



Angebote (Stand 2010)

Statistische Analyse zur Prüfung der „Zukunfts-Festigkeit“ Ihrer Belegschaft

Die Analyse der statistischen Kennzahlen zur Mitarbeiterstruktur bildet eine wichtige Grundlage, um Risiken zu identifizieren und den richtigen Handlungsbedarf abzuleiten. Dies erfolgt durch die systematische Verknüpfung der verfügbaren Daten z. B. zur Rekrutierung von Mitarbeitern, ihrer Betriebszugehörigkeit, der Fluktuation, Beförderungen, Mobilität, Weiterbildung, Krankenstand mit beispielsweise Alter und Geschlecht. Basierend auf den Ergebnissen dieser statistischen Analyse werden gemeinsam mit dem Kunden die erforderlichen Strategien und spezifische Maßnahmen abgeleitet, um die Risiken zu minimieren und eine zukunftsorientierte Personalpolitik umzusetzen.

Projektbeispiel:

Nachdem bei der Analyse der Mitarbeiterdaten deutlich wurde, dass ab einem Alter von etwa 40 Jahren die Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung rapide absinkt, wurden in einem Dienstleistungsunternehmen verschiedene Maßnahmen eingeleitet, um nicht nur die Beteiligungsquote zu erhöhen sondern auch an den Bedarf der Älteren anzupassen. Dazu gehörte vor allem die Mobilisierung der Führungskräfte, die Entwicklungsgespräche unabhängig vom Lebensalter der Mitarbeiter jährlich durchzuführen. Dies erlaubte es gleichzeitig, den Bildungsbedarf dieser Altersgruppe systematisch zu erheben und eine arbeitsplatznahe Angebotspalette zu entwickeln, die den Mitarbeitern ab 40 Jahren das systematische Einbringen ihres Erfahrungsschatzes in die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichte. Dadurch wurde nicht nur die Beteiligung der Erfahrenen erhöht sondern insgesamt das Engagement der Führungskräfte für die Entwicklung ihrer Mitarbeiter verbessert.

Nachfolgeplanung und Betriebsübergabe

Damit eine Betriebsübergabe nicht zum unternehmerischen Risiko gerät, ist neben der betriebswirtschaftlichen und juristischen Planung einer Unternehmensnachfolge die fachkundige Begleitung bei der Vorbereitung und Einbindung der Kunden und Mitarbeiter besonders erfolgskritisch. Dazu gehört die Unterstützung im Prozess der Vertrauensbildung zwischen bisherigem Eigentümer oder Positionsinhaber und Nachfolger. Dieses Angebot umfasst die Suche nach einem geeigneten Nachfolger, dessen Begleitung im Prozess der Einarbeitung bis hin zur Übergabe der kompletten Verantwortung. Ich biete diese Leistung gleichermaßen im Rahmen der vorausschauenden Nachfolgeplanung innerhalb des Unternehmens an.

Projektbeispiel:

Ein mittelständisches, eigentümergeführtes Unternehmen hat bereits vor einiger Zeit den Nachfolger der Geschäftsleitung bestimmt und die Rahmenbedingungen der Betriebsübergabe mit der Eigentümerfamilie geklärt. Trotz dieser Abmachungen verbleibt der Senior-Chef in seiner Verantwortung und gibt das Ruder nicht weiter. Erst die sorgfältige Planung des Prozesses der Verantwortungsübergabe, begleitet von vertrauensbildenden Maßnahmen bei Kunden und Mitarbeitern sowie das Aufzeigen der geschäftlichen Risiken bei einem vorzeitigen Weggang des designierten Nachfolgers, trugen dazu bei, dass der bisherige Eigentümer sich nach und nach aus der Verantwortung zurück zog. Im Anschluss wurde der Nachfolger in einem Coaching-Prozess dabei unterstützt, aus diesem Wechsel einen positiven Neubeginn für das Unternehmen zu machen und die Kulturveränderung gegenüber Kunden und Mitarbeitern glaubwürdig zu kommunizieren.



Angebote (Stand 2010, Fortsetzung)

Diversity Coaching für Führungskräfte

Individuell oder in Gruppen wird der konstruktive Umgang mit personeller Vielfalt gefördert und das Bewusstsein für die Vorteile der Vielfalt geschaffen. Anhand konkreter Praxisbeispiele werden Handlungsmöglichkeiten erarbeitet, um Respekt, Fairness und wertschätzende Führung, interkulturelles Management und die Vermeidung jeglicher Art von Diskriminierung (gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz AGG) in der täglichen Führung und Zusammenarbeit umzusetzen.

