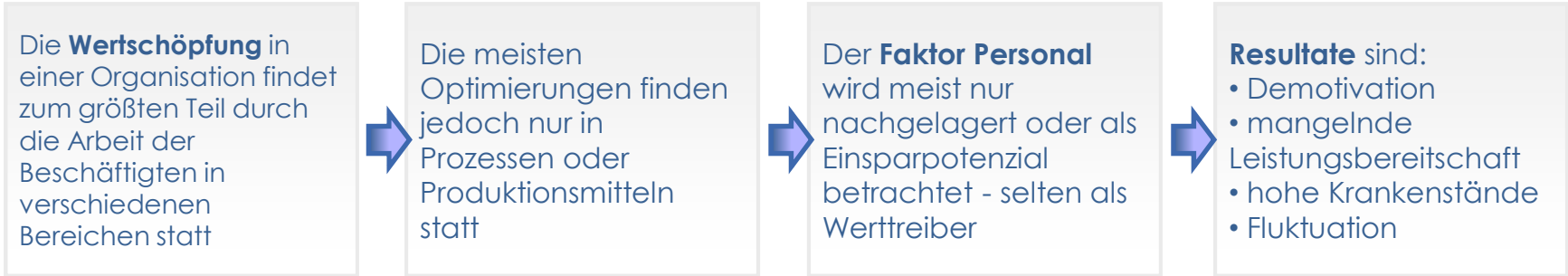


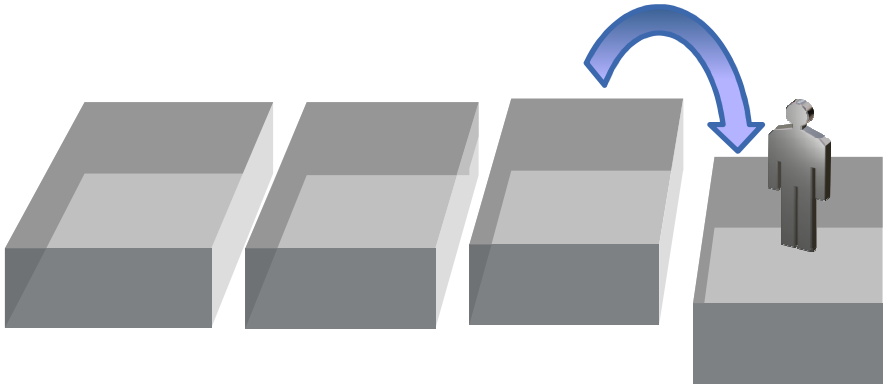
[www.hrmativ.com](http://www.hrmativ.com)

## Strategisches Personalmanagement – die richtigen Mitarbeiter finden und binden

# Was ist strategisches Personalmanagement?



**Unterdurchschnittliche Geschäftsergebnisse** - trotz ständiger Optimierungen



# Was ist strategisches Personalmanagement?

**Strategisches Personalmanagement** stellt den Mitarbeiter in den Mittelpunkt der Wertschöpfung und fokussiert sich auf die Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Belegschaft im Kontext von Veränderungen/Optimierungen



Das **Ergebnis** sind deutlich messbare Verbesserungen der Wertschöpfung im Sinne von Sales, Kundenzufriedenheit und Prozesseffizienz und damit des Finanzergebnisses

