

Die Personalbetreuung

Die methodische Verbesserung der Personalarbeit steht für viele Unternehmen seit langer Zeit auf dem Programm. Leider zeigt die Praxis, dass sich im Bemühen um eine gezielte Personalbetreuung häufig in Unternehmen nur geringe Erfolge eingestellt haben.

Zu klären ist zunächst: Was ist Personalbetreuung? Die Personalbetreuung ist eines der klassischen Aufgaben des Personalmanagements. Sie beschäftigt sich mit allen Tätigkeiten, die in der operativen Personalarbeit anfallen. Dazu zählen Aufgaben der Personaladministration von der Personaldatenverwaltung über die Routinemeldungen an die Behörden bis zur Personalfürsorge. Individualität in der Personalarbeit, die zielgruppen- und personenspezifische Maßnahmen mit Wertschätzung verbindet, ist ein wichtiger Faktor der Mitarbeiterbindung.

Ziele der Personalbetreuung

Unter der Bezeichnung „Personalbetreuung“ werden auch Leistungen und Fördermaßnahmen zusammengefasst, die dem Arbeitnehmer zusätzlich zu sei-

ner Vergütung gewährt werden. Zu den Zielen der Personalbetreuung gehört nicht nur die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch betriebliche Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine, Werksarzt), sondern ebenso die Erhöhung der Leistungswilligkeit und der Loyalität der Belegschaft sowie die Integration und Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. An Adressaten außerhalb des Unternehmens richten sich Maßnahmen, die dem Ziel der Imageverbesserung dienen, wobei vor allem der Arbeitsmarkt angesprochen werden soll.

Wenn das Personalmanagement heute nicht mehr nur auf administrative Aufgaben wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Führen von Personalakten beschränkt ist, sondern immer mehr zu einem strategischen Erfolgsfaktor der Unternehmungsführung wird, fällt der Personalbetreuung eine wesentliche Bedeutung in der Personalarbeit zu. Durch eine intensive Personalbetreuung erhalten Unternehmen zufriedene und wertgeschätzte Mitarbeiter, die eine viel stärkere Bindung an ihr Unternehmen entwickeln: Sie fehlen seltener, arbeiten produktiver und sind gegen Abwerbungsversuche stärker immunisiert. Das Humanvermögen der Unternehmen etabliert sich.

In der Wissensgesellschaft sinkt die Bedeutung traditioneller Vermögenswerte. Unternehmen, die verantwortlich handeln und Ihre Mitarbeiter führen, fördern und eng bei der Umsetzung der Unternehmensziele begleiten, können den Verlust von Sachvermögen durch das Wissen Ihrer Beschäftigten wirkungsvoll verbessern. Sie behalten und erhalten benötigtes Humanvermögen, das sich zum Faktor Unternehmenserfolg entwickelt. Unternehmen, die mit dem geistigen immateriellen Kapital rechnen können, besitzen künftig Leistungspotenziale, die es ihnen ermöglichen. Produktinnovationen, Patente, Urheberrechte und das Know-how ihrer Mitarbeiter

Themenübersicht:

09/10	Übersicht zur Serie „Humanressourcen“
10/10	Personalplanung
11/10	Personaleinstellung
12/10	Personaleinsatz
01/11	Personalbetreuung
02/11	Personalentwicklung

Mit unserer Rubrik „Praxiswissen“ können Führungskräfte ihr Wissen erweitern und auf den aktuellen Stand bringen. In der Serie „Humanressourcen“ werden wir in den nächsten Ausgaben an dieser Stelle genauer darauf eingehen.



Volker Meyer personalmeyer HR Management & Consulting

Volker Meyer ist Inhaber der Firma „personalmeyer Human Resources Management & Consulting.“ Mit seinem Team, das sich aus erfahrenen Personalleitern zusammensetzt, berät er Unternehmen rund um das Thema Personalorganisation, Strategien und Konzepte. personalmeyer gehört zu den Beratern, die aktiv die Bundesinitiative „INQA - Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland“ begleiten.

Personenbezogen:

- **Kompetenzen**
Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten der Belegschaft/Team.
- **Bereitschaft**
Motivation, Verhalten, Werte, die den Unternehmensstandards entsprechen.
- **Lernfähigkeit**
Innovations-, Anpassungs-,Umsetzungsfähigkeit, Aufgeschlossenheit, Bereitschaft und Komplexität lernend zu bewältigen.

Organisationsbezogen:

- **Beziehungen**
Kunden, Lieferanten, Bezugsgruppen, die geeignet sind, Bindungen und Vertrauen aufzubauen und zu pflegen.
- **Organisation**
Infrastruktur, Prozesse, Kultur, die als Aufbau- und Ablauforganisation sowohl optimale Leistungs- als auch Anpassungsprozesse ermöglichen.
- **Innovation**
Erneuerung von Produkten Prozessen, Handlungskompetenzen zur Adaption interner und externer Veränderungen.

vorrangig zu nutzen. Mit einer professionellen Personalbetreuung ist es möglich, intellektuelles Kapital im Unternehmen zu erkennen. Dazu ein Beispiel: Wissenskapital wird in personengebundenen (Humankapital) und organisationsgebundenen (Strukturkapital) intellektuelles Kapital unterschieden. Verantwortliche für die Personalbetreuung können dafür Sorge tragen, das Beteiligte lernen, effizient mit Informationen umzugehen. Sie verschaffen den Unternehmen mit dem Wissen von Beschäftigten einen zusätzlichen Vermögenswert. Unternehmen begreifen ihre Mitarbeiterbefähigung als Investiti-

ongut. Wenn zwei Drittel aller Unternehmen schon heute Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden, z. B. weil den Bewerbern häufig die Qualifikationen fehlen, werden sie alles unternehmen müssen, um ihren künftigen Personalbedarf zu decken.

Personalmeyer setzt im kommenden Monat die Serie Praxiswissen mit der Personalentwicklung fort. Wenn Sie praxisbewährte Unterstützung in Ihrem Unternehmen wünschen, helfen wir Ihnen gerne. Zögern Sie nicht und rufen Sie uns unter 05231.25050 an. ■