

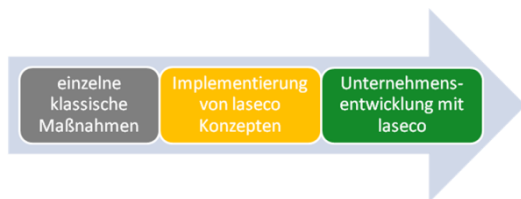
Entwicklungsberatung - wir begleiten und unterstützen Sie



Eine umfassende Betreuung Ihrer Entwicklung im Rahmen einzelner PE/OE-Maßnahmen und integrierter, ganzheitlicher Entwicklungsprogramme ist uns sehr wichtig. Daher bieten wir neben der Planung, Organisation und Durchführung der Seminare und Workshops selbstverständlich deren Integration in Ihre individuelle Lernkultur sowie Ihre strategische Personal- und Organisationsentwicklung. Wir beraten Sie gerne rund um die Themen:

- Analyse und Beschreibung der
 - * vorhandenen Kompetenzen im Unternehmen
 - * zukünftig notwendigen Kompetenzen
 - * daraus abgeleiteten Entwicklungsbedarfe
 - * Kongruenz von Entwicklungs- und Unternehmenszielen
- Bildungs- / Entwicklungs- / Schulungspläne
- Implementierung und Ausrichtung von HR-Instrumenten (z.B. Kompetenzmodelle)
- Entwicklungs- und Bildungscontrolling
- Transfersicherung
- Implementierung eines PE/OE-Regelkreises zur Sicherung der Lernkontinuität (© ssc)

Ihre Entwicklung mit uns

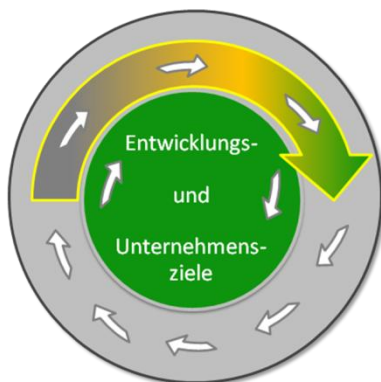


Personalentwicklung wird in Unternehmen oft in Form von Einzelmaßnahmen durchgeführt. Unternehmens- und Entwicklungsziele werden dabei nicht immer optimal ausgerichtet.



Oft konkurrieren einzelne Entwicklungsziele miteinander oder mit anderen übergeordneten Unternehmenszielen.

laseco sieht einzelne Maßnahmen der Personalentwicklung stets als einzelne Glieder einer zusammenhängenden Entwicklungskette, als Teile eines Gesamtprozesses, der sich auf verschiedene Unternehmensteile – letztlich sogar auf die gesamte Organisation – auswirkt.



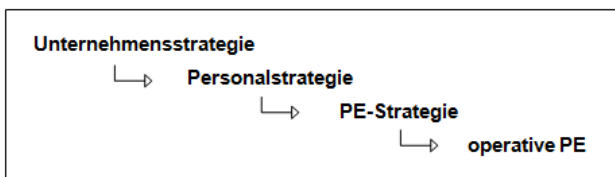
Wir halten Personal- und Organisationsentwicklung für nicht trennbar und verstehen es, die objektive Sicht auf Ihre Prozesse sowie den Überblick über die Zusammenhänge Ihres Geschäfts zu bewahren. Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Personalentwicklung strategisch auszurichten und systematischer umzusetzen.

Harmonisch, zielgerichtet, kontinuierlich, effizient.

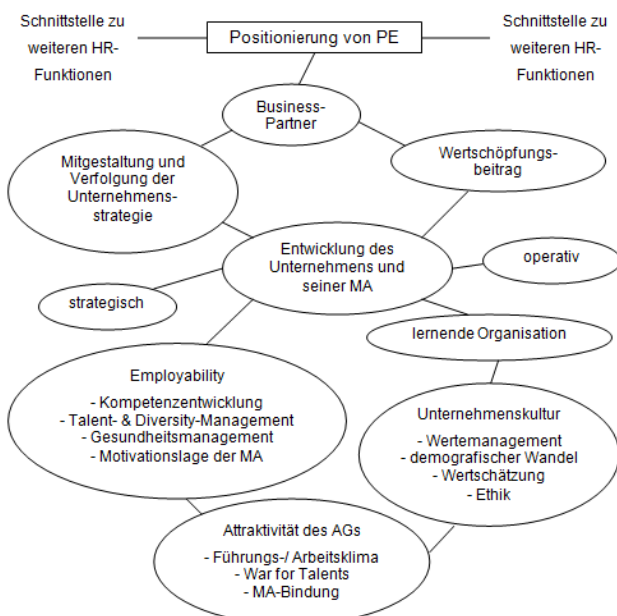
Personalentwicklung - Mehr als nur Schulungen

Der Begriff der Personal-/Organisationsentwicklung nach Becker
(Vgl. Becker, Manfred: Systematische Personalentwicklung, Stuttgart, 2005):

