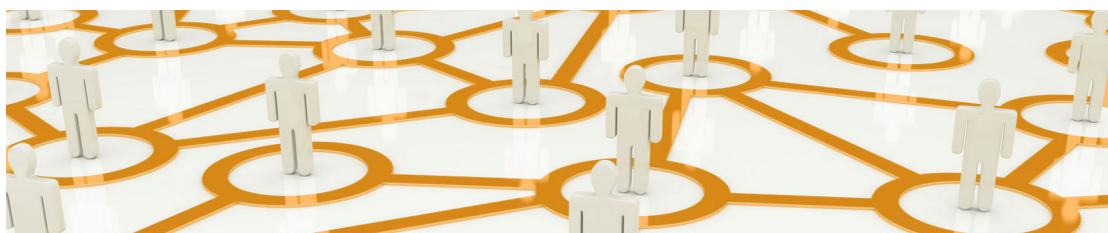


ORGANISATIONS- & PERSONALENTWICKLUNG



Nachhaltige Steigerung der Effektivität bzw. Produktivität der Unternehmen rückt vor dem Hintergrund der Globalisierung der Märkte und den damit verbundenen wachsenden Ansprüchen an die Unternehmen immer mehr in den Fokus. Basis hierfür ist eine auf das Geschäftsmodell und auf die Unternehmenskultur abgestimmte Organisations- und Personalentwicklung.

1. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Organisationsentwicklung ist ein längerfristig angelegter Entwicklungs-/ Veränderungsprozess eines Unternehmens, der zur nachhaltigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation bei gleichzeitiger Beachtung der Qualität des Arbeitslebens dient. Einen wichtigen Teil der Organisationsentwicklung bildet daher die systematische Personalentwicklung, die das benötigte Know-how bei den Mitarbeitern sichert.

1.1 BESTANDSANALYSE

In einem ersten Schritt erfassen wir als Basis für die Organisationsentwicklung das vorhandene Geschäftsmodell, die aktuelle Strategie/Vision, die Unternehmenskultur und das Zielsystem des Unternehmens, um ein auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittenes Organisationsentwicklungskonzept erstellen zu können.

1.2. OPERATIONALISIERUNG

Gemeinsam mit dem Unternehmen leiten wir aus den Ergebnissen der Bestandsanalyse den Soll-Zustand ab und legen operationalisierte Maßnahmen zur Erreichung des angestrebten Zustandes fest. Die Maßnahmen können von der Neuordnung der Aufbau- bzw. Ablauforganisation über die Definition von Kommunikations- und Informationssystemen bis hin zur Schaffung von Anreiz- und Entgeltsystemen reichen.

1.3. UMSETZUNG

Zur Sicherstellung einer erfolgreichen Umsetzung und Implementierung der operationalisierten Maßnahmen begleiten wir das Unternehmen durch regelmäßiges Maßnahmencontrolling.

2. PERSONALENTWICKLUNG

Ein Teil eines nachhaltigen Organisationsentwicklungskonzeptes ist die systematische Personalentwicklung. Durch sie kann das Unternehmen sicherstellen, dass die Qualifikationen des Mitarbeiters mit den Stellenanforderungen übereinstimmen.

Bei der Implementierung einer systematischen Personalentwicklung durchlaufen wir gemeinsam mit dem Unternehmen vier Phasen: Bedarfsanalyse, Zielsetzung, Gestaltung und Durchführung, sowie Erfolgskontrolle und Transfersicherung.

2.1. BEDARFSANALYSE

In dieser Phase definieren wir gemeinsam mit dem Unternehmen die geforderten Qualifikationen sowie Kompetenzen einer Stelle. Zur Ermittlung eines möglichen Schulungs- und Entwicklungsbedarfes wird die Qualifikation des Mitarbeiters mit den Stellenanforderungen abgeglichen.

2.2. ZIELSETZUNG

Im Dialog mit dem Mitarbeiter wird der Horizont der individuellen Personalentwicklung erarbeitet und somit ein konkretes Entwicklungsergebnis festgelegt. Wichtig für eine nachhaltige Entwicklung ist eine erreichbare, steuerbare und beeinflussbare Zieldefinition.

ORGANISATIONS- & PERSONALENTWICKLUNG

2.3. GESTALTUNG & DURCHFÜHRUNG

In dieser Phase wird die zeitliche, sachliche und personelle Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen festgelegt. Dabei wird auch definiert, ob die Maßnahme beispielsweise extern, intern oder „on-the-job“ durchgeführt wird.

2.4. KONTROLLE & TRANSFER

Ziel der vierten Phase ist die Messung der Effektivität und Effizienz der erfolgten Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Sicherstellung, dass das Erlernte dauerhaft am Arbeitsplatz umgesetzt wird. Hierbei spielt die Kooperation zwischen den Führungskräften und Mitarbeitern eine besonders wichtige Rolle.

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