### › HR-Beratung für die Bereiche

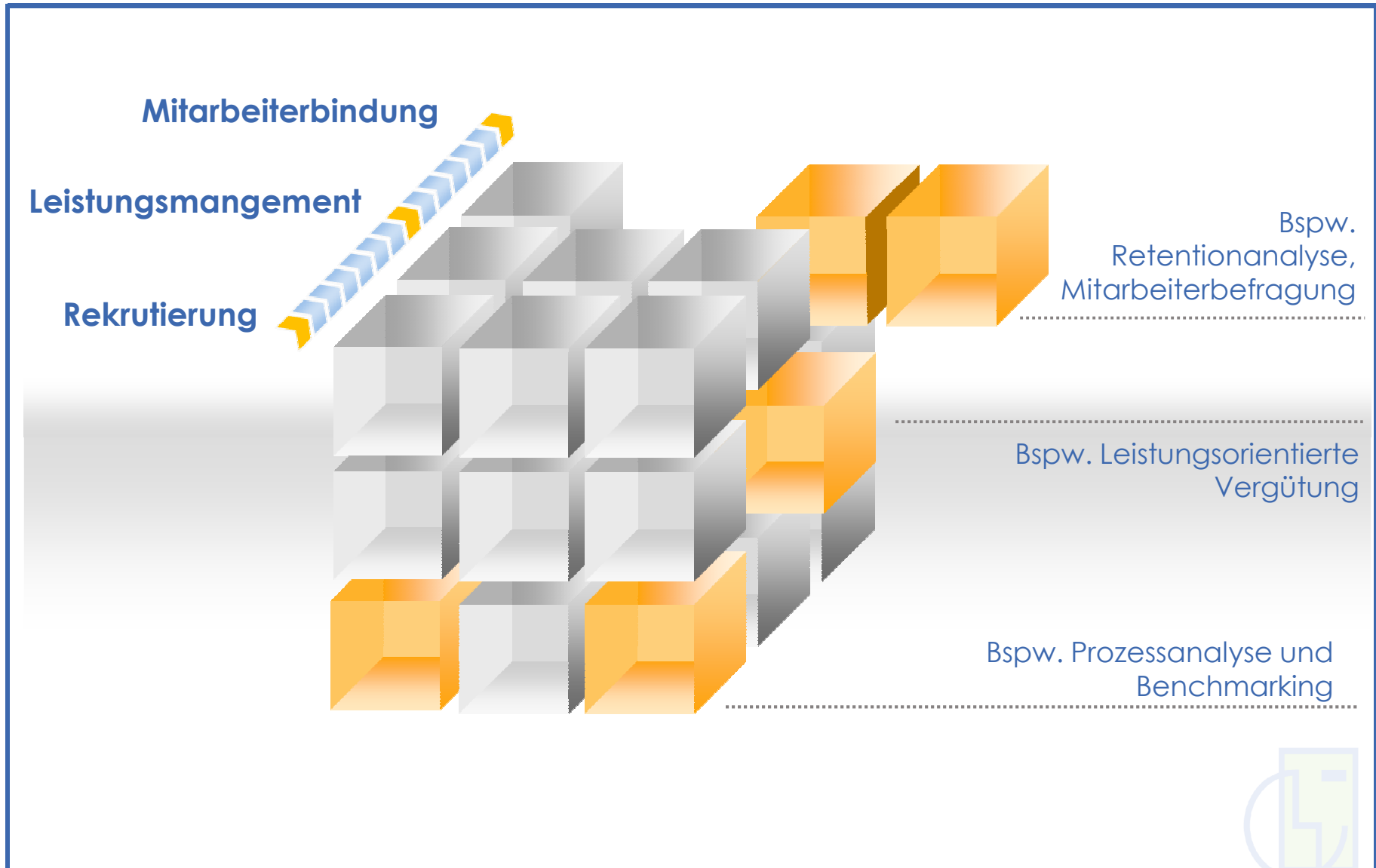
- › Mitarbeitergewinnung
- › Mitarbeiterbindung
- › Mitarbeiterleistung
- › Potenziale, Kompetenzen und Talente von Mitarbeitern sowie deren optimaler Einsatz sind der Kern aller unserer Arbeitsbereiche: Personalmanagement strategisch gedacht!

### › Stärken

- › Fundierte und praxisnahe Lösungen, individuell auf unsere Kunden zugeschnitten
- › Organisation umfangreicher Maßnahmen in kurzer Zeit (skalierbare Ressourcen)
- › Kunden- und ROI-Orientierung, d.h. die Wertschöpfung für Kunden steht immer im Vordergrund
- › Hands-on: operativ engagiert, ehrlich, qualitätsorientiert