1. PE im engen Sinn = Bildung
2. PE im erweiterten Sinn = Bildung + Förderung
3. PE im weiten Sinn = Bildung + Förderung + Organisationsentwicklung



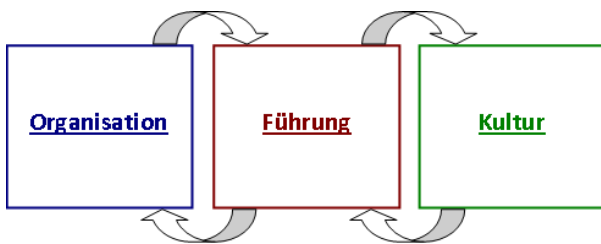
Strategische PE wird in der Praxis unterschiedlich verstanden. Nach unserem Verständnis folgt eine strategische PE stets den übergeordneten Zielen der Unternehmung und fügt sich nahtlos in deren Zielrichtungen ein.



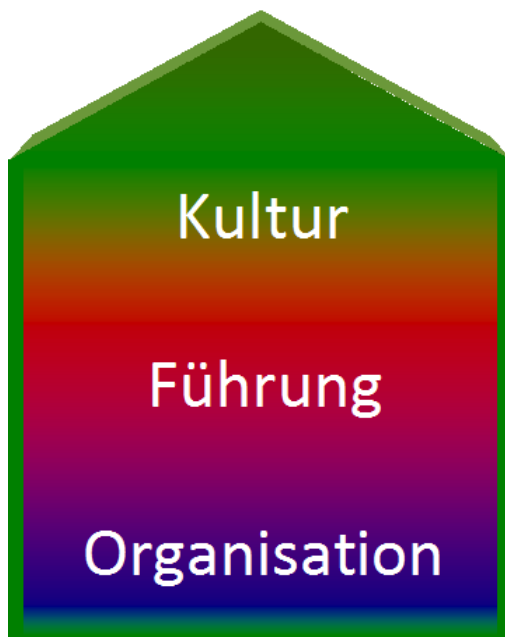
PE nimmt somit eine zentrale Rolle im Unternehmen ein, da Sie letztendlich für die Erreichung der Unternehmensziele mitverantwortlich ist. Darüber hinaus zeigt die PE weitere strategische und operative Bezüge zu anderen Personalfunktionen auf. Sie wirkt sich beispielsweise ebenso auf die Personalbeschaffung wie auch auf die Personalfreistellung aus, indem sie einerseits als Folge einer Einstellung, andererseits als Abwehrmaßnahme einer Kündigung eingesetzt werden kann. Ferner dient die PE ebenfalls dem Personalmarketing, indem sie für (potentielle) Mitarbeiter einen Anreiz darstellt, einem Unternehmen beizutreten oder dort ein Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten.

Gerade in Zeiten der Krise müssen sich Unternehmen weiterentwickeln, die Mitarbeiter und das Unternehmen zusammenwachsen. Dies erzeugt ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und fördert enorm die Motivation der Mitarbeiter.

Strategische Personalentwicklung - Unser gemeinsames Ziel



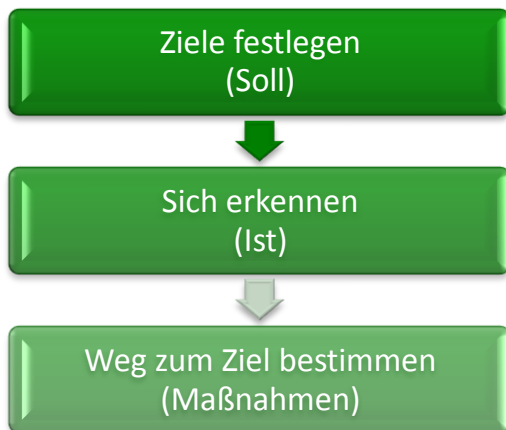
Die Einflussebenen strategischer PE können inhaltlich unterteilt und in die drei Bereiche "Organisation, Führung und Kultur" gegliedert werden. Diese weisen keine Rangfolge auf; vielmehr bewegen sich alle PE-Prozesse innerhalb dieser drei Bereiche. Auf Grundlage dieser Überlegung und aus der Ableitung allgemeingültiger PE-Ziele, entstand unser "PE-Haus" als mögliches Idealmodell strategischer PE, anhand dessen sich Unternehmensentwicklung orientieren kann.



- Der Bereich „Organisation“ umfasst ablauforganisatorische Objekte und Tätigkeiten, d.h. Aktivitäten des Tagesgeschäfts und administrative Instrumente, die die Voraussetzung für die operative Abwicklung der PE bilden (z.B. Stellenbeschreibungen, Erfassung und Festlegung von Kompetenzen, etc.).
- Der Teil „Führung“ beinhaltet Aufgaben und Instrumente, die sowohl klassisch der Führung wie auch erweitert der PE dienen (z.B. Mitarbeitergespräche, Zielsetzungen im MbO, 360°-Feedback, etc.).
- „Kultur“ bezieht sich auf „weiche“, einstellungs- und verhaltensbedingte Aspekte des Unternehmens (z.B. Einstellung des Unternehmens zur PE, Werte innerhalb des Unternehmens, etc.). Dieser Bereich bildet die Basis und gleichzeitig auch die Grenzen der PE.

laseco unterstützt Sie beim Aufbau und der Abstimmung der Entwicklungsprozesse Ihres Unternehmens.

