

3. Organisationsentwicklung (OE)

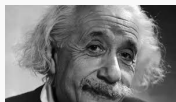


Das Aktionsfeld „Organisationsentwicklung“ leistet Entwicklungshilfe für Menschen, Gruppen und Organisationen. So gesehen macht die Personalentwicklung den Menschen und der Organisation ihre Potenziale bewusst, ermuntert und befähigt sie zur Selbstentwicklung.

In OE-Projekten dominiert die Prozessberatung gegenüber der Fachberatung. Die Prozessberatung ist Hilfe zur Selbsthilfe, der Personalentwickler agiert in den OE-Projekten häufig als Change Agent.

Hier kann ich Sie unterstützen

- Prozessberatung und –begleitung für Change-Projekte
- Analyse und Optimierung von Teamentwicklungsprozessen
- Team-Workshops, Team-Interventionen
- Management-Workshops
- Konfliktmoderation zwischen Einzelnen oder Gruppen
- Performanceanalysen, Individual-/Team-/Organisationsebene
- Feststellen des organisationalen Commitment-Index
- Ermittlung guter und schlechter Führung in der Organisation
- Mitarbeiterbefragungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten



„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und trotzdem zu hoffen, dass sich etwas verändert.“

Albert Einstein

Download:

Evaluation eines Change-Projektes

PE-Controlling: Performance-Treiber - Kennzahlen

Nichts zu tun ist keine erfolversprechende Option

Die richtigen Mitarbeiter auswählen—Stärken stärken—Perspektiven aufzeigen



- Freiberuflich und Interim tätig seit 2009
- Mehr als 15 Jahre Erfahrung als Personalentwickler
- Interne Einarbeitung von Nachfolgern, Schulung und Zertifizierung von künftigen Personalentwicklern (IHK)
- 21 Jahre Führungserfahrung
- Zertifizierter Trainer und Business Coach
- Zertifizierter Trainer für Micro-Trainings und Mobile Learning
- Personalentwickler (M.A.), Wirtschaftspsychologie Leadership & Management (M.A.), Diplom Betriebswirt (FH)
- Teil eines starken Trainer- und Beraternetzwerks

Experte für:

Kompetenz- und Talentmanagement

Eignungsdiagnostik, Auswahlverfahren

Führungskräfteentwicklung, -training, -coaching

Persönlichkeitsentwicklung

Performancemessungen

Einarbeitung nachfolgender Personalentwickler/innen

Projektauftrag, Werkvertrag oder Interim

Kontakt:

Flachs Personalentwicklung
Karl-Heinz Flachs
Schleifweg 28
D - 97273 Kürnach bei Würzburg

Telefon: +49 163 2 31 88 89

Mail: khf@flachs.net

Web: www.flachs.net

Welche Lösungen suchen Sie?

Die richtigen Mitarbeiter auswählen—Stärken stärken—Perspektiven aufzeigen

Fit für die Zukunft?

Maßgeschneiderte Personalentwicklung
professionell - wirksam - kundenorientiert



Personalentwicklung - nur etwas für größere Unternehmen?

Was ist Personalentwicklung?

1. Aktionsfeld: Bildung

2. Aktionsfeld: Förderung

3. Aktionsfeld: Organisationsentwicklung

Neulich:

„Was, wenn wir unsere Leute weiterentwickeln und dann verlassen sie uns eines Tages?“

„Was, wenn wir unsere Leute nicht weiterentwickeln und sie bleiben bis zum Schluss?“

Schauen Sie mal rein!

Der Wettbewerb schläft nicht

Personalentwicklung - nur für größere Unternehmen?



Karl-Heinz Flachs

Einen qualifizierten, erfahrenen, internen Experten für Personalentwicklung in Vollzeit kann sich eine Organisation oft erst ab einer gewissen Größe „leisten“. In Teilzeit bekommt sie ihn kaum.

