



Chancen zur Wertsteigerung

- ... Wert im Sinne von Euros
- ... Wert im Sinne von Werte und Ethik
- ... Wert im Sinne von Prozesseffizienz
- ... Wert im Sinne von Zukunftstauglichkeit

für Personaldienstleister
★★★★★
inkl. Zeitarbeitslexikon



Ausgezeichnet mit dem
IFAR® ETHIK TRAININGS AWARD
HUMAN RESOURCE AWARD OF EXCELLENCE

"Der Analphabet des 21. Jahrhunderts wird nicht derjenige sein, der nicht lesen und schreiben kann, sondern derjenige, der nicht lernen, umlernen und Neues lernen kann."

Alvin Toffler

An unsere Kunden und Interessenten!

Für eine kraft- und wirkungsvolle Zusammenarbeit haben wir uns dem folgenden Leitbild verschrieben:

Sie können von uns erwarten:



einen zuverlässigen und freundlichen Partner, der Ihre hohen Ansprüche an Ordnung, System und Engagement erfüllt.



effektive Werkzeuge, um Ihre Mitarbeiter und Kunden partnerschaftlich zu unterstützen.



prämierte, exklusiv zertifizierte Leistungen, um Ihren Unternehmenserfolg zu potenzieren.



eine Quelle der Inspiration, um sich in Zukunft auf besondere Art und Weise vom Wettbewerb abzuheben.



fachliches und wissenschaftliches Know-how zur Erweiterung und Vertiefung Ihrer Kenntnisse.



praxisnahe Lösungen durch authentische Menschen, die zu Ihren Werten stehen.



eine Symbiose aus vielfältigen Kompetenzen und Perspektiven zur Umsetzung Ihrer Pläne.



individuelle und herausfordernde Wege zu bestreiten, um Ihre Visionen zu verwirklichen.



einen offenen Raum zur harmonischen Verwirklichung im Hier und Jetzt.



Zur Wertsteigerung...



Persönlichkeitsentwicklung

- Das große und das KLEINE Glück® - 6
- Mehr Zufriedenheit - Mehr Spaß - Natürliche Erfolge im Leben 10
- Selbst- und Fremdbild besser verstehen durch das Insightsmodell 11
- Enneagramm – die neun Gesichter der Persönlichkeit 12
- NLP als Kommunikationsmethode im Umgang mit Menschen 13
- Pionieering - Das ganzheitliche Intervalltraining für Führungskräfte 14
- Coaching für Unternehmer 14



Unternehmensentwicklung

- ESVI - Wie Sie Ihr Unternehmen zur Blütezeit bringen 16
- Leitbildentwicklung - Visionsworkshops 19



Verkauf · Vertrieb

- Verkaufszintelligenz in der Personaldienstleistung 20
- Wirkungsvolle Telefonakquise 22
- Greifbare Ergebnisse bei Kundenbesuchen 23



Führung

- Wirkungsvolle Mitarbeitergespräche führen 24
- Mitarbeiterführung 25



Management

- Personalrekrutierung 26
- Rhetorik und Körpersprache 27
- Konfliktmanagement 28
- Umgang mit sich und der Zeit 29



Recht

- AÜG/Tarifvertrag 30
- Arbeitsrecht 31



Weitere Seminare

- Personalvermittlung 32
- On-Site Management 34
- Quo Vadis 35
- Heutige Taten für morgigen Erfolg 36
- Seminarhaus Weitblick 37

Sonstige Themen

- 7 Pluspunkte 38
- Döhlemann.Training & Beratung Management 39
- Zeitarbeitslexikon 40



Das große und das KLEINE Glück®



Mehr Zufriedenheit – Mehr Spaß – Natürliche Erfolge im Leben

Die meisten Menschen streben nach dem großen Glück. Sie wollen zufrieden sein. Doch was ist Glück? Und warum sind die meisten Menschen die meiste Zeit unzufrieden als zufrieden?

Heutzutage sind die Konsumgelegenheiten vielfältig, sei es Urlaub, Essen, Freizeitangebote, Spielkonsolen etc.. Die meisten Menschen sind der Meinung durch, diese Dinge im Handumdrehen Glück und Zufriedenheit zu erreichen. Ständig prasseln von außen Werbungen und Glücksverheissungen auf uns ein, schön verpackt in farbenfroher Werbung. Motivation in den Firmen verspricht ein noch besseres Leben im nächsten Karriereschritt.

Das Problem ist dabei allerdings, dass die meisten dieser Gelegenheiten nichts mit dem Wesentlichen - nämlich mit den Menschen selbst - zu tun haben. Und um Glück und Zufriedenheit zu erreichen ist es notwendig seine eigenen inneren Bedürfnisse, Charaktermerkmale und Veranlagungen zu kennen und erfolgreich damit umzugehen. Davon lernen wir in der Schule oder im Studium leider nichts.

Wenn die oben genannten Wünsche, Träume und Ziele dann erst erreicht sind spüren die meisten Menschen, dass schon wieder etwas fehlt zum Glücklichen. Das gerade Erreichte war wie ein Tropfen Wasser in der Wüste und der innere Durst ist nicht gestillt. Es kommt wieder zu Konflikten mit sich und Anderen. Die am häufigsten gewählte Konsequenz: Ran an das nächste Ziel oder Vergnügen, denn dieses hält einen zumindest für die nächsten Wochen aufrecht, bis dann das nächste große Glück erreicht scheint. Das Problem für die meisten Menschen daran ist, dass

1. sie sich selbst kaum kennen. Damit meine ich ihre inneren Bedürfnisse, Neigungen und Charaktermerkmale, die Grundlage jeder Zufriedenheit und jedes Glücks sind.
2. das Glück und Zufriedenheit erst im Äußeren gesucht werden und Sie anschliessend testen ob es zu Ihnen passt.
3. die meisten Konsumprogramme nichts ändern, sondern nur kurzfristig befriedigen.

Ziele und Inhalt:

Viele Jahre Arbeit mit Menschen hat uns dahin geführt, nun ein Seminar anzubieten, welches gleichermaßen für Privatleben und Beruf eine sehr positive Wirkung hat.

Denn wir

- eröffnen einen Raum, in dem sich jeder viel besser kennen lernt und dadurch die Dinge erreicht, die ihm auf Dauer gut tun und zu ihm passen.
- schaffen Möglichkeiten, wie der Teilnehmer sich mit bewährten Modellen aus Philosophie, Psychologie, Sport usw. wirklich erkennen kann, um damit im Job und Alltag Erfolg und Zufriedenheit zu kombinieren.
- bieten klar strukturierte Methoden an, die in allen beruflichen und persönlichen Situationen eine klare Vorgehensweise bieten, damit Ordnung und Klarheit eine dauerhafte Grundlage für Ihre persönliche Zufriedenheit sind.
- zeigen außerordentliche Methoden, die so miteinander verknüpft sind, dass die Teilnehmer die Welt mit anderen Augen wahrnehmen können und dadurch mit wenig viel erreichen.

Wir nennen dies, das große KLEINE Glück!

Bewusster Umgang mit den eigenen Werten, dem eigenen Verhalten, der Wirkung auf andere, die eigenen Charaktermerkmale und Fallen stehen hier im Mittelpunkt. Denn je bewusster wir mit uns und der Welt umgehen, desto mehr bieten sich echte Gelegenheiten, durch eigene Handlungen das große und kleine Glück zu erreichen, sei es im Beruf oder im Alltag.

Das Seminar wird in drei Modulen zu je drei Tagen durchgeführt. Hier treffen sich Menschen, die durch einen außerordentlichen Methodenmix dauerhaft natürlichen Erfolg und mehr Bewusstsein über die eigene Persönlichkeit erreichen wollen.



Schwerpunkte der Seminarblöcke

Modul eins:

Den Verstand mal anders nutzen!

So wirke ich auf Fremde, Mitarbeiter, Vorgesetzte

Asiatischer Budo-sport - einfache Übungen für ein gutes Energielevel.

Seit jeher wollen Menschen mehr über ihre Wirkung auf andere erfahren. Mit Hilfe bewährter Modelle lernen Sie unterschiedliche Verhaltenstypen und deren Wirkung auf die Umwelt kennen. Sie erfahren, welche Wirkung Sie persönlich haben, wie man am besten ein Team unter diesem Aspekt zusammenstellt und welche konkreten Maßnahmen für Sie förderlich sind. Sie erhalten Ihre eigene Verhaltensstilanalyse und können sofort persönliche Entwicklungschancen erkennen und nutzen. Außerdem verstehen Sie besser, was Ihre gewinnbringenden Ressourcen im Hier und Jetzt sind. Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit mentalen Gesetzmäßigkeiten und warum Sie immer genau das bekommen, was Sie bereit sind in ihrem Leben zuzulassen.

Dieser Baustein wirkt sich direkt auf Ihr persönliches und berufliches Umfeld aus. Er bietet Ihnen sofort die Chance, daraus persönlichen Nutzen zu ziehen und als wirkungsvoller Multiplikator in Ihrem Unternehmen zum Besten des Ganzen die Dinge zu optimieren.

Modul zwei:

Sinn der Sinne und

die neun Schlüssel zur persönlichen Entwicklung

Ein wichtiger Teil wie wir unsere Welt wahrnehmen können, ist der bewusste Umgang mit unseren Sinnen. Wir wollen hier also zum einen Bewusstheit über die eigene Wahrnehmung fördern und zum anderen daraus bedeutungsvolle Konzepte für Kommunikation und persönliche Veränderung ableiten. Wir lernen die Struktur der eigenen subjektiven Wahrnehmung kennen. Wir lernen unsere Muster und Programmierung, die feste Bestandteile des Denkens und unserer Sprache sind, kennen. Damit können wir besser zwischen effektivem und ineffektivem Verhalten unterscheiden und uns über unsere persönlichen Werte bewusster werden. Weiterhin lernen wir neun Hauptcharaktereigenschaften der Menschen kennen. Wir nähern uns durch persönliche Übungen unserem eigenen Hauptcharaktermerkmal und wissen dann, warum wir in bestimmten Situationen genau so und nicht anders handeln. Aus dieser Erkenntnis definieren wir persönliche Meilensteine für die eigene Entwicklung.

Dieser Baustein hilft uns, unsere eigenen Bedürfnisse bewusster wahrzunehmen, unsere persönliche Entwicklung gezielt voranzutreiben und das Glück im Hier und Jetzt zu erfahren.

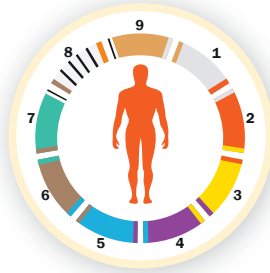
Modul drei:

Sinnhaftigkeit im Alltag und Berufsleben integrieren und

die neun Fallen jedes Managers und jeder Hausfrau

Wir steigen noch tiefer in die Sinneswahrnehmung ein und erweitern unsere bekannten Sinneskanäle auf insgesamt 12. Sie vergrößern den Zugang zu diesen Sinnen mit einfachen und wirkungsstarken Übungen die uns sowohl im privaten als auch beruflichen Umfeld deutlich von Nutzen sind. Wir entlarven mentale Energiefresser und gehen damit konstruktiv auf geistiger und körperlicher Ebene um. Wir lernen unsere persönlichen Fallen und Stresspunkte kennen und definieren durch verschiedene Übungen, wie wir positiv damit umgehen können. Diese Methoden kann jeder Teilnehmer dann wirkungsvoll in sein berufliches und persönliches Umfeld einsetzen, um dauerhaft Stressfaktoren zu reduzieren. Weiterhin beschäftigt sich jeder Teilnehmer mit seiner persönlichen und Lebenszielsetzungen und wählt aus einer Fülle von eigenen kreativen Möglichkeiten, die für ihn Besten aus. Mit durchdachten und hoch effizienten Techniken findet jeder Teilnehmer zum Ende dieses Blocks seine persönliche Vision und hat klar vor Augen, was ihm das zur Zeit größtmögliche KLEINE Glück bringt.

Das große und das KLEINE Glück®



Enneagramm – 9 Charakterstufen und persönliche Entwicklungschancen



Insights - Verhaltensstil



Persönliche Zielsetzung in Harmonie mit den eigenen Werten und Stärken



NLP – Sinneswahrnehmung und effiziente Kommunikation

Das große und das KLEINE Glück®



Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

Ihr persönlicher Nutzen nach diesen neun Tagen:

- ✦ Sehen Sie Ihre Welt mit anderen Augen.
- ✦ Sie haben auf Ihre Mitmenschen eine vollkommen andere Wirkung und ihre persönliche Entwicklung trägt deutlich zu ihrem Wohlbefinden und ihrem persönlichen Glück bei.
- ✦ Sie haben durch dieses Seminar ein neues und verändertes Bewusstsein und ihre Mitmenschen, Mitarbeiter und ihre Umwelt spiegeln Ihnen dies sofort wieder.
- ✦ Alte Konflikte und Ängste gehören der Vergangenheit an und es ergeben sich völlig neue Perspektiven, die Sie heute noch nicht einmal erahnen.

Location:	Das Seminar findet in unserem Seminarhaus „Weitblick“ in der Nähe von Bamberg statt.
Disziplinen:	Disziplinen: Jungsche Typenlehre, Insights, Enneagramm, NLP, Advanced 3D NLP, Konzentrations- und Mentaltechniken QuiGong, Tai chi, u.ä.
Methoden:	interaktiver Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Körperübungen
Material:	persönliche Verhaltensstilanalyse, Enneagramm Handbuch mit Kartenset, verschiedene Arbeitsbücher
Dauer:	3 x 3 Tage innerhalb circa sechs Monaten.

"Glück ist ein Maßanzug. Unglücklich sind meist die, die den Maßanzug eines Anderen tragen möchten."

