

# Leistungsspektrum PME

## Personalmanagement und -entwicklung

---

Diagnostik

Coaching

Training

HR-Management

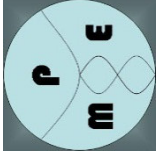
Wir beraten Sie in allen PE-Prozessen – vom Management Audit und Assessment Center über Führungskräfteentwicklung und Coaching bis hin zur Neuausrichtung Ihrer Personalprozesse und –instrumente.

Achim Stams  
-Inhaber-

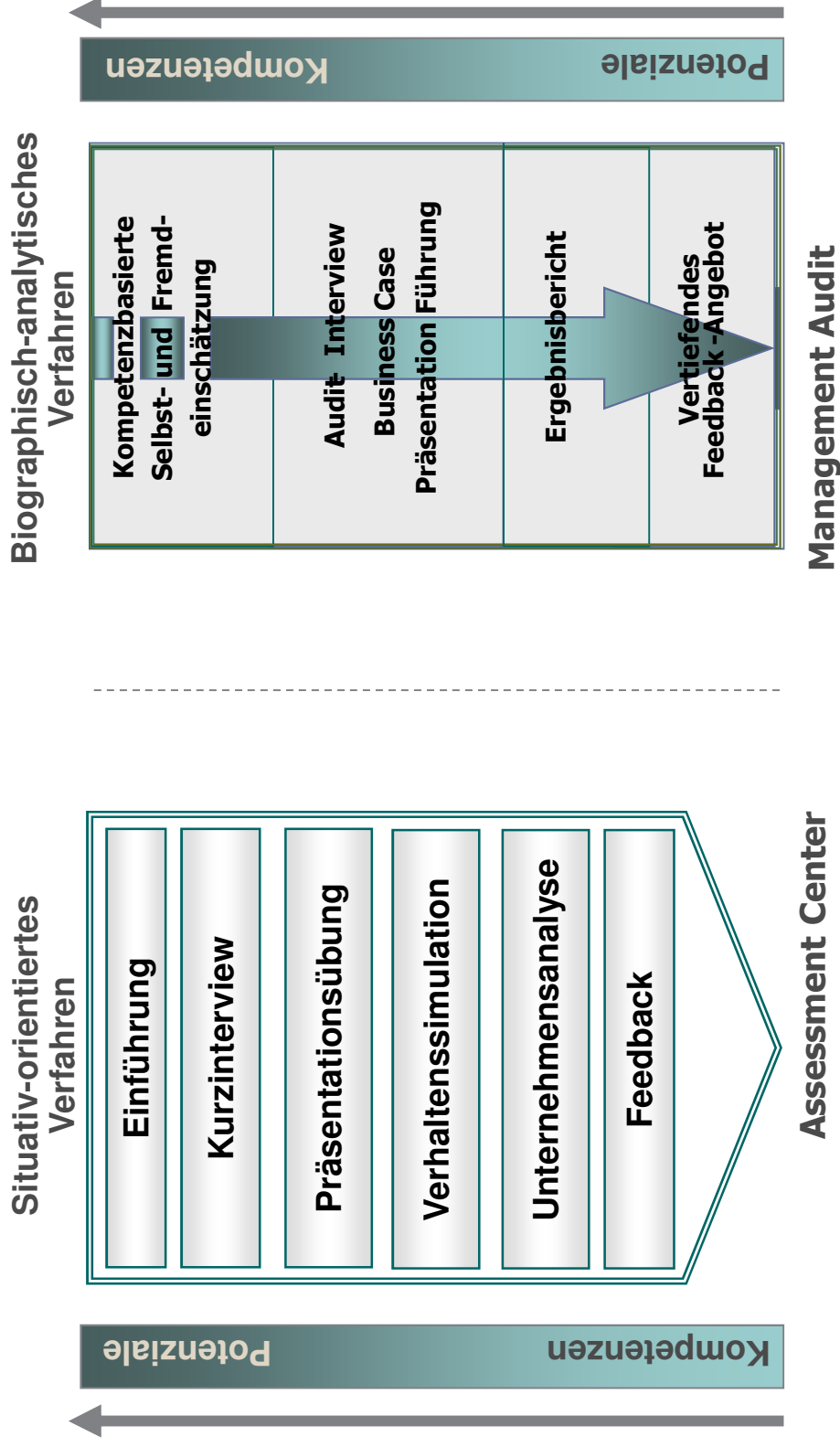
PME – Personalmanagement und -entwicklung  
Ferrenbergstr. 84  
D-51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49(0)2202/92827-20  
Fax: +49(0)2202/92827-19  
Mobil: +49(0)172 / 6793348  
E-Mail: [info@pme-stams.de](mailto:info@pme-stams.de)  
URL: [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)

