

IHR PARTNER FÜR DIE
LÖSUNG IHRER AUFGABEN.

PersonalCoachingKöln
Helmut Ruckriegel
Berndorffstraße 2
50968 Köln
Telefon 0221 99439634
pc-koeln@t-online.de
www.personal-coaching-koeln.de



MANAGEMENT AUF ZEIT –
MEHR ALS NUR EINE RETTUNGSAKTION.

Sind befristete Tätigkeiten gut, fragwürdig oder gar Teufelswerk? Die in den Medien höchst unterschiedlich geführte Diskussion lässt sich durch eine objektive Bewertung der vakant gewordenen Position beenden: Steht die (Mehr-)Produktion von Gütern oder einer Dienstleistung, die Erarbeitung strategischer Konzepte oder die Wahrnehmung elementarer Fach- und Führungsaufgaben im Vordergrund? Sind im Unternehmen keine ausreichenden Personalressourcen vorhanden, um mittels Umverteilung diese Aufgaben und Ziele zu erfüllen? Dann ist es ein klassischer Fall für Interimsmanagement.

Wenn Sie im Bereich Personal mit einer temporären Vakanz konfrontiert sind, die nicht zeitnah passend besetzt werden kann, und müssen drängende Themen erledigt werden, finden Sie in mir einen erfahrenen und flexiblen Interimsmanager. Damit ist gewährleistet, dass Problemanalyse, Aufgabenerledigung und der Know-how-Transfer zur Ergebnissicherung aus einer Hand erfolgen – ab dem ersten Tag. Denn – anders als eine fest eingestellte Führungskraft hat ein Interimsmanager keine Einarbeitungszeit. Er muss sofort Lösungen produzieren und seinen Einsatz in Unternehmenserfolg ummünzen. Das erfordert fachliches Wissen, Umsetzungs-

kompetenz und vor allem ausgeprägtes Einfühlungsvermögen in die Arbeitsweisen des Kundenunternehmens.

Wie lange dauert ein Interimsmanagement? Der Einsatz kann von wenigen Wochen bis zu vielen Monaten reichen und ist häufig nicht ganzwöchig erforderlich. Dieser Aspekt ist für Klein- und Mittelbetriebe von besonderem Interesse. Ein Beispiel: Man will etwas zur Nachwuchssicherung tun, hat Vorbereitungen getroffen – es fehlt die Zeit. Der „Manager auf Zeit“ kann im Rahmen seiner befristeten Tätigkeit Konzepte zur Nachwuchsförderung entwickeln, praktisch umsetzen und Strukturen aufbauen, damit die Firma künftig alleine fortsetzen kann. Oder – Kündigung, Krankheit, vorzeitiger Ruhestand, Elternzeit verursachen eine unvorhergesehene Vakanz. Interimsmanagement hält den Rücken frei und schafft die Voraussetzungen für eine gute Neubesetzung.

Fazit: Interimsmanagement ist eine moderne, eigenständige Arbeitsform. Sie kaufen Expertenwissen ein, lösen Problemstellungen, erhalten Ihre Leistungsfähigkeit, stärken Ihre Kernkompetenzen – und erwerben die Fähigkeit, schneller als der Wettbewerb zu sein.

ERWEITERUNG DES BLICKWINKELS –
DURCH NUTZUNG MEINER BRANCHENÜBERGREIFENDEN ERFAHRUNG.

Meine beruflichen Erfahrungen resultieren aus Konzernen und mittelständischen Unternehmen verschiedener Branchen und sind national und international ausgerichtet.

- Anlagenbau
- Elektrotechnik
- Automobilindustrie
- Gebäudetechnik
- Automatisierungsbranche
- Metallindustrie
- Baustoffbranche
- Stahlbranche

Wenn Sie mehr wissen möchten, finden Sie Fallstudien zu den einzelnen Beratungsfeldern unter www.personal-coaching-koeln.de.

STEIGERUNG IHRER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Durch konsequente Personalarbeit



PARTNERSCHAFTLICHE BERATUNG

SECHS VON VIELEN ANSÄTZEN.

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens beruht auf verschiedenen Säulen. Eine davon ist das Humankapital – Ihre Mitarbeiter. Es ist der Bereich, den Sie als Unternehmensverantwortlicher unmittelbar beeinflussen können mit dem Ziel, durch konsequente, ganzheitliche Personalarbeit die Marktposition zu halten und auszubauen.

Ich unterstütze Sie durch meine Erfahrungen in der Personalsuche, der Personalwirtschaft und Personalentwicklung. Durch meine auf den Punkt gebrachten Methoden im BusinessCoaching und der Teambildung. Und bei Bedarf auch durch meinen persönlichen Einsatz als Ihr Interimsmanager im Personalwesen.

Gibt es ein Thema, das Sie schon immer einmal objektiv diskutieren und reflektieren wollten? Für einen Gedankenaustausch stehe ich gerne zur Verfügung.

