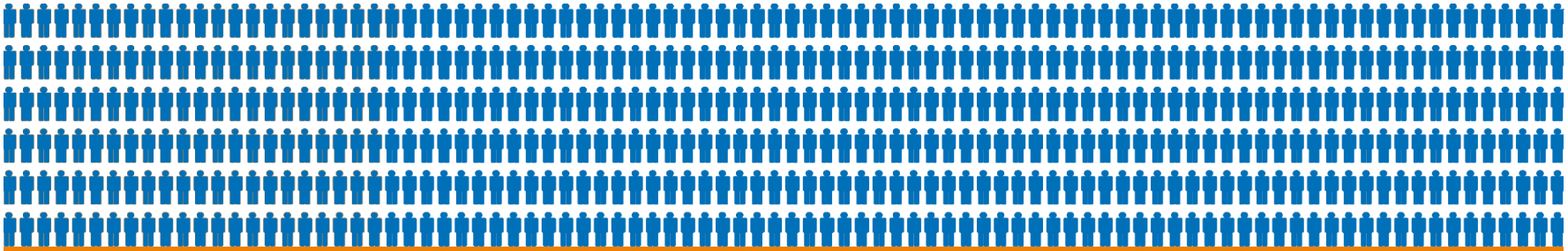
PERSONALENTWICKLUNG BEI DER ZUFALL LOGISTICS GROUP
02.06.2016

Montasra Bahri, Logistik Center Kandel

Mit Leistung verwöhnen.

MITARBEITER



159

Auszubildende

Stand: 31.12.2015

CHARAKTER

Sven Hartwig, Prozessmanagement Zentrale; Ellen Barchewitz, Sekretariat Fulda; Ioannis Kaladidis, Landverkehre Haiger; Claudius Schumann, Landverkehre Haiger; Natascha Siefert, Marketing-Kommunikation Fulda

AUSZUG ELEMENTE DER PERSONALENTWICKLUNG BEI ZUFALL

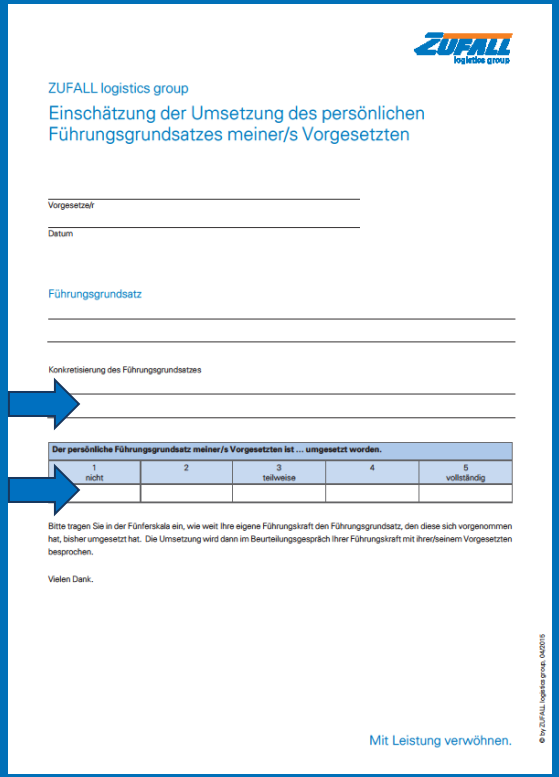
KUNDENVERWÖHNPROGRAMM (WEITERBILDUNGSPROGRAMM)

- für Auszubildende (7 Start-Seminare)
- für Führungskräfte (4 GUT-Seminare und Methoden)
- für gewerbliche und kaufmännische Mitarbeiter/-innen (gewerbliches Seminar, 4 GUT-Seminare und Methoden)
- für neue Mitarbeiter/-innen (Auftaktveranstaltung, kaufmännisches Seminar und Planspiel)

Hintergrund zu Beurteilungsgesprächen

- Beurteilung von Kompetenzen, die für den Erfolg der ZUFALL logistics group entscheidend sind
- 2014/15: Überarbeitung des Kompetenzmodells für alle Mitarbeitergruppen
- 2015: Umsetzungsbogen (BR)
- 2016: Information an alle Niederlassungen und Schulungsangebot - Stichtag 30.06.
  - monatliche Quotenmeldung

Umsetzungsbogen zu den Grundsätzen für Führungskräfte



ZUFALL logistics group

Einschätzung der Umsetzung des persönlichen Führungsgrundsatzes meiner/s Vorgesetzten

Vorgesetze/r

Datum

Führungsgrundsatz

Konkretisierung des Führungsgrundsatzes

Der persönliche Führungsgrundsatz meiner/s Vorgesetzten ist ... umgesetzt worden.				
1 nicht	2	3 teilweise	4	5 vollständig

Bitte tragen Sie in der Fünferskala ein, wie weit Ihre eigene Führungskraft den Führungsgrundsatz, den diese sich vorgenommen hat, bisher umgesetzt hat. Die Umsetzung wird dann im Beurteilungsgespräch Ihrer Führungskraft mit ihrer/seinem Vorgesetzten besprochen.

Vielen Dank.

Mit Leistung verwöhnen.

© by ZUFALL logistics group, 04/2015

- Mitarbeiter schätzen ein, wie weit die eigene Führungskraft den Führungsgrundsatz bisher umgesetzt hat
- Bogen an Mitarbeiter ausgeben und Führungsgrundsatz und Konkretisierung eintragen (woran Mitarbeiter Umsetzung erkennen)

AUSWAHLTAG - 13 TEILNEHMER ÜBER 20 PROGRAMMTAGE + PROJEKT

Personalentwicklung: Kommunikation, Werkzeuge und Transfer

Unterstützung durch Geschäftsführung:

- bei der Einforderung der Seminarteilnahmen für Führungskräfte
- Überarbeitung des Kompetenzmodells
- Einführung des Umsetzungsbogens
- monatliche Quotenmeldung für Beurteilungsgespräche
- Redebeiträge bei Managementtagungen
- Führungskräftekonferenz im April 2014

Personalentwicklung: Kommunikation, Werkzeuge und Transfer

<u>Unterstützung durch Steuerungskreis</u>
(Arbeitskreis Personalentwicklung im Rahmen von GUT)

- Termin: 3 - 4 Mal pro Jahr
- Teilnehmer: Geschäftsführer, Inhaberfamilie, Niederlassungs- und Zentralleiter

Personalentwicklung als Businesspartner

- Verankerung in der Strategie
- durch Arbeitskreis Personalentwicklung als Businesspartner akzeptiert
- Trennung von Administration und Personalentwicklung
- sehr gute Unterstützung durch die Geschäftsführung
- Teilnahme an Führungsrunden zum direkten Austausch mit Führungskräften vor Ort (Grundsätze, Beurteilungsgespräche)

BEI FRAGEN
BITTE FRAGEN

ZUFALL Brücke, Jens Lingnau, Maike van der Moolen, Kevin Steudter, Michael Scherf, Lisa-Doreen Auth

Mit Leistung verwöhnen.