

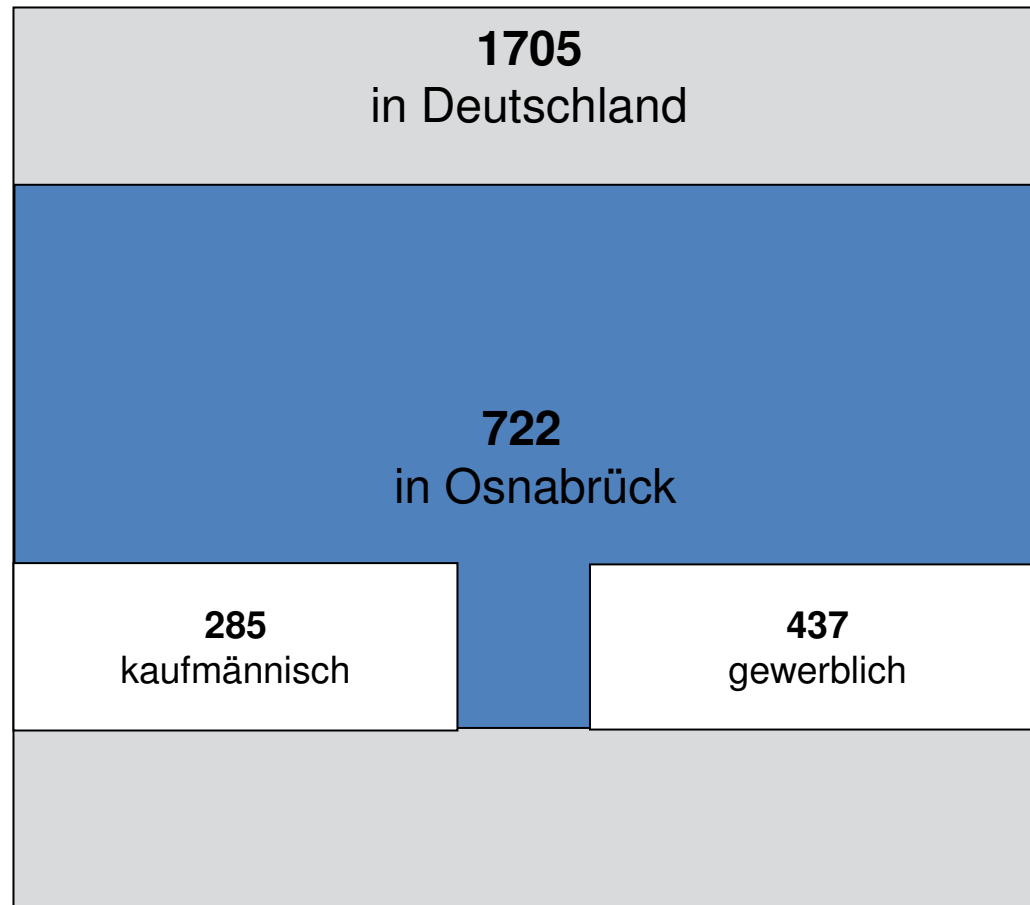
LOGISTIK ZU LEBEN HEISST IN BEWEGUNG ZU BLEIBEN