# Lösungen im Bereich Vertrieb/Kundenservice

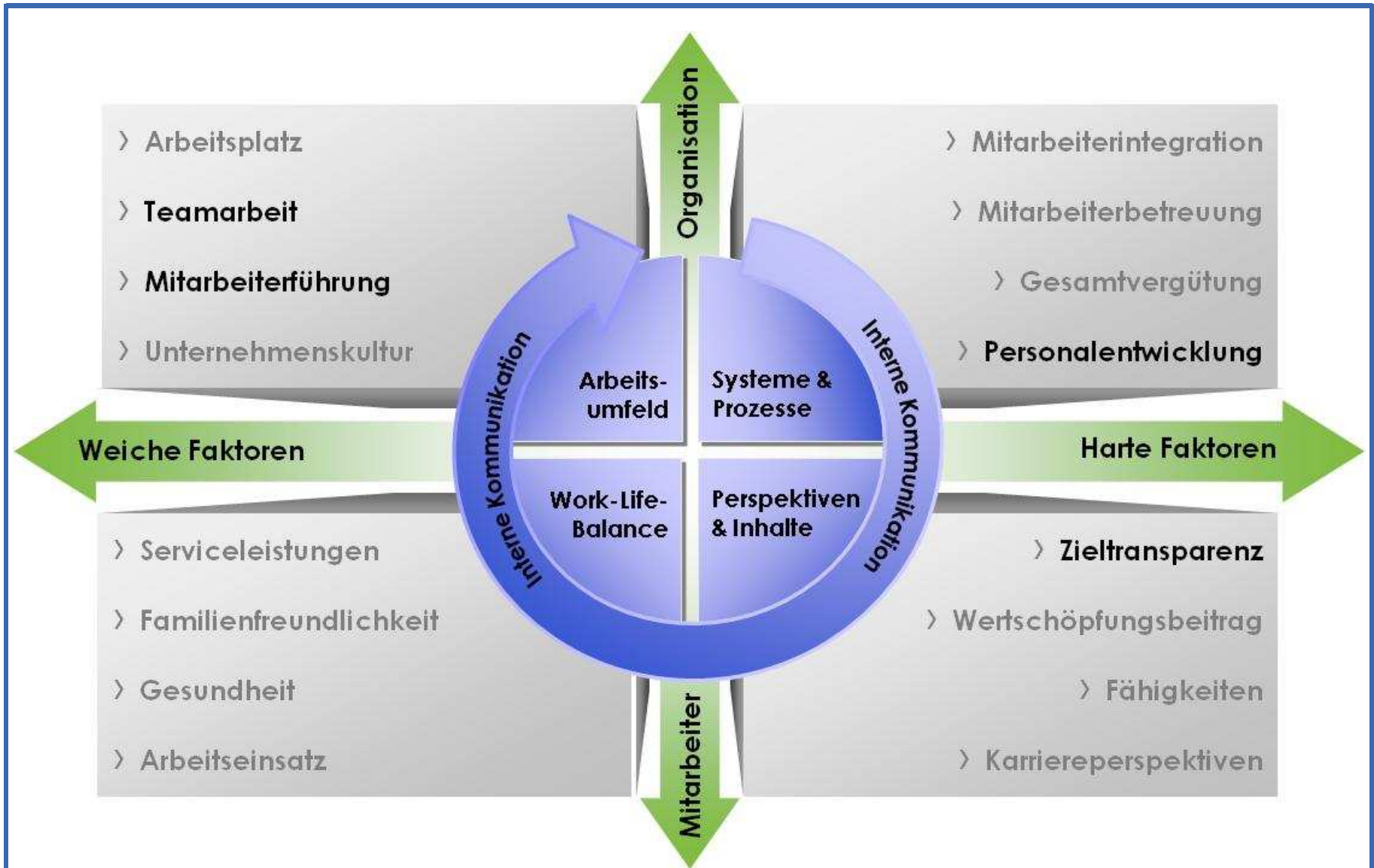


### › **Erfolgreiche Projekte im Vertrieb/Kundenservice**

- › Post-Merger Integration des Customer Service (4 Standorte) eines Telekommunikationsanbieters
- › Begleitung Spin-Off bei einem Unternehmen der Immobilienwirtschaft/Aufbau Kundenkontaktcenter
- › Fluktuationsanalysen bei einem Call-Center Dienstleister mit 10 Standorten
- › Analyse der Vergütungsstruktur und Entwicklung eines Vergütungsmodells im Vertriebs- und Servicecenter eines Unternehmens der Versicherungswirtschaft
- › Steigerung der Mitarbeitermotivation und Senkung der Fluktuation im Vertrieb eines Internetanbieters
- › Entwicklung von Stellen- und Anforderungsprofilen für Mitarbeiter im Vertrieb
- › Besetzung zahlreicher Vertriebspositionen im Anlagen- und Maschinenbau, im Bereich Automotive und der Automatisierungstechnik