Karl Böhm (1894-1981), östr. Dirigent

Selbst- und Fremdbild besser verstehen durch das Insightsmodell



Ziel:

Seit jeher wollen Menschen mehr über Ihre Wirkung auf Andere erfahren. Mithilfe der Insightstools lernen Sie unterschiedliche Verhaltenstypen und deren Wirkung auf Ihre Umwelt kennen. Sie erfahren welche Wirkung Sie haben, wie man am besten ein Team unter diesem Aspekt zusammenstellt und welche konkreten Maßnahmen im Coaching oder Training für die Entwicklung der Menschen förderlich ist. Sie erhalten Ihre eigene Analyse (ca. 38 Seiten) und können auch für sich sofort Entwicklungschancen erkennen und nutzen. Weiterhin erwartet Sie in diesem Baustein eine Einführung in verschiedene Körperzusammenhänge. Sie erkennen Stressbedingte Signale des Körpers. Seien Sie also gespannt und tauchen Sie ein in den Makro und Mikrokosmos des Menschen, immer mit dem Ziel: **Wir optimieren zum Besten des Ganzen!**

Schwerpunkte:

- Sie lernen in einem lebendigen workshop spannende Inhalte der INSIGHTS Typenlehre nach C. G. Jung kennen.
- Sie erleben die Wirkung Ihres Verhaltens auf eine neue und erkenntnisreiche Art und begreifen schnell die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen Verhaltenstypen.
- Anhand von zahlreichen praktischen Beispielen erhalten Sie einen Überblick über Möglichkeiten der gezielten Einflussnahme in der Kommunikation anhand dieses Verhaltensmodells.
- Auf verständliche Art lernen Sie mehr über sich selbst und verstehen es Ihre Stärken noch gezielter, auch im Team, einzusetzen.
- Sie begreifen sofort wie eine ideale Teamzusammensetzung auf dieser Basis stattfindet und können das auch sofort in Ihrer Praxis einsetzen.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Durch motivierte Mitarbeiter eine erhöhte Leistungs- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen.
- ✦ niedrige Fehlzeiten und bessere physische und psychische Fitness der Mitarbeiter durch ein höheres Selbstbewusstsein über die eigenen Stärken
- ✦ Mitarbeiter erkennen die Notwendigkeit von Flexibilität und Veränderungsbereitschaft
- ✦ Besseres Arbeitsklima durch verbesserte Selbstreflexion
- ✦ Toleranz und Kommunikationsfähigkeit im Team werden verbessert
- ✦ Mehr Leistungs- und Servicequalität durch verbesserte Teamzusammensetzungen

Methoden:

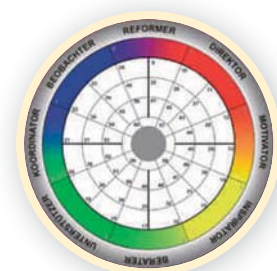
Vortrag, Übungen, Einzelarbeit, Gruppenarbeit

Material:

38-seitige Insights-Analyse, Handouts, Persönlichen Aktionsplaner

Dauer:

1 Tag



Enneagramm



Ziel:

Das Enneagramm ist eine Beschreibung von neun Grundtypen der Persönlichkeit. Es erklärt, weswegen wir uns gerade so und nicht anders verhalten, und gibt Hinweise darauf, in welche Richtung sich jeder im Laufe seines persönlichen Wachstums weiterentwickeln kann. Es ist ein wichtiges Werkzeug zur Verbesserung der Beziehung zu Angehörigen, Freunden, Mitarbeitern und Kunden. Durch die Arbeit mit dem Enneagramm entwickeln wir ein tieferes Verständnis für andere und lernen Alternativen zu unseren eigenen Verhaltensmustern kennen. Wir lassen überholte Überlebensstrategien fallen und fangen an, das Leben aus einer breiteren Perspektive zu betrachten.

Schwerpunkte:

- Sie lernen das systemische Enneagramm kennen.
- Es sind die Aspekte der Persönlichkeit, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich ganz und gar zu erkennen.
- Durch das Kennenlernen seiner eigenen Persönlichkeit und der Persönlichkeit der Kollegen / innen wird eine neue Ebene der Kommunikation möglich, eigene Verhaltensweisen werden klar und können so weiterentwickelt werden.
- Die eigenen typischen Fallen erkennen und diese dauerhaft überwinden. Somit ist eine echte persönliche Entwicklung möglich.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Authentisches Verhalten und somit Professionalität durch die eigene entwickelte Persönlichkeit. Damit erhöht sich der Wirkungsgrad bei Kunden, Mitarbeitern und Bewerbern.
- ✦ Durch die persönliche Entwicklung mit Hilfe des Enneagramms sind Entscheidungen höherer Qualität möglich und somit andere Ergebnisse realisierbar.
- ✦ Durch das Erkennen des eigenen Stress- und Balancepunktes kann eine persönliche Entwicklung stattfinden die auch gesundheitlich zuträglich ist.
- ✦ Durch ein tiefes Verständnis der anderen Charaktere ist ein harmonischer und fördernder Umgang mit anderen Menschen leicht möglich.
- ✦ Durch das Überwinden der immer wiederkehrenden Fallen ist eine echte, auch schnelle, persönliche Entwicklung möglich.

Methoden:

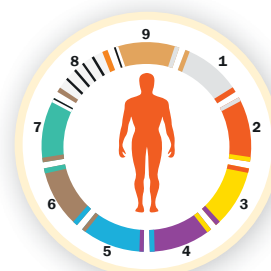
Vortrag, Einzelarbeit,

Material:

Kartenset, Buch, Handouts

Dauer:

2 Tage



NLP als Kommunikationsmethode im Umgang mit Menschen



Kommunizieren Sie erfolgreich mit NLP

Ziel:

Sie erhalten in unserem praxisorientierten Training einen Überblick über:

- ▶ **Die wichtigsten Phasen und Werkzeuge erfolgreicher Kommunikation**
- ▶ **Verschiedene Möglichkeiten professioneller Gesprächsführung – auch in schwierigen Situationen (inkl. Übung)**
- ▶ **Anwendungsorientierte Anleitungen, um im eigenen Unternehmen wirkungsvoll mit NLP arbeiten zu können**
- ▶ **Theorie und Praxis zur Wahrnehmung von Verhaltenspräferenzen und Motiven**

Schwerpunkte:

- Sprachliche Werkzeuge
- Nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten
- Wahrnehmungstypen erkennen
- Vertrauensbasis herstellen auch mit „schwierigen“ Kunden
- Der richtige Einsatz von Fragetechniken
- Angleichen und Führen
- Genaue Problem- und Zielbestimmung
- Einwandbehandlung und Abschluss
- Nonverbales und verbales Spiegeln
- Die Phasen eines Verkaufsgesprächs
- Stärken und Schwächen wahrnehmen
- Kritik motivierend formulieren

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Klarheit über alle Phasen eines Gesprächsverlaufs
- ✦ Sicherheit auch in heiklen Gesprächssituationen
- ✦ Erhöhte Abschlussquoten im Verkauf
- ✦ Mehr Spaß bei der Arbeit
- ✦ Kosten sparen durch internen Coach
- ✦ Zeitersparnis durch gezielte Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- ✦ Motivation der Mitarbeiter erhöhen
- ✦ Leistungsfähigkeit des Vertriebs steigern
- ✦ Imagesteigerung am Markt durch professionellen Vertrieb
- ✦ Kontinuierliche Gewinnsteigerungen

Methoden:

Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeit

Material:

Handouts

Dauer:

4 Tage



Pionieering



- Die Präambel:**
- ▶ **Schamanen gehen vierzig Tage in die Wüste und finden Einklang mit Natur und Leben.**
 - ▶ **Buddhas meditieren acht Tage unter einem Baum und finden Einheit mit der Wirklichkeit.**
 - ▶ **Pioniere gehen drei Tage in die Intensiv-Gruppe und finden neue Wege für hohe Ziele.**

Das Konzept: In dieser Zeit sind Top-Leute unter sich und erleben in einem laufenden Trainingsprozess eine neue Erfahrungsebene. Ziel ist es, in Zeiten großer Wandlungen, mit außerordentlichen Methoden die eigene Zukunft zum Besseren zu gestalten.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Durch die Pionieering-Gruppe erschließen Sie mehr von Ihrem Potential und werden darüber hinaus zum Multiplikator für Ihr Unternehmen.
- ✦ Sie gewinnen durch den richtigen Einsatz Ihrer tief verwurzelten Potenziale einen gelasseneren Umgang mit sich und der Umwelt und erhalten das Gefühl Ihre Zeit optimal in die richtigen Dinge zu investieren.
- ✦ Weiterhin lernen Sie auch Wirkungsmechanismen zwischen Körper und Geist kennen und gelangen somit zu mehr Souveränität und besserer Ausstrahlung.

- Methoden:** Die Wirksamkeit entsteht durch einen Mix aus Pionieering-Methoden, die situativ eingesetzt werden. Dazu gehören:
- ESVI® (Symptome und Lebenszyklen in der Unternehmensentwicklung)
 - Systemisches Coaching, Management-, Team- und Individual-Aufstellungen
 - Weisheitssysteme (I Ging, Management-Tarot, Enneagramm, SysRad®, NLP, Transaktionsanalyse)
 - East meets West (Meisterliche Wege im Management)
 - Asiatische Selbstverteidigungs- und Kampfsportelemente (keine sportlichen Voraussetzungen nötig)

- Schwerpunkte:**
- Leadership und Kommunikation
 - Change-Management im Umgang mit Wandel
 - Intuition und Logik im Entscheidungsprozess
 - Pionieering im Management
 - Weisheitssysteme in der Unternehmensführung
 - Das am besten gehütete Management-Geheimnis unserer Zeit
 - Umgang mit sich selbst

Material: Originalbücher und Handouts

Dauer: 3 Tage

Trainer: Dr. Korai Peter Stemann und Christoph Döhlemann

Persönlichkeitsorientiertes Managementcoaching



Ziel - Einführung:

Jeder der eine Managementaufgabe annimmt sollte erstmal bestimmen wo er als Manager steht und wo sich das Unternehmen/ die Niederlassung im Wachstumsprozess gerade befindet. Die meisten Managementtheorien verzagen jedoch bei der Standortanalyse des Managers, denn Sie gehen von allgemeinen Theorien und Handlungen aus. Diese Verallgemeinerungen treffen jedoch häufig nicht das Management Denken und Handeln des Unternehmers, es werden also keine Unterschiede berücksichtigt.

Es ist also notwendig den eigenen feinen Unterschied von sich zu anderen zu kennen, seine eigenen persönlichen Fallen zu identifizieren und seine Standortanalyse für das Unternehmensmanagement durchzuführen.

Warum ist die eigene Standortkenntnis für die Unternehmensentwicklung von größter Bedeutung?

Ein Unternehmen kann sich nur in dem Maße und in der Qualität entwickeln, die der Intensität und Qualität der Managemententscheidungen entspricht.

Weil letztlich alles was das Unternehmen ausmacht (von der Wandfarbe, über die Einrichtung, bis hin zu den Mitarbeitern und der Kultur), ein Ergebnis von Entscheidungen und von Managemententscheidungen ist und jeder Managemententscheidung ein Gedanke (bestenfalls) des Manager vorausgegangen ist. Und auf welcher Grundlage und in welcher Art findet hier das Denken statt?

Genau an dieser Stelle setzt unser Coaching ein!

Auf Basis eines persönlichen Gesprächs erstellen wir einen so genannten Coachingplan der Ihre besondere Situation, Ihre Wünsche und auch die bis dahin bekannten Ziele berücksichtigt.

Dieser Plan beinhaltet dann verschiedene wissenschaftliche und praxisorientierte Modelle, geht durch ein von uns entwickeltes und genutztes Analysetool und geht auf Ihre persönliche Situation und ihre Managerpersönlichkeit exakt ein. Somit ergeben sich hieraus wertvolle konkrete Informationen mit denen wir dann

- Ihre Selbstreflexion weiter sensibilisieren
- Sie sich persönlich und unternehmerisch weiterentwickeln.
- Blinde Flecken in Ihrem Management erkennen und erhellen
- Ihr Selbstbewusstsein weiter steigern
- Ihre persönlichen Fallen identifizieren und Lösungswege aufzeigen
- Ihnen konkrete modernste und wirkungsvollste Methoden für Führungsgespräche mit auf den Weg geben, die genau zu Ihnen passen
- eine genaue Wachstumsanalyse Ihres Unternehmens durchführen, die nicht betriebswirtschaftlich, sonder Potenzialorientiert ist. Danach wissen Sie was an welcher Stelle durch ihr Management gefördert werden muss, damit weiteres gesundes Wachstum entstehen kann.

In einem geschützten und klar definierten Rahmen setzen wir uns mit verschiedenen wissenschaftlichen und praxisorientierten Modellen auseinander und übertragen die Erkenntnisse auf Ihre persönliche Managementsituation und auf die aktuelle Situation ihres Unternehmens.

Durch diesen für die meisten Manager neuen Betrachtungswinkel ist es möglich so genannte "blinde Flecken" in dem eigenen Führung Stil zu erkennen und mit sofortiger Wirkung messbar im Unternehmen zu verbessern.

Persönlichkeitsorientiertes Managementcoaching



Wie ist die Vorgehensweise für ein solches Programm?

Bei der Vorgehensweise für diese Art des Coachings gilt folgendes:

1. Bevor man sich überhaupt für eine Zusammenarbeit entscheidet, ist es wichtig ein persönliches Kennenlerngespräch zu führen. In diesem Gespräch werden die Rahmenbedingungen geklärt die Zielsetzung besprochen und letztendlich entschieden, ob man persönlich zusammenarbeiten kann und möchte.
2. Die Dauer solcher Coachings beträgt im allgemeinen mindestens 2 in der Regel jedoch 4 bis 6 Tage innerhalb von mehreren Monaten.
3. Zwischen den Einstiegsgesprächen und den einzelnen Modulen werden konkrete Unternehmensaufgaben besprochen und durchgeführt, während dieser Zeit stehen wir Ihnen selbst verständlich auch telefonisch oder persönlich zur Seite.

Ziel ist Ihr Unternehmen im Besten Sinne und zum Besten aller Beteiligten (Mitarbeiter, Management, Kunden, Partner) zu kräftigen und ihnen Unterstützung bei ihrer persönlichen Managemententwicklung zu geben.

Wenn sie sich und Ihr Unternehmen mit Sinn und Freude weiterentwickeln wollen und interessiert sind neue Denkweisen und Managementmodelle kennenzulernen, dann nehmen Sie heute mit uns Kontakt auf. Es lohnt sich für Sie!





Wieso bringen Personaldienstleister die Blütezeit Ihres Unternehmens in Gefahr?

Wie das ganze Leben so ist es auch im Unternehmen - „Das einzig kontinuierliche ist die Veränderung“!

Nur welche Veränderungen im Unternehmen sind die Guten und welche die Gefährlichen, die möglicherweise zu einer schlechten Auftragslage oder im schlimmsten Fall zum Tod des Unternehmens führen? Eine Organisation wie es eben ein Unternehmen ist, unterliegt natürlichen Gesetzen vom Wachstum und Niedergang wie auch ein anderer natürlicher Organismus. Geboren werden, wachsen, reifen, altern und dann sterben. Nur gibt es hier einen besonderen Unterschied. In einer Organisation kann die Blütezeit, also die optimale Zusammensetzung der Organisation auf Dauer bewahrt werden, weil die Organe, also u. a. die Mitarbeiter dies durch Ihren Denk- und Verhaltensstil prägen. Sie sind es also, die somit zum Aufstieg oder zum Niedergang der Unternehmung direkt beitragen. Natürlich ist die Denk- und Verhaltensweise des Top Managements die Ausschlaggebende, jedoch ist es hier vielmehr die Summe aller Einzelheiten die dann eine gesunde oder kranke Organisation kennzeichnet.

Welche Phasen kennen wir in dem natürlichen Wachstum einer Organisation?

1. Geburt oder Gründung einer Unternehmung/ Organisation

Am Anfang steht die Idee und der Glaube an den Erfolg. In dieser Phase ist eine Organisation, bzw. der Gründer selbst, getrieben von der Vision und von dem was zu erreichen wäre. Die Marktpräsenz ist fast null. Die Erträge eher gering und alles ist im Aufbruch. Hier stellt sich das Unternehmen wichtige Fragen wie z. B.: „Was genau wollen wir?“, „Was ist unser Kerngeschäft?“, „Wer übernimmt welche Aufgaben?“

2. Die Kindheit

Noch immer ist die Kraft der großen Vision des Gründers zu spüren. An dieser Stelle wachsen die Ergebnisse also Erträge im Unternehmen. Und doch sind die liquiden Mittel eines Unternehmens an dieser Stelle noch knapp, was völlig normal ist. Langsam wird hier bereits der Wunsch nach einer Organisation laut. Der Gründer ist in diesem Wachstumszyklus noch immer stark engagiert und im Geschehen voll integriert. So manch ein Gründer fällt hier in die Gründerfalle. Er gibt nämlich Geld aus, was ihm eigentlich nicht gehört. Die VBG Beiträge und Steuer Nach- und Vorauszahlungen können dann zu einem vorzeitigen Ende führen.

