

AUDALIS KOHLER PUNGE & PARTNER DORTMUND

Maßnahme: Aufbau eines Personalmanagementsystems



Branche: Wirtschaftsberatung

Leistungsprofil: Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung

Beschäftigte: 130

HISTORIE

Die Erfolgsgeschichte von audalis beginnt vor fast 90 Jahren: Im März 1927 gründet Dr. Anton Gauer in Dortmund eine Praxis für Revisionswesen und Steuerberatung. Über viele Jahrzehnte entwickelt sich diese sehr gut und ist in der jüngeren Vergangenheit bekannt als Dr. Kohler Dr. Söder und Partner. Einen Meilenstein im Wachstum der Kanzlei bildet im Jahr 2000 der Zusammenschluss mit der Sozietät rund um Joachim Punge. Dieser hatte 1982 seine Kanzlei gegründet und bringt zudem eine Unternehmensberatung mit in den Verbund ein. Abgerundet wird

das Leistungsangebot durch Rechtsanwälte sowie seit 2012 durch eine IT-Beratungsgesellschaft.

In den neuen Bundesländern ist audalis schon kurz nach der Grenzöffnung vertreten: Seit 1990 gibt es über Tochtergesellschaften Standorte in Zwickau, Gotha und Bernau. Im Jahr 2001 kommt auch die Hauptstadt Berlin dazu. Ganz in der Nähe von Dortmund, nämlich in Plettenberg und Herscheid, gibt es audalis seit fast zwei Jahren.

In Dortmund bezieht die Kanzlei Mitte 2005 ihren heutigen Standort am Rheinlanddamm. Damit vereinen sich die beiden Büros von Dr. Michael Kohler und Joachim Punge unter einem Dach. Zur Förderung der Zusammenarbeit

wurde eigens ein Change-Team, bestehend aus Beschäftigten unterschiedlicher Ebenen beider Büros, initiiert. audalis beschäftigt in Dortmund inzwischen gut 130 Mitarbeiter/innen. Bundesweit sind es aktuell rund 220.

Im internationalen Raum agiert audalis seit 1996 als Mitglied der Alliot Group, einem internationalen Netzwerk unabhängiger Beratungsgesellschaften, und seit 2008 mit einer eigenen Gesellschaft in Breslau/Polen. Die Erfolgsgeschichte des Unternehmens belegen auch zahlreiche Auszeichnungen sowohl für hervorragendes fachliches Know-how als auch für besonderes Engagement im Bereich der betrieblichen Ausbildung und Gesundheitsvorsorge.

PORTFOLIO

Das audalis Portfolio basiert auf den Kernbereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung. Die Kanzlei zeichnet sich durch ein ganzheitliches Dienstleistungsangebot aus, welches auf die jeweils individuellen Bedürfnisse der Mandanten ausgelegt ist. Da Fragestellungen häufig sehr komplex sind und eine fachübergreifende Zusammenarbeit erfordern, können sämtliche Leistungen miteinander kombiniert werden. Dafür stehen bei Bedarf interdisziplinäre Expertengruppen beratend zur Verfügung. So werden praxisnahe, hochwertige und zielführende Ergebnisse erzielt.

Als innovative Kanzlei hat sich audalis in der fachlichen Arbeit drei wesentliche Schwerpunkte gesetzt: Digitalisierung, Internationalisierung und Vermögensberatung. audalis reagiert damit auf die Herausforderungen, mit denen sich der deutsche Mittelstand zunehmend konfrontiert sieht.

Die Digitalisierung, auch bekannt unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“, stellt quasi die vierte Stufe der Industrialisierung dar. Mit einem Team, das zum großen Teil aus Digital Natives besteht, begleitet audalis seine Mandanten in diese neue Welt.

Deutschland wird seine Stellung als eine der größten Exportnationen der Welt nur behaupten können, wenn die Welt nicht nur als Markt, sondern auch als Produktionsstandort gesehen wird. audalis unterstützt mit einem Team von international ausgebildeten Spezialisten und Spezialistinnen den Mittelstand auf dem Weg zu internationalen Produktionsstandorten.

