

ZEIT.SPIEGEL

Ausgabe 01 | 2010

Das Unternehmensmagazin der adoms Zeitarbeit

Das zweite Standbein des Thorsten Bauer

Direkter Draht zum Fußballgott

Interview mit Prof. Dr. Peter Eberl

„Transparenz ist ganz entscheidend“

Die adoms-Personalvermittlung

Für alle Seiten ein Gewinn

Manchmal hat man
keine Zeit zu verlieren.



Lassen Sie sich Zeit
fürs Wesentliche.

Wir sind Ihr Partner für die Bereiche
Arbeitnehmerüberlassung
Personalberatung
Personalvermittlung
Bewerbermanagement
Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

ein bedeutendes Jahr ist bereits in vollem Gang. Es ist das Jahr, auf das die große Arbeitsmarktreform von 2005 mit der „Agenda zwanzig-zehn“ abzielte. Es ist gleichfalls das Europäische Jahr zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Armut. Und erstmals findet eine Fußballweltmeisterschaft auf dem afrikanischen Kontinent statt. Ob nun berufliche Herausforderungen, persönliche Erwartungen oder ganz einfach die Vorfreude auf einen spannenden Sportsommer: Das laufende Jahr hat viel zu bieten.

Auch zwanzig-zehn, oder sagen wir doch besser Zweitausendzehn, begleitet Sie der Zeit.Spiegel durch das Geschäftsjahr. Die aktuelle Ausgabe unseres Unternehmensmagazins gewährt Ihnen erneut einen Einblick in unser umfassendes Dienstleistungsspektrum. So informieren wir Sie darüber, welche Vorteile Ihnen die adoms-Personalvermittlung bietet und inwiefern sie ein echter Gewinn für Sie sein kann (Seite 6). Welche Erfahrung Achim Hansmann, Geschäftsführer von Hansmann Automobile, mit unserem Service gemacht hat, beschreibt er auf Seite 13. Sie lernen in unserem aktuellen Zeit.Spiegel auch wieder einen vorbildlichen adoms-Mitarbeiter kennen und erfahren von ihm, warum er gern bei uns arbeitet (Seite 5). Und mit einigen Schnappschüssen liefern wir Ihnen Impressionen von unserer diesjährigen Mitarbeiterfeier (Seite 10).



Ein Interview mit dem Kasseler Professor Dr. Peter Eberl widmet sich dem Thema Mitarbeiterführung und Führungsstil (Seite 8). In einem kurzen Porträt stellen wir auf Seite 11 das zweite Standbein von KSV Hessen Kassel-Torjäger Thorsten Bauer vor. Mit der „Knigge-Ecke“ (Seite 14) starten wir eine Serie, die zeigt, worauf es im Berufsleben auch ankommt.

Wir wünschen Ihnen eine unterhaltsame Lektüre

D. Adoms *C. Bracht*

Dierk Adoms
Geschäftsführer

Claudia Bracht
Geschäftsführerin



8



12



11



6



10

Inhalt

Ausgabe 01-2010

adoms „Vor(*)arbeiter“ im Porträt Andrej Klemp: „Immer was dazulernen“	5
Die adoms-Personalvermittlung Für alle Seiten ein Gewinn	6
Interview mit Prof. Dr. Peter Eberl „Transparenz ist ganz entscheidend“	8
Mitarbeiterfeier 2010 Bahn frei für die adoms-Family	10
Das zweite Standbein des Thorsten Bauer Direkter Draht zum Fußballgott	11
adoms-Partner Guter Service, zufriedene Kunden	12
Ein gewisser Herr Knigge <i>Namenspate für den richtigen Schliff</i>	14
adoms aktuell Wir gratulieren ... & Vorschau	15

Impressum

Herausgeber:
adoms Zeitarbeit GmbH
Falderbaumstrasse 9b, 34123 Kassel
Fon (0561) 1 09 48-0
E-Mail: info@adoms.de
www.adoms.de

Redaktion:
Claudia Bracht (V.i.S.d.P.),
Lars Hofmann, Michael Homburg

Fotos der Ausgabe:
Lars Hofmann, Claudia Bracht,
iStockphoto

Gestaltung:
www.clandrei.de

Sonstiges:
Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernimmt der Herausgeber keine Haftung. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Auf die Gestaltung unserer Anzeigen erheben wir Geschmacksmusterrechte. Nachdruck oder Weiterleitung auch von Texten an Dritte nur mit Genehmigung des Herausgebers. Für Druck- und Satzfehler keine Haftung.