# Diagnostik/...



Je nach Vorerfahrung der Teilnehmer bietet sich entweder eine Standortbestimmung von Führungskräften über ein Management Audit an oder eine Potenzialanalyse für Nachwuchsführungskräfte mittels Assessment Center:



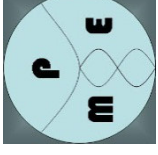
# Diagnostik.../2

---



Bei allen Formen der Personalbeurteilung - sei es bei der externen Personalauswahl oder bei der internen Potenzialeinschätzung - richten wir uns nach den Qualitätskriterien der DIN 33430 sowie des Arbeitskreises Assessment Center, unter anderem:

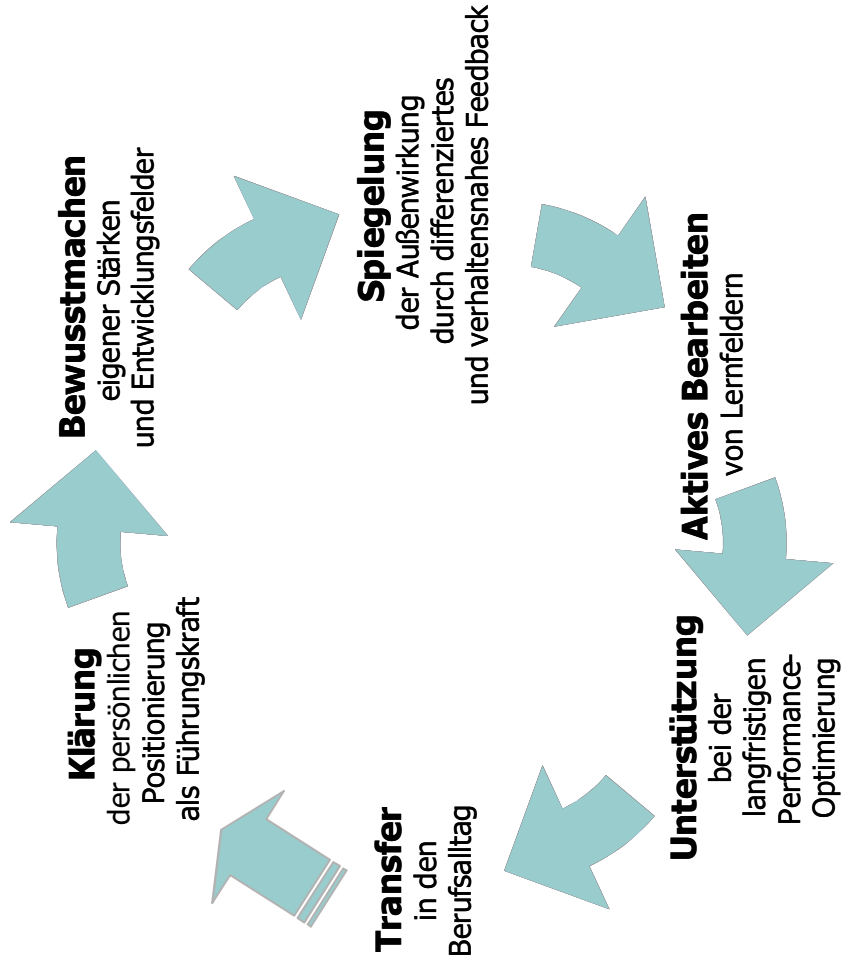
- 1. Auftragsklärung und Vernetzung**  
Verbindliche Klärung und Kommunikation der Ziele und die Rahmenbedingungen.
- 2. Arbeits- und Anforderungsanalyse**  
Exakte Analyse der konkreten Anforderungen.
- 3. Übungskonstruktion**  
Arbeitssimulationen als methodische Basis des Assessment Centers.
- 4. Beobachtung und Beurteilung**  
Systematische Verhaltensbeobachtung als Grundlage für die Eignungsdiagnose.
- 5. Beobachterausswahl und -vorbereitung**  
Fundierte und treffsichere Entscheidungen durch gut vorbereitete Beobachter, die das Unternehmen angemessen präsentieren.
- 6. Vorauswahl und Vorbereitung**  
Systematische Vorauswahl und offene Vorinformation.
- 7. Vorbereitung und Durchführung**  
Transparenter, zielführender Ablauf durch gute Planung und Moderation des AC.
- 8. Feedback und Folgemaßnahmen**  
AC-Teilnehmer haben ein Recht auf individuelles Feedback, um so das Ergebnis nachvollziehen und daraus lernen zu können.
- 9. Evaluation**  
Regelmäßige Güteprüfungen und Qualitätskontrollen.



