

Betriebsklimaanalyse

Kundennutzen

- Aufdeckung von Schwachstellen und Abbau von Reibungs- und Wertschöpfungsverlusten
- Vermeidung von Überstunden und Fehlzeiten
- Vermeidung von Qualitätsverlusten

Ziel

Verbesserung des Betriebsklimas

Inhalt

- Diagnoseverfahren, das den gesamten Betrieb oder einzelne Bereiche analysiert im Hinblick auf die Organisation, Effizienz, Prozesse, Kommunikation, Kundenorientierung, Kooperation, Unternehmensziele, Motivation, Führungsqualitäten, Stressfaktoren und die Mitarbeiterzufriedenheit

Beispiel

- Festlegung der Unternehmensanforderungen
- Durchführung der Betriebsklimaanalyse durch computerbasierte Erfassung und Auswertung
- Analyse der Schwachstellen
- Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung
- Kommunikation der Ergebnisse mit der Unternehmensleitung

Entwicklung von Hochleistungsteams

Kundennutzen

- Ermittlung und Behebung neuralgischer Schwachstellen in Arbeitsteams
- Nutzung der personellen Ressourcen

Ziel

Verbesserung der Arbeitseffizienz und Qualität in der Teamarbeit. Vorausschauende Vermeidung von Reibungsverlusten durch richtig zusammengesetzte Teams.

Inhalt

- Analyse- und Diagnoseverfahren für Team- und Gruppenarbeit
- Geprüfte Bereiche: Effizienz, Motivation, Organisation, Kooperation, Unternehmenskultur, Umfeld, Interessengegensätze Teammitglieder/Teamleitung
- Darstellung der Ergebnisse in 77 Dimensionen

Beispiel

- Festlegung der Analysebereiche
- Durchführung eines computergestützten Analyseverfahrens
- Auswertung der Analysen
- Workshop mit Teamleitern und Personalabteilung zur Beseitigung der Schwachstellen
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Symptombehandlung und Ursachenregulierung
- Vorbereitung eines Veränderungs-Kick-offs

Managemententwicklung

Kundennutzen

- Präzise Feststellungen über das Managementverhalten von vorhandenen oder zukünftigen Führungskräften
- Personenorientierte Coaching- und Weiterentwicklungspläne
- Einsparungen durch Verhinderung von Fehlbesetzungen und überflüssigen Qualifizierungen
- Kurzfristige Wertschöpfungssteigerung

Ziel

Einführung einer funktionsfähigen Managemententwicklung nach gezielten Vorgaben der Unternehmensleitung und Einführung von Qualitätsstandards beim Führungskräfteerecting.

Inhalt

- Erfassung und Bewertung von Kompetenz- und Erfolgskriterien in den Bereichen: MM-Techniken, Kooperations- und Konsensfähigkeiten, Unternehmerisches Denken und Handeln

Beispiel

- Erstellung/Aufnahme von Managementprofilen
- Managementanalyse (Ist-Aufnahme) pro Führungskraft
- Erstellung eines Stärken- und Schwächenprofils
- Ergebnisgespräch mit der Führungskraft
- Soll-Ist-Vergleich mit dem Unternehmensleitbild
- Erstellung eines Coachingplanes
- Erstellung von Weiterentwicklungshinweisen für die Führungskraft
- Auswertungsmeeting mit Geschäfts- und Personalleitung

Open Space

Kundennutzen

- Wirtschaftliche Großgruppenkonferenz ab 50 Mitarbeitern
- Zusätzliche Wertschöpfung durch Motivationssteigerung

Ziel

Alle Mitarbeiter in das QMS integrieren. Orientierung der Konferenzinhalte an den unmittelbaren Anliegen der Mitarbeiter. Verankerung des QMS in der gesamten Belegschaft.

Inhalt

- Strukturierte Großgruppenkonferenz nach der Methode von Harrison Owen.

Beispiel

- Festlegung des Tagungsthemas und des Ortes
- Erstellung und Auswertung eines aktivierenden Fragebogens
- Durchführung der Konferenz (mind. 1 Tag)
 - Verfahren beschreiben
 - Anliegen sammeln
 - Gruppengespräche organisieren
 - Dokumentation erstellen
 - Weitere Schritte festlegen
- Gesamtmoderation

Personalrecruiting

Kundennutzen

- Systemische Personalauswahl und Vermeidung von Fehlentscheidungen
- Entlastung der Personalabteilung

Ziel

Anforderungsgerechte Besetzung von Stellen.

Inhalt

- Ermittlung des Arbeitsplatzprofils durch die Job-Skill-Methode
- Festlegung der Suchstrategie
- Sichtung der Bewerbungseingänge und Vorauswahl
- Feststellung der fachlichen und sozialen Bewerberkompetenzen
- Feststellung des Einarbeitungsaufwandes
- Fertigung eines strukturierten Einstellungsinterviews
- Fertigung von Einarbeitungsplänen

Beispiel

- Einzelinterviews nach der Job-Skill-Methode
- Einsatz computergestützter Analyseverfahren
- Fachtests
- Assessments

Qualifikationsanalyse

Kundennutzen

- Systematische Erhebung des Qualifikationsbedarfes im Bereich der sozialen Kompetenzen
- Passgenaue Personalentwicklung
- Erhöhung der Wertschöpfung durch das Ausschöpfen der personellen Ressourcen
- Entlastung der Vorgesetzten bei schwierigen Mitarbeitergesprächen
- Erfolgskontrolle der Personalentwicklungsmaßnahmen

Ziel

Einführung eines normengerechten anspruchsvollen Personalentwicklungssystems.

Inhalt

- Erfassung von außerfachlichen Kriterien des Berufserfolges
- Potenzialmessung in den Bereichen Leistungsdynamik, interpersonelles Umfeld, Erfolgswille und Belastbarkeit in 17 Dimensionen
- Output: Gutachten für Teilnehmer und Unternehmen pro Testant, Personalentwicklungs-/Seminarvorschläge

Beispiel

- Festlegung der Unternehmensanforderungen
- Durchführung von Tests
- Auswertungsgespräch mit jedem Teilnehmer
- Auswertung mit Vorgesetztem, Personalleitung
- Vorschläge für die Personalentwicklung
- Überprüfung der Effizienz der Trainingsmaßnahmen