adoms „Vor(*)arbeiter“ im Porträt

Andrej Klemp: „Immer was dazulernen“

Abwechslung weiß Andrej Klemp sehr zu schätzen: „Es ist eine Bereicherung, regelmäßig neue Eindrücke zu bekommen und immer etwas dazulernen“, sagt der 30-Jährige. Seit sechs Jahren ist der Gas- und Wasserinstallateur bei adoms festangestellt und hat in dieser Zeit vielfältige Erfahrungen gesammelt. Ob ein acht Kilometer langes Leitungssystem für Öl und Gas in Teamarbeit installieren oder Lampen und Steckdosen anbringen und dabei vorausschauen, mitdenken und planen. Für ihn steht fest: „Was mir gefällt ist, dass ich in viele Bereiche reinschnuppern und Neues ausprobieren kann.“



„Besser könnte es nicht laufen.“

Während eines Berufsvorbereitungsjahres beim Bildungszentrum Kassel hat Andrej Klemp Gefallen an der Arbeit mit Metall bekommen. Nach seiner Ausbildung in Obervellmar, die er 2002 erfolgreich abschloss, war er ein Jahr arbeitslos, schrieb fast 100 Bewerbungen. Dann kam der für ihn entscheidende Tipp von der Arbeitsagentur, sich bei adoms zu bewerben. Bereits zwei Wochen später kam die Antwort. Nachdem er den Einstellungstest bestanden hatte, stellte adoms ihn ein. „Es hat mir hier von Anfang an gefallen“, erinnert er sich an seinen guten Start im Unternehmen.

Positive Rückmeldungen

Seine Bilanz: Nette Kollegen, ein angenehmes Betriebsklima und positive Rückmeldungen der Kunden, für die er bisher tätig war, auf seine Arbeit bringen ihm zusätzliche Motivation. „Wo ich bisher eingesetzt wurde, waren alle sehr zufrieden mit mir“, betont er. Wichtig ist es seiner Ansicht nach, als Mitarbeiter flexibel zu sein. Auch wenn er gern seine Freizeit mit der Familie und seiner großen Verwandtschaft verbringt, ist es für ihn kein Problem, auch einmal am Wochenende zu arbeiten. Für Andrej Klemp, der mit seiner Frau in Baunatal wohnt, war es die richtige Entscheidung, sich bei adoms zu bewerben. Denn: „Besser könnte es nicht laufen.“

Anerkennung für Engagement

Für sein Engagement und seine Zuverlässigkeit ist er belohnt worden: Bei adoms gehört er zu den „Vor(*)arbeitern“ und verfügt somit über einen Firmenwagen. Leasing, Versicherung, Steuern und Sprit, sogar Winterreifen und Autowäsche übernimmt der nordhessische Personaldienstleister komplett für ihn. „Das ist eine schöne Anerkennung meiner Arbeit“, sagt er. Auch seine Fachkenntnisse, Kooperationsbereitschaft und die Identifikation mit dem Unternehmen machen ihn laut adoms-Geschäftsführer Dierk Adoms zu einem vorbildlichen Mitarbeiter.

Die adoms-Personalvermittlung

Für alle Seiten ein Gewinn



Das richtige Personal zu finden, stellt für viele Unternehmen der Region oft eine immense Herausforderung dar. Besonders dann, wenn Stellen über einen Zeitraum von mehr als einem halben Jahr nicht besetzt werden können oder neu eingestellte Mitarbeiter scheitern, ist die kompetente Hilfe durch einen externen Dienstleister sinnvoll, ob nun ein Facharbeiter oder eine Führungskraft gesucht wird. adoms bietet dafür ein umfassendes Spektrum an Leistungen an, aus denen Kunden die auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Unterstützung flexibel wählen können – ob Komplett-Paket oder gezielte Teilleistung bei der Personalfindung.

