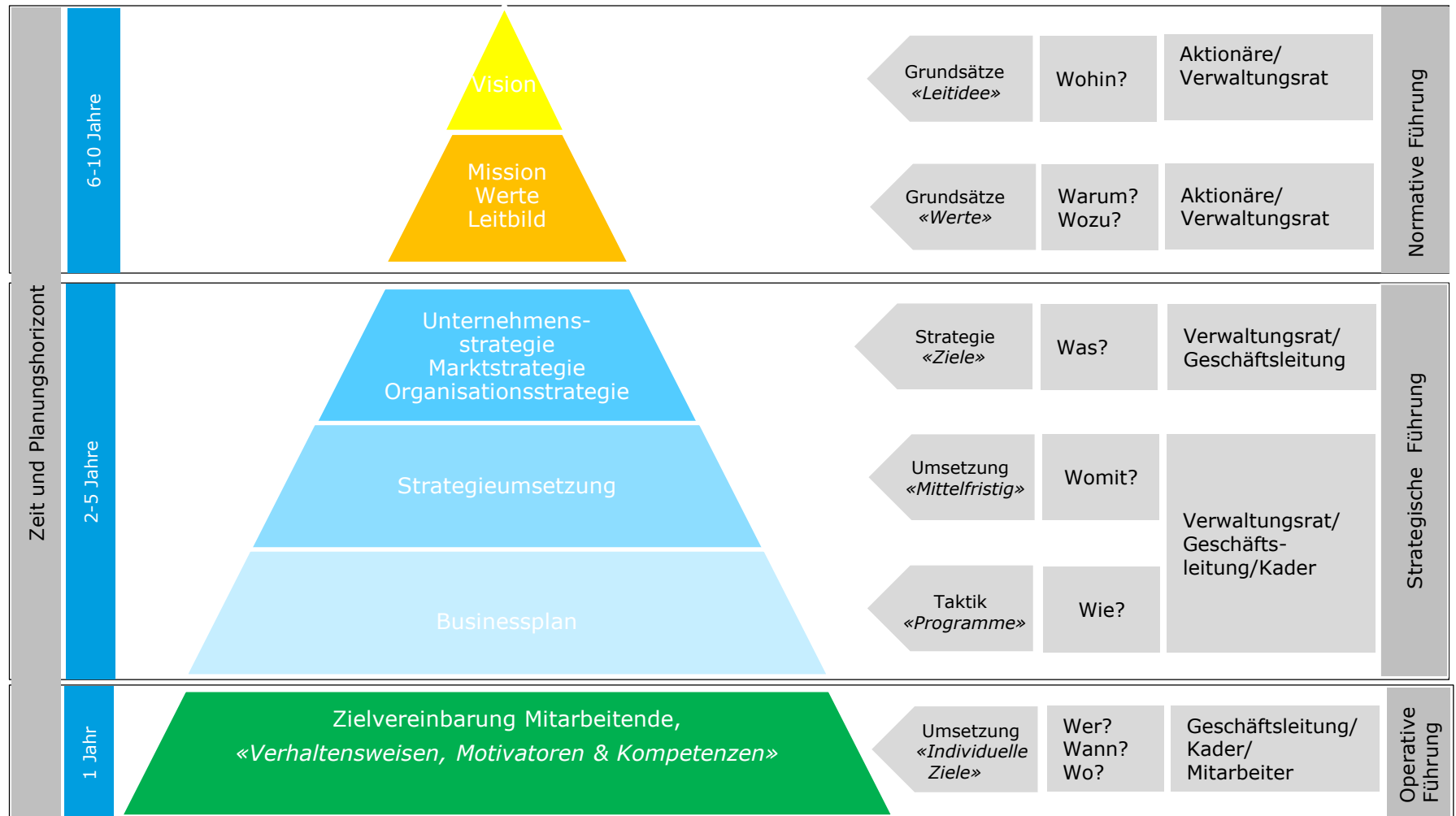


Die Stabilität der Unternehmung

Was sind die Bausteine eines sicheren Fundamentes?



Idee. Sie lösen aus.



Der Unternehmenskreislauf

Können Sie diese Fragen beantworten?



Idee. Sie lösen aus.



Kompetenzanforderungsmodell

Abgestimmt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer



Idee. Sie lösen aus.