Sechs von vielen Ansätzen, durch partnerschaftliche Beratung besser zu werden. Genau dort, wo Sie es wollen.

- Besetzung vakanter Schlüsselfunktionen – um Stillstand zu vermeiden.
- Personalwirtschaftliches Know-how – damit drängende Aufgaben angepackt werden.
- Ausschöpfung von Potenzialen – weil die eigenen die besten Mitarbeiter sind.
- Senkung der Fehlzeiten – um Kostenbalance zu erreichen.
- Leistungssteigerung – damit unterm Strich mehr übrig bleibt.
- Personalmanagement auf Zeit – weil sonst keiner Zeit dafür hat.

Helmut Ruckriegel



PERSONALSUCHE

STILLSTAND VERMEIDEN – DURCH SICHERE BESETZUNG VAKANTER SCHLÜSSELFUNKTIONEN.

Um nach einer Kündigung, einer internen Versetzung oder Beförderung Stillstand zu vermeiden, sind zunächst grundsätzliche Fragen zu klären: Welche negativen Folgen kann die Nichtbesetzung dieser Stelle nach sich ziehen? Welche positive Entwicklung wird mit der erneuten Besetzung verbunden? Wie lange können die aktuellen operativen Aufgaben in Personalunion von anderen wahrgenommen werden? Ist das Ergebnis die klare Entscheidung pro Besetzung, ist es von größter Bedeutung, zum optimalen Termin einen geeigneten Menschen zu finden. Das braucht Markt- und Zielgruppenkenntnisse, Systematik, und vor allem konstant investierte Zeit. Zeit, die neben dem eigenen Arbeitspensum aufzubringen ist.

Die Gewinnung und Integration neuer Mitarbeiter und Führungskräfte gehört zu den anspruchsvollsten Aufgaben eines Unternehmens. Betrauen Sie mich als Ihren Personalberater mit der Suche und Auswahl, dürfen Sie eine sorgfältige, verantwortungsvolle und professionelle Dienstleistung erwarten, die im Dialog mit Ihnen und individuell für jede Position vorbereitet wird. Sie umfasst: Bestimmung der Ziele der Position, Definition der Haupt- und Nebenaufgaben, Ermittlung des Anforderungsprofils, Festlegung der bestgeeigneten Rekrutierungs- und Auswahlmethodik, Gestaltung des Arbeitsvertrags, Einführung in die neue Aufgabe.

Ihre Vorteile: Durch Delegation des Such- und Auswahlprozesses gewinnen Sie mehr Zeit für die eigenen Aufgaben. Der ausgeprägte Wunsch qualifizierter Kandidaten nach vertraulicher Information und Schutz der eigenen Identität findet Berücksichtigung – bei einer brancheninternen Rekrutierung ist der Berater geradezu unverzichtbar. Hinzu kommt, dass generell die Besetzung von Positionen in den letzten Jahren schwieriger wurde. Dabei ist der Anspruch der Arbeitgeber an eine Besetzung gleich geblieben, ja – vielleicht sogar noch gestiegen infolge der immer knapper bemessenen Personalkapazitäten. Der demografische Wandel bewirkt zusätzlich, dass in allen Berufsfeldern immer weniger potenzielle Bewerber zur Verfügung stehen, Brüche in Lebensläufen werden häufiger und bedürfen einer redlichen Einordnung, Ausbildungen und Studiengänge werden facettenreicher und erschweren die Vergleichbarkeit der Qualifikation.

Fazit: Bauchgefühl hilft oft, Fehlentscheidungen zu verhindern – eine systematische Vorgehensweise hilft hingegen immer, Schlüsselfunktionen gut zu besetzen und damit das Unternehmen voranzubringen. Es muss eben nicht sein, dass man von Wettbewerbern wieder einmal nur die Rücklichter sieht.

PERSONALENTWICKLUNG & QUALIFIZIERUNG

VON DER EINZELMASSNAHME ZUR ZIELGERICHTETEN GANZHEITLICHEN VORGEHENSWEISE.

Unternehmen sagen gerne, dass sie Personalentwicklung betreiben. Schaut man genau hin, werden oftmals „nur“ Seminare gebucht – und fertig ist die Personalentwicklung. Was aber genau ist ganzheitliche Personalentwicklung?

Es ist die Summe aller Maßnahmen, die zur Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter beitragen. Sie hat zum Ziel, den bestmöglichen Einsatz der Mitarbeiter sowie die Ausschöpfung der Potenziale sicherzustellen und auszubauen. Dabei sind Organisation und Menschen zu betrachten und Antworten auf folgende Fragen zu finden: Welche strategischen und operativen Ziele hat die Firma? Wo liegen die Stärken? Wo muss/will man besser werden? Welche Kriterien sind für die Bereiche und den einzelnen Mitarbeiter abzuleiten?