# HRmatic Mitarbeiterbindungsmodell



- › Erfolgreiche Strategien zur Mitarbeiterbindung zielen auf den gesamten Beschäftigungszyklus
- › Beispielhafte Arbeitsfelder aus einem Kundenprojekt:



## Mangelnde Mitarbeiterbindung

1. Sammlung statistischer Daten  
ausgeschiedener Mitarbeiter

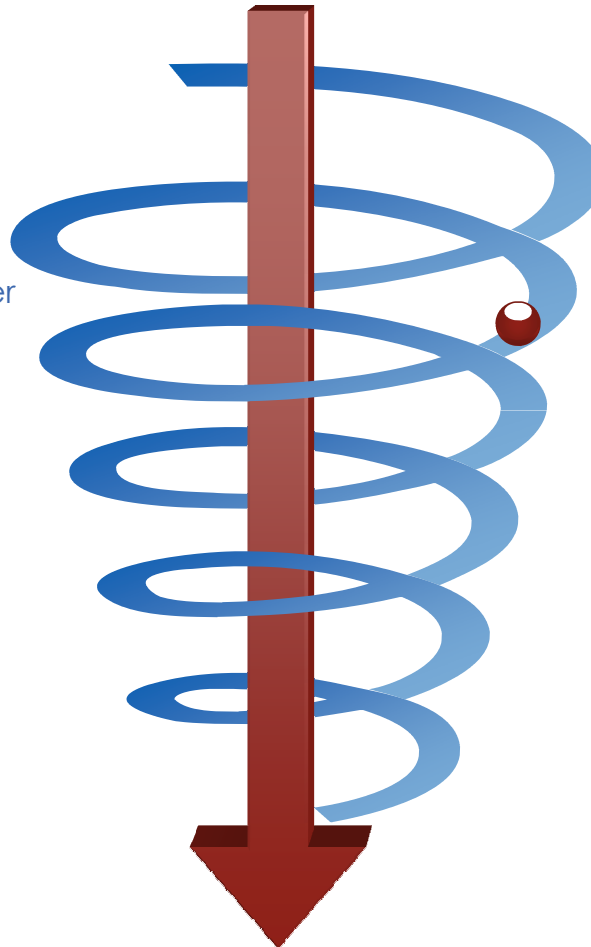
2. Erhebung qualitativer Daten  
ausgeschiedener Mitarbeiter

3. Erfassung und Vergleich von  
Performancedaten bestehender  
und ehemaliger Mitarbeiter

4. Erhebung von Motivatoren  
und Demotivatoren aktueller  
Mitarbeiter  
(Mitarbeiterbefragung))

5. Analyse von relevanten  
Personalsystemen und  
Prozessen

6. Vertiefung der Ergebnisse in  
Rahmen von Roundtables



→ Erkennen von ersten Mustern  
der Fluktuation

→ Erstes Verständnis der  
Fluktuationsgründe bei  
ausgeschiedenen Mitarbeitern

→ Einleitung von Quickfixes

→ Erkennen von Ursachen,  
Möglichkeit der Prognose bzgl.  
Fluktuation und Bindung

→ Erarbeitung von ersten  
Maßnahmen zur Eindämmung  
der akuten Fluktuation und zur  
Steigerung der Bindung

→ Ableitung von gezielten mittel-  
und langfristigen Maßnahmen  
zur Steigerung der  
Mitarbeiterbindung

**Effektive und dauerhafte  
Fluktuationsreduktion/  
Steigerung  
der Mitarbeiterbindung**



› Mitarbeiterbefragungen sind ein wesentlicher Baustein zur Analyse der Mitarbeiterbindung und der Motivation am Arbeitsplatz

## Vorbereitungsphase

**Dauer ca. 2 Wochen**

- Kick-Off Workshop zur Vorbereitung
- Erarbeitung Kommunikationskonzept sowie entsprechender Kommunikationsformen
- Entwicklung und Freigabe des Fragebogens
- Programmierung bzw. Druck des Fragebogens