3. Der Teenager

Die Erträge wachsen weiter und man schlüpft vielleicht auch schon in ein neues Kleid, also neue Räume oder Ausstattungen werden angeschafft. Eben wie ein Teenager verhält sich die Organisation dann auch nach Außen. Besonders der Gründer tanzt auf vielen Hochzeiten und geht frech und frisch an die Herausforderungen ran. Dies kann oftmals zu Übermut und somit in den Niedergang führen. Hier ist es wichtig alle Bereiche und Mitarbeiter (Organe) eines Unternehmens weiterzuentwickeln.

4. Die Jugend

Hier bilden sich eigenständige Abteilungen (Organe), die sich unabhängig vom Gründer erfolgreich in der Organisation darstellen. Dies hat zur Folge dass sich Verantwortungsbereiche noch genauer definieren, die Selbstverantwortung der Mitarbeiter gefördert und die Qualität der Arbeit erhöht wird. An dieser Stelle sind meist die Erträge des Unternehmens gut bis sehr gut und die Marktpräsenz ist deutlich gewachsen. Die Organisation wird begehrt, also kommen gute Mitarbeiter von selbst zum Unternehmen und bewerben sich.



5. Die Blütezeit

Hier im Zenit des Lebenszyklus einer Organisation sind genug Marktanteile vorhanden. Gute Erträge resultieren aus einer gelebten Firmenkultur, einer lebendigen Vision, funktionierenden Systemen, tatsächlicher Kundenorientierung und einer Balance aus Kontrolle und Flexibilität. Und so brillant wie die Zeiten sind, ist diese Zeit auch eine der Gefährlichsten. Hier braucht es nämlich dringend neuen Schwung, also die Elemente die das Unternehmen an diesen Punkt geführt haben. Wird dies vergessen, ist der Niedergang des Unternehmens eingeleitet.

"Wenn etwas aufhört zu wachsen, dann beginnt es abzusterben."

Charles Grow

6. Der Stillstand

Die Erträge sind gut aber die Vision lebt nicht mehr, dies bedeutet Flexibilität und Unternehmertum schwinden in der Organisation. Was bleibt also von den bis dahin gewonnenen Tugenden? Alte, meist nicht mehr zeitgemäße Ansichten und starre Systeme die Verwalten. Es werden Schuldige gesucht und immer gefunden. Diese werden dann mit großem Aufsehen „vom Hof gejagt“. Selbst wenn die Organisation hier noch Gewinne vermehrt, ist die Rückkehr in die Blütezeit bedroht, wenn die Kreativität und der Mut fehlen. Gerade an dieser Stelle stellen sich Unternehmer noch weniger in Frage, und sind oft borniert von den Erfolgen vergangener Zeiten. Dies führt unweigerlich in den Niedergang.

7. Die edle Starrheit

Die Organisation hat Ihre Kreativität völlig verloren und wagt nichts mehr. Alle Augen sind auf Gewinnmaximierung gerichtet, aber nicht bei den Wünschen und dem Wohl des Kunden. Somit wirken sich die Preiserhöhungen die durchgeführt wurden, um den Ertrag zu erhöhen, negativ aus. Spätestens hier springen die ersten guten Leute ab und die die bleiben haben oft keine Angebote. Solidarisch mit der Geschäftsleitung bekundet man laut den Mangel an Loyalität der Gegangenen. Die Sterbephase ist eingeleitet. Wenn hier nicht sofort neue radikale Ideen und Wagemut ins Unternehmen kommen ist der Untergang nicht mehr aufzuhalten.

8. Der Beamtenstatus

Die Mitarbeiter haben keine gegenseitige Wertschätzung mehr. Der persönliche und menschliche Aspekt ist an dieser Stelle ausgestorben. Die Organisation verwaltet sich selbst. Alles ist engstirnig im Denken und Handeln, weil wichtige Informationen über die Unternehmenspolitik fehlen. Das Unternehmen ist von Außen nur noch schwer und durch einen dünnen Kanal erreichbar. Kundenbeschwerden werden nicht ernst genommen, weil der Kunde sich nicht „ordnungsgemäß“ beschwert hat. Ein nervender Schriftwechsel folgt. Jeder im Unternehmen ist mehr oder minder isoliert. Was passiert mit einem Organismus in dem die Organe nicht mehr miteinander arbeiten?

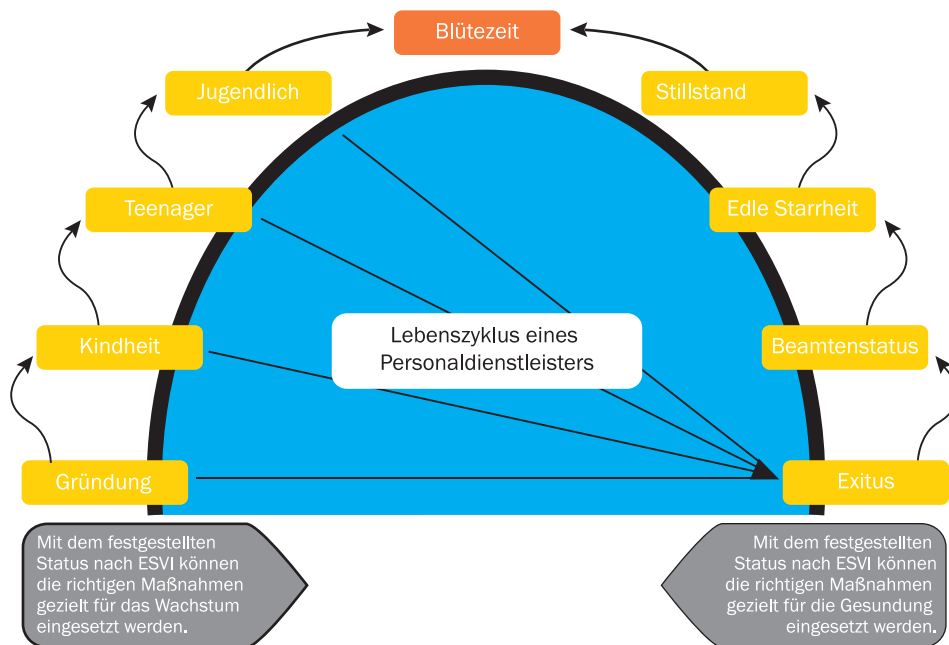
9. Die Verwaltung und der Niedergang

Nachdem sich nun jeder selbst verwaltet hat bis die Ressourcen des Unternehmens erschöpft sind und auch das Management schon krankt, ist es nun an der Zeit das letzte Bisschen was noch bleibt zusammenzukehren und dann die Türen zu schließen. Im Todeskampf selbst stehen für die noch Geliebten verschiedene Erkenntnisse wie z.B.: „Der Staat ist schuld, die Konjunktur war's, der böse Wettbewerb.“ Und doch, tief im Inneren wissen die meisten es ist Selbstverantwortung!



Natürlich gibt es für jedes Stadium ganz spezielle Maßnahmen, die das Unternehmen weiter in das Wachstum bringen, wenn es sich in der Wachstumsphase befindet, oder die das Unternehmen wieder gesunden lassen, wenn es sich im Niedergang befindet, also krank ist.

Mithilfe einer speziellen Methode aus den USA ist es möglich das genaue „Alter“ einer Organisation zu bestimmen: „**Also in welcher Phase befindet sich das Unternehmen?**“ und „**Was muss getan werden, damit ein Wachstum möglich bleibt und die Gefahren eines Abstiegs frühzeitig erkannt werden?**“ Döhlemann. Training & Beratung wurde vom I.F.A.R. Institut, dem exklusiv Lizenzgeber in Deutschland, mit dem Wachstumsanalyseprogramm ESVI ausgestattet und bietet dieses exklusiv für die Personaldienstleistungsbranche an.



Ablauf eines ESVI Beratungsprojektes:

1. Mitarbeiterworkshop, hier ermitteln wir die ersten ESVI Energien für jeden einzelnen Mitarbeiter und für das Unternehmen. Außerdem lernen die Mitarbeiter eine neue Denkstruktur für die Betrachtung des Unternehmens und von Wachstumsprozessen Ihrer Niederlassung kennen. **Dauer 1 Tag**
2. Interview mit dem TOP Management über verschiedene Managementthemen. **Dauer 0,5 Tage**
3. Analyse des Corporate Identity, Corporate Design, usw. Außerdem die Analyse der Geschäftsräume eines Standorts. **Dauer 1 Tag**
4. Auswertung und Zusammentragen aller Ergebnisse und Erstellen der Auswertung. **Dauer 3 Tage**
5. Präsentation der Ergebnisse, vorstellen der konkreten Handlungsempfehlungen und Diskussion der weiteren Schritte. **Dauer 0,5 Tage – 1 Tag**

Leitbildentwicklung



Jede Organisation hat seine eigene unverwechselbare Kultur. Oft sind die großen Ideen und Vorstellungen des Gründers noch spürbar und jeder Einzelne im Unternehmen hat einen, nämlich seinen Teil, dazu beigetragen, dass die Organisation eine ganz bestimmte Kultur nach Außen trägt. Hier stellen sich die Fragen:

Wie bewusst geht die Firma, jeder Einzelne mit den Werten und Gebräuchen dieser Kultur in die Öffentlichkeit?

Ist eine eindeutige Kultur des Unternehmens nach außen sichtbar und passt Sie zu dem was der Betrachter dann auch tatsächlich vorfindet, wenn er mit dem Unternehmen in Kontakt kommt? Gehen die Führungskräfte bewusst mit diesem Leitbild, mit dieser Kultur um, damit dies DIE tragende Säule zur Erreichung der Unternehmensziele wird.

Definieren Sie in einem gezielten und strukturierten Workshop DIE Kultur und das Leitbild Ihrer Unternehmung und profitieren Sie von den Erfahrungen Ihrer Mitarbeiter. Entwickeln Sie eine tragbare Säule die jede Vision trägt. Differenzieren Sie sich vom Wettbewerb durch eine eigene Ethik.



Bsp. Leitbild Augusta Personaldienstleistungen GmbH. Mehr dazu unter www.augusta-pdl.de



Bsp. Leitbild MONDI GmbH - DIE Personalagentur. Mehr dazu unter www.mondigmbh.de

Verkaufsintelligenz in der Personaldienstleistung



Das neue Seminar für den dauerhaften Verkaufserfolg in der Personaldienstleistung

Wie kann die eigene Verkäuferpersönlichkeit bei den Seminaren berücksichtigt werden und somit noch erfolgreicher verkauft werden?

Wie kann der Teilnehmer die gelernten Inhalte dauerhaft behalten, dass sich der Seminarnutzen längstmöglich für das Unternehmen auszahlt?

In herkömmlichen Verkaufsseminaren werden oft zwei wesentliche Dinge unbeachtet gelassen:

1. Die eigene **Persönlichkeit des Verkäufers** und somit die Ausgangsposition für das richtige lernen und integrieren der Verkaufsstrategien.
2. Die wichtigen Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis zum Thema „**Wie lernen wir dauerhaft**“ und wie können wir dadurch tatsächlich Verhaltensänderungen bewirken?

Diese Tatsache hat uns zu einem neuen und doch bewährten Seminar design geführt. In den letzten Jahren haben wir verstärkt in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung und neue Lernmethoden gearbeitet und konnten somit die neuesten Erkenntnisse aus wissenschaftlichen Untersuchungen und aus der Verhaltensforschung in unser Seminarprogramm integrieren.

Wir haben jetzt die Seminarinhalte durch eine Verkaufsstilanalyse genau auf den Teilnehmer und auf seine persönlich bevorzugten Verhaltensweisen abgestimmt. Zum Anderen haben wir sichergestellt, dass in dem Seminar die effektivsten Lernmethoden integriert sind, damit der Seminarerfolg nachhaltig gesichert ist.

- ✓ **Argumente Branchen-spezifisch angepasst**
- ✓ **Kundenanalyse Tool integriert**
- ✓ **Persönliche Abstimmung des Verkaufsstils auf die Verkäuferpersönlichkeit**
- ✓ **Ausführliche Dokumentation des eigenen Verkaufsstils**
- ✓ **Neueste Lernmethoden aus den USA integriert**

Wenn Sie also Ihren Verkaufserfolg am Telefon und bei persönlichen Kundengesprächen genau jetzt steigern möchten, dann nutzen Sie dieses persönlichkeitsorientierte Verkaufsseminar.

Sie werden überrascht sein, wie die persönliche Effizienz und Motivation im Vertrieb durch dieses Seminar steigt und dadurch ganz automatisch die Verkaufserfolge besser gelingen.

Verkaufsintelligenz in der Personaldienstleistung



Schwerpunkte und Ziele:

- Auf verständliche Art lernen Sie mehr über Ihren **eigenen Verkaufsstil** (38-seitigen persönlichen Analyse) und verstehen es Ihre Stärken noch gezielter einzusetzen.
- Sie lernen die **Verhaltensweisen des Kunden zu analysieren** und Ihren persönlichen Stil intelligent darauf einzustellen.
- Anhand von **zahlreichen praktischen Beispielen** erhalten Sie einen Überblick über Möglichkeiten der gezielten Einflussnahme in der Kommunikation anhand dieser Analysemethode.
- Sie lernen dadurch **wirkungsvolle Strategien** in Verkaufsgesprächen kennen.
- In **praktischen Übungen** werden Planung, Gesprächsführung, Protokollieren der Ergebnisse und sinnvolle Zielsetzung trainiert.
- Des Weiteren werden entscheidende **Argumentationen für die Personaldienstleistung** vermittelt sowohl im Umgang mit dem Entscheider als auch mit dem Beeinflußer in den Kundenbetrieben.
- Sie lernen die **wirkungsvollsten Gesprächs- und Präsentationstechniken** für abschlussorientierte Termine bei Ihren Kunden und Interessenten kennen.
- Anhand von praktischen Beispielen erhalten Sie einen Überblick über Möglichkeiten der gezielten Einflussnahme durch Mimik, Gestik, Körpersprache, Sitzposition, Raumnutzung sowie **sprachliche und rhetorische Tipps und Tricks**, die den Unterschied machen.
- Sie lernen neue und **effiziente Memotechniken**, um das erlernte zu integrieren und jederzeit abrufbar zu haben.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ★ Zusätzliche Vertriebstechiken und Pläne, dadurch **höhere Effizienz** bei den einzelnen Kontakten.
- ★ Deutlich höhere Erkenntnis über das eigene Verkaufsverhalten, dadurch leichtere Anpassung und **bessere Verkaufserfolge**.
- ★ Durch **motivierter Mitarbeiter** eine erhöhte Leistungs- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen.
- ★ Schnelle Leistungserbringung durch eine **gezielte Förderung**.
- ★ Dauerhafte Integration durch neue Lernmethoden, dadurch positive **Langzeiteffekte**.
- ★ Durch genauere Bedarfsanalysen seiner Kunden **Fehlbesetzungen vermeiden und Kosten für Fehlbesetzungen** reduzieren.
- ★ Professionelle Präsentation und Darstellung ermöglicht sich vom Wettbewerb zu differenzieren und einen **Imagegewinn** seiner Kunden zu erreichen.