Zu aufwändig? Keinesfalls. Denn die Förderung der Fähigkeiten, Beachtung von Neigungen, Aufarbeitung von Defiziten und kontinuierliche Weiterentwicklung sind das beste Investment für nachhaltige Personal- und Unternehmenspolitik. Damit gute Vorsätze nicht an einem Mangel an Zeit und Erfahrung scheitern, ist die Nutzung externen Know-hows sinnvoll. Betrauen Sie mich als Ihren Berater mit der Konzeptentwicklung und -umsetzung, dürfen Sie eine strukturierte, systematische Dienstleistung erwarten, die von

partnerschaftlicher Zusammenarbeit geprägt ist. Neben den unternehmensseitigen Anforderungen sind auf den einzelnen Mitarbeiter bezogene Erkenntnisse wichtig: Stärken und Qualifizierungsbedarf, fachliche und überfachliche Weiterentwicklung. Es geht um Können im Sinne von Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten. Es geht aber auch um Wollen, das heißt um Engagement, Lern- und Arbeitsmotivation. Und es geht um Potenzial, also um Entwicklungs-, Gestaltungs-, Führungsfähigkeit, Befähigung zur Informationssuche, -verarbeitung und -weitergabe.

Für ein umfassendes Bild ist es hilfreich, mittels geeigneter Verfahren – Arbeitsproben, Fallstudien, strukturierte Interviews, Testverfahren – zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen. Aus den Antworten werden Maßnahmen mit dem Ziel der Qualifikationserhaltung, Qualifikationsanpassung und Qualifikationssteigerung abgeleitet. Dabei ist wichtig, dass die Lernziele mit dem Mitarbeiter besprochen und vereinbart sind.

Fazit: Systematische Qualifizierungsplanung hilft, Ihre Mitarbeiter für aktuelle und zukünftige Aufgaben fit zu machen und das „Gießkannenprinzip“ zu vermeiden. Damit Sie dem Wettbewerb immer einen Schritt voraus sind.

BUSINESSCOACHING

GESTERN: LÖSUNG EINER AKTUELLEN SITUATION. HEUTE: INTEGRIERTE PERSONALENTWICKLUNG.

Der Begriff des Coaching ist heutzutage in aller Munde. Gecoacht wird in der Freizeit, im Sport und im Beruf. Aber was ist Business-Coaching?

Stets ist es ein Anlass, der dazu führt, dass Arbeitgeber oder Vorgesetzte eine Person von einem Coach unterstützen und begleiten lassen – auf freiwilliger Basis. Die Themenstellung des Betreffenden, des Coachees, wird gemeinsam bearbeitet. Häufig kommen auch persönliche Angelegenheiten und Befindlichkeiten zur Sprache. Es ist daher empfehlenswert, dass keine beruflichen oder privaten Verbindungen zwischen Coach und Coachee bestehen. Einer der Gründe, warum insbesondere Klein- und Mittelstandsunternehmen externe Berater wählen, die sich zudem verpflichten, die Inhalte der Sitzungen streng vertraulich zu behandeln. Betrauen Sie mich mit einer Aufgabe, dürfen Sie eine kompetente, in der Praxis vielfach bewährte Dienstleistung erwarten, die sich auf meine Fachausbildung und Berufserfahrung gründet.

War BusinessCoaching anfangs eine akute Hilfsmaßnahme, zum Beispiel, wenn nach einer unternehmensinternen Umorganisation bei einer Führungskraft „einiges aus dem Ruder“ läuft, so ist es

heute – in wachsendem Umfang – auch eine gezielte Personalentwicklungsmaßnahme. Beispielsweise, wenn ein Mitarbeiter auf neue Aufgaben oder eine höherwertige Funktion vorbereitet werden soll. Oder, ein Mitarbeiter hat bereits eine neue Position übernommen und soll während der ersten Wochen in seinen Aufgaben begleitet und unterstützt werden. Hier hilft oft der Blick von außen, um Hindernisse und Fallstricke zu erkennen und zu beseitigen.

Die Erfahrung zeigt, dass BusinessCoaching längst nicht mehr alleine ein Managerthema ist. Vielmehr erzeugen die in den letzten Jahren enorm gestiegenen Anforderungen bei Sachbearbeitern und Führungskräften Bedarf. Die beruflichen Ausbildungen können die zunehmende Komplexität der Tätigkeiten oft nicht mehr vollständig abdecken. Es entstehen Lücken in der fachlichen oder überfachlichen Qualifikation, aber auch in den Fähigkeiten für den Umgang, die Anleitung und die Führung anderer Menschen.

Fazit: Ein auf die Person und Situation zugeschnittenes Business-Coaching kann helfen, schnell und zuverlässig zur Leistungssteigerung beizutragen – und damit die Schlagkraft Ihres Unternehmens von innen nach außen stärken.