Konsequenzen für Personalentscheider dar. Im Anschluss an die Vorträge gab es wieder reichlich Gelegenheit zum Austausch und zur Kontaktpflege.

Mehr Infos:

www.koelner-peronalentscheider.de
Nächstes Treffen: 31. Mai 2007.
Sponsoren: Küttner Rechtsanwälte, w&r informationssystem AG, VEDA GmbH und Thomas International.

Serie „Zeitarbeit in Europa“: Zeitarbeit in den Niederlanden

Ein Blick zu den Nachbarn

Die Niederlande sind als Land mit besonders hohem Anteil an Zeitarbeit bekannt. Die ersten Zeitarbeitsunternehmen wurden hier bereits unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg aufgebaut, die Branche genießt einen deutlich höheren Stellenwert als in Deutschland. Fehlten dabei anfangs noch gesetzliche Regelungen, so ist auch dies heute anders: Die Zeitarbeit in den Niederlanden ist weitestgehend durch Gesetze und Tarifverträge geregelt.

Seit Ende der 1990er Jahre verfügt unser Nachbarland über ein Gesetzeswerk, das die rechtliche Situation von Zeitarbeitnehmern stärkt und deren Lohnansprüche sichert. So unterliegt die Mehrheit der Zeitarbeitsunternehmen in den Niederlanden den Tarifverträgen der Dachver-

bände ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen, www.abu.nl) und NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, www.nbbu.nl). Beide fungieren als Interessensverbände der niederländischen Zeitarbeitsunternehmen.



Mehr Information zu Zeitarbeit in den Niederlanden bieten die Websites der Interessensverbände ABU und NBBU.



Für die Branche hat sich mit dem 1999 in Kraft getretenen Gesetz zu „Flexibilität und Sicherheit“ einiges verändert, denn der Zeitarbeitsvertrag gilt nunmehr als ein normaler Arbeitsvertrag. Kernaussage des Gesetzes es ist, dass ein Arbeitnehmer in einem Zeitarbeitsverhältnis nach einer bestimmten Zeit fest angestellt werden muss. Dabei tritt die so genannte 26-Wochen-Regelung in Kraft: War ein Zeitarbeitnehmer 26 Wochen lang in einem Unternehmen beschäftigt, so darf sein Vertrag nur zu einem mit der Zeitarbeitsfirma vereinbarten Termin beendet werden.

Mehr Infos:

Auch in den nächsten Ausgaben der PersonalNews werden wir die Situation der Zeitarbeit in einzelnen europäischen Ländern vorstellen. Mehr Informationen zum Thema liefert die von der Europa-Kontakt Verlags- und Informationsgesellschaft veröffentlichte Studie „Zeitarbeit – ein aktueller Überblick zur Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union“ von Verena Tschöpe www.europa-kontakt.de

Küttner Rechtsecke

Innerbetriebliche Missstände: Veröffentlichung im Einzelfall prüfen

Der schlimmste Feind im ganzen Land ist und bleibt der Denunziant. Ein Krankenwagenfahrer erhielt seinen Lohn nicht pünktlich und erstattete Strafanzeige gegen die Vorsitzende seines Arbeitgebers – einen gemeinnützigen Verein – wegen Veruntreuung. Der Arbeitnehmer wurde fristlos gekündigt, die Vorsitzende wurde – später – rechtskräftig verurteilt. Das Bundesarbeitsgericht hielt die Kündigung für unwirksam. Bei dem Veröffentlichung von innerbetrieblichen Missständen – neudeutsch: whistle-blowing – komme es jedoch nicht maßgeblich auf den Ausgang des Strafverfahrens an. Es sei vielmehr im Einzelfall zu prüfen, ob die Ausübung des staatsbürgerlichen Rechts zur Erstattung einer Strafanzeige eine unverhältnismäßige Reaktion bis hin zur Schädigung des Arbeitgebers darstellt. Dies war vorliegend nicht der Fall, weil der Versuch einer innerbetrieblichen Klärung ohnehin keinen Erfolg versprach.

Bundesarbeitsgericht vom 7.12.2006, 2 AZR 400/05



Dr. Herbert Hertzfeld ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kölner Kanzlei Küttner Rechtsanwälte. In der „Küttner Rechtsecke“ stellt er jeweils ein aktuelles Thema aus dem Bereich Personal vor.

www.kuettner-rechtsanwaelte.de

BranchenNews ... BranchenNews

Markttag Zeitarbeit zeigt: Die Branche boomt weiter

Dass die Zeitarbeitsbranche nach wie vor boomt, zeigte der „3. Kölner Markttag Zeitarbeit“, der am 15. März im Berufsbildungszentrum der Arbeitsagentur Köln stattfand. Hunderte von Besuchern konnten sich hier über die Angebote von 21 beteiligten Zeitarbeitsfirmen aus dem Raum Köln (u.a. adevis) informieren und so Einblicke in die Chancen der Zeitarbeit gewinnen. Für manchen war dies möglicherweise der Beginn einer Erfolgsgeschichte, konnten doch im Zeitraum von Juli 2005 bis Juni 2006 allein in Köln rund 16.000 Männer und Frauen eine Anstellung bei Personaldienstleistern finden. Der Markttag zeigte dabei auch die breite Palette der Zeitarbeit auf. Vom gewerblich-technischen Bereich über kaufmännische Berufe bis hin zu Angeboten im Medien-, IT- und Medizinbereich wurden 550 Stellen zur sofortigen Besetzung angeboten. Mehr Informationen unter www.koelner-markttage-zeitarbeit.de und www.adevis.de > News



Fotografische Eindrücke vom 3. Kölner Markttag Zeitarbeit

Auf den Spuren von Willi Ostermann

Es ist nicht schwer, in Köln die Spuren jenes berühmten Heimatdichters zu finden, der einst „zo Foß noh Kölle gon“ wollte. Willi Ostermann ist immer noch präsent in dieser Stadt: ob Autor rheinischer Klassiker oder als Namensgeber von Schiffen und Altstadtbrunnen. Doch wer war dieser Mann eigentlich?



