

Liebe Leserin, lieber Leser,

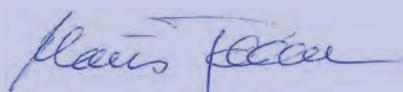


gute Mitarbeiter sind rar. Das zeigt sich vor allem, wenn die Wirtschaft wieder „anzieht“. Verschärft wird das Problem des Fachkräftemangels durch den demografischen Wandel, der schon ab 2020 zu einem deutlichen Rückgang des Arbeitskräfteangebotes insgesamt führen wird.

Was aber heißt das für die Unternehmen? Wie können sie sich auf die Herausforderungen der Zukunft einstellen? Angesichts fehlender Spitzenkräfte braucht es Wege, um Fachpersonal zu rekrutieren und das Personalgerüst schon heute zu stabilisieren. Gefragt sind innovative und bedarfsgerechte Ansätze, die von Fall zu Fall unterschiedlich aussehen können.

Dabei ist erfolgreiches Recruiting immer ein Ergebnis von Professionalität. Um die richtigen Leute zu finden, muss man die Situation des eigenen Unternehmens genauestens unter die Lupe nehmen. Wohin geht die Reise? Welche Mitarbeiter brauche ich für die Zukunft? – Denn je klarer das Anforderungsprofil, desto größer die Chance, geeignete Kandidaten zu finden.

Wir setzen dabei auf die drei großen „K“: Know-how, Kontakte und Kompetenzen. Wie das in der Praxis funktioniert und vieles mehr rund um adevis erfahren Sie in der aktuellen adevis PersonalNews. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.



Klaus Pohlmann, Geschäftsführer

Fachkräfte dringend gesucht



„Nach der Krise ist vor dem Fachkräftemangel“. So brachte Hans Heinrich Driftmann, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) es im August 2010 auf den Punkt. Vorgestellt wurde eine Studie des DIHK, derzufolge bereits 70 Prozent der Firmen in Deutschland zumindest teilweise Probleme haben, passende Fachkräfte für offene Stellen zu finden.

Eine Entwicklung, die die Unternehmen vor große Herausforderungen stellt. Das unterstreicht auch Dr. Matthias Mainz, Leiter Volkswirtschaft und Statistik im Geschäftsbereich Industrie, Volkswirtschaft, Innovation und Umwelt bei der IHK Köln: „Wir merken, dass viele Unternehmen zunehmend Probleme haben, Menschen mit der Qualifikation am Arbeitsmarkt zu finden, die sie gerade benötigen. Das trifft in einigen Branchen schon seit längerem zu, zum Beispiel in der IT-Branche oder der Gesundheitswirtschaft – in Bereichen also, die als stark und dynamisch gelten.“

Dabei gehe es sowohl um Führungskräfte und spezialisierte Facharbeiter als auch um Menschen mit ganz normalen Grundqualifikationen. Häufig – so Mainz – beginnt das Problem bereits hier, der Fachkräftemangel beziehe sich auf die gesamte Breite der Beschäftigungs- und Qualifikationsmöglichkeiten. Dabei ist er kein spezifisch regionales Problem. Im Gegenteil, denn gerade in den Städten der Rheinschiene sind die Voraussetzungen, das Problem ein wenig abzufedern, aufgrund der Anzahl und Qualität der Ausbildungseinrichtungen gut. „Wir haben hier viele Universitäten und Fachhochschulen sowie eine gute Forschungslandschaft, die immer wieder junge Menschen anzieht“, betont Mainz. „Zudem besagen die Bevölkerungsprognosen für das Rheinland, dass wir auch in Zukunft eine Wachstumsregion bleiben werden.“

Dennoch: Das Problem besteht und verlangt nach Strategien, für die es keine Patentrezepte gibt. Ausbildung zum Beispiel könnte

[» weiter Seite 2](#)

adevis

- 1 Titelstory: Fachkräfte dringend gesucht
- 2 Am Internet geht kein Weg mehr vorbei
- 3 Shake your Life – Balance statt Burnout
- 8 Tipps, Termine und Gewinnspiel

Kaufmännischer Geschäftsbereich

- 4 Qualität auf allen Ebenen – Joachim Harder zur adevis-Personalkultur GmbH
- 5 Die Stärken stärken – Personalauswahl muss nicht nur fachlich passen

Gewerblich-technischer Geschäftsbereich

- 6 Stark in starken Branchen: adevis vermittelt Personal für Chemie, Logistik, Produktion und Handel
- 7 Arbeitssicherheit durch Zertifikate

Markttage Zeitarbeit: Ein lebendiger Dialog

Bereits zum 11. Mal finden Ende September 2010 die Markttage Zeitarbeit in der Agentur für Arbeit Köln statt. Mehr als 40 ortsansässige Personaldienstleister werben dort um Fachkräfte für freie Stellen. Dabei stehen sowohl gewerblich-technische als auch kaufmännische und medizinische Berufe im Fokus. Als Gründungsmitglied und Organisator ist adevis von Beginn an mit von der Partie. Durch die Konzentration auf bestimmte Berufsgruppen können Unternehmen und Bewerber im Rahmen der Veranstaltung gezielt miteinander ins Gespräch kommen. Viele Arbeitsverträge werden direkt vor Ort geschlossen. So nutzen regelmäßig rund 2.100 Besucher die Chance auf einen neuen Job. www.koelner-markttage-zeitarbeit.de



Wir gratulieren!

Das Buch „Liebe Deine Stadt“ gewann Gerlinde Hessler von der DOM Sicherheitstechnik GmbH & Co. KG (hier mit adevis-Geschäftsbereichsleiter Joachim Harder) im adevis-Preisrätsel. Zwei Karten für das Musical „Hair-spray“ gingen an Brigitte Schwiertz von der MCM Klosterfrau Vertriebsgesellschaft mbH.