## Coaching/ ...

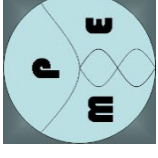
---

Der Coaching-Prozess gliedert sich in mehrere Phasen und dient in erster Linie dazu, mehr Klarheit und Sicherheit im Berufsalltag zu erlangen. Durch eine tiefgehende Analyse der individuellen Stärken und Schwächen können alternative Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und zur Umsetzung gebracht werden.



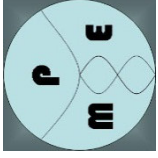
# Coaching.../2

---



Auch wenn jeder Coaching-Prozess sehr individuell gelagert ist, so gibt es doch eine Grundstruktur, die sich bewährt hat. Diese gliedert sich in fünf Phasen:

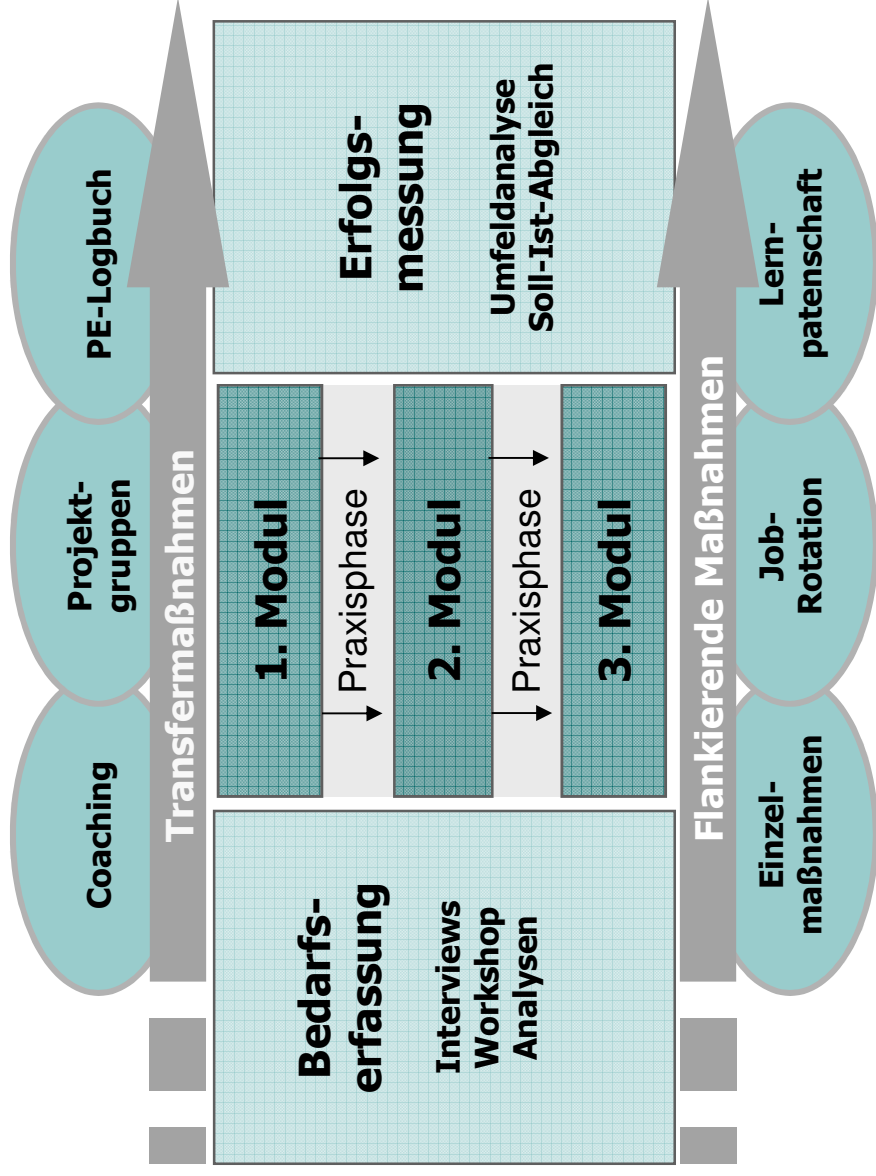
- 1. Einstiegs- und Kontaktphase**
  - Kennen lernen
  - Vertrauen aufbauen.
- 2. Vereinbarungsphase**
  - Klärung von Ausgangssituation und Zielsetzung
  - Besprechung von Methodik und Rahmenbedingungen.
- 3. Arbeitsphase**
  - Situationsanalyse / Diagnose
  - Gemeinsame Arbeit an Problemlösung durch möglichst ganzheitliche Betrachtung von konkreten Fällen
  - Transfersicherung des Gelernten durch konkrete Zielsetzungen
- 4. Abschlussphase**
  - Rückblick auf den Lernprozess
  - Ausblick auf die angestrebte Gesamtsituation
- 5. Evaluationsphase**
  - Follow-up der erfolgreich Maßnahmen
  - Klärung von möglichen Hindernissen in der Umsetzung