Professionell und persönlich

Die adoms-Personalvermittlung besteht zum Großteil aus einer professionellen Beratung, die neben den fachlichen Qualifikationen weitere wichtige Aspekte in den Fokus rückt: Wie sind die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers? Passt er auch menschlich ins Unternehmen? Dabei spielen Unternehmenskultur und Führungsstil eine wichtige Rolle. Nach Ansicht von Claudia Bracht gibt es aber keinen richtigen oder falschen, modernen oder veralteten Führungsstil: „Entscheidend ist, den zum Unter-

nehmen passenden Mitarbeiter zu finden“, erklärt die adoms-Geschäftsführerin. „Daher befassen wir uns zu Beginn einer Stellenbesetzung intensiv mit den Anforderungen unseres Kunden, um im Anschluss den richtigen Medienmix zur Bewerbersuche auszuwählen und eine professionelle Stellenanzeige zu texten.“

Es folgt die fachlich anspruchsvollste Phase des Prozesses: adoms sichtet die Bewerbungsunterlagen und führt Gespräche mit den Bewerbern. „In einer ersten Vorstellungsrunde nutzen wir spezielle Fragetechniken, um feststellen zu können, ob der

Bewerber dem Anforderungsprofil entspricht“, beschreibt die Personalexpertin einen ganz wesentlichen Teil ihrer Arbeit.

Vom Fahrrad zum Rennwagen

Dabei zeige sich sehr häufig eine deutliche Diskrepanz zwischen Selbstwahrnehmung eines Bewerbers und seinen tatsächlichen Eigenschaften und Fähigkeiten. Nur mit speziellen Fragetechniken, Einfühlungsvermögen und Menschenkenntnis sei es möglich, in einem Gespräch herauszufinden, ob ein Bewerber beispielsweise ehrgeizig, zuverlässig oder kritikfähig ist – oder dies nur vorgibt. Die Ursache dafür liegt laut Claudia Bracht darin, dass jeder Mensch nur nach seinen bisherigen Erfahrungen urteilen kann. Ein einfaches Beispiel dafür ist die Geschwindigkeit eines Autos. Wer bisher nur Fahrrad gefahren ist, wird die Fahrt in einem Kleinwagen als schnell empfinden. Ein Rennwagenfahrer würde eine solche Erfahrung höchstwahrscheinlich ganz anders bewerten.

Dieses Phänomen zeigt sich auch, wenn es um Eigenschaften wie Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit oder Eigeninitiative geht. Sowohl der Interviewer als auch der Bewerber sind der Meinung, von derselben Sache zu sprechen: Tatsächlich gehen beide aber von völlig verschiedenen Voraussetzungen aus.

Neben den Interviews führt adoms auch Einstellungstests durch, wenn es für die Besetzung der Stelle sinnvoll ist. „In der letzten Phase stellen wir unseren Kunden die geeigneten Bewerber vor und unterstützen sie bei der Entscheidungsfindung. Wir geben Tipps und Hinweise zur Einarbeitung oder schlagen weitere Maßnahmen vor, um die Eignung auf die Probe zu stellen. Wenn es unser Kunde wünscht, begleiten wir auch gern die Einstellung oder erstellen einen Einarbeitungsplan“, sagt Claudia Bracht.

Kostengünstig und gewinnbringend

Bei Unternehmen ohne Personalabteilung übersteigen die Kosten einer selbstständigen Stellenbesetzung die Investition in eine adoms-Personalvermittlung deutlich. Darüber hinaus gewinnt der Kunde neue Erkenntnisse, die ihm auch in Zukunft die Stellenbesetzung und Personalbeurteilung erleichtern werden. Auch für die Bewerber ist die professionelle Auswahl ein großer Pluspunkt. Denn der neue Mitarbeiter kann sich sicher sein, dass er den Anforderungen gewachsen ist und das Unternehmen seiner Mentalität und seinen Vorstellungen entspricht. Das Risiko von Fehlentscheidungen, die sowohl Bewerber als auch Unternehmen Geld, Zeit und Nerven kosten, lässt sich durch den adoms-Service auf ein Minimum reduzieren.

Interview mit Prof. Dr. Peter Eberl

„Transparenz ist ganz entscheidend“

Es geht nicht um Kommandoton oder Schmuskurs, nicht um autoritär oder kooperativ. Die Frage nach dem „richtigen Führungsstil“ in einem Unternehmen lässt sich nicht pauschal beantworten. Bei der Mitarbeiterführung spielen eine ganze Menge unterschiedlicher Faktoren eine Rolle. Über Hierarchien und Macht, Motivation und Charisma sprachen wir mit dem Wissenschaftler Prof. Dr. Peter Eberl von der Universität Kassel.

Welchen Anteil hat die Art des Führungsstils am Unternehmenserfolg?