Zufriedenheit über neuen BZA-Tarifvertrag

Sehr zufrieden zeigte sich adevis-Inhaber Klaus Pohlmann in seiner Funktion als Bezirkssprecher Köln des Bundesverbandes Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA) angesichts des Tarifabschlusses, auf den sich der Verband und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes im März 2010 einigten. Dieser regelt die neuen Entgelte für die Zeitarbeitsbranche. Mit dem 1. Juli 2010 trat die Regelung in Kraft, sie gilt bis zum 31. Oktober 2013. Inhaltlich sieht sie eine Erhöhung aller Entgeltgruppen in vier Schritten vor. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.bza.de. Den aktuellen Tarifvertrag können Sie gerne über adevis anfordern. Näheres siehe www.adevis.de/tarifpartnerschaft.html

>> Fortsetzung von Seite 1

eine Lösung sein. Matthias Mainz sieht das ähnlich und unterstreicht: „Man sollte in der Regel sein Unternehmen erst einmal sehr genau durchleuchten, um zu wissen, welche Instrumente für die eigene Situation in Frage kommen. Zum Beispiel in punkto Demografienmanagement und Ausbildung.“

Auch die Fachmesse „Zukunft Personal“ im Oktober 2010 befasst sich intensiv mit dem Thema Fachkräftemangel. Als neuen Talentepool entdecken Personaler dabei derzeit vor allem ältere Menschen und weibliche Fachkräfte, die entweder nicht mehr oder nicht wieder berufstätig sind: Gefragt sind Weiterbildung, Know-how-Transfer und neue Arbeitsmodelle. Eine

große Bedeutung hat auch der Aspekt Mitarbeiterbindung, zum Beispiel über berufsbegleitende Qualifikationsangebote, die zugleich eine Basis für weiterführende Aufgaben schaffen.

Der IHK, so Mainz, gehe es vor allem darum, auf das Thema aufmerksam zu machen und die mittelständischen Betriebe zu sensibilisieren. Denn die Lösung des Fachkräfteproblems sieht in jedem Unternehmen anders aus. Wichtig sei es, im Wettbewerb um die Mitarbeiter von morgen als Unternehmen und als Region attraktiv zu bleiben. Ein spannender Standort mit einer dynamischen Unternehmenslandschaft und hoher Lebensqualität sei nicht zuletzt auch für Fachkräfte von außen äußerst reizvoll. ■

Am Internet geht kein Weg mehr vorbei

Das Nutzungsverhalten von Stellensuchenden im Wandel der Zeit

Vor einigen Jahren noch warteten Stellensuchende samstags sehnsüchtig auf ihre regionale oder überregionale Tageszeitung. Sie legten den redaktionellen Teil zur Seite und durchforsteten mit Argusaugen im Anzeigenteil die Stellenanzeigen. Das war einmal. Denn das Nutzungsverhalten der Stellensuchenden hat sich grundlegend verändert.



**Der Autor
Werner
Wiersbinski**
ist Bereichsleiter Stellenmarkt beim Internetportal meinestadt.de

Die Studie „Bewerbungspraxis 2010“ der Universitäten Frankfurt am Main und Bamberg beweist: 72,2 Prozent der Jobsuchenden informieren sich heutzutage in Online-Jobbörsen über Vakanzen – nur noch 34,6 Prozent nutzen dafür Zeitungen oder Fachzeitschriften. Dieser Wechsel ist eine logische Konsequenz, denn einer Bitkom-Studie aus dem vergangenen März zufolge veröffentlichten 80 Prozent der Unternehmen ihre Stellenanzeigen mittlerweile in Online-Jobbörsen. Nur 68 Prozent lassen ihre Jobangebote noch in Printmedien abdrucken. Dementsprechend wurden im Jahr 2009 in Online-Stellenbörsen dreieinhalb Mal mehr Stellenanzeigen veröffentlicht als in den gedruckten Stellenmärkten (Print: 243.728; Online: 849.515).

Auch die Reichweiten der jeweiligen Medien sprechen eine deutliche Sprache: So stieg die Zahl der Online-Nutzer von 24,8 Millionen im Jahr 2001 auf 43,5 Millionen im Jahr 2009.

Die Auflagenentwicklung der Zeitungen hingegen sank von 30,11 Millionen (2001) auf aktuell 24,66 Millionen ab – ein Verlust von rund 18 Prozent!

Dies unterstreicht: Unternehmen müssen heute im Internet für sich und ihre Vakanzen werben, um qualifizierte, moderne und engagierte neue Mitarbeiter zu finden. Ein Unternehmen, das kein Employer Branding im Netz betreibt, wird es schwer haben, gutes Personal zu gewinnen. Wie eine aktuelle Befragung belegt, haben die meisten Personalentscheider diese Herausforderung bereits erkannt. Sie sehen ihre momentane Hauptaufgabe darin, ihre Unternehmenspräsentation im Internet deutlich auszuweiten und zu verbessern. Das umfasst aber nicht nur den Ausbau der firmeneigenen Website, sondern auch die Positionierung auf reichweitenstarken Portalen wie zum Beispiel meinestadt.de. Hier haben Personaler die Möglichkeit, freie Stellen auszuschreiben und zugleich ihr Unternehmen und ihren Standort mit allen Vorteilen vorzustellen. Denn meinestadt.de bietet für alle Städte und Gemeinden einen eigenen lokalen Stellen- und auch Lehrstellenmarkt. Dieser wird bereits von Nutzern aus ganz Deutschland frequentiert – mehr als 5,7 Millionen Besucher gehen Monat für Monat mit Hilfe von meinestadt.de auf Jobsuche. ■



Shake your life!

Balance statt Burnout – wie Sie dauerhaft Spitzenleistungen bringen

Sie machen Karriere, sind auf dem Weg nach oben. Genau so soll es sein. Wir leben in einer Zeit der Beschleunigung. Doch irgendwann spüren Sie: Ihr Leben wird nicht besser, wenn Sie ständig nur das Tempo erhöhen. Es bleibt etwas auf der Strecke. Dabei wollen Sie doch beides: Leistungskraft UND Lebensglück, beruflichen Erfolg UND private Lebensqualität.