KEEP ON MOVING



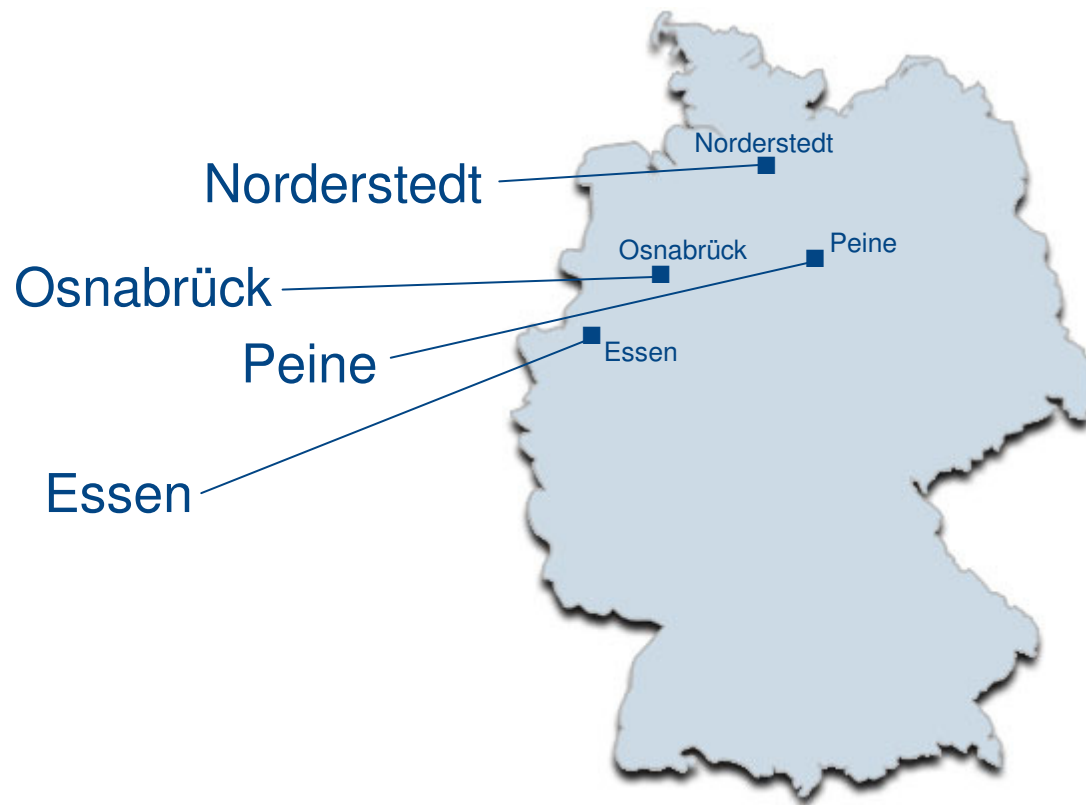
- **Inhabergeführtes Familienunternehmen mit Hauptsitz in Osnabrück**
- **Führender Spezialist für Fashionlogistik in Europa**
- **Logistische Aktivitäten in Europa, Asien und Nordafrika**
- **Leistungsspektrum „from sheep to shop“:**
  - Rohwaren- und Produktionslogistik
  - Lagerung, Aufbereitung und Qualitätssicherung
  - verkaufsfertige Distribution der Waren in den Einzelhandel
  - weitere spezifische Logistiklösungen für Fahrräder, Möbel und diverse besonders sensible Güter
- **Netz von Niederlassungen und Partnergesellschaften im In- und Ausland**
- **Weltweit rund 2.000 Mitarbeiter**





(Stand: 06/2009)