Prof. Dr. Peter Eberl: Der Begriff „Stil“ beinhaltet, dass es sich um ein typisches Verhalten handelt. Führungsverhalten ist eine sehr komplexe Angelegenheit und bedeutet weit mehr, als nur Entscheidungen zu treffen. Aus Mitarbeitersicht ist es von Vorteil, wenn eine Führungskraft konsistentes Verhalten zeigt. Denn darauf können sich Mitarbeiter einstellen.

Grundsätzlich spielen zahlreiche Faktoren eine wichtige Rolle, zum Beispiel natürlich die Größe eines Unternehmens. Studien haben gezeigt, dass der Beitrag von Top-Managern zum Unternehmenserfolg deutlich überschätzt wird. Aber es ist immer einfach, einzelne Personen für sowohl den Erfolg als auch den Misserfolg verantwortlich zu machen. Im Sport ist es bei Trainern ähnlich.

Wo sehen Sie die zentralen Unterschiede zwischen kleinen Firmen und großen Konzernen bei der Personalführung?

Eberl: Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Hierarchieebenen sind vorhanden. Es gibt deutlich weniger Kontakt zwischen den Top-Managern und den Mitarbeitern auf unteren Ebenen. Ab einer bestimmten

Unternehmensgröße nimmt bei Führungskräften häufig das Expertenwissen im engeren Sinne ab. Das heißt, das Wissen darüber, was das Unternehmen produziert oder als Dienstleistung anbietet. Dafür sind sie beispielsweise Spezialisten für strategische Fragen oder Personalführung. Für Mitarbeiter stellt sich dann oft die Frage, was ein Manager eigentlich leistet und welche Kompetenz ihn auszeichnet. Bei kleineren Firmen hingegen wird die Machtbasis der Führung in der Regel durch ein ausgesprochenes fachliches Wissen gebildet.

„In kleinen Unternehmen ist die Identifikation wesentlich größer.“

Welche Folge hat das?

Eberl: Es kann in großen Konzernen bei den Mitarbeitern gelegentlich der Eindruck entstehen, dass Führungskräften die nötige Identifikation mit dem Unternehmen fehlt. Bei kleineren Betrieben dagegen stehen meist Personen, häufig noch die Firmengründer oder ganze Familien, für das Unternehmen. Die Identifikation ist wesentlich größer, weil auch die Strukturen meist klarer sind und eine Unternehmenskultur natürlich gewachsen ist.

„Die eigenen Erwartungen sollten ganz klar formuliert werden.“

Bei Erfolg und schnellem Wachstum einer Firma könnte dies allerdings zum Problem werden. Denn eine starke Unternehmenskultur erhöht zwar die Identifikation, macht es aber schwerer, für nötige Veränderungen in der Struktur zu sorgen. Wer Erfolg hat, reflektiert oft nicht. Dabei ist in der heutigen hochdynamischen, globalisierten Wirtschaftswelt professionelles und strategisches Denken gefragt. Das heißt, ein Firmenchef muss auch delegieren und Verantwortung abgeben können.

In wieweit haben sich Hierarchieverhältnisse verändert?

Eberl: Hierarchische Positionen werden heute nicht mehr ohne Weiteres zur Legitimierung von

was ein Manager eigentlich leistet und welche Kompetenz ihn auszeichnet. Bei kleineren Firmen hin-



Prof. Dr. Peter Eberl

Macht akzeptiert. Und bei Führung geht es ja auch um Macht, die Macht, Entscheidungen im Konfliktfall auch gegen den Willen der Mitarbeiter durchsetzen zu können. Im Wesentlichen stellt sich immer die Frage: Wird eine Führungskraft von den Mitarbeitern akzeptiert?

„Es ist sinnvoller, authentisch autoritär als unauthentisch kooperativ zu sein.“

Wie sollte man auf einen solchen Konflikt reagieren?

Eberl: Beide Seiten müssen ihre Rolle akzeptieren. Und dazu sollten beide Rollen ausgehandelt werden. Das heißt, es geht darum, die wechselseitigen Erwartungen deutlich zu machen und in Einklang zu bringen. Ein Problem ist, dass Vorgesetzte häufig das Gespräch mit Mitarbeitern scheuen, in dem sie ganz klar ihre eigenen Erwartungen formulieren und die Erwartungen der Mitarbeiter hinterfragen.

Womit lassen sich Ihrer Ansicht nach Mitarbeiter motivieren?