Die erste Hochphase, in der beruflich alles blendend läuft, hält bei manchen bis zu zehn Jahre lang an. Sie klettern auf der Karriereleiter nach oben, gründen eine Familie, bauen ein Haus, kaufen eine Wohnung oder ein schickes Auto. Läuft doch gut, keine Zeit, irgendetwas zu hinterfragen. Zumal es keinen triftigen Grund dafür gibt. Der tritt erst auf, wenn die Energien schwinden und der Körper erste Signale sendet.

Doch die Businessziele sind stramm, die Konkurrenz sitzt Ihnen im Nacken. Es wird schon gehen. Kaffee hält wach, die Zigarette am Laufen. Bleibt keine Zeit für Pausen, keine Zeit für Sport. Essen egal, abends Fernsehen. Und Rotwein, zum Abschalten. Morgens manchmal – und dann immer öfter – eine von diesen kleinen Pillen, die dafür sorgen, dass man wieder munter wird und das Tagwerk packt. Kurzfristig.

Dann schickt der Körper ein Pfeifen im Ohr, üble Kopfschmerzen, Magenbeschwerden, einen Bandscheibenvorfall oder ein chronisches Lidzucken. Das alles passiert unmerklich und scheinbar unauffällig unter der Oberfläche des beruflichen Erfolgs. Doch der beginnt nun ebenfalls zu bröckeln: Die Zahlen sind auch nicht mehr so wie früher. Es wird immer mühsamer, mit den jungen, (noch) fitten Konkurrenten mithalten. Einen 14-Stunden-Tag machen die noch locker ... und Sie? – Am Ende kommt die Keule, ein Burnout oder etwas Chronisches. Frappierend: Selbst nach einem Herzinfarkt schaffen es 90 Prozent aller Patienten nicht, ihren Lebensstil dauerhaft zu ändern.



Ein passendes Lebensmotto auf dem Grabstein könnte lauten: „Er gab alles für die Arbeit und nichts für den Rest“.

Das Beispiel mag überzeichnet sein, doch um es klar zu sagen: Eine dauerhaft einseitige Ausrichtung auf den Job und ein damit einhergehender ungesunder Lebenswandel sind unverantwortlich gegenüber Arbeitgeber, Kollegen, Familie – und nicht zuletzt gegenüber sich selbst. Ein berufstätiger Familienvater, von dessen Leistungsfähigkeit viele Menschen abhängen und der sich weder physisch, psychisch noch seelisch fit hält, weigert sich schlicht und einfach, Verantwortung zu übernehmen. Peter Drucker, die amerikanische Management-Legende, hat einmal gesagt: „Die erste und vorrangige Aufgabe von Führungskräften ist es, sich um ihre eigene Energie zu kümmern, und dann die Energie anderer nutzbar zu machen“. Doch auch, wenn Sie keine Führungsverantwortung haben, gilt: Nur wenn es Ihnen gut geht, können Sie der Welt Ihr Bestes geben! Wie Sie das hinkriegen? Dazu ein knapper, aber sehr treffender Vorschlag von Stephen R. Covey, der sagt: „Der Schlüssel liegt nicht darin, Prioritäten für das zu setzen, was auf Ihrem Terminplan steht, sondern darin, Termine für Ihre Prioritäten festzusetzen“.

Der Autor: Ralph Goldschmidt

Der diplomierte Sportwissenschaftler und Volkswirt ist Geschäftsführer der „Goldschmidt & Friends GmbH“ in Köln und lehrt an mehreren Hochschulen. Als Trainer und Coach berät er viele DAX-30-Unternehmen, Mittelständler wie Global Player. Im September 2010 erscheint sein Buch „Shake your Life – Der richtige Mix aus Karriere, Liebe, Lebensart“.

www.ralph-goldschmidt.de



Kündigungsfrist diskriminiert junge Arbeitnehmer!

Am 19. Januar 2010 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH, Rs. C-555/07; BB 10, 507) entschieden, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen den allgemeinen europarechtlichen Grundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung verstößt und jedes nationale Gericht diese Norm unangewendet lassen muss. Der Paragraph bestimmt, dass bei der Berechnung der Kündigungsfrist Beschäftigungszeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht zu berücksichtigen sind. Der EuGH bejahte die zweifellos vorliegende Ungleichbehandlung aufgrund des Lebensalters der Beschäftigten und konnte keine beschäftigungspolitische Rechtfertigung für die Beibehaltung der Vorschrift erkennen. Zudem verfestigte der Gerichtshof seine Rechtsprechung („Mangold“ BB 05, 2753) und betonte, dass alle Gerichte nationales Recht unangewendet lassen müssen, welches gegen den europäischen Grundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung verstößt. Somit gibt es keinen Vertrauensschutz auf die Anwendbarkeit von § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB.

Fazit: Bei der Berechnung einer Kündigungsfrist müssen entgegen § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB auch Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt werden.

Dr. Tilmann Isenhardt promovierte am Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Universität zu Köln. Seit 2008 ist er Rechtsanwalt bei Küttner Rechtsanwälte.



www.kuettner-rechtsanwaelte.de

Personal von A-Z

Arbeitnehmerüberlassung

Bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung verleiht ein Arbeitgeber (Zeitarbeitsfirma, Personaldienstleister) einem Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer, die zeitlich begrenzt beim Entleiher arbeiten. Dabei besteht der Arbeitsvertrag mit dem Verleiher, beispielsweise mit adevis. Rechte des Arbeitnehmers und Pflichten des Verleihers werden über das AÜG, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, geregelt.

Doppelte Verstärkung in der Personalberatung



Als kaufmännische Personalberaterin unterstützt Michaela Stokman seit April 2010 das adevis-Team. Erst 2008 kam sie als Quereinsteigerin in die

Zeitarbeitsbranche. Ein Glück – denn das Gespür für die Bedürfnisse von Kandidaten und Kunden liegt ihr im Blut. Die Mutter von zwei Söhnen schätzt an adevis den hohen Qualitätsanspruch und den persönlichen Umgang miteinander. „Bei adevis menscht es“, so Stokman. Privat reist sie gerne, ihr liebstes Hobby ist die Fitness.