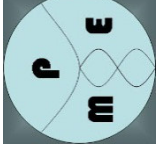


# Training/ ...

---

Die Trainingsinhalte werden auf den Bedarf der Zielgruppe und die Anforderungen Ihres Unternehmens abgestimmt, so dass durch entsprechende Begleitmaßnahmen eine hohe Nachhaltigkeit der Trainingsmaßnahmen gewährleistet ist.





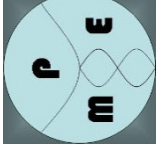
# Training.../2

---

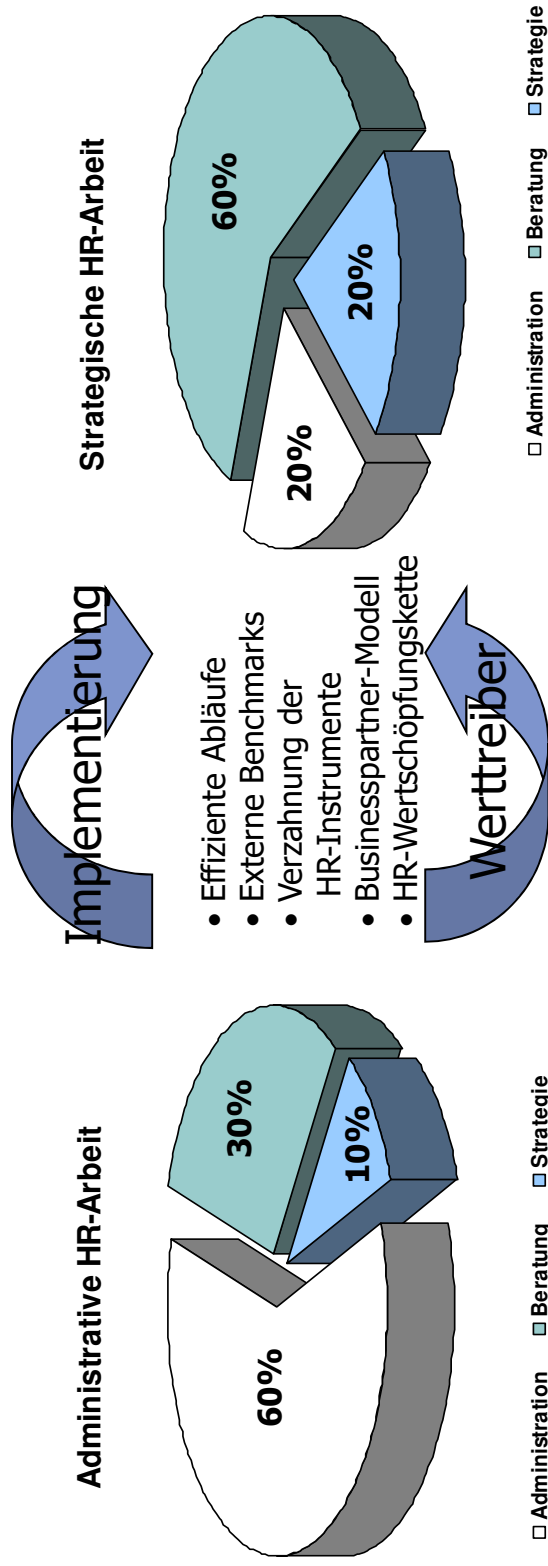
Grundsätzlich ergeben sich die Trainingsbedarfe aus dem Delta zwischen den Soll-Anforderungen und den Ist-Kompetenzen der Mitarbeiter. Unser Trainings-Know-how liegt im Wesentlichen in folgenden Themenfeldern:

- 1. Vertriebstrainings**
  - Auftreten/Wirkung beim Kunden
  - Präsentation/Rhetorik
  - Selbst- und Zeitmanagement
  - Umgang mit schwierigen Kunden nach dem DISG©-Modell
- 2. Teamtrainings**
  - Teambuilding mit dem TMS©-Modell
  - Verbesserung der Zusammenarbeit
  - Schaffung von Hochleistungsteams
- 3. Führungstrainings**
  - Situatives Führen
  - Führungsinstrumente
  - Die Führungskraft als Coach
- 4. Changemanagement**
  - Führen in Veränderungsprozessen
  - Konfliktmanagement in der Veränderung
  - Aufhebungsgespräche erfolgreich führen

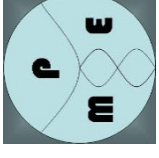
# HR-Management/...



Der administrative Anteil von HR sollte idealerweise durch Konzentration auf Effizienz in den Prozessen so gering wie möglich gehalten werden. Mit den frei werdenden Kapazitäten kann ein besserer Wirkungsgrad in den Instrumenten und damit ein höherer Anteil in der Wertschöpfung erreicht werden.







# HR-Management.../2

---

Durch den Lehrauftrag an der Fresenius-Hochschule Köln im Bereich Wirtschaftspsychologie sind wir darum bemüht, möglichst nah am Stand der aktuellen Forschung und Lehre zu agieren. Die Prozesse und Instrumente, die wir für unsere Kunden erstellen und begleiten, lassen sich in folgende Themen gliedern:

- 1. Performance Management**
  - Zielvereinbarungssysteme
  - Beurteilungsinstrumente
  - 360°-Feedback
  - Variable Vergütungssysteme
- 2. Gesundheitsmanagement**
  - Work-Life-Balance-Analysen mit dem Brove-it©-Modell
  - Nachhaltige Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- 3. Mitarbeiterbindung**
  - Mitarbeiterbefragungen
  - Optimierungswshops
  - Beteiligungsmodelle
- 4. Talent Management**
  - Identifikation der „Hidden Champions“
  - Konzeption und Durchführung von Förderkreisen
  - Nachfolgeplanung

# Ihr Ansprechpartner

---

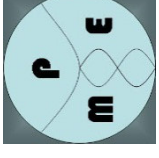


Achim Stams  
-Inhaber-

PME – Personalmanagement und -entwicklung  
Ferrenbergstr. 84  
D-51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49(0)2202/92827-20  
Fax: +49(0)2202/92827-19  
Mobil: +49(0)172 / 6793348  
E-Mail: [stams@pme-stams.de](mailto:stams@pme-stams.de)  
URL: [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)





# HR-Expertise

---

## **I. Aus- und Weiterbildung**

Studium der Psychologie in Saarbrücken und London mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie Wirtschaftswissenschaften. Weiterbildungen u.a. an der St. Galler Business School (Strategisches Management für Executives) und als systemischer Berater (Com-Team); Lehrbeauftragter für operatives und strateg. Personalmanagement; Dozent für Wirtschaftspsychologie an der Fresenius Hochschule Köln; akkreditierter Trainer (TMS); zertifizierter Coach (IHK); A-Lizenz DIN 33430 der beruflichen Eignungsdiagnostik.

## **II. Beruflicher Werdegang**

Über 13 Jahre HR-Linienerfahrung, u.a. als Leiter einer Corporate Academy in der Finanzdienstleistung und als Personaldirektor in der Telekommunikation.

Rund 10 Jahre Erfahrung in der Beratung von mittelständischen Unternehmen in der Optimierung bzw. Neuausrichtung von Personalprozessen und -instrumenten.

## **III. Projekterfahrung (Auszüge)**

Management Audits für Führungskräfte; Entwicklung und Einführung von Zielvereinbarungssystemen; Konzeption/Umsetzung von Führungskräfteprogrammen; Einführung eines 360°-Feedback-Instruments; Reorganisation von Personalbereichen; Restrukturierungsprojekte im Rahmen von PMI-Prozessen; Einführung eines Business-Partner-Modells; Effizienzsteigerungsprojekte im HR-Bereich; Coaching von Top-Führungskräften

## **IV. Branchenerfahrung (Auszüge)**

Finanzdienstleistung; Telekommunikation; IT-Service; Energieversorger; Stahlindustrie; Automotive; Chemie & Pharma; Einzelhandel; Bau- und Immobilienbereich; Weiterbildungsbranche

# Referenzen

---