Eberl: Die Standardannahme ist natürlich, dass es über die Vergütung geht, nach dem Motto: Mehr Geld bedeutet mehr Leistung. Doch so einfach ist das nicht

immer. Für viele Mitarbeiter ist Fairness ein ganz zentrales Thema. Dabei spielt eine Rolle, ob man von der Gleichheit aller ausgeht oder individuelles Engagement in den Mittelpunkt rückt. Dabei sollte man für Transparenz sorgen, gerade wenn es um leistungsorientierte Vergütung und die Beurteilung der Leistung geht. Die prozessuale Gerechtigkeit, also die Nachvollziehbarkeit einer Entscheidung, ist für die Mitarbeiter wichtiger, als das Ergebnis der Entscheidung.

Gibt es denn die „geborene Führungskraft“, oder kann man führen lernen?

Eberl: Es lässt sich wissenschaftlich nicht belegen, dass man als Führungskraft geboren wird. Natürlich haben persönliche Eigenschaften einen gewissen Einfluss auf den Führungserfolg, aber weit weniger als wir annehmen. So ist beispielsweise der Begriff der „charismatischen Führungspersönlichkeit“ eine Zuschreibung, deren Vorzüge deutlich überschätzt werden. Charisma allein bildet eine sehr labile Machtbasis und kann schnell in Stigma umkippen. Für schnelle Veränderungen ist es sicherlich hilfreich, mitreißen zu können – wie sich vielleicht gerade bei Präsident Obama in den USA zeigt.

Aber was kommt nach der ersten Euphorie? In Führungstrainings lässt sich einiges erlernen. Denn letztendlich ist auch professionelle Unternehmensführung eine fachliche Expertise, die sich allerdings nicht so leicht fassen lässt. Entscheidend ist aber, dass eine Führungskraft authentisch ist. Es ist also sinnvoller, authentisch autoritär als unauthentisch kooperativ zu sein.

Zur Person

Prof. Dr. Peter Eberl ist seit Oktober 2008 Inhaber des Lehrstuhls für Personalwirtschafts- und Organisationslehre an der Universität Kassel. Seine Forschungs- und Interessenschwerpunkte sind unter anderem „Personalführung“ und „Strategisches Personalmanagement“. Er verfügt darüber hinaus über umfangreiche praktische Erfahrungen in der Weiterbildung von Führungskräften und in der Unternehmensberatung.

Mitarbeiterfeier 2010

Bahn frei für die adoms-Family

Der Auftakt stand ganz im Zeichen von Pins & Strikes: Die adoms-Mitarbeiterfeier im März begann mit einem kollegialen Kräftemessen im Bowlingcenter. Während des Wettkampfs auf der Bahn bot sich ausreichend Zeit, neue Kollegen kennenzulernen und mit alten Freunden Spaß zu haben. „Mit unserer Feier möchten wir den Mitarbeitern für ihre gute Arbeit danken und ihnen die Gelegenheit bieten, auch privat Kontakte zu pflegen und Neuigkeiten auszutauschen“, erklärt adoms-Geschäftsführer Dierk Adoms Sinn und Zweck der alljährlichen Veranstaltung.

Nachdem der Sieger gekürt war, ging es in den „Düsseldorfer Hof“, um dort bei einem leckeren Essen den Tag in gemütlicher Runde ausklingen zu lassen. „Wir sind doch immer noch die adoms-Family“, zog Mitarbeiter Sergej Engels seine ganz persönliche Bilanz des stimmungsvollen Abends.



Strike! Andrej Klemp wirft mit Schwung



Volle Konzentration: Dierk Adoms



Die Qual der Wahl: Alexander Helfenbein



Volle Kraft voraus: Dierk Adoms



Alles frisch: Andreas Winter zwischen den Würfeln



Prost! (v. l.) Rolf Schmidt, Andrej Klemp, Peter Augustin, Sascha Zinn



Erst das Foto, dann der Wurf: Willi Zert



Die Pins im Visier: Olunmi Adejoro vor dem Wurf



Der strahlende Bowling-Champion: Roland Backhaus

Für seine Fans ist er der treffsichere Fußballgott im Trikot des KSV Hessen Kassel. Seit 2002 ist er zurück beim heimischen Regionalligisten, ist dort Führungsspieler, Sympathieträger und Integrationsfigur. Zweimal holte er sich hintereinander den Torschützen titel in der Liga. 2009 knackte er den Torrekord, den Toni Hellwig seit den 1950er-Jahren mit 120 Treffern für die Löwen hielt, und wurde zum erfolgreichsten Torschützen der Vereinsgeschichte.