Neu bei adevis ist auch Natalia Kalimanski. Sie ist mit ihren 21 Jahren die jüngste Mitarbeiterin im internen Team. Seit August 2009 ist sie in der Zeit-

arbeit tätig, wobei sie ihre Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau seit Juni 2010 bei adevis fortsetzt. „Ich hatte sofort ein super Gefühl und fühle mich bei adevis sehr wohl“, unterstreicht Kalimanski, die in ihrer Freizeit eine richtige Leserin ist und sich gerne auch mal bei Wellness entspannt.

Arbeitsrechtsfrühstück: Der Fall Emmely

„Der Fall ‚Emmely‘ – Neue Spielregeln bei Bagatellkündigungen?“ – so lautet das Thema des – gemeinsam mit den renommierten Arbeitsrechtsexperten der Kanzlei KÜTTNER Rechtsanwälte durchgeführten – Arbeitsrechtsfrühstücks am 27. Oktober 2010. Die Veranstaltung im kleinen, persönlichen Rahmen bietet Personalverantwortlichen die Möglichkeit, einen exklusiven Überblick über die aktuelle Rechtslage zu erhalten und ihre Fragen zu stellen. Für das Arbeitsrechtsfrühstück stellt die Kanzlei KÜTTNER Rechtsanwälte Ihre Räumlichkeiten (Aachener Straße 746-750, 50933 Köln) zur Verfügung. Weitere Infos zum Thema erhalten Sie von Stefanie Lömker unter 0221/938138-26 oder s.loemker@adevis-personalkultur.de.

„Wir bieten Qualität auf allen Ebenen“

adevis-Geschäftsbereichsleiter Joachim Harder zur weiterentwickelten adevis Personalkultur GmbH und den Besonderheiten der Personalauswahl im kaufmännischen Bereich



Herr Harder, welche Ziele haben Sie sich für das Unternehmen gesetzt?

Harder: Wir schaffen und erhalten Arbeitsplätze für kaufmännische Fach- und Führungskräfte – und zwar so, dass Mitarbeiter und Kunden sich wohlfühlen. Dabei ist es unser Ziel, stets die beste Lösung zu finden. Um dies zu erreichen, müssen wir nah an den Bedürfnissen der Kunden sein und die Qualitäten potenzieller Mitarbeiter frühzeitig und ganzheitlich erkennen.

Wie läuft ein solcher Auswahlprozess ab?

Harder: Personalauswahl ist Vertrauenssache. Am Anfang steht immer das persönliche Gespräch mit dem Kunden. So versuchen wir in Erfahrung zu bringen, welche Aufgaben und Skills die zu besetzende Position umfasst und welche Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen ein potenzieller Mitarbeiter mitbringen muss. Erst dann können wir gemeinsam mit dem Kunden ein umfangreiches, detailliertes Anforderungsprofil erstellen. Ich halte es für sehr wichtig, jeden Kandidaten mit den Augen unserer Kunden zu sehen. Die neuen Mitarbeiter sollen schließlich passen, sowohl fachlich als auch menschlich. Hier helfen spezielle Methoden der Eignungsdiagnostik und ein hochmodernes Bewerbermanagementsystem, das alle wichtigen Informationen sinnvoll bündelt und abgleicht.

Können Sie uns die Methoden kurz erläutern?

Harder: Was die Eignungsdiagnostik betrifft, können wir beispielsweise eine Mitarbeiter-Arbeitsplatzanalyse durchführen. So finden wir heraus, mit welchen Skills der potenzielle Mitarbeiter ausgestattet sein sollte. Die Erstauswahl der Kandidaten erfolgt über unser Bewerbermanagementsystem, das die Profile von mehr als 10.000 Bewerberinnen und Bewerbern umfasst. Die Verhaltensprofilanalyse potenzieller Bewerber mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes, macht entsprechende Übereinstimmungen transparent. Der Kunde sieht letztlich nur die Bewerberinnen oder Bewerber, von denen wir sicher sind, dass Sie wirklich zu ihm passen. Er bleibt flexibel und kann sich auf seine Kernaufgaben konzentrieren.

Was unterscheidet adevis von anderen Personaldienstleistern?

Harder: Ich versuche das immer so zu erklären: Nicht, was wir machen, ist entscheidend, sondern wie wir es machen. – adevis ist mehr. Wir haben den Willen, etwas zu verändern und setzen dabei auf eine ehrliche und vertrauenswürdige Partnerschaft und Zusammenarbeit. Unser Claim: „Erfolg ist menschlich“ steht dafür, dass es bei uns für alle Fragen einen persönlichen Ansprechpartner gibt, der die Kunden kennt und weiß, was sie wollen. Unser Credo lautet daher: „Qualität auf allen Ebenen“. ■

Joachim Harder ist Geschäftsbereichsleiter der 2009 umbenannten adevis Personalkultur GmbH, die aus der 1970 gegründeten Alpha Zeitarbeit, dem ältesten Kölner Büro-Personaldienstleistungsunternehmen, hervorging. Als Personal-Systemdienstleister konzentriert sie sich auf die Auswahl von Fach- und Führungskräften im kaufmännischen Bereich und entwickelt Lösungen für Human Resources-Prozesse. Dabei ist der Name Programm, denn das Verständnis für den Kunden und dessen Personalkultur spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg.



Die Stärken stärken

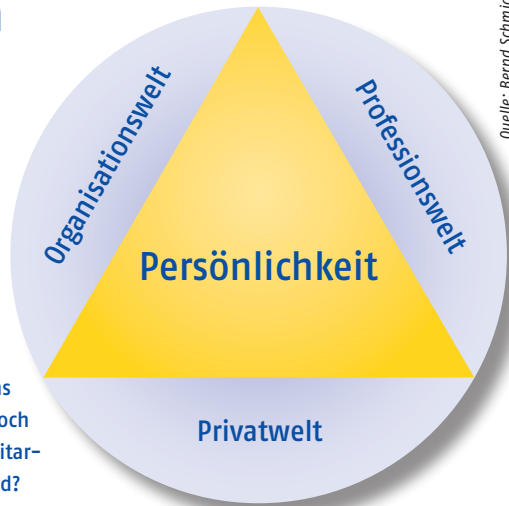
Bei der Auswahl der richtigen Mitarbeiter geht es nicht nur um fachliche Qualifikationen

Immer mehr Personalverantwortliche setzen auf moderne Analyseverfahren, um die richtige Person für die richtige Stelle in einem Unternehmen zu finden. Ein zentraler Aspekt ist es dabei, die Stärken möglicher Kandidaten zu erkennen und gezielt zu nutzen, beispielsweise um Teams sinnvoll und gut ergänzen zu können. Doch wie gelingt dies? Was sorgt dafür, dass Mitarbeiter auch über längere Zeit zufrieden sind?