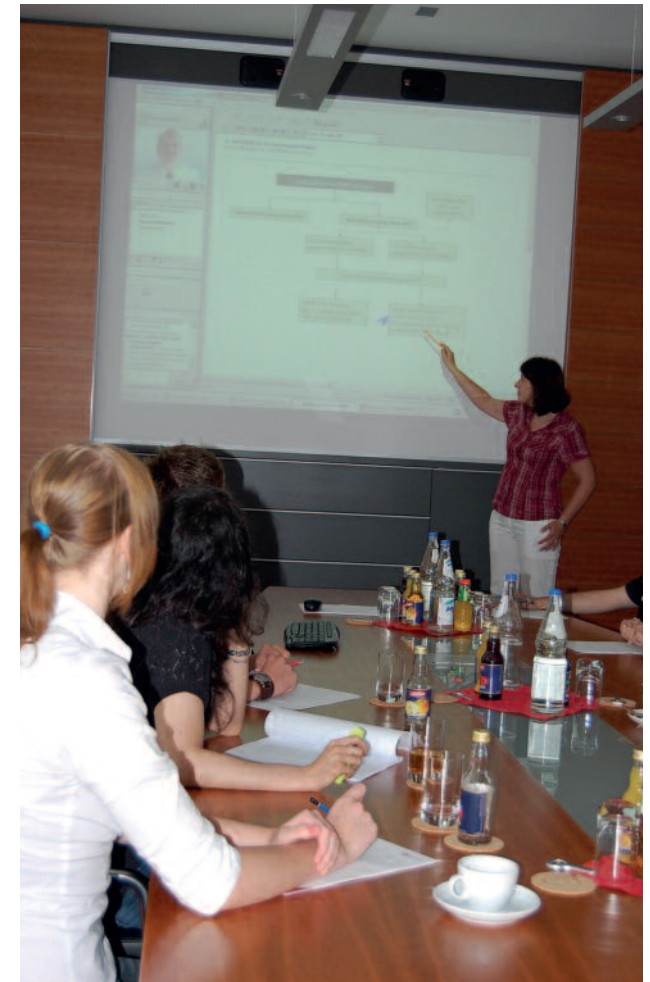
Die Anzahl sehr wohlhabender Menschen wächst stetig. Diese sehen sich vor der Herausforderung, ihr Vermögen zu sichern und über Generationen hinweg zu halten. Das Family Office Team bei audalis berät diese Mandanten ganzheitlich, seriös und diskret. Die Vermögensberatung erfolgt in Zusammenarbeit mit den ausgezeichneten Netzwerkpartnern von audalis.

NEW DEALS

audalis hat in den vergangenen Jahren ein umfassendes Personalmanagementsystem aufgebaut und implementiert. Die hohe Bedeutung dieses Themas drückt sich darin aus, dass eigens eine Personalreferentin eingestellt wurde – eine Besonderheit in der Branche –, die eng mit den Kanzleipartnern zusammenarbeitet. Schwerpunkte des Personalmanagements bilden die Themen Information und Kommunikation, Personalentwicklung sowie Work-Life-Balance.

Unternehmens- und Führungskultur

audalis bringt die Besonderheit mit, zehn Partner in einer Kanzlei zu vereinen. Ein gemeinsames Führungsverständnis zu schaffen und damit den Zusammenhalt im Unternehmen zu stärken, spielt daher eine besondere Rolle. Um dieser Herausforderung zu begegnen, entwickelte audalis ein Unternehmensleitbild sowie einen Leitfaden für das Personalmanagement. Vor diesem Hintergrund reflektieren



die Führungskräfte ihr eigenes Verhalten in halbjährlichen Workshops immer wieder aufs Neue und arbeiten so an persönlichen Entwicklungszielen. Zudem werden im Rahmen von regelmäßigen Strategietagen unternehmensbezogene Ziele, Strategien und Herausforderungen thematisiert. Damit wird die Führungskultur des Unternehmens gezielt im Sinne des Leitbildes gestaltet.