Methoden: Interaktiver Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten

Material: Persönliche Verkaufsstilanalyse, Arbeitsbücher und Handouts, Rollenspiel

Dauer: 2 Tage

Wirkungsvolle Telefonakquise



Ziel: Der Teilnehmer lernt den professionellen Umgang mit dem Telefon. In praktischen Übungen werden Planung, Gesprächsführung, Protokollieren der Ergebnisse und sinnvolle Zielsetzung trainiert. Er lernt unterschiedliche Fragetechniken sowie den Aufbau eines professionellen Akquisegesprächs. Des Weiteren werden entscheidende Argumentationen für die betroffene Branche vermittelt sowohl im Umgang mit dem Entscheider als auch mit dem Beeinflusser in den Kundenbetrieben. Sicheres Auftreten bei Anrufen nach außen sowie bei Anrufen von außen.

- Schwerpunkte:**
- Akquiseplanung
 - Arbeitsorganisation
 - Checkliste für Interessenten- und Kundengespräche
 - Gesprächsleitfaden
 - Richtiges Behandeln eingehender Gespräche
 - Einwände erkennen und meistern
 - Die Sprache als Schlüssel für den Telefoneinsatz
 - Fragetechniken

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Höhere Abschlussquoten und Terminquoten und somit bessere Umsätze
- ✦ Durch das richtige Agieren am Telefon Kundenbeziehungen ausbauen und festigen
- ✦ Durch strukturierte Vorgehensweise einen Zeitgewinn in der Akquise erzielen
- ✦ Zusätzliche Vertriebstechniken und Pläne, dadurch höhere Effizienz bei den einzelnen Kontakten
- ✦ Durch motivierte Mitarbeiter eine erhöhte Leistungs- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen
- ✦ Schnelle Leistungserbringung der Kollegen durch eine gezielte Förderung

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeit, Rollenspiel

Material: Ausführliche Seminarunterlagen

Dauer: 2 Tage



Greifbare Ergebnisse bei Kundenbesuchen



Ziel: Der Teilnehmer wird mit den Unterschieden von Spitzenverkäufern zu Normalverkäufern vertraut gemacht. Er lernt, die besonderen Merkmale der Zeitarbeit und seines Unternehmens beim Kunden in angemessener Art und Weise darzustellen. Er lernt Strategien und Vorgehensweisen, um die Kundenbedürfnisse schnell zu analysieren und daraufhin angemessen bei seinen Kunden aufzutreten. Neben der gezielten Vorbereitung lernt er, durch überzeugende Motivation für sich und seinen Kunden den Gewinn bringenden nächsten Schritt der Zusammenarbeit zu erreichen.

- Schwerpunkte:**
- Gezielte Gesprächsvorbereitungen
 - Phasen des Kundenbesuchs
 - Wege zur Spitzenleistung
 - Darstellung der eigenen Dienstleistung
 - Mentale Gewinnerprogramme
 - Verbales und nonverbales Führen im Gespräch
 - Präsentationstechniken
 - Kommunikation im Verkauf

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Höhere Abschlussquoten vorab durch gezielte Gesprächstechniken
- ✦ Durch genauere Bedarfsanalysen seiner Kunden Fehlbesetzungen vermeiden und Kosten für Fehlbesetzungen reduzieren
- ✦ Professionelle Präsentation und Darstellung ermöglicht, sich vom Wettbewerb zu differenzieren und einen Imagegewinn seiner Kunden zu erreichen
- ✦ Zusätzliche Vertriebstechniken und Pläne, dadurch höhere Effizienz bei den einzelnen Kontakten
- ✦ Durch motivierte Mitarbeiter eine erhöhte Leistungs- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen
- ✦ Schnelle Leistungserbringung der Kollegen durch eine gezielte Förderung

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeit, Rollenspiel

Material: Ausführliche Seminarunterlagen

Dauer: 2 Tage



Wirkungsvolle Mitarbeitergespräche führen



Ziel: Der Teilnehmer lernt die Besonderheiten der Mitarbeiterführung in einem Zeitarbeitsunternehmen kennen. Er lernt die Grundlagen der Mitarbeiterführung und ist somit in der Lage, sich auf die unterschiedlichen Belange der Mitarbeiter einzustellen. Er wird lernen, die „heißen Eisen“, wie z. B. Motivations-, Lob- und Kritikgespräche so zu führen, dass eine vernünftige, tragende Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter erhalten bleibt.

- Schwerpunkte:**
- Grundlagen der Mitarbeiterführung
 - Führungsfragen
 - Führungsstile
 - Was heißt führen?
 - Motivationsgespräche
 - Lob und Anerkennung
 - Kritikgespräche
 - Kommunikationsprobleme
 - Kommunikationsprobleme erkennen und lösen

**Ihr Nutzen aus
diesem Seminar:**

- ✦ Geringe Fluktuation
- ✦ Gutes Image durch integrierte Mitarbeiter
- ✦ Vermeiden von Konflikten
- ✦ Erhöhte Leistung der motivierten Mitarbeiter
- ✦ Harmonischer Umgang miteinander, welcher im Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten zu spüren ist
- ✦ Durch motivierte Mitarbeiter mehr Erfolge mit Unternehmen, dadurch mehr Akzeptanz am Markt

Methoden: Vortrag, Einzelarbeiten

Material: Ausführliche Unterlagen zur Vertiefung

Dauer: 1 Tag



Mitarbeiterbeurteilung, Zielvereinbarung und Motivationsgespräche

Ziel: Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf zu erfahren wie seine Leistungen vom Vorgesetzten beurteilt werden. In diesem Seminar lernen die Führungskräfte die wichtigsten Instrumente für kontinuierliche Mitarbeitergespräche, richtige Zielvereinbarungen und dauerhafte Motivation der Mitarbeiter. Durch diese Techniken werden Führungskräfte Ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, durch konkrete Maßnahmen Ihre eigene Leistungsfähigkeit und berufliche Entwicklung zu fördern. Die Mitarbeiter verstärken dadurch Ihre menschliche und berufliche Basis und tragen gezielter zum Erreichen der persönlichen- und Unternehmensziele bei.

- Schwerpunkte:**
- Motivationstechniken die dauerhaft wirken
 - Checkliste für die Auswahl verschiedener Motivationsmuster
 - Vorbereitung und Durchführung von Zielvereinbarungen
 - ... und Mitarbeiterbeurteilungsgesprächen
 - Gesprächsleitfaden für förderlich und motivierende Beurteilungsgespräche

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Die richtige Zielvereinbarung bringt echte Motivation und somit höhere Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- ✦ Durch ein umfangreiches Wissen haben Sie Sicherheit im Umgang mit Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgesprächen
- ✦ durch regelmäßige Gespräche erarbeiten die Mitarbeiter konkrete Maßnahmen zur persönlichen Förderung
- ✦ durch einen dauerhaften Dialog erhöhen sich die beruflichen Erfolge
- ✦ positives und konstruktives Arbeitsklima verringert die Fluktuation und stärkt das Image

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspielübungen

Material: Handouts, Checklisten und Gesprächsleitfaden

Dauer: 1 oder 2 Tage

Personalrekrutierung



Ziel: Der Teilnehmer lernt unterschiedliche Methoden zur Mitarbeitergewinnung: Welche Medien kommen in Frage, welche Zeiträume sind für welche Medien geeignet? Der Teilnehmer lernt die Vor- und Nacharbeit in beiden unterschiedlichen Vorgehensweisen kennen. Er berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Motivatoren der Bewerber (auch aus den unterschiedlichen Bereichen). Er kann sich auf unterschiedliche Berufsgruppen bei dem Bewerbungsgespräch einstellen und hat somit mehr Anknüpfungspunkte. Er lernt, das Unternehmen attraktiv und sicher darzustellen

- Schwerpunkte:**
- Medien für die Mitarbeitergewinnung
 - Vor- und Nacharbeit von Aktionen
 - Beweggründe von Bewerbern in der Zeitarbeit
 - Ablauf eines professionellen Bewerbungsgesprächs
 - Psychologische Aspekte der Zeitarbeit

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Zeitersparnis bei der Bewerberauswahl durch klare Abläufe und Kriterien
- ✦ Geld sparen durch gezielten Einsatz von Werbemedien
- ✦ Bewerber als Multiplikatoren und Imageträger nutzen
- ✦ Attraktiver Arbeitgeber sein und werden; Gezielte und bedarfsorientierte Anwerbung von Personal
- ✦ Kompetente Bewerberansprache
- ✦ Erschließung neuer Bewerberpotentiale

Methoden: Vortrag, Einzelarbeit, Rollenspiel

Material: Ausführliche Seminarunterlagen

Dauer: 1 Tage



Rhetorik und Körpersprache



Ziel:

Die Teilnehmer erhalten einen verständlichen Überblick über die wichtigsten Phasen und Werkzeuge einer erfolgreichen Kommunikation. Es wird deutlich, wann es mit einem Gesprächspartner „wie von selbst“ funktioniert und mit anderen nur sehr schwer. Es werden verschiedene Möglichkeiten einer professionellen Gesprächsführung, auch in schwierigen Situationen, vorgestellt und geübt. Die Teilnehmer lernen, wie man aus dem Stand eine freie, sinnhafte Rede hält und die Zuhörer dabei fesselt. Es werden spezielle rhetorische Techniken geübt, die einen hohen Wirkungsgrad in der Kommunikation bieten.

Schwerpunkte:

- Sprachliche Werkzeuge und nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten
- Wahrnehmungstypen erkennen
- Vertrauensbasis herstellen auch mit „schwierigen“ Kunden
- Der richtige Einsatz von Fragetechniken
- Angleichen und Führen
- Genaue Problem- und Zielbestimmung
- Einwandbehandlung und Abschluss

Die Inhalte werden vertieft und mit Hilfe von Rollenspielen und Gruppenarbeiten individuell verankert. Das Seminar ist für Personaldienstleister zugeschnitten. Sie lernen, durch eigenes Tun und durch Zusehen bei Anderen, die neuen Techniken anzuwenden und zu integrieren.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Sprachliche Werkzeuge
- ✦ Nonverbale Ausdrucksmöglichkeiten
- ✦ Wahrnehmungstypen erkennen
- ✦ Vertrauensbasis herstellen auch mit „schwierigen“ Gesprächspartnern
- ✦ Der richtige Einsatz von Fragetechniken
- ✦ Einwandbehandlung -Quittieren
- ✦ Umgang mit Störungen und schwierigen Gesprächspartnern

Methoden:

Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspiel, Videoaufnahmen

Material:

Handouts und eigene Videoaufnahmen

Dauer:

2 Tage

Konfliktmanagement



Ziel: Konflikte können zwischen Mitarbeitern, zwischen Mitarbeitern und Kunden, oder auch im eigenen, internen System im Sinne von „einerseits-andererseits-Themen“ entstehen und so den reibungslosen Arbeitsablauf empfindlich stören. Die Teilnehmer erfahren psychologische Hintergründe von Konflikten und Maßnahmen zur schnellen Beseitigung emotionaler Missstimmungen, damit alle Beteiligten bereit sind, auf der sachlichen Ebene eine gemeinsame Lösung zu erarbeiten. Sie erhalten und üben erprobte Strategien der Problemlösung, die sowohl im äußeren, als unbeteiligter Moderator einer Schlichtungssituation, angewandt werden können als auch im internen System, wenn wir selbst beteiligt sind.

- Schwerpunkte:**
- Hintergrund eines Konfliktes
 - Emotionale Blockaden oder warum es oft nicht einfach sachlich zugeht
 - Umgang mit Aggression und anderen schwierigen Emotionen
 - Vertrauen schaffen
 - Die richtigen Fragen stellen
 - Von der Kunst des guten Zuhörens
 - Übereinstimmungen entwickeln
 - Gemeinsame Lösungen erarbeiten

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ In Stresssituationen ruhig bleiben
- ✦ Klarheit in schwierigen emotionalen Situationen
- ✦ Sicherheit beim Moderieren von Konfliktsituationen
- ✦ Störungszeiten im Arbeitsablauf minimieren
- ✦ Erhöhte Mitarbeitermotivation
- ✦ Höhere Leistungsfähigkeit und -bereitschaft
- ✦ Stabile Kundenbindung
- ✦ Erhöhte Gewinne

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspiel

Material: Handouts

Dauer: 2 Tage

Umgang mit sich und der Zeit



Ziel: Der Teilnehmer lernt die systematische Zeitplanung und Organisation. Er lernt, in Zielen zu denken, Ziele zu bestimmen, Prioritäten zu erkennen und zu setzen und die Planungsinstrumente in der Zeitarbeit sinnvoll einzusetzen. Der Teilnehmer soll dadurch die eigene Leistungsfähigkeit steigern und sich notwendige Freiräume schaffen, um den Arbeitsablauf effektiver gestalten zu können.

Schwerpunkte:

- Zeitfresser erkennen
- Zeitdruck vorbeugen und Stress abbauen
- Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden lernen
- Aufgaben richtig delegieren
- Organisationsmittel effektiv einsetzen

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Mehr Zeit für das Wesentliche haben
- ✦ Mehr Leistung durch geringere negative Stressfaktoren
- ✦ Schnelleres Arbeiten durch gute Organisation
- ✦ Höhere Gewinne erzielen durch das Erkennen der wichtigen „Dinge“

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten

Material: Ausführliche Unterlagen zur Vertiefung

Dauer: 1 Tag



AÜG/Tarifvertrag



Ziel: Dem Teilnehmer werden die Grundlagen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die arbeitsrechtlichen Besonderheiten der Zeitarbeit vermittelt. Sinn und Zweck des AÜG werden dargestellt. Hierbei wird besonderer Wert auf die tägliche Praxis gelegt.

- Schwerpunkte:**
- Rechtsverhältnisse in der Arbeitnehmerüberlassung
 - Abgrenzung zum Werk- und Dienstvertrag
 - Überlassung ins Bauhauptgewerbe
 - Erlaubnispflicht und Versagungsgründe
 - Auskunftsanspruch des Leiharbeitnehmers
 - Equal-Pay / Equal-Treatment und Tarifverträge
 - Arten und Formen von Tarifverträgen
 - Allgemeinverbindlichkeit und Tariföffnungsklausel

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Sicherer Umgang mit den rechtlichen Voraussetzungen der Zeitarbeit
- ✦ Effektivere und kompetentere Personaldisposition
- ✦ Vermeidung von Fehlern, die zu Problemen mit der Erlaubnisbehörde (LAA) führen können
- ✦ Imagegewinn beim Kunden durch kompetente Ansprechpartner
- ✦ Sicherheit im Umgang mit den Tarifverträgen

Methoden: Vortrag, Präsentation, Einzel- und Gruppenarbeiten anhand von Praxisfällen

Material: Ausführliche Seminarunterlagen mit Übersichten, Checklisten und Mustern sowie Fallbeispielen

Dauer: 1 Tag





Ziel: Dem Teilnehmer werden anhand von aktuellen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte die Neuerungen und Änderungen der Rechtsprechung im Arbeitsrecht vermittelt. Der Teilnehmer lernt anhand praktischer Fälle die Probleme zu erkennen und Lösungen umzusetzen. Hierbei wird besonderer Wert auf die Frage der Gestaltung und Anpassung der Arbeitsverträge an die neuesten gesetzlichen Regelungen und die Auslegung in der Rechtsprechung gelegt. Die Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung zu den Bereichen Abmahnung, Kündigung und befristetes Arbeitsverhältnis sowie Teilzeitbeschäftigung ermöglicht die Vermeidung von unnötigen Konflikten und Gerichtsprozessen.