## Befragungsphase

**Empfehlung: 3 Wochen**

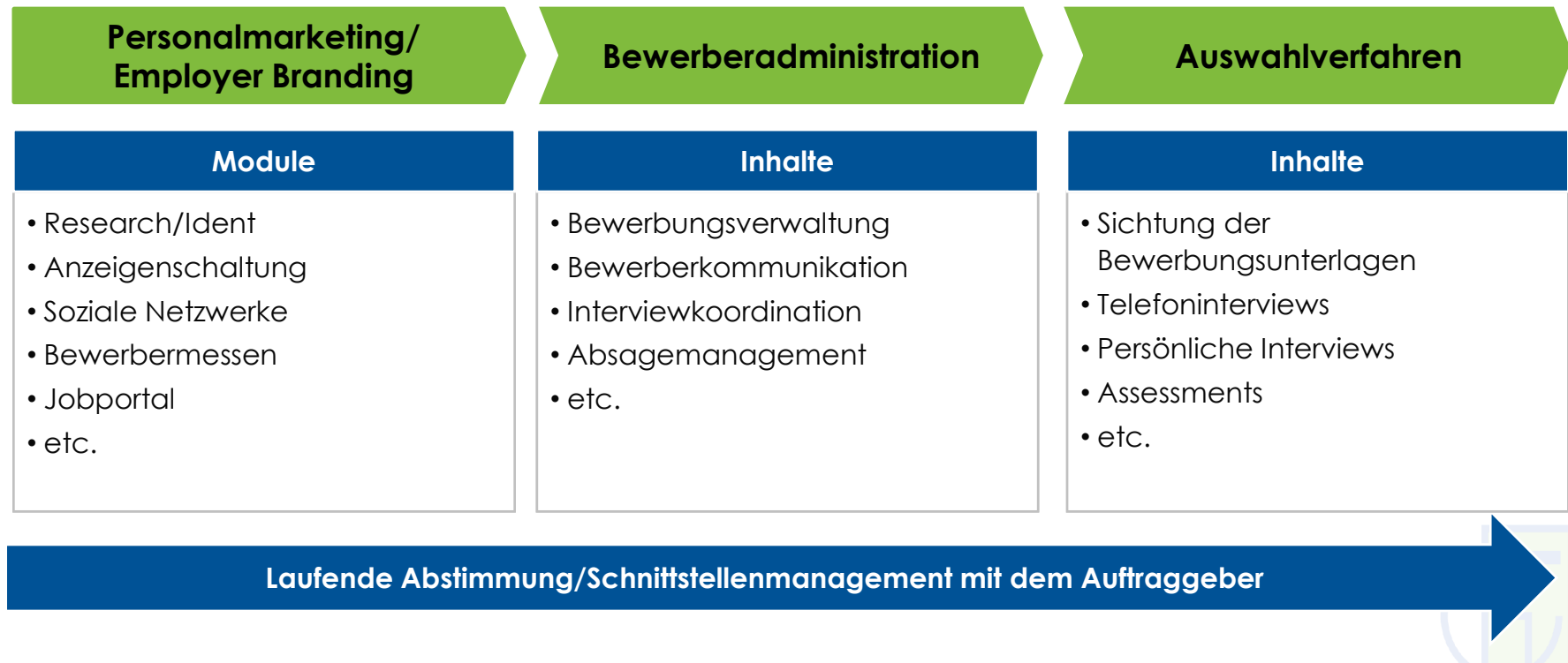
- Versand der Einladungs E-Mails bzw. der Informationspakete
- Schaltung einer telefonischen Hotline bzw. E-Mail Support
- Laufende Bewerbung der Befragung über verschiedene Informationskanäle
- Berechnung und Kommunikation der Rücklaufquote
- Steuerung von ad hoc Maßnahmen bei geringem Rücklauf in einzelnen Abteilungen
- Laufende Erfassung der ggf. postalisch eingehenden Fragebögen

## Auswertungsphase

**Dauer: ca. 3-4 Wochen**

- Aufbereitung der Ergebnisse
- Auswertung der Befragung
- Interpretation der Befragungsergebnisse
- Graphische Aufbereitung
- Erstellung des Gesamtergebnisberichtes
- Präsentation der Gesamtergebnisse
- Veröffentlichung der Befragungsergebnisse
- Telefonische bzw. E-Mail Support für Fragen der Beschäftigten zu den Ergebnissen

- › Modulares Outsourcing der Personalgewinnung: Übernahme von Teilen oder des gesamten Rekrutierungsprozesses für einzelne Funktionen oder gesamte Funktionsbereiche
- › Ziele: Entlastung der Personalarbeit, Erhöhung der Besetzungsgeschwindigkeit



# Thorsten Sand



Thorsten Sand ist geschäftsführender Gesellschafter der HRmatic GmbH, Köln. Seine Beratungsschwerpunkte liegen in der Beratung zu HR-(IT)Prozessen und kompetenzbasierten Personalinstrumenten sowie der operativen Umsetzung von Veränderungsprojekten im Rahmen von Reorganisationen und Integrationen.