„ÜBER BEGEISTERUNG ZUM ERFOLG.“

Insgesamt zeichnet sich audalis durch ausgeprägte Informations- und Kommunikationsstrukturen aus. Das Prinzip der offenen Tür bei Führungskräften sowie regelmäßige und anlassbezogene Meetings auf unterschiedlichsten Ebenen, angefangen bei den Auszubildenden, sind Grundlage für einen effektiven und wertschätzenden Austausch. Gegenseitiges Feedback gehört dabei selbstverständlich dazu. Weiterhin sind die Beschäftigten im Rahmen von "audalis innovativ" aufgerufen, eigene Verbesserungsideen einzubringen. Die „audalis-Box“ bietet dafür einen anonymen Weg, wobei die Bearbeitung der Ideen und Beiträge transparent kommuniziert wird. Für Transparenz und den Einbezug der Beschäftigten sorgt ebenfalls der jährlich stattfindende Neujahrsempfang für

die gesamte Belegschaft. Hier werden die Unternehmensziele des kommenden Jahres sowie die Zielerreichung des vergangenen Jahres reflektiert.

Ausdruck einer wertschätzenden Unternehmenskultur sind des Weiteren gemeinsame Freizeitaktivitäten und Ausflüge, Aufmerksamkeiten bei bestandenen Prüfungen, Geburtstagen und Jubiläen sowie verschiedene Gratifikationen z. B. anlässlich von Geburten und Hochzeiten.

Personalentwicklung

audalis hat ein umfangreiches und systematisches Vorgehen entwickelt, um die berufliche und persönliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Ein Grundbaustein ist

hierbei ein Selbstmanagement-Seminar, das alle Partner/innen durchlaufen. Dabei wird die gesamte Lebenssituation reflektiert, um berufliche, aber auch persönliche (Lebens-)Ziele schriftlich zu fixieren und den beruflichen Weg danach auszurichten. Diese Philosophie wird in internen Schulungen sowie im „training on the job“ an die Mitarbeiter/innen vermittelt.

Ein einjähriges Mentorenkonzept für neue Mitarbeiter/innen sowie ein strukturiertes Gespräch nach 100 Tagen im Unternehmen, um ursprüngliche Erwartungen mit den gemachten Erfahrungen abzugleichen, führen zu einem wertschätzenden und gelungenen Einstieg in das Unternehmen.

Die Ergebnisse dieses „100-Tage-Gesprächs“ fließen wiederum in jährliche, strukturierte Mitarbeitergespräche ein, die ein weiteres Kernelement der Personalentwicklung darstellen und dazu dienen, persönliche Zielvereinbarungen zu treffen. Das berufliche Weiterkommen wird darüber hinaus durch Coachings, Persönlichkeitstrainings sowie interne und externe Fach-Seminare und Weiterbildungen unterstützt.

Auch die Nachwuchsförderung spielt eine wesentliche Rolle bei audalis. Das Unternehmen unterhält eine Förderkreis-Kooperation mit der TU Dortmund und vergibt einmal jährlich ein Deutschlandstipendium an eine/n Studierende/n der TU. Zudem bestehen Kooperationen mit einem Dortmunder Berufskolleg und einem Gymnasium in Unna. Detaillierte Konzepte zur Gestaltung von Praktika und Ausbildung verdeutlichen die betriebliche Verankerung und Bedeutung dieses Themas.