- Schwerpunkte:**
- Gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht in den letzten 3 Jahren
 - Aktuelle Rechtsprechung der Bundesarbeitsgerichte
 - Gestaltung von Arbeitsverträgen und Zusatzvereinbarungen (insbesondere anhand der neuesten Änderungen durch das Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)
 - Einrichtung und Durchführung von Arbeitszeitkonten

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Kenntnisse der aktuellen Rechtslage und damit Rechtssicherheit
- ✦ Verkürzung des Zeitaufwands bei speziellen arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen
- ✦ Vermeidung bzw. Verringerung von Arbeitsgerichtsprozessen und hierdurch entstehende vermeidbare Kosten
- ✦ Imagegewinn beim Kunden durch kompetente Ansprechpartner
- ✦ Beratung von Kunden bei arbeitsrechtlichen Problemen

Methoden: Vortrag, Präsentation, Einzel- und Gruppenarbeiten anhand von Praxisfällen

Material: Ausführliche Seminarunterlagen mit Übersichten, Checklisten und Mustern sowie Fallbeispielen

Dauer: 1 Tag

Personalvermittlung



Sie suchen nach einer Möglichkeit, wie Sie

- ▶ sich wirkungsvoll durch einfache Maßnahmen vom Wettbewerb abheben können?
- ▶ neue, hochwertige Kunden mit einem Qualitätsprodukt ansprechen können?
- ▶ Ihre Kunden noch enger an sich binden als Sie dies bisher tun?

Lassen Sie sich von einem einzigartigen Konzept der Vermittlung von Fach- und Führungskräften inspirieren! Nutzen Sie die Dienstleistung neu oder optimieren Sie Ihr bisheriges Leistungsbild! Mit einem außergewöhnlichen Rekrutierungsprozess vermitteln Sie Ihrem Kunden nicht einfach nur irgendeinen Mitarbeiter sondern beeindrucken ihn nachhaltig mit echter Qualitätsarbeit!

Ziel: Erfahren Sie, wie erstklassige Personalvermittlung erfolgreich funktioniert. Lernen Sie verständlich die fünf Schritte unserer **primo-Premium Personalauswahl** kennen und diese in der Praxis umzusetzen.

- Schwerpunkte:**
- **Anforderungsprofil und Stellenausschreibung:** Erfahren Sie hier die wichtigsten Tipps und Kniffe bei der Erstellung eines sauberen Anforderungsprofils sowie worauf bei einer ansprechenden Stellenausschreibung zu achten ist und setzen Sie dies konkret um!
 - **Sichtung des Bewerbungseingangs:** Lernen Sie eine effiziente Möglichkeit, mit Hilfe einer übersichtlichen Bewertungsmatrix zeitsparend und objektiv Bewerbungsunterlagen zu sichten und wenden Sie dies sofort an einem anschaulichen Beispiel an!
 - **Strukturiertes Telefoninterview:** Üben Sie diese kostensparende Möglichkeit, den ersten Eindruck des Bewerbers bei minimalem Kosten- und Zeitaufwand zu verdichten! Sie werden sich bestimmten Wahrnehmungsfiltren bewusst, um diese erfolgreich in der Bewertung zu kontrollieren.
 - **ASSESS®-Kompetenzabgleich:** Bieten Sie Ihrem Kunden einen Mehrwert, indem Sie ihm Aufschluss über tätigkeitsrelevante Managementkompetenzen des Bewerbers geben sowie Empfehlungen, wie dieser noch besser ins Unternehmen integriert werden kann! Dies zeigen wir Ihnen anhand des psychologisch validen Analysetools ASSESS®.
 - **Strukturiertes Interview:** Erhalten Sie gezielte Fragen für das Gespräch, mit denen Sie relevante Kompetenzen zuverlässig und vergleichbar herausfiltern können. Erhalten Sie darüber hinaus Tipps und Tricks, die ein erfolgreiches Bewerbergespräch ausmachen.

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Erweitertes Leistungsbild und zusätzliche Umsätze
- ✦ Erhöhte Kundenbindung
- ✦ Aufhänger für die Ansprache neuer, hochwertiger Kunden
- ✦ Differenzierung vom Wettbewerb durch echte Qualitätsdichte
- ✦ Positive Imagemultiplikation durch begeisterte Bewerber

Methoden: Vortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Rollenspiel

Material: ausführliches Arbeitshandbuch

Dauer: 2 Tage



Personalvermittlung



Kundenstimmen

„Besonders gut fand ich, dass Wissen nicht nur vermittelt, sondern auch über Praxisübung handhabbar gemacht wurde. Die Arbeitsmaterialien waren sehr ausführlich und ermöglichten im Nachgang, das Gelernte zu vertiefen und zu reflektieren. Für meine Arbeit habe ich sehr viele Anregungen mitgenommen, die ich in die Arbeit der DIS umsetzen kann.“

Knud Bültermann (DIS AG)

„Schwer begeistert hat mich das runde und schlüssige Rekrutierungs-system. Das Seminar hat mich aufgrund der konstruktiven und lockeren Atmosphäre und der Vermittlung von hochwertigem Know-how überzeugt.“

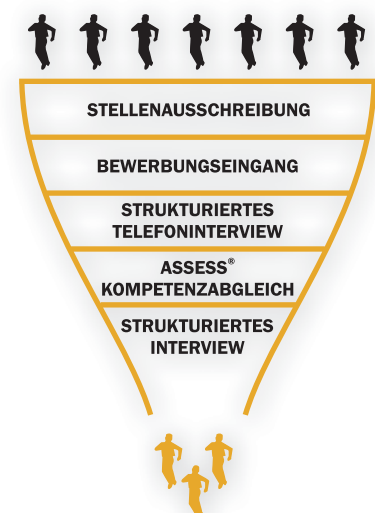
Marc Pffingsten (Zeitwerft GmbH)

„Ich habe durch die Teilnahme sehr viel über mich erfahren und viele neue Ideen und spezielles Fachwissen mit nach Hause nehmen können.“

Miguel Staak (Knop Facharbeit GmbH)

„Trotz langjähriger Erfahrung bringt dieses Seminar einen eindeutigen Nutzen für die tägliche Arbeit - sehr empfehlenswert“

Markus Stotz (agento Personal Management GmbH)



On-Site Management



Ziel: Immer mehr Personaldienstleister erweitern durch On-Site Management ihr Dienstleistungsportfolio. Die Großen der Branche haben diese Dienstleistung schon in ihrem Angebot – aber auch kleine und mittelständische Firmen entdecken zunehmend dieses neue Geschäftspotential für sich. Veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen und der gestiegene Wettbewerb zwingen progressive Personaldienstleister dazu, dieses Geschäftsfeld für sich zu nutzen, um weiterhin erfolgreich zu sein.

- Schwerpunkte:**
- Sie werden erfahren, wie On-Site Management in der Praxis realisiert werden kann
 - Sie werden die einzelnen Phasen eines On-Site-Management Projektes kennen lernen
 - Sie lernen wie man On-Site Projekte akquiriert.
 - Wir zeigen Ihnen wie Sie eine On-Site Projektpräsentation erstellen und worauf es dabei ankommt
 - Sie lernen wie Sie On-Site Management in Ihrem Unternehmen integrieren können

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Detaillierte Beschreibungen der On-Site Leistungen für das Unternehmen zum sofortigen Einbinden in die Unternehmensorganisation
- ✦ Einheitliche Definition und Leistungsbeschreibung für On-Site Projekte
- ✦ Konkrete Vertriebswege für On-Site Projekte und somit bessere Terminquoten für Präsentationen
- ✦ Durch strukturierte Vorgehensweise einen Zeitgewinn in der Akquise erzielen
- ✦ Höhere Abschlussquoten durch eine optimale Präsentation

Methoden: Vortrag, Diskussion

Material: On-Site Management Paket (Power Point Präsentation, Skript, Musterverträge, und Gebrauchsanweisung)

Dauer: 1 Tag



Quo Vadis Zeitarbeit



Ziel: Mit dem Fachseminar verschaffen wir einen Überblick der weiteren am Markt möglichen Personaldienstleistungen. Die teilnehmenden Führungskräfte werden für diese neuen Leistungen sensibilisiert.

In dem Fachseminar werden die Themen kontrovers diskutiert, mit dem Ziel, aus den Erkenntnissen zusätzliche Leistungen für das Unternehmen zu erkennen und einzuführen.

- Schwerpunkte:**
- Personaldienstleistungen gestern – heute – morgen
 - Erkenntnisse aus dem Döhlemann-Report 2005/2006, eine repräsentative Umfrage in der Personaldienstleistung Deutschlands sowie den Entleiherstudien
 - Überblick der verschiedenen neuen Leistungsfelder in der Personaldienstleistung
 - Outplacement
 - Personalentwicklung, Personalmarketing, Personalberatung
 - Outsourcing
 - On-Site Management
 - Potenzialanalysen
 - Definition der Begriffe, Erklärung der verschiedenen Dienstleistungen anhand von Fallbeispielen, evtl. Diskussion über die Einführungsmöglichkeit

Ihr Nutzen aus diesem Seminar:

- ✦ Detaillierte Pro- und Contra-Beschreibungen der weiteren Personaldienstleistungen am Markt und somit eine Entscheidungsgrundlage zur Einführung in das Unternehmen
- ✦ Einheitliche Definition und Leistungsbeschreibung für On-Site-Projekte
- ✦ Mögliche Vertriebswege für neue Dienstleistungen und somit bessere Bewerbungsgrundlagen für nötige Investitionen.
- ✦ Durch übersichtlich angeordnete Informationen einen Zeitgewinn bei der Informationsbeschaffung erzielen.

Methoden: Vortrag, Diskussion

Material: Handouts

Dauer: 1 Tag

Was müssen Sie heute tun, um morgen noch erfolgreich zu sein?



Wenn Sie nach neuen erfolgreichen Wegen suchen, begleiten wir Sie gerne.

Dabei stehen nicht Inhalte, sondern Prozesse, nicht Maschinen, sondern Menschen im Mittelpunkt. Wir analysieren und unterstützen Sie als Unternehmer und Ihre Mitarbeiter mit den wirkungsvollsten Erkenntnisse und Methoden darin, ihre Marktposition zu sichern und auszubauen. Auf einer ethischen und wertorientierten Basis werden Sie dabei

- ▶ über sich selbst und die Abläufe im Unternehmen neue Erkenntnisse gewinnen
- ▶ leistungsorientiert und diszipliniert an die Umsetzung gehen
- ▶ bewusst im Hier und Jetzt agieren
- ▶ notwendige Entscheidungen treffen und damit die gemeinsame Zukunft als ein von Menschen gestaltetes Unternehmen sichern.

Wir bieten für die Personaldienstleistung offene und firmeninterne Seminare an. Die aktuellen Seminartermine für offene Seminare können Sie direkt im Internet erfahren. An diesen Seminaren nehmen etwa 8-14 Personen teil. Durch diese überschaubare Gruppengröße ist eine individuelle Betreuung der Teilnehmer möglich.

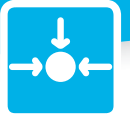
Firmeninternes oder offenes Seminar – eine Entscheidung!

Sonderanfertigung – FIRMENINTERNE SEMINARE

Firmeninterne Seminare haben gegenüber den offenen Veranstaltungen einige bedeutende Vorteile. Zum einen können wir uns mit den Inhalten und besonderen Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen noch besser beschäftigen und zum anderen greift bei diesen Veranstaltungen unser 7-Stufen-Erfolgsprogramm. Wenn Sie also 4 oder mehr Teilnehmer für ein Thema in Ihrem Unternehmen haben, kann sich ein firmeninternes Seminar bereits rechnen.

Damit Sie sich einen lebhaften und echten Eindruck unserer Leistungen bekommen, veranstalten wir regelmäßig Infotage zu verschiedenen Themen. Die aktuellen Termine finden Sie im Internet unter www.doehlemann.de.

Lernen sie uns kennen!



Die Idee

Der Ursprungsgedanke ist, mit einer Gruppe (bis 14 Teilnehmer) einen exklusiven Seminarort zu haben, der in verschiedenen Blickrichtungen etwas Besonderes bietet.

1. Eine außergewöhnliche Lage
2. Einen Ort, den die Gruppe für sich alleine nutzt. Keine Störfelder durch andere Seminargäste, Urlauber oder etc.
3. Eine Umgebung, nämlich Wald und Wiesen, die dazu einladen auch ein bisschen außerhalb des Seminarraumes nach neuen Eindrücken und Ideen zu suchen und diese zu finden (ca. 4300 qm für eine Gruppe)
4. Einen Ort der Ruhe in dem Veränderung möglich ist, weil die Lage des Hauses sehr exponiert und ruhig ist
5. Ein durchdachtes visuelles, auditives und haptisches Konzept, welches mit dem richtigen Duftkonzept innerhalb des Hauses ergänzt ist.
6. Ein ausgewogenes und durchdachtes Konzept bzgl. der freifliessenden oder sammelnden Energien nach Feng Shui/Geomantie etc.
7. Genügend Raum für die Gruppe und Gruppenarbeiten (ca. 130 qm im Haus, ca. 30 bis 40 qm Pavillion und 4300 qm Grundstück). Seminarraum, Meditationsraum, Lounge, kleine Sitzgruppen, Sitzgelegenheiten im Wald, etc.
8. Alle Materialien und Technik harmonisch integriert und einfach bedienbar.
9. Gelungene, einfache und energiegelbende Pausenverpflegung inkl. einem leichten Mittagssnack.

Es gibt KEINE Übernachtungsmöglichkeiten. Dies werden wir in den umgebenden Dörfern/Städten organisieren.

Zielgruppe für diesen Seminarort sind:

- Die eigenen Kunden hier besonders Führungskräfte und Inhaber.
- Wir vermieten das Seminarhaus auch an die Trainer unseres Trainernetzwerkes zu besonders günstigen Konditionen.
- Wir vermieten an Trainer und Firmen die eine ähnliche Geisteshaltung pflegen wie wir.

Das bedeutet insgesamt, dass im Laufe der nächsten Jahre das Haus eine Anlaufstelle für viele Multiplikatoren wie Führungskräfte und Manager wird.