Nach dem Studium der Germanistik, Philosophie und VWL (Magister) in Köln sowie Corporate Finance und International Business in Berkeley arbeitete Thorsten Sand (Jahrgang 1969) bei Arthur Andersen Human Capital Services als Senior Berater in nationalen und internationalen HR-Projekten. Seit 2000 ist Thorsten Sand selbständig, zunächst als Gesellschafter der peopledynamix GmbH und seit 2005 als geschäftsführender Gesellschafter der HRmatic GmbH mit heute 10 Mitarbeitern. Zu den Kunden gehören nationale und internationale Unternehmen sowie Institutionen des Bundes und der Länder. Kompetenzen, Talente und die Leistungsfähigkeit von Belegschaften stehen dabei immer im Mittelpunkt der Projekte.

.



# Wolfgang Moll



Wolfgang Moll ist seit 2009 als Senior Berater für die HRmatic GmbH tätig. Er ist professioneller Ansprechpartner für Executive Search Projekte. Wolfgang Moll berät vor allem Unternehmen mit internationaler Prägung bei der Suche und Vorauswahl von Fach- und Führungskräften. Schwerpunkte in der Beratung bilden dabei Positionen in den kundennahen Unternehmensbereichen, insbesondere im Maschinen- und Anlagenbau, der Automatisierungstechnik sowie in der Automobilindustrie.

Nach seinem Ingenieursstudium hat Wolfgang Moll unter anderem in leitenden Positionen in Deutschland und Europa gearbeitet. Der Aufbau neuer Geschäftsfelder und die Erschließung neuer Märkte standen dabei im Vordergrund. Als Vertriebsdirektor eines namhaften Technologie-Unternehmens sammelte er umfangreiche Vertriebs- und Marketingenerfahrung, bevor er sich 2006 zum Wechsel in die Personalberatung entschloss.



# Thomas Neymanns



Thomas Neymanns ist als Berater bei HRmatic GmbH beschäftigt. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich Mitarbeiterbefragung und Diagnostik sowie in der methodischen Fundierung und der Programmierung von IT-basierten Instrumenten zur Potentialanalyse.

Während seines Studiums der Arbeits- und Organisationspsychologie (Master of Science/Doctorandus) in den Niederlanden arbeitete Thomas Neymanns am Max-Planck-Institut für Psycholinguistik in Nijmegen (NL). Nach Abschluss seines Studiums arbeitete er zunächst als Psychologe am Zentrum zur Analyse von Potenzial und Fähigkeiten in Köln sowie als Berater bei der peopledynamix GmbH. Seit Gründung der HRmatic GmbH im Jahr 2005 ist Thomas Neymanns dort als Berater beschäftigt und für den Unternehmensbereich Mitarbeiterbefragungen zuständig.

Thomas Neymanns ist seit 2008 vom Berufsverband Deutscher Psychologen nach DIN 33430 – Berufsbezogene Eignungsdiagnostik lizenziert. Im Jahr 2011 erwarb er, nach vorangegangener Schulung, bei der IHK Köln das Zertifikat zum Projektmanager IHK.



## Ihr Kontakt

**HRmatic** 

### **HRmatic GmbH**

Burgmauer 60

50667 Köln

Tel 0221 – 130 561-70

Fax 0221 – 130 561-80

Web [www.hrmatic.com](http://www.hrmatic.com)

### **Thorsten Sand**

Geschäftsführer

Tel 0221 – 130 561-62

Fax 0221 – 130 561-80

Mail [thorsten.sand@hrmatic.com](mailto:thorsten.sand@hrmatic.com)

### **Wolfgang Moll**

Senior Berater

Tel 0221 – 130 561-66

Fax 0221 – 130 561-80

Mail [wolfgang.moll@hrmatic.com](mailto:wolfgang.moll@hrmatic.com)