Als Coach und Trainerin kennt Ulrike Mas dieses Thema seit Jahren. Sie beschäftigt sich unter anderem mit der Frage, was Menschen „ausmacht“ und was sie motiviert. Ein wichtiger Schlüssel dazu ist das „Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit“ (siehe Abb.), das von Dr. Bernd Schmid, seit 1984 Leiter des Institutes für systemische Beratung in Wiesloch, entwickelt wurde.

Demnach bewegt sich jeder Mensch in verschiedenen Welten: der Privatwelt, der Organisationswelt (das ist die aktuelle Welt im Beruf) und der Professionswelt. Letztere ist vor allem durch das gekennzeichnet, was man im bisherigen Leben gelernt und erfahren hat. Dabei gilt: Jeder, der in der Organisationswelt „unterwegs“ ist, bringt die beiden anderen Welten mit, zum Beispiel in der Art und Weise, wie er Abläufe und Dinge betrachtet und wie er mit ihnen umgeht. Vereinfacht gesagt bedeutet dies: Zufriedenheit entsteht immer dann, wenn der Anteil der eigenen Persönlichkeit an dem, was man täglich im Beruf macht, möglichst hoch ist. Daher sollte es das Ziel sein, die drei Welten in Einklang zu bringen, ganz nach dem Leitmotiv: Du bist, was Du denkst.

Für die Personalauswahl folgt daraus, dass man nicht nur die Qualifikationen und Zeugnisse eines potenziellen Mitarbeiters im Blick haben sollte, sondern stets die ganze Persönlichkeit. „Gelingt es, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zu gewinnen, deren fachliches und persönliches Profil den Anforderungen an die zu besetzende Stelle entsprechen, so wird nicht nur deren Identifikationsgrad hoch sein. Zugleich stärke ich auch mein Unternehmen, weil ich davon ausgehen kann, zufriedene Mitarbeiter zu bekommen“, erläutert Ulrike Mas. Sie ergänzt: „Ich muss erst einmal heraus-



Quelle: Bernd Schmid

finden, wie jeder Einzelne ‚tickt‘, um zu sehen, ob und wie er in ein Team passt. Das Grundverhalten eines Menschen lässt sich nicht ändern, nur ‚kultivieren‘“.

Das bedeutet zugleich jedoch, dass auch der Unternehmer erkennen muss, welche Erwartungen er mit der Position verbindet und welche (nicht nur fachlichen) Qualifikationen und Kompetenzen gefragt sind, um diese erfolgreich zu besetzen. Je genauer er dies benennen kann, desto größer ist die Chance, passende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, die den Werten und der Philosophie des Unternehmens entsprechen und diesem auch langfristig treu bleiben. Dazu noch einmal Ulrike Mas: „Wichtig ist es zudem, die Stärken nicht nur zu stärken, sondern sie auch langfristig zu erhalten. Das gilt für jeden Einzelnen wie für das Unternehmen. Denn die Fähigkeiten jedes Einzelnen kommen nur dann wirklich zum Tragen, wenn auch das Umfeld stimmt“.

Ulrike Mas ist Teamentwicklerin und systemischer Coach in Böhl-Ingelheim bei Mannheim. Neben der Arbeit mit Führungskräften



zählen Teamanalyse und -entwicklung, Persönlichkeitstrainings und die Unterstützung bei der Entwicklung der Unternehmenskultur zu ihren Arbeitsschwerpunkten. Weitere Informationen unter www.mit-mas-zum-ziel.de.

Alle Achtung: Die Zukunft der Branche

Unter dem Slogan „Alle Achtung“ informieren der Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA), der Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) über den 2008 neu geschaffenen IHK-Ausbildungsberuf der Personaldienstleistungskaufleute. Dieser ist eine Reaktion der Branche auf die gestiegenen Anforderungen des Marktes an interne und externe Personaldienstleister sowie auf die zunehmende betriebs- und volkswirtschaftliche Bedeutung von Personaldienstleistungen. Anbieter der anspruchsvollen Ausbildung sind sowohl Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche als auch Personalabteilungen von Unternehmen. Auch adevis bildet aus. Derzeit sind zwei Azubis im Unternehmen beschäftigt. Mit seinem Engagement im Prüfungsausschuss der Industrie- und Handelskammer (IHK) Köln unterstützt adevis-Inhaber Klaus Pohlmann zudem die Zukunft der Branche durch gut ausgebildete Kräfte. Weitere Infos zum Ausbildungsgang unter www.alle-achtung.info

adevis unterstützt UNICEF-Nothilfe für Pakistan

Nach der verheerenden Flutkatastrophe in Pakistan benötigen 3,5 Millionen Mädchen und Jungen dringend Hilfe. Trotz schwieriger Bedingungen hat UNICEF seine Nothilfe verstärkt und versorgt allein 1,5 Millionen Menschen mit sauberem Trinkwasser. adevis unterstützt UNICEF mit eigenen Spenden. Auch Sie können den Notleidenden helfen und über das für die adevis-Aktion eingerichtete Formular im Internet auf www.adevis-personalkultur.de direkt an die UNICEF spenden. Falls Sie nicht über das Online-Formular spenden möchten, geben Sie bitte bei Ihrer Spende folgendes Kennwort an: „Pakistan-Nothilfe adevis“. (Spendenkonto 300 000, Bank für Sozialwirtschaft Köln, BLZ 370 205 00). UNICEF stellt Ihnen in beiden Fällen eine Spendenquittung aus. Weitere Fragen beantwortet Ihnen Stefanie Lömker unter 0221/938138-26.