Profitieren Sie bei einer Zusammenarbeit mit Döhlemann. Training & Beratung von unseren 7 Pluspunkten:

1. **exklusive Vorbereitung der Seminarteilnehmer** bereits im Vorfeld der Veranstaltung durch unser spezielles **FFS-Programm**
2. **den Wissensvorsprung:** Alle Erkenntnisse aus unseren umfangreichen Marktstudien fließen direkt in die Seminarinhalte mit ein (Entleiherstudie 2006/2007, Döhlemann Report 2006, aktuelle Kundenumfragen usw.)
3. **praktische Arbeitshandbücher** zur nachhaltigen Sicherung des Seminarerfolges durch umfangreiche Dokumentation
4. **absoluten Datenschutz** aller Ihrer Daten und Kundenverbindungen durch eine spezielle AGB-Klausel
5. **persönliche Betreuung** während des gesamten Maßnahmenzeitraums und auf Wunsch darüber hinaus
6. **TOP Referenten**, da alle unsere Trainer praktische Erfahrung mit der Zeitarbeit haben und sich mindestens einmal im Jahr einer internen und externen Fortbildung unterziehen, um die effektivsten Techniken direkt an Sie weitergeben zu können
7. **termingerechte und professionelle Abwicklung** Ihrer Seminare



Das Management-Team:

Christoph Döhlemann

- Geschäftsführer und Inhaber seit 1997 bei Döhlemann. Training & Beratung
- Premiumzertifizierter Insightsberater
- Akkreditierter ASSESS Berater
- NLP Master Trainer
- Trainer & Coach für Business & Management des iFAR Institut
- 15 Jahre Personaldienstleistungserfahrung, davon 5 Jahre u. a. als Führungskraft und Betreuer von 7 Niederlassungen.
- Train the Trainerausbildung bei Dr. Phil. Korai Peter Stemmann für Verkauf, Management und Persönlichkeitsentwicklung
- Lehrbeauftragter von der FH Jena für Führungs- und Kommunikationskompetenz 2007/2008
- Lehrtrainer und Gründer des certified trainer Netzwerkes
- Herausgeber der Personaldienstleistungs - Entleiherstudien 2005 bis 2007



Daniela Abendroth

- Prokuristin
- Akkreditierte Insights-Beraterin
- Persönliche Key Account- und Kundenbetreuung
- tcs Beobachterausbildung für Assessment Center
- NLP Basisausbildung
- Akkreditierte ASSESS-Beraterin
- certified Trainer



Unser aktuelles Trainerteam sowie unsere aktuellen Geschäftsbedingungen finden Sie auf unserer Internetseite www.doehlemann.de

A

Abfindung

Als Abfindungen sind Entschädigungen zu verstehen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundenen Nachteile, insbesondere für den Arbeitsplatzverlust erhält. Die Zahlung muss in ursächlichem Zusammenhang mit der Auflösung stehen.

AGG -

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gesetzes, welches am 18. August 2006 in Kraft trat, ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§1 AGG). Der persönliche Anwendungsbereich erstreckt sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wozu auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis zu zählen sind (vgl. §6 Abs.1 AGG). Bei Nichtbeachtung können dem Unternehmen unter anderem Klagen durch den Betriebsrat oder die Gewerkschaft drohen.

Akquise

Die Akquise umfasst alle Maßnahmen zur Ansprache und Gewinnung von Kunden. Zu unterscheiden sind dabei grundsätzlich zwei Arten: die Kaltakquise und die Warmakquise. Mit ersterem wird die Kontaktaufnahme mit Unternehmen bezeichnet, zu denen bisher noch keine Geschäftsbeziehungen bestanden, also die Erstansprache potenzieller Kunden. Der Begriff der Warmakquise wird dagegen verwendet, wenn bereits Kontakt zum Kunden vorhanden ist. Darüber hinaus bestehen verschiedene Methoden und Wege der Kontaktaufnahme z.B. über Telefonansprache, Werbeflyer oder Postwurfsendungen.

Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifaus-schuss auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie erlangen dadurch Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Gel-

tungsbereichs. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der AVE besteht. Die Allgemeinverbindlichkeit endet mit dem Ablauf des Tarifvertrages.

Anforderungsprofil

Ein Anforderungsprofil bezieht sich jeweils auf eine spezifische Position und umfasst alle Anforderungen an den Bewerber, die für die Erfüllung der Position relevant sind. Es enthält Arbeitsaufgaben, Umfeldfaktoren wie die Einbindung in das Unternehmen sowie die notwendige berufliche Kompetenz, welche sich wiederum aus der fachlichen Kompetenz und den Soft-Skills zusammensetzt.

Änderungstarifvertrag

Tarifliche Vereinbarung, die einen geltenden Tarifvertrag teilweise inhaltlich oder in Bezug auf seine formalen Kriterien verändert bei im Übrigen gleichbleibenden Regelungen.

Altersteilzeit

Gesetzliche Regelung, nach der Beschäftigte ab 55 Lebensjahren und mindestens 1080 Kalendertagen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 5 Jahren mit 50% der bisherigen vollen Arbeitszeit beschäftigt werden. Die Bezüge während der Altersteilzeit betragen mindestens 70% des letzten Nettoeinkommens, die Beiträge zur Rentenversicherung beziehen sich auf 90% des Vollzeiteinkommens. Unter der Voraussetzung, dass auf dem freiwerdenden Arbeitsplatz ein Ausgebildeter bzw. Arbeitsloser eingestellt wird, übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit einen an den Arbeitgeber zahlbaren Zuschuss von 20% des Altersteilzeiteinkommens sowie die Aufstockung des Rentenbeitrags für höchstens 5 Jahre. In vielen Wirtschaftsbereichen und Unternehmen wurden Tarifverträge zur Altersteilzeit vereinbart, die das Nettoeinkommen auf z. T. 85%, die Rentenbeiträge in einigen Fällen auf bis zu 100% aufgestockt. In Einzelfällen wird auch der spätere Rentenabschlag zum Teil ausgeglichen.

Altersversorgung

Tariflich geregelte Zusatzversorgungssysteme zur Alterssicherung gibt es zum Teil bereits seit Jahrzehnten. Dabei handelt es sich um überwiegend von den Arbeitgebern finanzierte überbetriebliche Einrichtungen, die eine Aufstockung der gesetzlichen Rente zum Ziel haben. Außerdem bestehen in verschiedenen Wirtschaftszweigen Tarifverträge zur (freiwilligen) Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge. Zu den Entgeltbestandteilen gehören vor allem die sogenannten vermögenswirksamen Leistungen, teilweise auch die jährliche Sonderzahlung und andere Elemente.

Arbeitnehmerüberlassung

Von Arbeitnehmerüberlassung oder von einem Leiharbeitsverhältnis wird bei einem Rechtsverhältnis gesprochen, bei dem ein selbstständiger Unternehmer einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend an einen anderen Unternehmer „ausleiht“, wobei der Arbeitnehmer unter Fortbestand des Rechtsverhältnisses zum Verleiher verpflichtet ist, für den Betrieb des Entleihers nach dessen Weisungen zu arbeiten.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist zu unterscheiden von den Fällen, in denen ein Unternehmer durch Arbeitnehmer eines anderen Unternehmers, aber unter dessen Aufsicht, in seinem Betrieb Arbeiten ausführen lässt (z. B. bei Reparaturen oder Montagen).

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 7. August 1972 regelt die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitnehmern. Es diente ursprünglich ausschließlich dem sozialen Schutz der Leiharbeiter und sollte diese insbesondere vor Ausbeutung bewahren. Mittlerweile verfolgt der Gesetzgeber mit dem AÜG auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Das AÜG stellt die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung unter einen so genannten Erlaubnisvorbehalt, d. h. der Verleiher bedarf der behördlichen Erlaubnis. Dies gilt auch für Verleiher mit Sitz im Ausland.

Das AÜG wurde durch das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz 1“) in wesentlichen Punkten geändert: Das besondere Befristungsverbot, das

Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkungen der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre wurden aufgehoben.

Zu Gunsten der Leiharbeitnehmer wurde der sogenannte Gleichstellungsgrundsatz im Gesetz verankert, der besagt, dass Leiharbeitnehmer zu denselben Bedingungen beschäftigt werden müssen wie die Stammarbeitnehmer des entleihenden Betriebes. Mit diesen Änderungen wollte der Gesetzgeber die Qualität und die gesellschaftliche Akzeptanz der Leiharbeit erhöhen. Sie traten zum 1. Januar 2004 in Kraft.

Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitsplatzanalyse umfasst die Beurteilung des Arbeitsplatzes vor allem in Bezug auf seine ergonomischen Aspekte. Ziel ist es, die Elemente des Arbeitsplatzes wie z.B. Tischhöhe, Beleuchtung, Lärm so auf seinen Benutzer abzustimmen, dass dieser möglichst belastungsfrei und effizient arbeiten kann.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag, der zumindest die Rahmenbedingungen für eine konkrete unselbstständige Arbeitsleistung zum Gegenstand hat. Er bildet die rechtliche Grundlage des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch ihn werden die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien begründet und geregelt. Parteien des Arbeitsvertrags sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis sind Teil der im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelten Privatrechtsordnung.

Arbeitszeit

ist die meist in Manteltarifverträgen festgelegte Arbeitsdauer, die ein/e Arbeitnehmer/ in im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ableisten muss. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (sog. Arbeitszeitstandard) ist in den meisten Tarifbereichen als Wochenarbeitszeit festgelegt. Abweichend davon gibt es Tarifbereiche mit Tagesarbeitszeiten, mit saisonal unterschiedlichen regelmäßigen Arbeitszeiten bzw. mit Jahresarbeitszeiten. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen erlauben in unterschiedlichem Ausmaß eine fle-

xible betriebliche Arbeitszeitgestaltung.

Arbeitszeitflexibilisierung

Anpassung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse (Auftragsschwankungen, saisonale Schwankungen, Produktionsumstellung, wechselnder Krankenstand u.a.m.) bzw. an die Interessen der Beschäftigten („Zeitsouveränität“).

Arbeitszeitkonto

wird in vielen Betrieben, insbesondere im Zusammenhang mit Gleitzeit, für jeden einzelnen Beschäftigten geführt und verzeichnet die Soll-Arbeitszeit, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inkl. Mehrarbeit) sowie die daraus entstehenden Plus- bzw. Minuszeiten, Fehlzeiten u.a.m. Tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten definieren im einzelnen die zu buchenden Arbeitszeiten, die maximal zulässigen Arbeitszeitguthaben bzw. -schulden sowie die Modalitäten des Abbaus von Zeitguthaben.

Assessment Center

Der Begriff „Assessment-Center“ wird zur Bezeichnung sehr unterschiedlicher Auswahlverfahren verwendet. Wörtlich übersetzt bedeutet er „Einschätzungs-, Bewertungs- und Beurteilungszentrum“ (engl.: to assess – beurteilen).

Es handelt sich um ein Instrument der Personalauswahl, welches eine hohe Güte der Personalauswahl garantiert.

Das AC hat zum Ziel, die fachlichen Fähigkeiten, insbesondere aber auch die personellen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die sog. Soft-Skills, der Bewerber richtig einzuschätzen und auch zukünftige Potentiale aufzudecken. Ein Assessment-Center ist ein aufwändiges Verfahren, in dem mehrere Beobachter und Beobachterinnen (Vertreter der Fachabteilung, Personalabteilung, Psychologen, externe Berater u. a.) einen bzw. mehrere (unternehmensinterne oder -externe) Kandidaten und Kandidatinnen anhand von Verhaltensausprägungen beobachten, beschreiben, beurteilen und einschätzen, um auf der Basis eines zugrunde liegenden Anforderungsprofils deren Eignung für eine konkrete Aufgabe bzw. Stelle zu bewerten. Dieses kosten- und zeitaufwändige Auswahlverfahren dauert von einem bis zu drei Tagen und kann auch mehrstufig eingesetzt werden.

B

Berufseignungsdiagnostik

Bei der Berufseignungsdiagnostik wird versucht, über den Einsatz von psychologischen Verfahren genaueren Einblick in die Kompetenzen einer Person zu erhalten. Zu unterscheiden sind dabei Leistungstests wie Intelligenz- oder Belastungstests und Persönlichkeitstests, welche nichtleistungsmäßige Eigenschaften messen. Sie dienen dazu, das Profiling zu unterstützen.

C

Co-Lieferant

► siehe On-Site Management

Coaching

Der Begriff „Coach“ stammt aus der englischen Sprache und bedeutet dort Kutsche. Dieser Begriff beschreibt also ein Instrument, das es Menschen ermöglicht, von einem an einen anderen Ort zu gelangen. Coaching kann vor diesem Hintergrund als Entwicklungsinstrument bezeichnet werden, welches von einem zu einem optimierten Verhalten z. B. im Vertrieb oder Management führt. Das Ziel formuliert der Coachee, der Coach begleitet den Coachee auf dem Weg als neutraler „Reise“-Gefährte.

D/E

Eignungsdiagnostik

Eignungsdiagnostik (auch Personaldiagnostik) ist ein Sammelbegriff für Verfahren zur Messung von Kompetenzen und Verhaltenstendenzen mit Berufsbezug. Hierunter fallen z.B. Assessment Center, Vorstellungsgespräche oder Intelligenztests.

Von der simplen Beobachtung manueller Fertigkeiten bis zur komplexen Analyse von Stressbewältigung und Führungsleistung dient die professionell durchgeführte Eignungsdiagnostik der Prognose der Erfolgswahrscheinlichkeit einer Person in einer definierten Position.

Das Döhlemann. Training & Beratung Zeitarbeitslexikon von A-Z

auch im Internet unter www.doehlemann.de

Entleiher

► siehe Zeitarbeitsunternehmen

E-Recruiting

E-Recruiting verweist auf die Unterstützung der Personalbeschaffung durch den Einsatz von Informationstechnologie und entsprechender Software. Ziel ist es hierbei, die Beschaffungsdauer zu reduzieren, Rekrutierungskosten zu senken, Abstimmungsprozesse zu vereinfachen und die Bindung zu potenziellen Mitarbeitern zu erhöhen. Möglichkeiten bieten sich beispielsweise über die firmeneigene Webseite sowie Online-Stellenmärkten.

ESVI

ESVI ist die Abkürzung für vier unterschiedliche Managementrollen: Die E-Rolle stellt in den Vordergrund, was geschehen muss, damit das Unternehmen heute Ergebnisse produziert. Die S-Rolle befasst sich damit, wie gearbeitet werden muss; sie schafft Systeme. Die V-Rolle produziert Visionen, sie stellt in den Vordergrund, was heute getan werden muss, um morgen richtig zu stehen. Die I-Rolle sorgt für die Integration im Unternehmen, für sie ist wichtig, wie im Unternehmen miteinander umgegangen werden soll. Sind all diese Rollen in einem Unternehmen vertreten und stehen sie in einem konstruktiven Konflikt miteinander, bringt dies das Unternehmen auf einen gesunden Wachstumskurs.

F

Fähigkeitsprofil

Ein Fähigkeitsprofil ist ein Hilfsmittel zur Abbildung der Kompetenzen eines Beschäftigten oder Bewerbers, eine Art qualitative Bestandsanalyse. Je nach Ausführlichkeit enthält es mehr oder weniger ausführliche Informationen über persönliche Daten, formale Qualifikationen (z.B. Schulabschluss, bisherige berufliche Erfahrungen) sowie Soft-Skills. Es stellt damit das Pendant zum Anforderungsprofil dar und erleichtert das Matching.

Firmenleitbild

Ein Firmenleitbild fasst die Grundsätze, nach welchen ein Unternehmen arbeitet sowie die Ethik, mit welcher es sich und

seiner Umwelt begegnen will, zu einer knappen Aussage zusammen. Idealerweise wird es nicht top-down von der Unternehmensspitze festgelegt, sondern bottom-up in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern erstellt.

Firmentarifvertrag

auch Haustarifvertrag genannt. Es handelt sich um Tarifverträge, die mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen werden. In Firmentarifverträgen können, ebenso wie in Branchentarifverträgen, alle Arbeits- und Einkommensbedingungen geregelt werden. Firmentarifverträge werden oft als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet, d.h. es wird die Anwendung des entsprechenden Flächentarifvertrages vereinbart.