Mitarbeitende

- Träume/Wünsche/Werte
- Auftrag
- Persönliche Life-Balance
- Strategie
- Netzwerk

Orientierungs- kompetenz

Unternehmen

- Vision
- Auftrag
- Leitbild
- Strategie
- Kunden/Partner/Lieferanten

- Berufsausbildung
- Spezialwissen
- Praxis
- Erfahrung
- Kommunikation
- Veränderungsbereitschaft
- Marktfähigkeit

Fach- kompetenz

- Technologie
- Prozesse
- Entwicklung
- Organisationsfähigkeit
- Kommunikation
- Veränderungsfähigkeit
- Marktorientierung

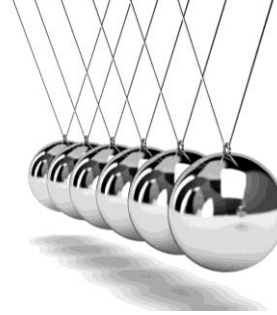
- Selbstdisziplin
- Eigenverantwortung
- Zielorientiertes Handeln
- Emotionale Kompetenz
- Lernbereitschaft
- Leistungsbereitschaft
- Veränderungsbereitschaft

Führungs- kompetenz

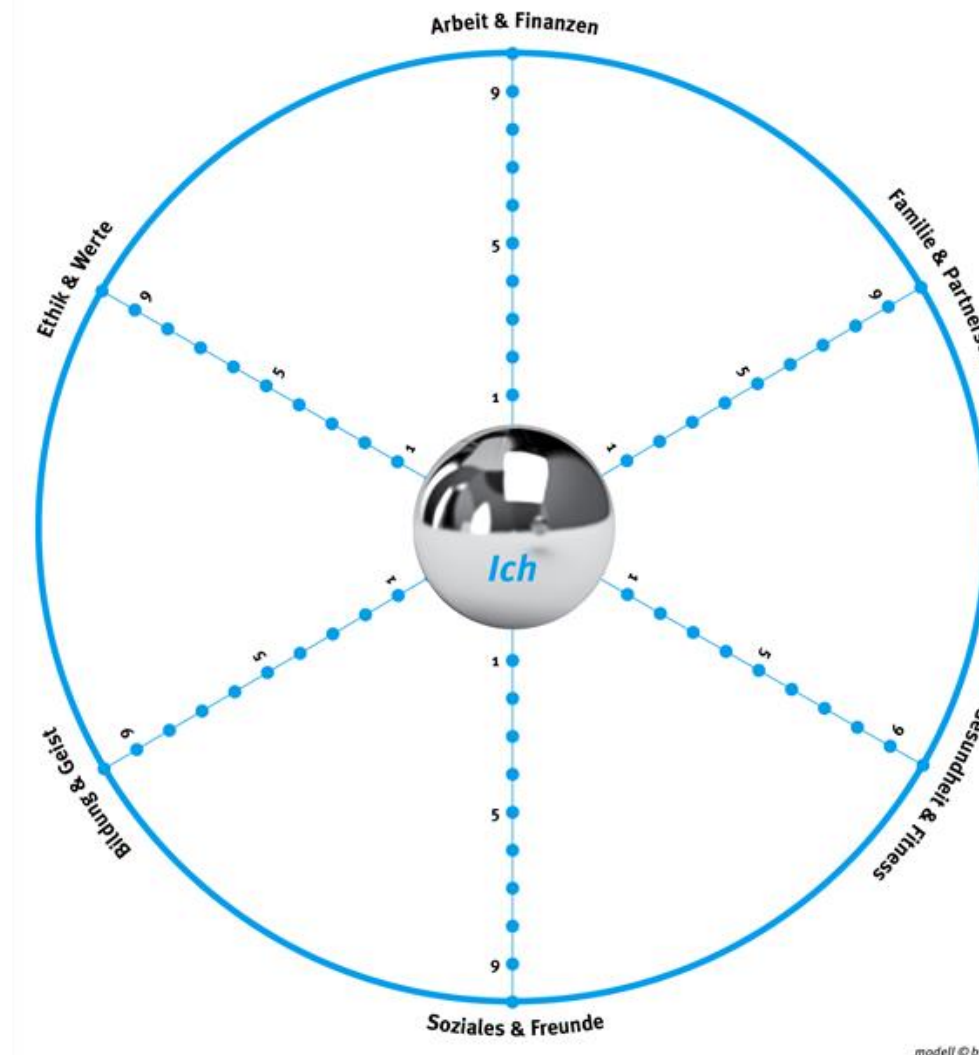
- Organisationsfähigkeit
- Eigenverantwortung
- Zielorientiertes Handeln
- Offene Kommunikation
- Lernkultur
- Leistungswille
- Veränderungsfähigkeit

Die Wichtigkeit der Persönlichen Life-Balance

Die ausgewogene Alltagsbilanz des Mitarbeitenden



Idee. Sie lösen aus.

