

BRANCHE >>	Einrichtungsdiscout
LEISTUNGSPROFIL >>	Einzelhandel mit Einrichtungsgegenständen
BESCHÄFTIGTE INSGESAMT >>	1.100
BESCHÄFTIGTE AM STANDORT DORTMUND >>	ca. 80
PREISTRÄGER IN DER KATEGORIE >>	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
AUSGEZEICHNET FÜR >>	Vorbildliches Engagement in der Personalentwicklung und Karriereförderung

POCO SERVICE AG

BERGKAMEN

DORTMUND

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Der Einrichtungsdiscouter POCO Service AG ist mit seinen derzeit 16 Einrichtungshäusern in Nordrhein-Westfalen fest verankert. Der Hauptsitz, von dem aus alle Aktivitäten zentral gesteuert werden, liegt in Bergkamen. Die jüngste Entwicklung des Unternehmens liest sich als Erfolgsstory: stetes Wachstum von Umsatz und Beschäftigung und auch in Zukunft werden jedes Jahr ca. 3 neue Filialen – auch außerhalb von NRW eröffnet werden.

Um dieses dynamische Wachstum auch im personellen und organisatorischen Bereich erfolgreich bewältigen zu können, haben Führungsqualität und systematische Personalentwicklung im Unternehmen einen hohen Stellenwert. So wurden Instrumente entwickelt und eingeführt, die Führungskräfte-Rekrutierung, Personalentwicklung, Mitarbeiterorientierung und Organisationsentwicklung systematisch und wirksam miteinander verknüpfen.

Die betriebliche Personalpolitik insgesamt und speziell das neue Förderkreisprogramm bieten v.a. auch solchen Mitarbeiter/innen, die aufgrund ihrer formalen Qualifikation üblicherweise nicht für eine Fach- oder Führungsposition in Frage kommen, sehr gute berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen. Dies fördert sowohl die

individuelle Beschäftigungsfähigkeit als auch die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter/innen. Sowohl die Maßnahmen zur externen als auch zur internen Führungskräfte-Rekrutierung sind so angelegt, dass systematisch auch neue Ideen und Erfahrungen für die betriebliche Organisationsentwicklung und kontinuierliche Verbesserung mobilisiert und genutzt werden. Das POCO – Konzept besticht durch seine Geschlossenheit und durch die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten, die den Beschäftigten im Unternehmen geboten werden.

Führungskräfteentwicklung und -rekrutierung

Die POCO Service AG zeichnet sich durch eine ausgeprägte Kundenorientierung aus: Hier steht der einzelne Mensch mit seinen Bedürfnissen im Vordergrund, das spüren die Kunden, aber auch die Mitarbeiter/innen. Im direkten Umgang mit dem Kunden kommt es vor allem auf eine qualifizierte und freundliche Beratung an. POCO legt deshalb großen Wert auf gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiter/innen. Das Unternehmen verbindet so den Preisvorteil des Discounters mit der individuellen Fachberatung des klassischen Möbelhändlers – und fährt gut damit.

Im Bereich der Personalentwicklung und -rekrutierung sind es zwei Maßnahmen, die besonders hervorstechen: die im Jahr 2000 eingeführte Traineeausbildung sowie als Pendant der interne Förderkreis.

Beim Traineeprogramm sind die Zielgruppe externe Bewerber/innen, die für Markt- oder Warenbereichsleiterfunktionen (WBL) vorgesehen sind. Die Trainees werden anhand spezieller Schulungs- und Einarbeitungspläne (training-on-the-job) – unterstützt durch erfahrene Mitarbeiter/innen und regelmäßige Gespräche – in mindestens zwei POCO-Märkten in die Unternehmenskultur und die Arbeitsanforderungen eingeführt. Am Ende der mindestens halbjährigen Traineezeit wird gemeinsam mit dem bzw. der Trainee über den optimalen Einsatz entschieden.

Um den eigenen Mitarbeiter/innen bessere Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens zu bieten, wurde Anfang 2003 ein interner Förderkreis eingerichtet. Dabei handelt es sich um ein dreimonatiges Programm mit dem Ziel, Verkäufer/innen zu Warenbereichsleiter/innen oder Erstverkäufer/innen auszubilden. Entsprechende Schulungen, an deren Ende sich eine sechswöchige Projektphase anschließt, werden von Führungskräften bei POCO durchgeführt. Künftig sollen durch regelmäßige Förderkreise ca. 60% der WBL-Positionen mit internen Nachwuchskräften besetzt werden. Die Unterstützung von Lernprozessen der Mitarbeiter/innen wird bei POCO groß geschrieben. Dies hat gleich zwei positive Effekte: zum einen entsteht ein besseres Verständnis für betriebliche Abläufe und Zusammenhänge und zum anderen steigt die Identifikation mit dem Unternehmen. Zudem haben die Mitarbeiter/innen Gelegenheit, die interne Kommunikation zu inten-



sivieren, was sich möglichst auch in den neuen Führungstätigkeiten fortsetzen soll. Außerdem wird so ein innovationsförderliches Arbeitsklima geschaffen, das konstruktive Kritik bzw. Verbesserungsvorschläge fördert. Es werden so nicht nur die fachlichen Qualifikationen zur Übernahme einer Führungsfunktion vermittelt, sondern auch die außerfachlichen und sozialen Kompetenzen. Konzept und Ablauf des Förderkreises sind daher mit anderen Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur, des Führungsverhaltens sowie eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses verknüpft.

Die gründliche Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben machen die Besonderheiten von diesen beiden Maßnahmen aus. Die Mitarbeiter/innen werden nicht allein gelassen mit den Anforderungen und Erwartungen, die an sie gestellt werden. Da erfahrene Beschäftigte als innerbetriebliche „Dozenten“ und als ständige Ansprechpartner Hilfestellung leisten, ist eine optimale Unterstützung sichergestellt. Zugleich kann so aber auch ein optimaler Wissenstransfer realisiert werden, denn auch bei POCO ist das Erfahrungswissen der Belegschaft ein wesentlicher Erfolgsfaktor im Wettbewerb.

New Deals

Insbesondere der Förderkreis ermöglicht den Beschäftigten Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die sie zuvor nicht hatten. Sie erhalten zudem die Bestätigung, gute Leistungen erbracht zu haben. Bei Bedarf hilft ihnen dieses auch auf den externen Arbeitsmärkten. Sie danken es dem Unternehmen mit einer hohen Identifikation mit den Unternehmenszielen. Darüber hinaus hat POCO Führungskräfte, die passgenau qualifiziert wurden und die Abläufe und Strukturen bestens kennen. Zudem können zunehmend verantwortungsvolle Aufgaben an einzelne Mitarbeiter/innen delegiert werden, so dass die oberen Führungskräfte entlastet werden. Nutzen des Unternehmens und der Beschäftigten stehen hier in einem optimalen, sich gegenseitig ergänzenden Verhältnis zueinander.