adevis Personalkultur | Geschäftsbereich kaufmännisch
Barbarossaplatz 4 Tel 0221 93 81 38-0
50674 Köln Fax 0221 93 81 38-11

www.adevis-personalkultur.de
info@adevis-personalkultur.de

Tag der offenen Tür: Kontakte für die Zukunft

Am 7. Juli 2010 war es wieder einmal soweit: adevis lud zum „Tag der offenen Tür“ ein und stand mit dem gesamten Team der Personalberater von 9 bis 18 Uhr für Fragen und Anliegen interessierter Besucherinnen und Besucher zur Verfügung. Eine gute Gelegenheit, um mit dem ein oder anderen Kandidaten ins Gespräch zu kommen. adevis nutzte diese, beispielsweise um Kontakt zu qualifizierten



Fachkräften aufzubauen. – Doch auch von Bewerberseite wurde das Angebot sehr engagiert wahrgenommen. So mancher hatte gleich sein Profil mitgebracht – oftmals mit Qualifikationen, die derzeit stark nachgefragt werden. Der Erfolg jedenfalls kann sich sehen lassen: Am Ende des Tages konnten viele Kandidaten sofort eingestellt werden.

adevis unterstützt Energiewirtschaft

adevis-Mitarbeiter sind auch außerhalb der Wirtschaftsregion Köln erfolgreich im Einsatz. So unterstützen bereits seit Februar 2009 acht Fachkräfte aus dem gewerblich-technischen Bereich den Neubau des Kraftwerks Datteln. Dieses liegt unmittelbar am Dortmund-Ems-Kanal im Ortsteil Meckinghoven, wo seit mehr als 40 Jahren aus Steinkohle Strom für die Deutsche Bahn AG und Energie für die Stadt Datteln gewonnen wird. Die bisherigen Kraftwerksblöcke jedoch hatten sowohl wirtschaftlich als auch technisch das Ende ihrer Laufzeit erreicht. Bis zum Jahr 2012 entsteht daher ein neues, hoch effizientes Steinkohlekraftwerk. Dieses wird zukünftig nicht nur einen Großteil der Energieversorgung der Bahn sichern, es wird darüber hinaus auch einen wesentlichen Beitrag zur Energieversorgung der gesamten Emscher-Lippe-Region leisten. Dabei setzt der Neubau in Datteln zugleich neue Standards in Sachen Energieeffizienz und Klimaschutz – all dies mit Unterstützung von adevis.

Damit die Chemie stimmt

Köln ist einer der führenden Standorte in Europa



Die Chemie spielt in der Wirtschaftsregion Köln seit jeher eine bedeutende Rolle. Alle großen deutschen Chemiekonzerne sind hier vertreten. Mit rund 150 Unternehmen und fast 70.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Chemie in der Kölner Region die dominierende Industriebranche. Der Wirtschaftsraum Köln zählt zu den führenden Standorten der chemischen Industrie in Europa. Auch die Um-

satzzahlen sprechen für sich, denn mehr als 10 Prozent des deutschen und mehr als 30 Prozent des gesamten Chemieumsatzes in Nordrhein-Westfalen werden in der Wirtschaftsregion Köln erwirtschaftet. Die Unternehmen aller Größen nutzen die hervorragenden Standortbedingungen wie die zentrale Lage, die optimale Verkehrsanbindung, die Gesamtinfrastruktur und nicht zuletzt die hoch qualifizierten Mitarbeiter. Gerade die berufliche Aus- und Weiterbildung hat bei den Chemie-Unternehmen einen hohen Stellenwert. Die Personalentwicklung von adevis nimmt genau diesen Punkt auf. Sie setzt auf höchste Sicherheit und investiert in die Weiterbildung der Mitarbeiter. Das integrierte adevis-Managementsystem erfüllt die Anforderungen des Regelwerkes SCP (Sicherheits-Certifikat-Personaldienstleistungen) und wurde bereits 2004 nach erfolgreichem Audit erstmals TÜV-zertifiziert. Für die Kunden im Chemiesektor heißt das: geschultes Personal und damit weniger Aus- und Unfälle sowie eine stabile Produktion. Oder anders gesagt: Mit adevis stimmt die Chemie! ■

Logistik: Mit Personaldienstleistern läuft's

Die Wirtschaftsregion ist ein Drehkreuz für den Güterumschlag – auch international

In punkto Logistik hat die Wirtschaftsregion Köln/Bonn ganz klar die Nase vorn. Nirgendwo sonst in Deutschland sind die Infrastrukturbedingungen besser: Dafür stehen nicht nur der größte Umschlagbahnhof für den kombinierten Güterverkehr, das dichte Verkehrsnetz und die Lage am Rhein als Verbindungsachse zu den führenden Seehäfen. Darüber hinaus weist die Region mit dem Köln/Bonn Airport auch den bundesweit zweitgrößten Frachtflughafen mit einem 24-stündigen Serviceangebot auf. Hinzu kommt: Alle wichtigen Verkehrsträger sind hervorragend miteinander verknüpft. Nicht zuletzt deshalb haben weltweit führende Logistikunternehmen hier ihren Sitz. Zudem kommt jeder fünfte aller Logistik-Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen aus der Wirtschaftsregion Köln/Bonn. Ein Potenzial, das sich auch die Personaldienstleistungsbranche zu Nutzen macht. Denn wo permanent Bedarf an Fachkräften besteht, entsteht schnell ein Mangel. Durch die guten Kontakte zur Industrie- und Handelskammer Köln und den Bildungsträgern der Region sowie durch seine vielen Netzwerke und der Zusammenar-



beit mit den Agenturen für Arbeit ist adevis in der Lage, auch für diesen Bereich Sofortlösungen anzubieten: zum Beispiel durch Zeitarbeit, Try & Hire oder Personalvermittlung. ■

Die Produktion in der Region wächst wieder

Vor allem die Automobilbranche nimmt wieder Fahrt auf

Nach dem „langen und harten Winter 2009/2010“ geht die Kurve im Produzierenden Gewerbe wieder kräftig nach oben. Besonders in der Industrieproduktion ist dies zu spüren. Aufgrund der verbesserten Auftragsbestände in den vergangenen Monaten wurde hier die Produktion in den drei Hauptgruppen Vorleistungsgüter, Hersteller von Investitionsgütern und Konsumgüter merklich ausgeweitet. Überdurchschnittliche Zunahmen ergaben sich in den Bereichen Metallerzeugung und -bearbeitung sowie in der Herstellung von Kraftfahrzeugen.