HR-Instrumente - Die Basis erfolgreicher Personalentwicklung



Allgemein verfolgen wir folgenden Weg der PE/OE:

- Zielbestimmung der Soll-Situation
- Aufnahme und Analyse der Ist-Situation
- Gemeinsame Auswahl und Anpassungsgestaltung konkreter Maßnahmen
- Durchführung des verändernden (Lern-) Prozesses
- Evaluation und ggf. Korrektur der Veränderung
- Festigung und Sicherung der gewünschten Veränderung



Um eine PE/OE erfolgreich aufzubauen und ihre volle Bandbreite zu nutzen, müssen zunächst gewisse Voraussetzungen auf pragmatischer Ebene (siehe „Organisation“ im PE-Haus) erfüllt sein - eine instrumentelle Basis ist notwendig, auf die die PE/OE zurückgreifen kann.

Dazu muss PE/OE ganzheitlich strategisch ausgerichtet werden, d.h. sie muss Schnittstellen zu möglichst vielen anderen Geschäftsprozessen innerhalb des Personalwesens sowie des gesamten Unternehmens aufweisen können. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Strategiebezug ebenfalls im operativen Tagesgeschäft Niederschlag findet.

laseco unterstützt Sie dabei, eine solide instrumentelle Basis für Ihre PE/OE zu etablieren und somit die täglichen Abläufe in der Entwicklung Ihres Unternehmens softwaregestützt und ablauforganisatorisch zu erleichtern.

Wie beurteilen Sie in Ihrem Unternehmen die Ausprägung folgender Punkte?

Nr.	Ausprägungsstufen (0=gar nicht, 1=teilweise, 2=überwiegend, 3=voll)	0	1	2	3
1	Organisatorische Rahmenbedingungen der PE gegeben (Stellenbeschreibungen, Skill-Datenbanken der MA, Stellenbesetzungspläne, etc. vorhanden)	0	0	0	0
2	Das Budget der PE-Stelle ist auch in Krisenzeiten stets in angemessener Höhe vorhanden	0	0	0	0
3	Kompetenzmodelle strategisch definiert (Ist- und Soll-Ausprägungen der Kompetenzen der Stelleninhaber sind gemäß Zielsetzung des Unternehmens mit Merkmalen beschrieben)	0	0	0	0
4	Strategische Rahmenbedingungen gegeben (aufeinander aufbauende Unternehmens-/HR-/PE-Strategien sind erkennbar als Ableitung aus kurz- und langfristige Zielen sowie der Vision des Unternehmens)	0	0	0	0
5	PE-Maßnahmen werden systematisch geplant und nicht nur bei Bedarf ad-hoc durchgeführt	0	0	0	0
6	PE-Maßnahmen werden proaktiv und bedarfsgerecht (individuell je nach gewünschter Entwicklungsrichtung des MA) konzipiert und durchgeführt, somit Sicherung der Employability	0	0	0	0
7	Auslegung der PE als Businesspartner der GL, die auch strategische Aufgaben der OE übernimmt (PE und OE nicht trennbar)	0	0	0	0
8	Kulturell-emotionale Rahmenbedingungen gegeben (positive und offene Vertrauens-, Feedback- und Fehlerkultur)	0	0	0	0
9	Mensch und sein Wissen als wichtigste Güter im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Betrachtung, somit ganzheitlicher Ansatz von Gesundheitsmanagement und gesunder Unternehmenskultur	0	0	0	0
10	Im „War for Talents“ finden Anreize und MA-Bindung überwiegend über moderne und weiche Motivationsaspekte wie Wertemanagement oder Work-Life-Balance statt	0	0	0	0
11	Hohe Vernetzung der MA durch Teamarbeit in flexiblen Hierarchien	0	0	0	0
12	Hoher Austausch der Unternehmensmitglieder untereinander und mit externen Partnern, somit hohes Maß an Vertrauen und tragfähigen Beziehungsnetzwerken	0	0	0	0
13	Unternehmerische Sozialverantwortung als wichtiges Ziel, Beitrag des Unternehmens zum gesellschaftlichen Nutzen	0	0	0	0
14	Strategische Entscheidungskompetenz der PE geht so weit, dass in einem Rückkopplungsprozess die PE ebenfalls Einfluss auf die Unternehmensstrategie nehmen kann	0	0	0	0
15	Unternehmen funktioniert als selbstorganisierendes Netzwerk im Sinne einer lernenden Organisation	0	0	0	0