Flächentarifvertrag

Mit einem Arbeitgeberverband für einen bestimmten räumlichen Geltungsbereich eines Wirtschaftszweiges („Fläche“) abgeschlossener Tarifvertrag.

G

Grundlohn/-gehalt/-entgelt

ist in den Lohn-/Gehalts- bzw. Entgelttabellen festgelegte Tarifvergütung (sog. Tabellenvergütung). Die tarifliche Grundvergütung wird durch weitere tarifliche Vergütungsbestandteile ergänzt wie z.B. Zulagen/Zuschläge, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.

H/I

Interim-Management

Interim Management (interim, lateinisch: zwischen) bezeichnet das absichtsvoll zeitlich begrenzte Ausüben einer Managementfunktion bzw. die zeitlich begrenzte Besetzung einer Managementposition. Wenn in einer Organisation aufgrund eines kurzfristigen Personalbedarfs eine Position schnell und zunächst nicht dauerhaft besetzt werden bzw. oder das Management zielgerichtet flexibilisiert werden soll, kann ein Interim Manager für eine bestimmte Zeit engagiert werden.

J/K

Kernkompetenz:

Die Kernkompetenz bezeichnet die besondere Fähigkeit eines Unternehmens, in einem Bereich oder in Bezug auf die Produktion eines Gutes oder einer Dienstleistung besser als der Wettbewerb oder zumindest besonders gut zu sein. Die oft propagierte Strategie, sich auf die Kernkompetenzen zu konzentrieren, soll dem Unternehmen auf dem jeweiligen Markt einen strategischen Vorteil verschaffen.

Key Account Management

Hinter diesem Begriff verbirgt sich das die Betreuung von Schlüsselkunden durch sogenannte Key Account Manager, welche die Bedürfnisse des jeweiligen Kunden im Unternehmen vertreten. Kennzeichen dieses Managementansatzes ist demnach eine besonders ausgeprägte Kundenorientierung, welche wiederum eine langfristige Kundenbindung zum Ziel hat.

Kundenbindung

meint die langfristige Bindung eines Kunden an das Unternehmen. Die Gewährung von Rabatten, die Einführung von Kundenkarten sowie die Durchführung von Kooperationsprogrammen gelten als Beispiele von Kundenbindungsmaßnahmen. Zentral für den Erhalt von bleibenden und gewinnbringenden Kundenbeziehungen ist der ständige Austausch mit dem Kunden. Ein Managementkonzept, welches sich den aktiven Aufbau und die Pflege langfristiger Kundenbeziehungen auf die Fahnen geschrieben hat ist das Customer Relationship Management (CRM).

Kündigungsfristen (Arbeitsverhältnis)

Ein Arbeitsverhältnis kann durch ordentliche Kündigung nur unter Einhaltung bestimmter Fristen beendet werden, die entweder gesetzlich, tariflich, betrieblich (Betriebsvereinbarung) oder einzelvertraglich vereinbart sind. Bei außerordentlicher Kündigung ist keine Frist vorgeschrieben. Die tariflichen K. sind i.d.R. gestaffelt. Ihre Dauer richtet sich nach der Zahl der anrechenbaren Betriebszugehörigkeitszeiten und/oder dem Lebensalter. Während der Probezeit gelten meistens kürzere Kündi-

gungsfristen. In vielen Tarifbereichen ist nach einer sehr langen Betriebszugehörigkeit die ordentliche Kündigung entweder ausgeschlossen oder nur mit wesentlich längeren Fristen möglich.

KVP

KVP ist die Abkürzung für Kontinuierlicher Verbesserungs-Prozess und bezeichnet ein Grundprinzip im Qualitätsmanagement. In Gruppen eingeteilt erarbeiten Mitarbeiter unter der Anleitung von Moderatoren, wie bisherige Arbeitsabläufe bzw. Produkte und Dienstleistungen verbessert werden können. Der Fokus wird hierbei auf inkrementelle, d.h. schrittweise Verbesserungen, weniger auf radikale Innovation gelegt.

L

Laufzeit

Dauer eines für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossenen Tarifvertrages. Vergütungstarifverträge werden meist über eine Laufzeit von 12 Monaten abgeschlossen, Rahmen- und Manteltarifverträge laufen in der Regel über mehrere Jahre. In manchen Verträgen ist keine begrenzte Laufzeit festgelegt.

M

Master

In aller Regel hat das Kundenunternehmen Geschäftsbeziehungen zu mehreren Personaldienstleistern. Beim On-Site Management tritt nun ein Personaldienstleister als sogenannter Master auf. Der Master koordiniert für den Kunden alle Personaldienstleister (sog. Co-Lieferanten) an dessen Standort – oder übergreifend für mehrere Unternehmensstandorte.

Master Vendor

Master Vendor bedeutet übersetzt führender bzw. leitender Lieferant/Anbieter. Er koordiniert für den Entleiher alle weiteren Personaldienstleister (sog. Co-Lieferanten) an dessen Standort oder übergreifend für mehrere Standorte.

Matching

Der Begriff des matchings stammt aus dem Englischen (to match = abgleichen, übereinstimmen) und meint den Abgleich zwischen Anforderungs- und Fähigkeitsprofil eines Bewerbers. Daraus können Ableitungen darüber gewonnen werden, inwieweit sich eine Person zur Ausfüllung einer bestimmten Stelle eignet.

Mehrarbeit

ist die über die regelmäßige festgelegte bzw. vereinbarte tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit. Viele Tarifverträge enthalten Begrenzungen von Mehrarbeit in Form von Festschreibung der maximalen Mehrarbeits-Stunden bzw. der täglichen oder wöchentlichen Höchst-arbeitszeit einschließlich der M. In der Regel wird M. mit einem Zuschlag vergütet. In vielen Tarifverträgen ist die Möglichkeit des Freizeitausgleichs für geleistete Mehrarbeit vorgesehen.

Mindestbetrag

Bestandteil einer Tarifforderung bzw. eines Tarifabschlusses, der besagt, dass eine (lineare) Tarifierhöhung mindestens einen bestimmten EURO-Betrag erreichen muss. Ein Mindestbetrag begünstigt daher die unteren Vergütungsgruppen.

Mindestlohn

Die Tarifverträge definieren den „Mindestlohn“ für die tarifgebundenen Beschäftigten. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es nicht. Aber es bestehen auf der Basis des Arbeitnehmer- Entsendegesetzes Mindestlohnverträge u. a. für das Bauhauptgewerbe. Sie sind durch Verordnung des Bundesarbeitsministers verbindlich für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen in diesem Bereich.

Mitarbeitergespräch

Ein regelmäßiges Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem ist ein zentrales Instrument der Personalführung und ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Kommunikation. Es bietet Raum für die Beurteilung bisheriger Leistungen wie auch die Planung der zukünftigen Karriereentwicklung. Zentrale Erfolgsvoraussetzungen sind eine Atmosphäre des Dialogs, der Offenheit, der Wertschät-

zung, aber auch ggf. der dosierten Kritik, die jedoch rein auf die Arbeitsausführung zu beziehen ist.

N/O

Öffnungsklausel

ist eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, die zu einzelnen Tarifbestimmungen einen ergänzenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder abweichende Regelungen durch Arbeitsvertrag zulässt. Öffnungsklauseln können sich auf tarifliche Rahmenbestimmungen beziehen, die bewusst keine abschließenden Regelungen vorsehen, sondern betrieblich konkretisiert und umgesetzt werden müssen (z. B. Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung), sie können aber auch das Unterschreiten tariflich verbindlich vereinbarter Mindeststandards zulassen (z. B. Abweichung von den Tariflöhnen und -gehältern nach unten in wirtschaftlichen Krisensituationen oder in Klein- und Mittelbetrieben).

On-Site Management

Der Begriff On-Site Management kommt aus dem Englischen und lässt sich mit Vor-Ort-Management übersetzen. Es handelt sich dabei um eine relativ neue Dienstleistung der Personaldienstleistungsbranche.

Beim On-Site Management wird der Kunde durch eine umfassende Leistungspalette unterstützt: von der Beratung und Planung, über Bedarfsermittlung und Recruiting, der Einarbeitung und Integration der Mitarbeiter in das Kundenunternehmen bis hin zur kompletten organisatorischen und administrativen Abwicklung. Der Nutzen liegt in der gesteigerten Qualität und Effizienz des Einsatzes von Zeitpersonal, sowie in einer internen Entlastung des Entleihers als Kunden.

Outplacement

Der Begriff Outplacement bedeutet wörtlich 'heraus-' oder 'hinausplatzen'. Outplacement ist eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, die als professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung angeboten wird, bis hin zum Abschluss eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung. Es heißt also die Mitarbeiter im Outplace-

Das Döhlemann. Training & Beratung Zeitarbeitslexikon von A-Z

auch im Internet unter www.doehlemann.de

ment auf die Stellensuche vorzubereiten, am 1. Arbeitsmarkt neue Stellen zu finden und mit ihnen zu besetzen. Neben der klassischen Form des Einzel-Outplacements für Fach- und Führungskräfte hat sich das sogenannte Gruppen-Outplacement mittlerweile etabliert. Diese Seminarform soll dazu dienen, durch die deutlich reduzierten Kosten auch Nicht-Führungskräfte nach der Trennung (Kündigung) professionelle Unterstützung bei der Neuorientierung zu kommen zu lassen.

Outsourcing

Das Wort Outsourcing stammt aus dem amerikanischen Wirtschaftsleben. Die drei Vokabeln outside (= außen, außerhalb), resource (= Mittel, Schätze) und using (= gebrauchen) werden zu einem neuen Wort zusammengefasst. Das neu entstandene Wort entspricht im Wesentlichen dem, was beim Outsourcing tatsächlich geschieht: Die Nutzung externer Ressourcen. Outsourcing ist somit ein Konzept, das die Heranziehung von außerhalb des Unternehmens liegenden Bezugsquellen zur Versorgung vorsieht. Einzelne Unternehmensprozesse werden von einem externen Produzenten oder Dienstleister erbracht. Unter Outsourcing versteht man also die strategische Nutzung von externen Ressourcen, um betriebliche Aktivitäten auszuführen, die traditionell von der internen Belegschaft mit eigenen betrieblichen Ressourcen ausgeführt wurden. Es handelt sich hierbei um eine Management-Strategie, bei der ein Unternehmen Funktionen, die keine Kernfunktionen sind, an spezialisierte, effiziente Dienstleistungsfirmen auslagert.

P

Parallelarbeitsvertrag

Schließen mehrere Gewerkschaften mit demselben Arbeitgeber(verband) einen Tarifvertrag ab, spricht man von Parallelarbeitsverträgen.

Personalberatung

Die Personalberatung umfasst die Beratung von Kundenunternehmen in Bereichen der Personalfunktionen wie Personalbeschaffung, -auswahl, -marketing usw.. In der Praxis hat sich der Begriff – in Abgrenzung

zur Personalvermittlung – eher für die Vermittlung von Fach- und Führungskräften etabliert. Firmen greifen zunehmend auf die Leistungen von Personalberatungen zurück, um deren spezialisiertes Know-how zu nutzen und den eigenen Personalbereich zu entlasten.

Personalbeschaffung

bezeichnet die Rekrutierung von Mitarbeitern, wobei zwischen der internen und der externen Beschaffungsstrategie unterschieden werden kann. Bei der letzteren werden z.B. über die klassischen Instrumente der Stellenanzeigen in Print- und zunehmend Online-Medien neue Mitarbeiter von außen für das Unternehmen rekrutiert. Man spricht von interner Personalbeschaffung, wenn für eine offene Stelle ein bereits eingestellter Mitarbeiter aus einer Position im eigenen Unternehmen auf die vakante Stelle wechselt.

Personaldienstleister

Personaldienstleister sind in der Regel Zeitarbeitsunternehmen, Personal-Service-Agenturen oder Ingenieurbüros. Im Gegensatz zur Leistung auf Basis eines Werkvertrags wird nur die Arbeitszeit einer bestimmten Qualifikation als Leistung erbracht. Neben der reinen Zeitarbeit auf der rechtlichen Basis des deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes können noch andere Dienstleistungen von Personaldienstleistern erbracht werden:

- Personalleasing, als Zwischenform von Zeitarbeit und Vermittlung,
- Personalvermittlung,
- Outsourcing bzw. Projektmanagement,
- On-Site-Management,
- Ingenieursdienstleistungen sowie
- Management auf Zeit und
- Outplacement-Beratung.

Personalfreisetzung

Die Personalfreisetzung umfasst alle Maßnahmen, mit denen Personal abgebaut wird. Verringerung der Mitarbeiterzahl einer Unternehmung. Erforderlich, wenn der Personalbestand größer ist als der Personalbedarf.

Personalentwicklung

Personalentwicklung (PE) ist ein Teilgebiet der Personalwirtschaft innerhalb der Betriebswirtschaft, der Organisationssoziologie sowie der Personalpsychologie mit dem Ziel, Menschen, Teams und Organisationen dazu zu befähigen, ihre Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Sie umfasst die gezielte Förderung von Humankapital, um die Unternehmensziele unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikation des Mitarbeiters oder einer Gruppe von Mitarbeitern optimal zu erreichen.

Personalleasing

Das Personalleasing ist im AÜG geregelt. Dabei werden Zeitarbeitskräfte, die bei Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) angestellt sind an Unternehmen (Entleiher) ausgeliehen, um dort einen vorübergehenden Personalbedarf zu decken. Hierzu wird ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen, der ein Direktionsrecht der Verleihfirma und ein Weisungsrecht des Auftraggebers begründet.

Personalmarketing

Personalmarketing bedeutet, das Unternehmen und die zu besetzenden Positionen attraktiv zu machen und aktiv zu vermarkten. Das primäre Ziel des Personalmarketings besteht in der Schaffung von Voraussetzungen zur langfristigen Sicherung der Versorgung einer Unternehmung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Personalmarketing bearbeitet und gestaltet den externen und internen Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Akquisition von zukünftigen und Motivation von gegenwärtigen Mitarbeitern gleichermaßen.

Man spricht von externem Personalmarketing, wenn primär das Ziel verfolgt wird, neue Mitarbeiter für das Unternehmen zu beschaffen.

Im Gegensatz dazu bezeichnet internes Personalmarketing alle Maßnahmen, die der Erhaltung oder Steigerung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber für die vorhandenen Mitarbeiter dienen.

Personalplanung

stellt einen zentralen Bereich der Unternehmensplanung dar und umfasst alle Maß-

nahmen, die notwendig sind, damit das Unternehmen in personeller Hinsicht zur Erreichung seiner Ziele fähig ist. Zentrale Bestandteile sind dabei die Personalbestands- und -bedarfsanalyse, d.h. die Analyse des gegenwärtigen und zukünftigen Personalbestands in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und örtlicher Hinsicht, woraus Ableitungen für Personalbeschaffung, -entwicklung, -freisetzung usw. gezogen werden können.

Personalvermittlung

Als Personalvermittler oder Personalberater wird bezeichnet, wer gewerbsmäßig offene Stellenangebote akquiriert, ein Besetzungsbild anfertigt, dieses mit vorhandenen Bewerbern abgleicht, ggf. ein sog. Profiling durchführt und versucht, Anbieter und Nachfrager zu einem Vertragsabschluss für ein Beschäftigungsverhältnis zu führen.