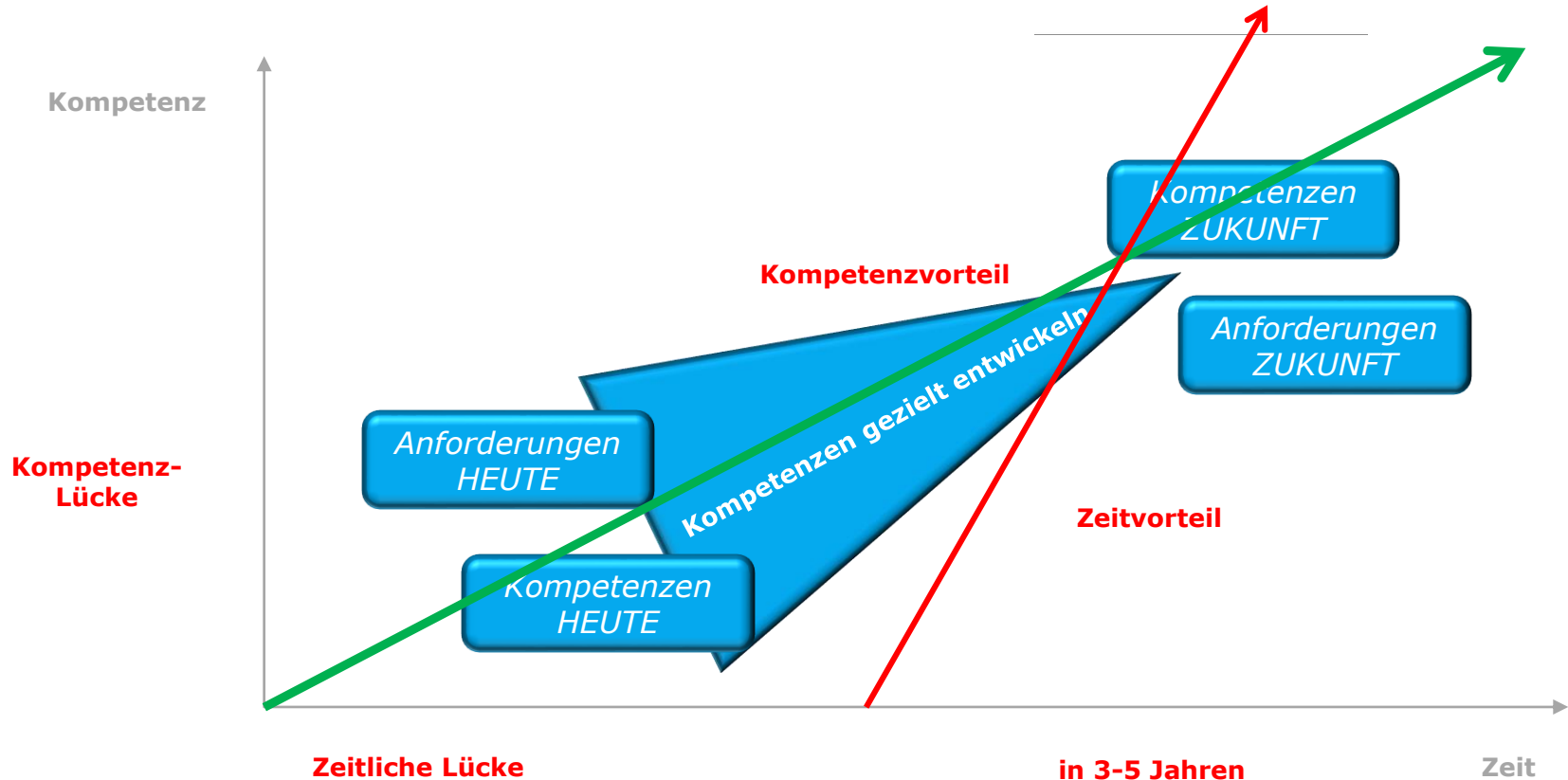


Die geplante Zukunft

Das Unternehmen und die Menschen planen gemeinsam



Idee. Sie lösen aus.