Das ist kein Zufall, denn gerade die Automobilindustrie ist in der Wirtschaftsregion Köln/Bonn führend. Acht namhafte KFZ-Hersteller

haben hier ihren Sitz, darunter unter anderem Ford und Toyota. Hinzu kommen 35 national und international tätige Zulieferfirmen. Ein dichtes Netzwerk und die über Jahre gewachsene gute Zusammenarbeit zwischen Herstellern und Zulieferern sind die Grundlagen für den wirtschaftlichen Erfolg der Branche.

Dabei gilt prinzipiell: Das produzierende Gewerbe kann auf hoch qualifizierte Fachkräfte zurückgreifen, die in der Region ausgebildet werden. So liegt die Ingenieursquote an der Fachhochschule Köln, der größten ihrer Art in Deutschland, bei gut 40 Prozent. Neben den Hochschulen bieten die Industrie- und Handelskammern sowie die Arbeitgeberverbände ein anspruchsvolles und breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsprogramm auf diesem Gebiet an. Als gut vernetzter Personaldienstleister hält adevis den Kontakt zu den hiesigen Ausbildungseinrichtungen. Auf diese Art und Weise gelingt es uns immer wieder, hoch qualifizierte Fachkräfte für die verschiedenen Branchen der Produktion zu rekrutieren. Aber auch im Hilfskräftebereich greifen wir auf zuverlässige Mitarbeiter zurück. Daher zählen viele Automobilhersteller und Zulieferfirmen zu unseren langjährigen und zufriedenen Kunden. ■



Audit bestätigt den „sicheren Weg“

Das aktuelle Audit im Mai 2010 bestätigte einen Weg, den adevis schon seit langem geht: den der Sicherheit und des Arbeitsschutzes. Bereits 2003 wurde ein Managementsystem implementiert, das die Belange von Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) integriert. Dieses wurde durch den TÜV nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert. Seit 2004 ist das SGU-Managementsystem auch sicherheitszertifiziert. Das Sicherheits-Zertifikat Personaldienstleistungen (SCP) bescheinigt, dass alle erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz als wesentliches Unternehmensziel getroffen wurden – angefangen von der richtigen Mitarbeiterauswahl bis hin zu Mitarbeiterschulungen. Über regelmäßige SCP-Schulungen und Weiterbildungen der internen und externen Mitarbeiter sorgt adevis dafür, dass die Regelungen kein „Papierkram“ bleiben. Sie sind zu einem wichtigen Bestandteil der Philosophie und Personalentwicklung



bei adevis geworden. Zusätzliche Beratung leistet dabei der Betriebsarzt vom Kölner Zentrum für Arbeitsmedizin e.V. Denn weniger Unfälle bedeuten sichere Arbeitsprozesse und geringere Kosten durch Ausfälle bei den Kunden.

Handwerk hat goldenen Boden

Nachwuchs in Handwerksberufen wird umworben

An diesem Sprichwort muss wohl etwas „dran“ sein: Nicht umsonst ist das Handwerk ein gewichtiger Wirtschaftsfaktor in der Region Köln/Bonn. Klein- und Mittelbetriebe haben dabei einen besonderen stabilisierenden Einfluss auf die Konjunktur. Um diese in Gang zu halten, bedarf es des entsprechenden Personals: In den Bereichen Ausbau-, Elektro- und Metallgewerbe bietet adevis ausgebildete Fachkräfte an. Die Zahl der Beschäftigten war hier selbst im wirtschaftlich schwachen Jahr 2009 nahezu stabil. 2010 geht es wieder aufwärts, das zeigen die Auftrags- und Umsatzzahlen. Zugleich steigt auch der Bedarf an professionellem Personal. Ein Problem ist dabei, dass der Nachwuchs im Handwerk nur zögerlich auf den Geschmack kommt. Trotz der großen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung entscheiden sich

derzeit immer noch nur wenige Schulabgänger für eine Ausbildung im Handwerk. Gut ausgebildeter Nachwuchs ist auch für Personaldienstleister wie adevis immens wichtig, denn schließlich geht es darum, nur die besten Kräfte mit entsprechender Ausbildung und Berufserfahrung zu vermitteln. ■



Hintergrund:

Zur Geschichte der Zertifizierung

Die Idee der Zertifizierung stammt ursprünglich aus der havarieempfindlichen Petrochemie in den Benelux-Ländern. Schäden durch den Ausfall von Anlagen hatten hier besonders große Auswirkungen und behafteten die Unternehmen zudem mit einem schlechten Image. Daher wurde der Mindeststandard im Arbeitsschutz weit über das vom Gesetzgeber geforderte Level angehoben und eine Zertifizierung ins Leben gerufen. Der Standard hat sich später auch in Deutschland branchenübergreifend durchgesetzt und den Gesundheits- und Umweltschutz integriert. Eine positive Entwicklung, denn Aufträge aller Art sicher auszuführen ist oberstes Ziel aller Unternehmen. Im Bereich der Personaldienstleistungen bedeutet Sicherheit aber noch mehr: Hier steht der Mensch im Mittelpunkt. Für adevis war es daher keine Frage, sich für die zusätzliche Zertifizierung nach SCP zu entscheiden.

adevis Personaldienstleistungen | Geschäftsbereich gewerblich-technisch
Neue Weyerstraße 10 Tel 0221 92 15 85-0 www.adevis.de
50676 Köln Fax 0221 92 15 85-55 info@adevis.de