Nichts in dieser Hinsicht zu unternehmen, die Aufgabe jemandem „zusätzlich nebenbei“ zu übergeben oder zu lange damit zu warten, kann sich keine Organisation, egal welcher Größe, auf dem freien Markt dauerhaft erlauben. Diese Organisation gerät in Rückstand.

Hier macht es Sinn, auf die punktuelle, meist zeitlich begrenzte Hilfe von externen Experten zurückgreifen. Jemanden wie mich.

Was ist Personalentwicklung?

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Person oder Organisation zur Erreichung spezieller Zwecke zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.

Eine wirksame PE schließt, Hand in Hand mit Vorgesetzten und Mitarbeitern, die festgestellten Lücken zwischen dem Anforderungsprofil (Soll) und dem derzeitigen Eignungsprofil (Ist).



Hier finden Sie nach einer unverbindlichen Registrierung nützliche Downloads für Ihre Personalentwicklung:

www.flachs.net/downloads

„Nice to have“: diese Zeiten sind längst vorbei

Aktionsfelder der Personalentwicklung

1. Bildung



Das Aktionsfeld „Bildung“ umfasst die Tätigkeitsbereiche:

1. **Berufsausbildung** (in anerkannten Ausbildungsberufen)
2. **Duales Studium** (Kombination Berufsausbildung und Studium)
3. **Berufliche Weiterbildung** (Erhaltung, Erweiterung, Anpassung)
4. **Führungsbildung** (Nachwuchs und Fortgeschrittene)

Hier kann ich Sie unterstützen

- Feststellen des quantitativen, mittelfristigen Personalbedarfes
- Ermittlung des qualitativen Qualifikationsbedarfes
- Aufbau eines Kompetenzmanagements
- Laufbahnberatungen mit Weiterbildungsplanung
- Bewerberselektion für Ausbildungsberufe und Studienbewerber
- Überfachliche Weiterbildung für Ausbilder
- Entwicklung von Trainee-Programmen
- Aufbau Ihres internen Weiterbildungsprogrammes
- Training von Führungsnachwuchskräften
- Weiterentwicklung von fortgeschrittenen Führungskräften

Die inhaltliche Beratung, Ausgestaltung und Begleitung der Berufsausbildung und des dualen Studiums übernimmt eine Netzwerk-Kollegin.



„Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung: keine Bildung.“
John F. Kennedy

Download:

Grundsätze zur Konzeption eines Führungskräfteprogrammes
Checkliste zur Referentenauswahl

Ein starkes Fundament kann mehr tragen

Aktionsfelder der Personalentwicklung

2. Förderung



Das Aktionsfeld „Förderung“ umfasst alle Maßnahmen, die von einer Person oder Organisation zur Stabilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und zur weiteren beruflichen Entwicklung zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.

Die Förderung zielt auf die Sicherung des Fach- und Führungsnachwuchses, die Ausschöpfung der vorhandenen Talente und die anforderungsgerechte Weiterentwicklung der Belegschaft.

Hier kann ich Sie unterstützen

- Organisationinternes „Headhunting“, Talente finden
- Mitarbeiterauswahl oder Unterstützung auf eignungsdiagnostischer Basis
- Zielgruppengerechtes Onboarding neuer Mitarbeiter
- Talentmanagement für Mitarbeiter mit Potenzial
- Retention-/Bindungsprogramme für Schlüsselkräfte
- Beratung Ihrer Führungskräfte in Führungsfragen
- Business Coaching
- Zielsichere Leistungsbeurteilungssysteme
- Strukturierte Mitarbeitergespräche/Entwicklungsgespräche
- Karriere- und Nachfolgeplanung
- Einführung von Mentoring-Systemen
- Trainings zur Steigerung der Führungs-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz
- Erstellung von Stellenbündeln und Anforderungsprofilen

Download:

Onboarding gestalten - Kompaktinformation
Leitfaden Jahresgespräch - fokussiert

Die günstigste PE ist die Auswahl der Richtigen