Work-Life-Balance und Gesundheit

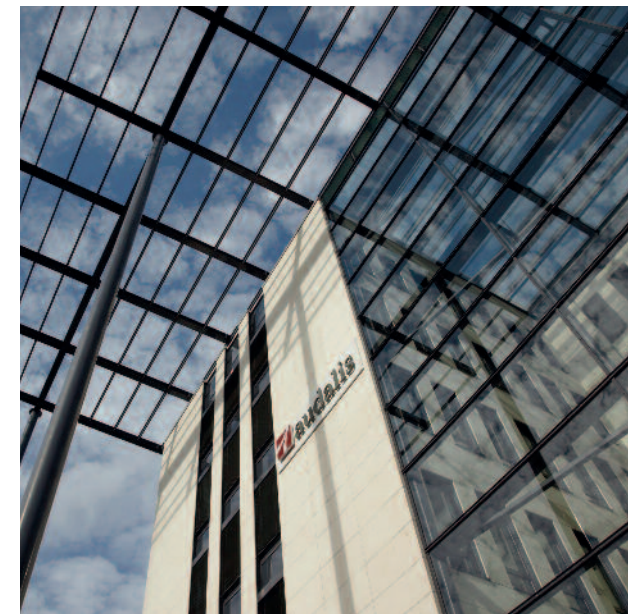
Sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten steht bei audalis im Fokus des Personalmanagements. Als ein Resultat einer Mitarbeiterbefragung, die 2012 durchgeführt wurde, entstand ein Gesundheitsteam, das Maßnahmen rund um die Themen Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzergonomie, Prävention, Ernährung und Sport erarbeitet und umsetzt. Dazu zählen z. B. die Ersthelfer-Ausbildung für alle neuen Auszubildenden, die Veröffentlichung von praktischen Gesundheitstipps sowie ein jährlicher Gesundheitstag. Des Weiteren werden kostenlose Getränke zur Verfügung gestellt und es wird gemeinsam Sport getrieben.

Zum Umgang mit Arbeitsbelastungen werden verschiedene Seminare und ein Achtsamkeitstraining angeboten. In diesem Zusammenhang entwickelte das Unternehmen einen „8-Punkte-Plan“ für ein effizientes und erfolgreiches Selbstmanagement. Dieser Plan enthält konkrete Handlungsanleitungen für den Arbeitsalltag. Die Führungskräfte sind zudem für das Thema Burn-Out sensibilisiert. Im operativen Tagesgeschäft hilft eine langfristige und individuelle Arbeitseinsatzplanung, Überlastungen entgegenzuwirken.

Auch einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und privater Angelegenheiten hat sich audalis angenommen. Um hier mehr Flexibilität zu schaffen, erfolgte eine Umstellung auf Kern- und Gleitarbeitszeiten. Zudem besteht die Möglichkeit, Home-Office-Tage in Anspruch zu nehmen. Hierbei gehen Führungskräfte als gutes Beispiel voran. Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie agieren Führungskräfte ebenfalls als Vorreiter/innen, beispielsweise in Form der Inanspruchnahme von Elternzeit auch männlicher Führungskräfte oder der Teilzeittätigkeit von mittleren Führungskräften. Auch längere Auszeiten werden den Beschäftigten ermöglicht, systematisch vorbereitet und begleitet.

Fazit

Die strategische und operative Verankerung des Personalmanagements, die bei audalis vorzufinden ist, zeichnet das Unternehmen in besonderer Weise aus. Innerhalb von drei Jahren entstanden systematische, ausdifferenzierte und an den Belangen der Beschäftigten ausgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, die strukturell verankert und miteinander verknüpft sind. Diese erhalten durch das Unternehmensleitbild und das Personalkonzept einen ganzheitlichen Rahmen und sind prägend für die Unternehmenskultur. Das Leitbild und das eigene Handeln werden



dabei permanent reflektiert, um eine nachhaltige Umsetzung zu realisieren.

Wertschätzung, Motivation und die Unterstützung der Beschäftigten prägen die personalpolitische Arbeit bei audalis. Dies drückt sich in der systematischen Personalentwicklung, der aktiven Beteiligung der Mitarbeiter/innen an der Verbesserung der Zusammenarbeit sowie einer ausgeprägten Kommunikationskultur aus. Im Bereich Gesundheit und Work-Life-Balance ist der bewusste Umgang mit dem Thema der Arbeitsbelastung, welcher in dieser Branche einen wesentlichen Aspekt darstellt, hervorzuheben.