Viel Spaß beim Gehirnjogging

Netzwerktreffen befasste sich mit dem Thema Gedächtnistraining

Mental ins Schwitzen kamen die Teilnehmer des Netzwerktreffens der Kölner Personalentscheider im Juni 2010. Pünktlich zum Start der Fußball-Weltmeisterschaft stand Gedächtnistraining auf dem Programm in der wunderschönen Kulisse der Wolkenburg. Dabei ging Deutschlands jüngster Gedächtnistrainer Oliver Geisselhart direkt in medias res – er lud ein zum Gehirnjogging. Mit praxisnahen und zielgerichteten Übungen verstand er seine Zuhörer zu begeistern und zu motivieren. Egal ob Vokabeln, ToDo-Listen, PIN-Nummern oder amerikanische Präsidenten – die Gäste entbrannten in einem wahren Gedächtnis-Wettstreit.

Daneben durfte natürlich auch der arbeitsrechtliche Kurzvortrag nicht fehlen. Fachanwalt Dr. Tilman Isenhardt von der renommierten Arbeitsrechtskanzlei und dem Städt Sponsor des Kölner Netzwerks, Küttner Rechtsanwälte, informierte über „Fallstricke bei Kündigungen“ und die neue Rechtsprechung zu Kündigungsfristen und Änderungskündigungen. Nach intensiven Diskussionen stand dann der Austausch unter Kollegen im Vordergrund. Wie immer rundete er einen gelungenen Abend ab. ■



Es gibt auch positive Beispiele

adevis veranstaltete Fachforum zum Thema Fachkräftemangel



Der Fachkräftemangel und die Folgen für die Unternehmen in der Region waren auch das Thema des von adevis ausgerichteten „Fachforums Fachkräftemangel“, das am 2. September 2010 im Colonia Forum stattfand. Die Veranstaltung, die sich an Personalleiter, Geschäftsführer und Inhaber von Unternehmen aller Branchen richtete, lieferte konkrete Ansätze, wie dem Fachkräftemangel in der Region aktiv entgegengewirkt werden kann. Nachdem Christi Degen, Geschäftsführerin für Industrie, Volkswirtschaft, Industrie und Umwelt der IHK Köln einen Konjunktur- und branchenbezogenen Einstieg in die Thematik geleistet hatte, stellte Dr. Sylvia Knecht, Geschäftsführerin von Cologne Bonn Business, aktuelle Zahlen und positive Beispiele aus der Region vor. Dabei standen Themen wie Mitarbeiterbindung und Employer Branding auf der Agenda. adevis-Geschäftsführer Klaus Pohlmann rundete die Diskussion vor den Besuchern mit einem Beitrag zu den Möglichkeiten des Recruiting und der Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen ab. Mehr zum „Fachforum Fachkräftemangel“ finden Sie unter www.adevis.de. ■

adevis Tipps und Termine

18. Netzwerktreffen für Kölner Personalentscheider am 7.10.2010
„Von Imis, Rheinländern und anderen Kölschen“ heißt der Exkurs in die kölsche Geschichte und das Brauchtum der Stadt, zu dem Reinhard Louis Anfang Oktober einlädt. Zudem erläutert Dr. Silke Seeger, Rechtsanwältin der Kanzlei Küttner Rechtsanwälte, „neue Spielregeln bei Bagatellkündigungen“.

Bei Interesse mailen Sie an koelner-personalentscheider@adevis.de oder wählen Sie die 0221-938138-26. Alles Weitere erfahren Sie unter www.koelner-personalentscheider.de.

adevis-Buchtipps



Ralph Goldschmidt – Shake your Life
Für alle, die sich eine gesunde Mischung aus Privat- und Berufsleben wünschen, ist es ein Muss: das Buch „Shake your Life“, mit dem Coach

Ralph Goldschmidt den richtigen Mix aus Karriere, Liebe und Lebensart vermittelt. In sieben frech und dynamisch erzählten Geschichten rührt er einen Cocktail für mehr Leistungskraft und Lebensglück an.

Ralph Goldschmidt – Shake your Life
€ 29,90 (D) / € 30,80 (A) / sFr 48,90,
ISBN 978-3-86936-107-9, Warengruppe 1497, Erscheint: 10. September 2010

Impressum

Herausgeber

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

adevis Personalkultur GmbH
Barbarosaplatz 4 · 50674 Köln
Tel 0221 / 93 81 38-0 · Fax 0221 / 93 81 38-11
www.adevis-personalkultur.de
info@adevis-personalkultur.de

Geschäftsführung

Klaus Pohlmann (verantwortlich)

Redaktion

Stefanie Lömker, adevis
Manfred Kasper · [kasperkoepl](mailto:kasperkoepl@adevis.de), Köln

Grafische Gestaltung

Conny Koepl · [kasperkoepl](mailto:kasperkoepl@adevis.de), Köln

Bildnachweis

adevis, Ralph Goldschmidt, istockphoto.com/
Bariskan/Danylchenko/Lagereek/mammamaart/
Schiffhorst/Siegers/Zdeb, Ulrike Mas, www.meinestadt.de, UNICEF

Auflage

9.500 Exemplare, 2/2010

adevis news – Gewinnspiel

Liebe Deine Stadt!

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

Wie nennt man die neuen, spektakulären Gebäude im Rheinauhafen?

A » Giraffenbauten
B » Kranhäuser



Und das können Sie gewinnen:

- 2 x ein Schnupper-Abonnement mit 3 Vorstellungen für das Senftöpfchen-Theater in der Kölner Altstadt.
- 1x ein handsigniertes Buch „Shake your Life“ (Ralph Goldschmidt, siehe Buchtipps)

Mit adevis gewinnen Sie immer!

Bitte senden Sie die Lösung per Fax oder E-Mail bis zum 31.10.2010 an: adevis PersonalNews, adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG, Neue Weyerstraße 10, 50676 Köln, Fax 0221 93 81 38-62, E-Mail: gewinnspiel@adevis.de. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