Der Willi Ostermann Brunnen in der Kölner Altstadt erinnert an den bekannten Lied- und Heimatdichter.

Wilhelm Ostermann, genannt „Willi“, wurde 1876 im heutigen Kölner Stadtteil Mülheim geboren. Er besuchte die Volksschule in Deutz und machte anschließend eine Lehre als Stereotypen- und Galvanoplastiker. Das heißt, er stellte Matrizen und Druckplatten her. Während dieser Zeit bereits zog es ihn jedoch eigentlich zu Anderem: zur Bühne, zum Puppenspiel und zum Gesang. So hieß es in den folgenden Jahren oft „Dä Will es am komponiere“, wenn Ostermann, der Noten weder schreiben noch lesen konnte,

seine Melodien ersann. Den Durchbruch errang er mit seinen Liedern, die das Heimatgefühl der Menschen auf den Punkt brachten, zu Beginn des 20. Jahrhunderts. In fast dreißig Jahren schuf er über 100 eigene Titel, von denen einige echte Evergreens wurden, beispielsweise sein Klassiker „Einmal am Rhein“, den er sogar in hochdeutsch verfasste. 1930 schließlich entstand „Och wat wor dat früher schön doch en Colonia“, mit dem Ostermann den Wunsch nach mehr Menschlichkeit in einer immer fremder werdenden Gesellschaft nachkam.

Sechs Jahre später schrieb er sein letztes Lied mit dem Titel „Wenn ich su an ming Heimat denke“. Noch im gleichen Jahr starb Willi Ostermann und Köln erlebte zeitgenössischen Schilderungen zufolge den größten Trauerzug seiner Geschichte. Seine Lieder aber sind bis heute lebendig geblieben. Fast jeder Kölner kann sie singen. ■

Mehr Infos:

Die Willi Ostermann Gesellschaft, der auch Klaus Pohlmann, geschäftsführender Gesellschafter bei adevis, angehört, kümmert sich um das Andenken und Vermächtnis des Kölner Heimat- und Liederdichters.
www.willi-ostermann.de

Passende Lösungen für Personaler



„Gebündelte Kompetenzen“ im Bereich Human Resources (HR) bieten die Softwareangebote der w&r informationssysteme AG, seit Anfang 2007 Sponsoring-Partner des Kölner Personalentscheider-Netzwerkes. Auf der CeBIT im März 2007 wurden dabei vor allem Produkte vorgestellt, die dem zunehmenden Bedarf der Branche nach Talentmanagement, Personalentwicklung und Self Service Systemen gerecht werden.

Ein Beispiel ist das Mitarbeiter-Informationssystem (MaIS) – eine Softwarelösung, die für ein optimales Personalmanagement im Unternehmen sorgt. Unterteilt ist MaIS dabei in die Bereiche Personalverwaltung, Stellenplanung und Personalentwicklung. In allen genannten Aufgabengebieten bietet das Produkt aus dem Hause w&r übersichtliche Entscheidungs- und Planungsgrundlagen für ein tagesaktuelles HR-Management. ■

Mehr Infos:

www.personalsoftware.de



Liebe Deine Stadt!

adevis PersonalNews-Gewinnspiel

Machen Sie mit beim adevis PersonalNews-Gewinnspiel und mit etwas Glück gewinnen Sie einen unserer interessanten Preise. Beantworten Sie einfach die unten stehende Frage und senden Sie uns die richtige Antwort zu.

An welchem Kölner Platz wurde dieses Bild aufgenommen?

Lösung: _____

Und das können Sie gewinnen:

Teilnahme an der Messe „Personal und Weiterbildung“ am 14./15. Juni in Wiesbaden. Sie erhalten eine Eintrittskarte zur Veranstaltung sowie eine Übernachtung mit Frühstück im Kurort Wiesbaden.

Bitte senden Sie die Lösung per Fax oder E-Mail bis zum 31. Mai 2007 an:
Fax 0221/92 15 85-79 · gewinnspiel@adevis.de
Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Mitspielen lohnt sich!

Impressum

Herausgeber:

adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG
Neue Weyerstr. 10 · D-50676 Köln
Tel. 0221 / 92 15 85-0 · Fax 0221 / 92 15 85-55
E-Mail: info@adevis.de · www.adevis.de

Geschäftsführung:

Klaus Pohlmann (verantwortlich)
Mitgliedschaft: Bundesverband Zeitarbeit
Personal-Dienstleistungen e.V.

Redaktion:

Manfred Kasper · Journalismus & PR, Köln

Grafische Gestaltung:

Conny Koepl · vice versa, Köln

Bildnachweis:

adevis, Artemedia Kunstverein e.V. / Roland Hagen, Kasper, Koepl

Auflage:

9.500 Exemplare, April 2007



DIN EN ISO 9001:2000
Zertifiziert 01 100 000701