Für seine Kunden ist er der kompetente Ansprechpartner in Sachen Gesundheitsvorsorge. Denn das zweite berufliche Standbein des 32-Jährigen liegt abseits des grünen Rasens. Wenn Thorsten Bauer nicht auf dem Fußballplatz auf Torejagd geht, ist er als Außendienstmitarbeiter der BARMER GEK unterwegs. 2005 hat er dort seine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten abgeschlossen.

Seit einem knappen Jahr betreut er auch adoms-Mitarbeiter rund um das Thema Sozialversicherung. Nicht zuletzt durch das Engagement des Personaldienstleisters als Sponsor des KSV ist eine vertrauensvolle Partnerschaft zwischen dem Kicker und adoms-Geschäftsführer Dierk Adoms entstanden. Auch die gemeinsame Verbundenheit zur Region hat beim Kennenlernen eine Rolle gespielt.

Bei seiner Arbeit legt Thorsten Bauer großen Wert auf einen direkten Draht zu den Versicherten: „Für mich ist eine persönliche Bindung sehr wichtig. Die Mitarbeiter können sich bei Fragen jederzeit an mich wenden“, beschreibt er den speziellen Service. Keine lange Leitung, keine anonymen Call-Center-Nummern, sondern das unmittelbare Gespräch bilden die Grundlage für eine nachhaltige und zuverlässige Zusammenarbeit. Die bietet er gern auch anderen Unternehmen der Region in einer unverbindlichen Beratung an.

Das zweite Standbein des Thorsten Bauer

Direkter Draht zum Fußballgott



Guter Service, zufriedene Kunden

An seinen drei Standorten in Kassel, Melsungen und Bad Hersfeld bietet Hansmann Automobile Service, Neuwagen und mehr an. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen das Konzept des Unternehmens.

Fast 30 Jahre Erfahrung in Sachen Automobile, drei Niederlassungen, knapp 50 Mitarbeiter und neun Partnerbetriebe: Die erfolgreiche Firmengeschichte des Mazda-Autohauses Hansmann - von der Fina-Tankstelle in Melsungen zur Wirtschaftsraumleitung für Nordhessen - hat viel mit Zahlen zu tun. Aber auch mit zahlreichen Auszeichnungen für Service und Kundenzufriedenheit.

Innovativ und effizient

„Damit wir nicht nur unsere hohe Qualität sichern, sondern unseren Kunden vor allem auch kostengünstigen Service bieten können, haben wir dazu vor Jahren schon ein freiwilliges Servicekonzept entwickelt“, sagt Achim Hansmann, der das Unternehmen gemeinsam mit seinem Bruder Volker führt. Mit optimierten Arbeitsabläufen zu Qualitätssicherung, Service und Kundenzufriedenheit setzte Hansmann Automobile bereits hohe

Maßstäbe, ehe es allgemeingültige ISO-Normen für den Dienstleistungssektor gab. Das innovative und effiziente Werkstatt-Konzept ist ein Schlüssel zum Erfolg.



Marco Wicke ist Verkaufsleiter bei Hansmann Automobile

Neben modernen Diagnosegeräten tragen auch hochqualifizierte Mitarbeiter zum hohen Standard bei: „Wir halten unsere Mit-

arbeiter mit regelmäßigen Schulungen immer auf dem neusten Stand der Technik“, betont Hansmann. Das Engagement zahlt sich aus: Dreimal ist Hansmann bereits von Mazda Motors mit dem Preis des Präsidenten für den Vertragshändler mit der höchsten Kundenzufriedenheit ausgezeichnet worden. Dazu kommen zwei Siege beim Mazda-Servicewettbewerb.

Kompetent und fair

Nach der Eröffnung der Kasseler Niederlassung 2003 übernahm Hansmann den Wirtschaftsraum Nordhessen, zu dem neun Partnerbetriebe gehören. Die große Einkaufsgemeinschaft der Händler ermöglicht faire Neuwagen-Preise für die Kunden. Neben einem kompetenten Service rund ums Auto bietet Hansmann Neuwagen, Vorführwagen, Tageszulassungen und Jahreswagen sowie eine große Auswahl an Gebrauchtwagen an.

Interview mit Achim Hansmann

„Die Firma adoms ist professionell und strukturiert“

Dem Geschäftsführer des Mazda-Autohauses hat die Personalvermittlung von adoms nicht nur eine Zeitersparnis, sondern auch Erkenntnisse gebracht.