# MEYER & MEYER NATIONAL NETWORK

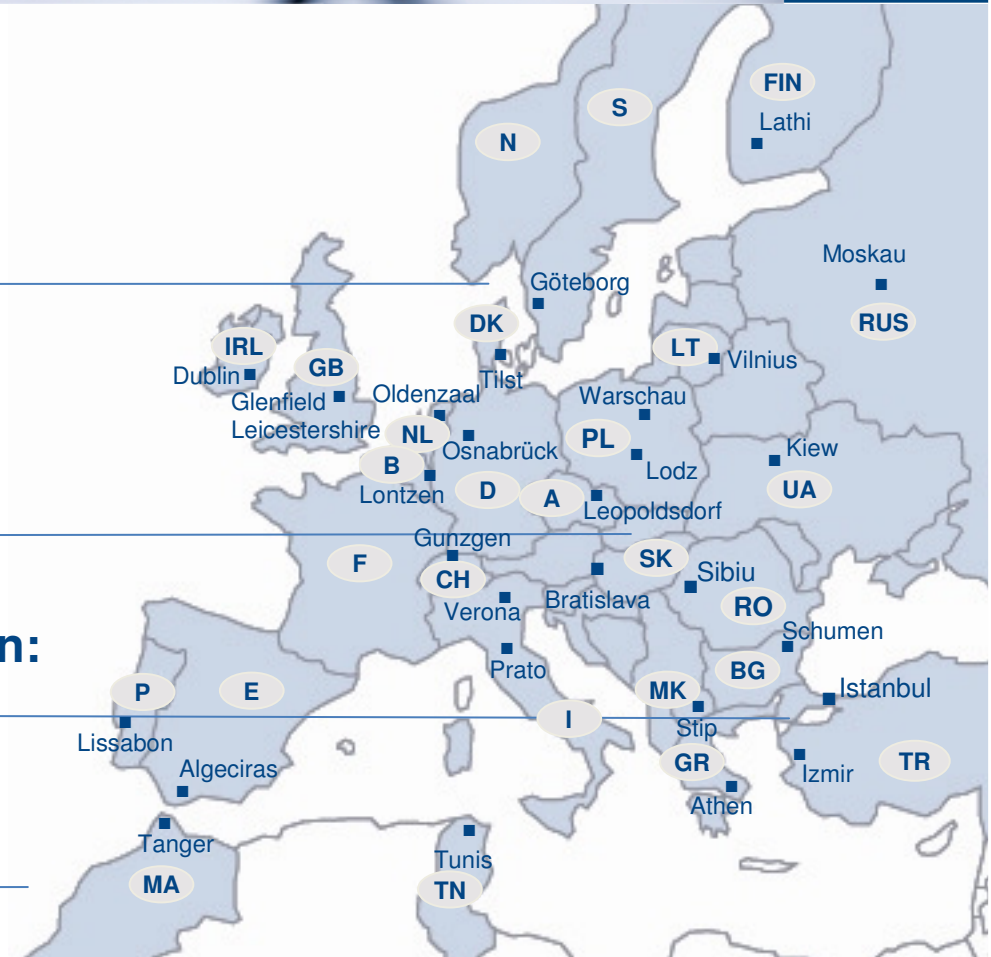


# MEYER & MEYER INTERNATIONAL NETWORK



- Nord Ost:**
  - Baltikum / Russland
  - Ukraine
  - Polen
- Süd Ost:**
  - Mazedonien
  - Ungarn
  - Bulgarien
  - Rumänien

- Afrika Plus:**
  - Marokko / Südspanien
  - Portugal
  - Tunesien
- Vorderasien:**
  - Türkei