Projektbeispiel:

Nach einem internationalen Team-Workshop, in dem gezeigt werden konnte, dass die Sensibilisierung (Awareness) für die individuellen Unterschiede und deren Vorteile für ein globales Team zu einer deutlichen Verbesserung der Zusammenarbeit, der Motivation und der Arbeitsergebnisse führte, beschloss die Unternehmensleitung, einen solchen Workshop für alle Führungskräfte anzubieten. Dies konnte mit der erforderlichen Schulung der Richtlinien des AGG verknüpft werden. Die Erarbeitung von konkreten Anwendungsmöglichkeiten für die Umsetzung wertschätzender Führung trug in hohem Maße dazu bei, dass die Führungskräfte neue Handlungsfelder entdeckten, die Herausforderung und ihre persönlichen Vorteile bei mehr Vielfalt im Team wahrnahmen und das neue AGG nicht mehr als Bedrohung sahen. Durch die Beteiligung des Personalreferenten an den Schulungen wurde gleichzeitig sichergestellt, dass bei der Einstellung neuer Mitarbeiter verstärkt auf solche Zielgruppen gesetzt wird, die in der Vergangenheit vernachlässigt wurden und diese bei der Einarbeitung und Entwicklung besonders gefördert werden.

Erfahrungstransfer

In Form von Know-How Tandems oder Mentoring-Programmen werden ausgewählte Zielgruppen gezielt gefördert, dabei aber sowohl die Kooperation von Jüngeren und Älteren als auch der gegenseitige Erfahrungstransfer organisiert und institutionalisiert. Zusätzlich biete ich eine individuelle Begleitung (Coaching) der Tandempartner an. Ziel ist, die Führungskraft dabei zu unterstützen, den regelmäßigen Austausch und die Weitergabe von Erfahrungswissen im Team zu etablieren.

Projektbeispiel:

Um die Kontinuität der Kundenbeziehungen nicht zu gefährden, wurde in einer Niederlassung beschlossen, eine systematische Nachfolgeplanung für die Führungskräfte in für das Unternehmen besonders sensiblen Funktionen einzuführen, bei der sich Kosten und Nutzen die Waage halten sollten. In einem konkreten Fall wurde einem Abteilungsleiter etwa sechs Monate vor ihrem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen eine junge Mitarbeiterin zur Seite gestellt, die kontinuierlich in die Aufgaben ihres Vorgängers eingewiesen wurde. Enge Zusammenarbeit, gemeinsame Kundenbesuche und die kontinuierliche Übergabe der Verantwortung an die Nachfolgerin haben dazu beigetragen, dass die Kundenbeziehungen übergangslos fortgesetzt werden konnten. Darüber hinaus waren die Möglichkeit der sehr individuellen Gestaltung dieses Tandems durch die Tandempartner sowie die Begleitung jedes Einzelnen durch einen Coach besonders erfolgskritisch. Ausschlaggebend für den Erfolg war jedoch, dass nicht nur die jüngeren Mitarbeiter von diesem Modell profitieren, das ihnen eine überaus schnelle Verantwortungsübernahme ermöglicht, sondern insbesondere auch die Kunden sowie der Vorgänger und das Unternehmen, dem dieses Vorgehen der Reputation und dem vorbildlichen Umgang mit der Weitergabe von Erfahrung dienlich ist.



Angebote (Stand 2010, Fortsetzung)

Schaffung von Rahmenbedingungen für altersgerechtes Arbeiten

Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit, der Motivation und der Gesundheit der Mitarbeiter. Ein gemeinsam mit dem Unternehmen zu erarbeitendes Maßnahmenpaket unterstützt eine zukunftsorientierte Personalpolitik und schließt beispielsweise die regelmäßige gesundheitliche Vorsorge und berufliche Standortbestimmung aller Mitarbeiter ein.

Projektbeispiel:

Im Hinblick auf eine Neuaufstellung eines Geschäftsfeldes wurde die Mitarbeiterstruktur systematisch erhoben und gleichzeitig die Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter erfasst. Dabei zeigte sich beispielsweise, dass einzelne Mitarbeitergruppen einen hohen Krankenstand aufwiesen. In einzelnen Bereichen mit hohem Altersdurchschnitt war die Beteiligung an der Weiterbildung extrem gering, in anderen war die Fluktuation der Jüngeren auffällig hoch. Die Ergebnisse veranlassten den Geschäftsführer dazu, gemeinsam mit dem Personalreferenten einen Maßnahmenkatalog aufzustellen und die Mitarbeiter zu regelmäßigen Standortbestimmungen einzuladen. Gemeinsam mit einer Krankenkasse wurden kostenlose Checks und Gesundheitsprogramme sowie eine Ernährungsberatung angeboten. Führungskräfte wurden aufgefordert, regelmäßig Feedbackgespräche zu führen und die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu stärken, die Weiterbildungsangebote zu nutzen und ihre Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.