Potenzialanalysen

Potenzialanalyse bezeichnet die strukturierte Untersuchung des Vorhandenseins bestimmter Eigenschaften (Fähigkeiten). Sie liefert strukturierte Informationen zu Fragen nach der Fähigkeit von Mitarbeitern, Ereignissen, Mitteln und Organisationen. Sie ist dabei auf die Zukunft ausgerichtet und beantwortet die Frage:

Welche Potenziale sind heute schon für morgen vorhanden? Potenzialanalysen werden in unterschiedlichen Einsatzgebieten und mit verschiedenen Methoden durchgeführt. So kann anhand strukturierter Fragebögen das eigene Karrierepotenzial ermittelt oder das Anforderungsprofil für die Personalselektion überprüft werden.

Profiling

Profiling meint die Erstellung eines Anforderungsprofils, das sowohl die formalen Qualifikationen wie auch nicht-formale Kompetenzen enthält.

Q/R/S

Soft Skills

Soft Skills setzen sich zusammen aus den methodische Kompetenzen (z.B. Organisationsfähigkeit), die allgemein für eine Berufstätigkeit erforderlich bzw. hilfreich sind, den soziale Kompetenzen (z.B. Teamfähig-

keit), die die Fähigkeiten im Umgang mit anderen beschreiben für ein erfolgreiches Arbeiten und Zusammenleben mit anderen erforderlich sind sowie personelle Kompetenzen, die dem Individuum immanent sind und die Grundlage für viele weitere Fähigkeiten und Anwendungen wie Lern- und Entscheidungsfähigkeit.

Spartentarifvertrag

ist ein Tarifvertrag, der für einen Teilbereich („Sparte“) eines Tarifgebiets besondere Arbeits- und Einkommensbedingungen regelt. So existieren beispielsweise im öffentlichen Dienst Spartentarifverträge für den Nahverkehr.

Stellenanzeige

Eine Stellenanzeige wird von einem Arbeitgeber oder von einer Personalvermittlung aufgegeben, sofern er nach neuen Mitarbeitern oder Arbeitnehmern sucht. Bis in die 90er Jahre hinein war das Haupt-Medium für Stellenanzeigen die Tageszeitung. Im Gegensatz zu den Stellenangeboten für Führungskräfte, die in wenigen überregionalen Tageszeitungen und in Verbandszeitschriften zu finden sind, steht das Gros der Stellenanzeigen in der lokalen Presse. Mit zunehmender Verbreitung des Internets werden mehr und mehr Stellen auch online angezeigt.

Eine gut gemachte Stellenanzeige ist wie eine Visitenkarte des Unternehmens. Sie sollte mindestens folgende Elemente enthalten:

- Vorstellung der Firma (Standort, Größe, Mitarbeiterzahl)
- Stellenbeschreibung
- Anforderungsprofil des Bewerbers
- Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Organisatorisches (Empfangsadresse, Eintrittstermin, erforderliche Bewerbungsunterlagen)

Stellenbeschreibung

Eine Stellenbeschreibung besteht grundsätzlich aus einer Tätigkeitsbeschreibung sowie dem daraus abgeleiteten Anforderungsprofil.

Strukturiertes Interview

Das strukturierte Interview ist ein Instrument der Personalauswahl und verwendet festgelegte Fragen. Der Fragenkatalog für die Interviewer wird deshalb vorbereitet, damit alle Bewerber nach einem einheitlichen Schema befragt werden, und die Antworten der Bewerber im Nachhinein auch miteinander verglichen und bewertet werden können, was bei einem „normalen“ Vorstellungsgespräch nicht immer so systematisch praktiziert wird.

T

Talent-Pool

In einem Talent-Pool werden eingehende, vorerst abgelehnte, aber dennoch Erfolg versprechende Bewerbungen für einen gewissen Zeitraum gespeichert, um später bei evtl. passenden Vakanzen direkt auf die Bewerber zugehen zu können. Ein Managementkonzept, in welchem dies einen zentralen Punkt darstellt ist das Talent Relationship Management (TRM).

Tarfbereich

Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der durch drei Elemente definiert ist: den fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich. Typischerweise beziehen sich die (Vergütungs-)Tarifverträge in Deutschland auf die Beschäftigtengruppen eines regionalen Geltungsbereichs einer/mehrerer Branchen. So ist z.B. der Geltungsbereich der Metallindustrie bei den Vergütungstarifverträgen in 21 regionale Tarfbereiche untergliedert, wobei der persönliche Geltungsbereich nach Arbeiterinnen, Angestellten und Auszubildenden unterteilt ist.

Tariffindung

Tariffindungen sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 TVG). Eine Tariffindung nicht tariffundener Arbeitgeber kann durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erreicht werden.

Tarifdumping

Versucht ein Unternehmen, Druck auf die vereinbarten Tarifstandards auszuüben und sie beispielsweise durch Wechsel in

Das Döhlemann. Training & Beratung Zeitarbeitslexikon von A-Z

auch im Internet unter www.doehlemann.de

einen „billigeren“ Tarifvertrag zu umgehen, spricht man von Tarifdumping. Die internationale Standortkonkurrenz begünstigt das grenzüberschreitende Tarifdumping.

Tariferhöhung

Durch Lohn-, Gehalts- oder Entgelttarifverträge vereinbarte Erhöhung der tariflichen Grundvergütungen. Die T. kann verschiedene Formen bzw. Komponenten beinhalten: einheitliche („lineare“) prozentuale Erhöhung, Sockelbetrag, Festbetrag, Mindestbetrag, Pauschalzahlung, Einmalzahlung. Die tarifliche Abschlussrate kann zu einer jahresbezogenen Tariferhöhung umgerechnet werden. Eine solche kalenderjährliche Erhöhung bringt die Steigerung der durchschnittlichen tariflichen monatlichen Grundvergütung eines Jahres gegenüber der durchschnittlichen tariflichen monatlichen Grundvergütung des Vorjahres zum Ausdruck.

Tarifvertrag

ist der schriftliche Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits oder einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits (Tarifvertragsparteien). Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar zwischen den Tarifgebundenen und haben eine zwingende Wirkung. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen dürfen von den Tarifnormen nicht zu Ungunsten des Beschäftigten abweichen (Unabdingbarkeit). Man unterscheidet verschiedene Tarifvertragsarten (u. a. Vergütungs-, Rahmen- und Manteltarifverträge). Die Tarifverträge werden im Tarifregister verzeichnet.

Tarifvertragsarten

Die Vielfalt unterschiedlicher Tarifverträge lässt sich zu folgenden Tarifvertragsarten zusammenfassen.

In Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträgen wird die Höhe der tariflichen Grundvergütung in Form von Lohn-, Gehalts- bzw. Entgelttabellen festgelegt (Tabellenvergütung). Die Verträge enthalten in der Regel auch die Ausbildungsvergütungen. Die Laufzeit der

Vergütungstarifverträge beträgt überwiegend ein Jahr.

In *Rahmentarifverträgen (RTV)*, auch Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge genannt, werden die Lohn- bzw. Gehaltsgruppen festgelegt, die Gruppenmerkmale definiert und die Regelungen zur Leistungsentlohnung getroffen. In einzelnen Fällen kommt es vor, dass der

Lohn- und Gehaltstarifvertrag selbst die Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung festlegt. Die Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge haben in der Regel eine Laufzeit von mehreren Jahren.

Die *Manteltarifverträge* enthalten Bestimmungen über sonstige Arbeitsbedingungen, wie z.B. Einstellungs- und Kündigungsbestimmungen, Arbeitszeit, Erholungs- und Sonderurlaub, vorübergehende Freistellungen, Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsbedingungen und Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz. Die Laufzeit der Manteltarifverträge entspricht im allgemeinen der von Rahmentarifverträgen. Dabei werden häufig für einzelne Regelungen wie z.B. Arbeitszeit oder Urlaub abweichende Kündigungsfristen vereinbart. Vereinzelt werden Manteltarifverträge auch als Rahmentarifverträge bezeichnet (z.B. der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe).

Sonstige Tarifverträge: Häufig werden auch zu einzelnen Bestimmungen, die normalerweise im Manteltarifvertrag geregelt werden, gesonderte Tarifverträge abgeschlossen, wie z.B. Tarifverträge über Urlaub und Urlaubsgeld, Arbeitszeitregelungen, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlungen, Qualifizierung, Vorruhestand, Frauenförderung u.a.m. Wichtig sind ferner Absicherungs- und Rationalisierungsschutzabkommen, die bei Personalabbau Versetzungen und Umschulungen vorsehen und bei unvermeidbaren Kündigungen den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen verpflichten.

Tarifvertragsgesetz (Gesetzestext)

regelt in 13 Paragraphen die formalen Grundlagen des Tarifsystems u.a. zu folgenden Aspekten: Inhalt und Form des Tarifvertrages, Tarifvertragsparteien, Wirkung der Tarifnormen, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifregister, Übersende- und Mitteilungspflicht der Tarifparteien, Bekanntgabe des Tarifvertrages.

Tarifvertragsparteien

können auf Seiten der Arbeitnehmern nur die Gewerkschaften bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband sein, sofern er satzungsgemäß dazu berechtigt ist, auf der anderen Seite können einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen.

Tätigkeitsbeschreibung

Eine Tätigkeitsbeschreibung ist vor allem eine personenneutrale, objektive, schriftliche Beschreibung der Tätigkeiten, die zur Ausführung einer bestimmten Stelle zu erledigen sind.

Teilzeitbefristungsgesetz (TzBefrG)

§ 1 Zielsetzung (vom 21. Dezember 2000): Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

Transferagentur und –gesellschaft

Unter Transfergesellschaften werden betriebsorganisatorisch eigenständige Einheiten verstanden, die konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern eines Unternehmens im Rahmen einer maximal einjährig befristeten Beschäftigung neue Beschäftigungsverhältnisse vermitteln. Transfergesellschaften sind dabei keine Beschäftigungsgesellschaften. Sie verfolgen ausschließlich das Ziel, die betreuten Beschäftigten so schnell wie möglich wieder in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten freiwillig. Transfergesellschaften werden über ein gesetzlich definiertes Verfahren in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit installiert. Wenn von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte nicht selbst oder über die Agentur für Arbeit eine neue Stelle finden, können sie durch eine Transferagentur unterstützt werden.

Die Transferagentur ist eine Beratungs- und Vermittlungsstelle, die entweder im personalabgebenden Unternehmen oder bei einer vom Unternehmen beauftragten Beratungsfirma eingerichtet wird. Die Agentur übernimmt die Betreuung der von

Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten. Da sie bereits in der Kündigungsfrist aktiv ist, verbessert sie die Vermittlungschancen der Betroffenen nachhaltig und verhindert Arbeitslosigkeit.

U

Übertarifliche Leistungen (Außertarifliche Leistungen)

sind Leistungen, die über die im Tarifvertrag festgelegten Mindestvorschriften hinaus gewährt werden. Schlechtere als im Tarifvertrag festgelegte Leistungen dürfen für tarifgebundene Arbeitnehmern nicht vereinbart werden (Günstigkeitsprinzip).

Unabdingbarkeit

bezeichnet die unmittelbare und zwingende Wirkung von Normen eines Tarifvertrages, die nicht zu Ungunsten des Beschäftigten unterschritten werden dürfen.

Unstrukturiertes Interview

Im Gegensatz zum strukturierten Interview folgt hier das Bewerbungsgespräch keinem festgelegten Fragenkatalog.

Urlaubsentgelt (Urlaubsvergütung)

Fortzahlung der Tarifvergütung während des Urlaubs. In den Tarifverträgen unterschiedlich geregelt ist die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Urlaubsentgelts. Festgelegt wird dabei, ob und in welchem Maße die einzelnen Vergütungsbestandteile (neben der Tabellenvergütung v.a. regelmäßige und unregelmäßige Zulagen/Zuschläge) in die Berechnung des Urlaubsentgelts eingehen. Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist das zusätzliche Urlaubsgeld.

Urlaubsgeld

Zusätzlich zum Urlaubsentgelt gezahlte tarifliche Leistung, entweder als fester EURO-Betrag pro Jahr, als EURO-Betrag je tariflicher Urlaubstag oder in Prozent der individuellen Tarifvergütung bzw. einer bestimmten Vergütungsgruppe. Anspruch und Höhe des Urlaubsgeldes sind oft abhängig von den zurückgelegten Jahren der Betriebszugehörigkeit.

V

Verbandstarifvertrag

Zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband für einen bestimmten Tarifbereich abgeschlossener Tarifvertrag. (Flächentarifvertrag).

Verleiher

► siehe Zeitarbeitsunternehmen

W/X/Y/Z

Zeitarbeitsunternehmen

Ein Zeitarbeitsunternehmen überlässt im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Arbeitnehmer an Unternehmen, die kurzfristig oder auch auf Dauer zusätzliches Personal benötigen. Zwischen dem Zeitarbeiter (Leiharbeitnehmer) und dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) besteht ein Arbeitsvertrag, welcher jedem anderen Arbeitsvertrag gleichgestellt ist – mit der Ausnahme, dass kein fester Arbeitsort definiert ist. Der Zeitarbeiter wird dementsprechend auch vom Zeitarbeitsunternehmen bezahlt und nicht vom Einsatzunternehmen (Entleiher, Kunde). Der Kunde zahlt an das Zeitarbeitsunternehmen einen vereinbarten Stundensatz, dessen Höhe zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzunternehmen frei verhandelt wird und die Entlohnung des Zeitarbeitnehmers in keiner Weise betrifft. Zu den Zeitarbeitsunternehmen zählen auch alle Personal-Service-Agenturen.

Zeitmanagement

Mithilfe des Zeitmanagements soll eine optimale Zeitplanung, d.h. eine sinnvolle Zeiteinteilung erreicht und damit Stress vorgebeugt werden. Wirkungsvolle Hilfsmittel stellen dabei z.B. To-Do-Listen dar. Sinnvoll ist es zudem, die zu erledigen Aufgaben zu gewichten und nach ihrer Wichtig- bzw. Dringlichkeit abzuarbeiten: A-(wichtig – dringlich), B- (wichtig – nicht dringlich), C- (weniger wichtig – dringlich) und D-Priorität (weniger wichtig – nicht dringlich).



Ausgezeichnet mit dem
IFAR® ETHIK TRAININGS AWARD
HUMAN RESOURCE AWARD OF EXCELLENCE

Herausgeber

Döhlemann. Training & Beratung
Kirschäckerstraße 25
96052 Bamberg

Telefon: +49 (0)951 297 26-0
Telefax: +49 (0)951 297 26-26

E-Mail: info@doehlemann.de
Web: www.doehlemann.de

**Döhlemann. Training & Beratung -
Büro München/Egming**

Schloßstraße 13
85658 Egming

Telefon: +49 (0)8095 875021
Telefax: +49 (0)951 29726-26

E-Mail: abendroth@doehlemann.de

Konzeption & Layout

BRAINBEAST DESIGN
Agentur für Branding und Design
Mittelstraße 2
96025 Bamberg

Telefon: +49 (0)951 209 93 12
Telefax: +49 (0)951 209 93 12

E-Mail: hello@brainbeast.de
Web: www.brainbeast.de

**Druck
Druckerei**

Str.
Ort.
Web.

Bildmaterial

www.istockphoto.com, www.augusta-pdl.de,
www.mondigmbh.de, privat