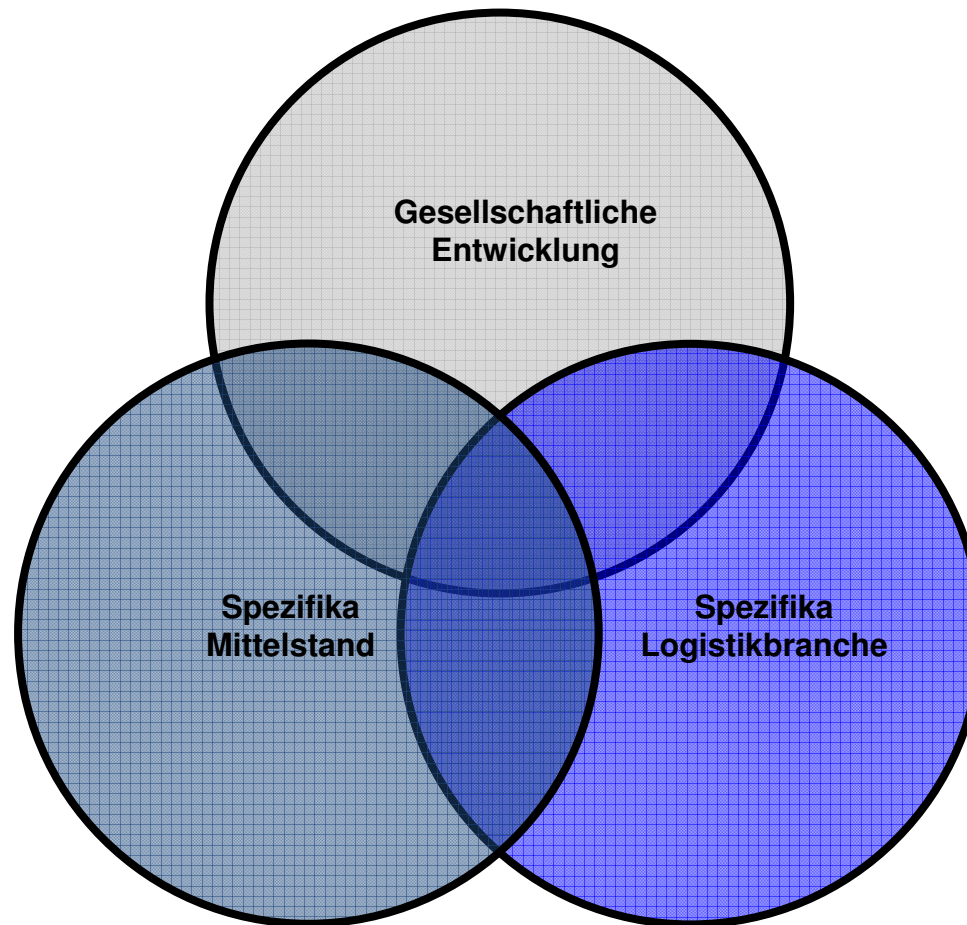
### Personalentwicklung

Maßnahmen, die darauf abzielen, bestehende Mitarbeiterqualifikationen zu erweitern und/oder zu vertiefen und/oder neue Qualifikationen zu vermitteln

### Organisationsentwicklung

Maßnahmen, die darauf abzielen, Strukturen, Prozesse und Kulturen im Idealfall analog einer Strategie zu verändern

**Integrativer Ansatz**



## Güterverkehr ist als Mitverursacher umweltbelastender Emissionen im Fokus von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit

- Optimale Ausrichtung logistischer Prozesse sowohl auf Kundenanforderungen als auch auf Anforderungen von gesetzlicher Seite
  - Wie grün muss Grüne Logistik sein; was sind die Mindestanforderungen?
  - Welche staatlichen Auflagen sind derzeit bekannt und welche werden zukünftig eingeführt?
  - Welche Anspruchsgruppen gibt es neben dem Staat?
  - Welche Forderungen stellen die Stakeholder an die Grüne Logistik?

**Bedarf: Stakeholderanalysen, Prozessanalysen und abgeleitete Gestaltungsempfehlungen**



„Wem der Herrgott gibt ein Amt, dem gibt er auch Verstand...“ -  
durch hohe Fachkompetenz in die Führungsposition

Aber: Führungsverhalten ist *der* Bindungsfaktor!

→ Aufbau und Ausbau von Leadership-Kompetenz als Herausforderung gerade für kleine und mittlere Betriebe

- Potentialanalysen
- Training, Coaching, Mentoring
- Führungsfeedback
- systematische Nachwuchsprogramme
- unternehmenskulturelle Basis, z.B. Entwicklung Führungsgrundsätze

## „Denn sie wissen nicht, was sie tun...“

→ Ergebnis einer Umfrage aus dem Jahr 2008 (280 Unternehmen):  
**62%** der mittelständischen Unternehmen agieren im Personalmarketing strategielos, **65%** kennen die Erwartungen ihrer Bewerber nicht

→ strategische Ableitung einer Arbeitgebermarke

→ positive Positionierung mit den für Mittelständler typischen Merkmalen,  
z.B.: persönlichere Bindung, engeres Verhältnis zu Vorgesetzten, breite  
Tätigkeitsfelder und Handlungsspielräume, kürzere Reaktionszeiten und  
Kommunikations-/Entscheidungswege

**Meist unzureichendes Arbeitgeberimage bei hoher Arbeitgeberqualität!**

## Die Gesellschaft altert, der qualifizierte Nachwuchs wird rar...

→ Talente und Know-how intern aufbauen und an das Unternehmen binden

→ Informationsbasis: Altersstrukturanalysen zur Ableitung von Risikopotentialen in Beschäftigungsgruppen

→ Talent Management → Von der Recruiting- zur Entwicklungsstrategie

→ Betriebliches Gesundheitsmanagement

→ Wertewandel: Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance

## FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN BEI M&amp;M

ARBEITSPAKETE 2007/2008

BETRIEBSEIGENE  
KINDERBETREUUNGKONZEPTE  
ELTERNZEIT/TEILZEITFÜHRUNGS-  
KULTUR