Welche Dienstleistung aus dem Angebot von adoms haben Sie in Anspruch genommen?

Achim Hansmann: Wir haben uns Ende 2009 Unterstützung bei der Personalsuche geholt, da wir zur Verstärkung unseres Teams im Haupthaus in Melsungen einen Verkäufer benötigten. Und gute Mitarbeiter sind mittlerweile nicht mehr so leicht zu finden.

Wodurch sind Sie auf die Leistungen von adoms aufmerksam geworden?

Hansmann: Mein Steuerberater von der Kasseler Kanzlei Wagner, Kördel und Wahl hat mir adoms empfohlen.

Wie ist die Personalvermittlung abgelaufen?

Hansmann: Wir haben gemeinsam mit adoms ein genaues Anforderungsprofil erstellt. Einige Zeit später bekamen wir nach einer ersten Vorstellungsrunde bei adoms eine Auswahl von fünf Kandidaten präsentiert, die unseren Ansprüchen am besten

entsprachen. Anschließend haben wir persönliche Gespräche geführt, die von adoms-Geschäftsführerin Claudia Bracht moderiert wurden und an denen neben mir auch mein Bruder Volker sowie unsere Verkaufsleiter Marco Wicke und Holger Habermehl teilgenommen haben. Dabei war es äußerst hilfreich, dass Frau Bracht mit ihrer Fragestellung die Stärken und Schwächen der Bewerber genau herausgearbeitet hat.

Wie beurteilen Sie den Service von adoms?

Hansmann: Es hat alles sehr gut funktioniert. Zu günstigen Konditionen hat mir adoms eine Menge Arbeit abgenommen, so dass ich viel kostbare Zeit gespart habe. Denn allein die Durchsicht der Bewerbungen hätte mich sicherlich mehr als einen kompletten Tag gekostet. Zum anderen habe ich eine neue Sichtweise auf die Einstellung von Mitarbeitern bekommen. Denn die ganze Vorstellungsrunde lief professionell und strukturiert ab, so dass auch die Persönlichkeitsmerkmale der Bewerber herausgestellt wurden und wir über den jeweiligen Menschen einiges erfahren haben. Das war für mich sehr erkenntnisreich. Denn nicht ausschließlich die fachliche Qualifikation spielt für uns eine ganz wichtige Rolle: Ein neuer Kollege muss auch menschlich in unser Team passen.

In Kürze

- » 1981 übernehmen Erika und Herbert Hansmann in Melsungen eine Tankstelle, die sie zum Autohaus ausbauen.
- » 1983 wird das Autohaus zum Mazda-Händler.
- » 1988 erfolgt der Umzug in eine neue Werkstatt.
- » 1997 wird der Betrieb erweitert.
- » 2002 wird die Bad Hersfelder Niederlassung eröffnet.
- » 2003 erfolgt die Eröffnung des Kasseler Betriebes.
- » 2008 bezieht Hansmann in Kassel das neue Firmengelände.

Kontakt

- » Hansmann Automobile GmbH
Falderbaumstraße 2
34123 Kassel
- » Autohaus Hansmann GmbH
Nürnberger Straße 16
34212 Melsungen
- » Hansmann Automobile GmbH
Friedloser Straße 130
36251 Bad Hersfeld
- » www.hansmann-automobile.de

Neue Serie: Knigge-Ecke In einer zunehmend gut ausgebildeten und flexibleren Gesellschaft werden gute Manieren immer mehr zum Unterscheidungsmerkmal im Wettbewerb um Kunden oder Jobs. Daher schadet es nicht, sich mit ihnen zu befassen und im entscheidenden Moment zu punkten. In unserer neuen Serie „Knigge-Ecke“ beschäftigen wir uns auch in den kommenden Ausgaben mit guten Umgangsformen.

Ein gewisser Herr Knigge

Namenspate für den richtigen Schliff

Wenn es um gutes Benehmen geht, ist der Knigge nicht fern. Adolph Freiherr Knigge steht wie kein anderer für Benimm- und Stilregeln jeglicher Art: ob in der Geschäftswelt, zu Tisch oder auf Reisen – mittlerweile sogar für anständiges Verhalten im Internet.

Knigge ist längst der Inbegriff für den richtigen Schliff in sämtlichen Lebensbereichen. Doch wer war eigentlich der Namenspate für geschliffene Umgangsformen? Freiherr Adolph Franz Friedrich Ludwig Knigge (1752-1796) war ein deutscher Schriftsteller und politischer Literat, der sich als Aufklärer seiner Zeit sehr stark für die Menschenrechte einsetzte. Nach seinem Jurastudium in Göttingen arbeitete er in verschiedenen Positionen des damaligen Verwaltungsapparats – zum Beispiel zwischen 1772 und 1777 als Bediensteter der Kriegs- und Domänenkammer von Friedrich II. von Hessen Kassel, einer Art Wirtschaftsministerium der Landgrafschaft.

Respekt und Menschenverstand

Sein 1788 veröffentlichtes Buch „Über den Umgang mit Menschen“ wurde fälschlicherweise als Anstands-Ratgeber missverstanden. Denn es ging ihm nicht um die Frage, ob es sich ziemt, eine Wachtel mit Hilfe der Finger zu verspeisen, oder wie ein Rotweinglas stilgerecht zum Mund geführt wird. Sein Aufklärungswerk widmete sich eher den soziologischen Aspekten der bürgerlichen Gesellschaft. Es drehte sich um Achtung und Respekt vor einander, gesunden Menschenverstand und die Fähigkeit, rücksichtsvoll miteinander umzugehen, ohne sich selbst zu verleugnen. Erst nach seinem Tod erweiterte der Verlag sein Werk um konkrete Benimmregeln und machte es zum umfassenden Ratgeber für gute Manieren.



Ein Händedruck sagt einiges über einen Menschen aus.

Und ein Händedruck sagt auch heute noch einiges über einen Menschen aus. Daher spielt er beim Kennenlernen eine wichtige Rolle. Der Ranghöhere oder Ältere entscheidet darüber, ob es zum Händeschütteln kommt. Wer eine Gruppe per Handschlag begrüßt, sollte mit dem Ranghöchsten oder dem Ältesten bzw. der Dame beginnen. Wenn es in der Gruppe einen Bekannten gibt, so begrüßt man ihn zuerst, um sich von ihm anschließend der Gruppe vorstellen zu lassen oder sich selbst vorzustellen.

Auch der Händedruck selbst ist dabei nicht ohne: Weder „schlapper Lappen“ (locker und kraftlos) noch „Knochenbrecher“ (grob und kurz) oder „Schraubstock“ (grob und lang) sind angemessen. Wohl dosiert, ein Blick in die Augen des Gegenübers und ein Lächeln – eine solche Begrüßung wirkt sympathisch und selbstbewusst.

Kein „schlapper Lappen“

Angemessene Umgangsformen sind weder eine Erfindung der Neuzeit noch sinnlose Bräuche längst vergangener Epochen. Sie haben zwar häufig ihren Ursprung in Ritualen, doch hatten sie immer auch einen konkreten Sinn. Beispiel: der Händedruck. Mit der ausgestreckten, offenen Hand zeigte früher ein Ritter seinem Gegenüber, dass er unbewaffnet und friedfertig ist.

Wir gratulieren ...

Der Erfolg des Ganzen wächst aus der Verantwortung jedes Einzelnen, denn gute und loyale Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital im Unternehmen. Es sind Menschen, die den Erfolg eines Unternehmens ausmachen. Sie bringen ihre Stärken ein und so Ideen voran. Heute gratulieren wir für

5 Jahre Mitarbeit

Heiko Lehr ist seit dem Februar 2005 in unserem Unternehmen als Elektriker beschäftigt.



Ausgabe 02-2010

Vorschau

Mitarbeiter im Porträt

Lesen Sie mehr über unsere Mitarbeiter und deren Erfahrungen im Bereich der Personaldienstleistung.

Zeit.Spiegel Interview

Zeitnah, informativ, kurzweilig. In der nächsten Ausgabe lassen wir Experten im Interview sprechen. Freuen Sie sich auf Persönlichkeiten, die etwas zu sagen haben.

Firmenporträt adoms-Partner

Auch in der nächsten Ausgabe stellen wir wieder interessante und kompetente Partner und deren Leistungsspektrum vor.

Mitarbeiter im Porträt
Mit Andreas Winter



Zeit.Spiegel Service
Rund um das Arbeitsrecht: Tipps von Rechtsanwalt und Notar Wilfried Mosebach, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Qualität. Jetzt.



adoms
ZEITARBEIT GMBH

www.adoms.de