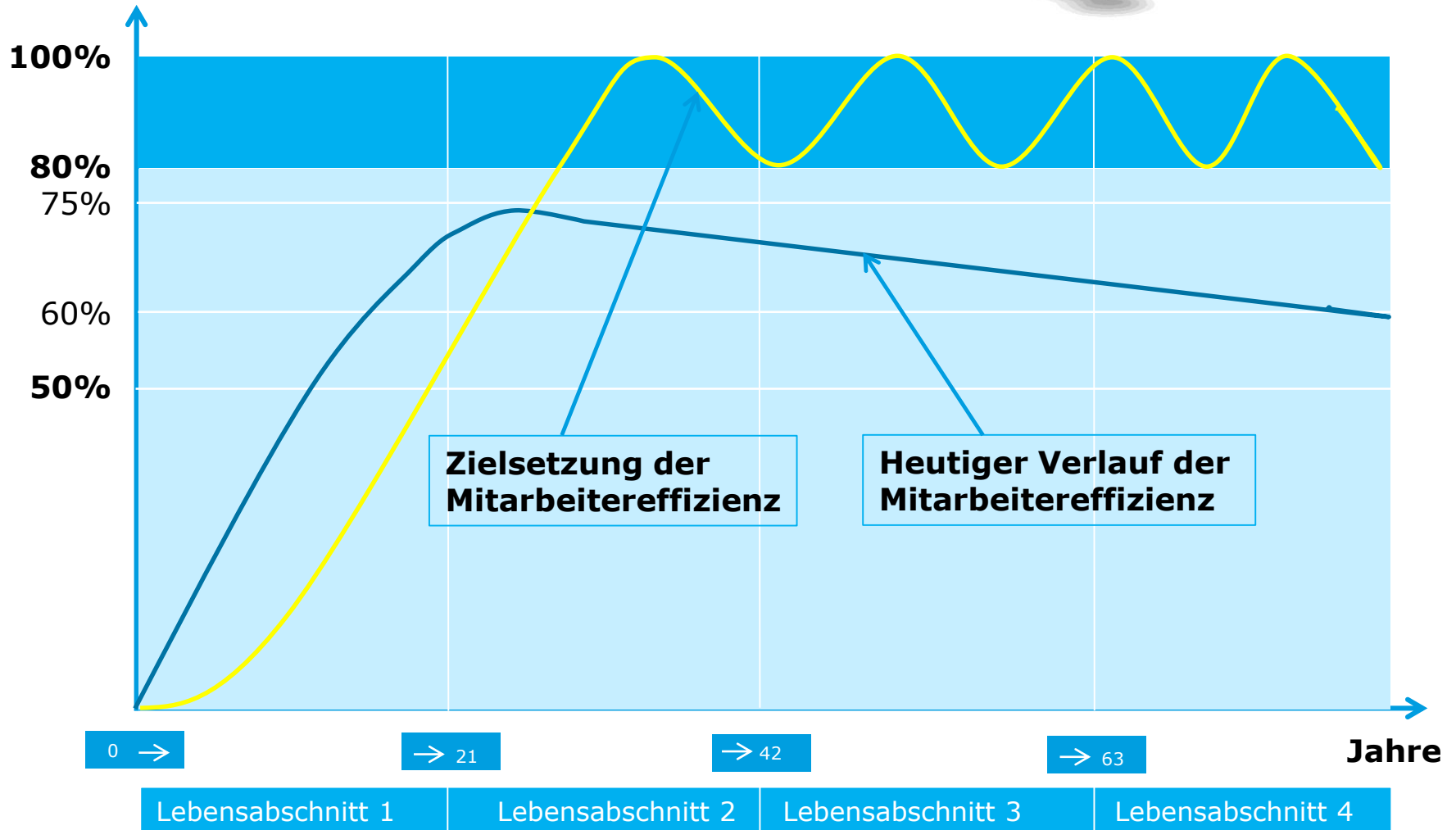


Zielsetzung der Unternehmenseffizienz

Die Mitarbeitereffizienz muss zwischen 80-100% liegen



Idee. Sie lösen aus.

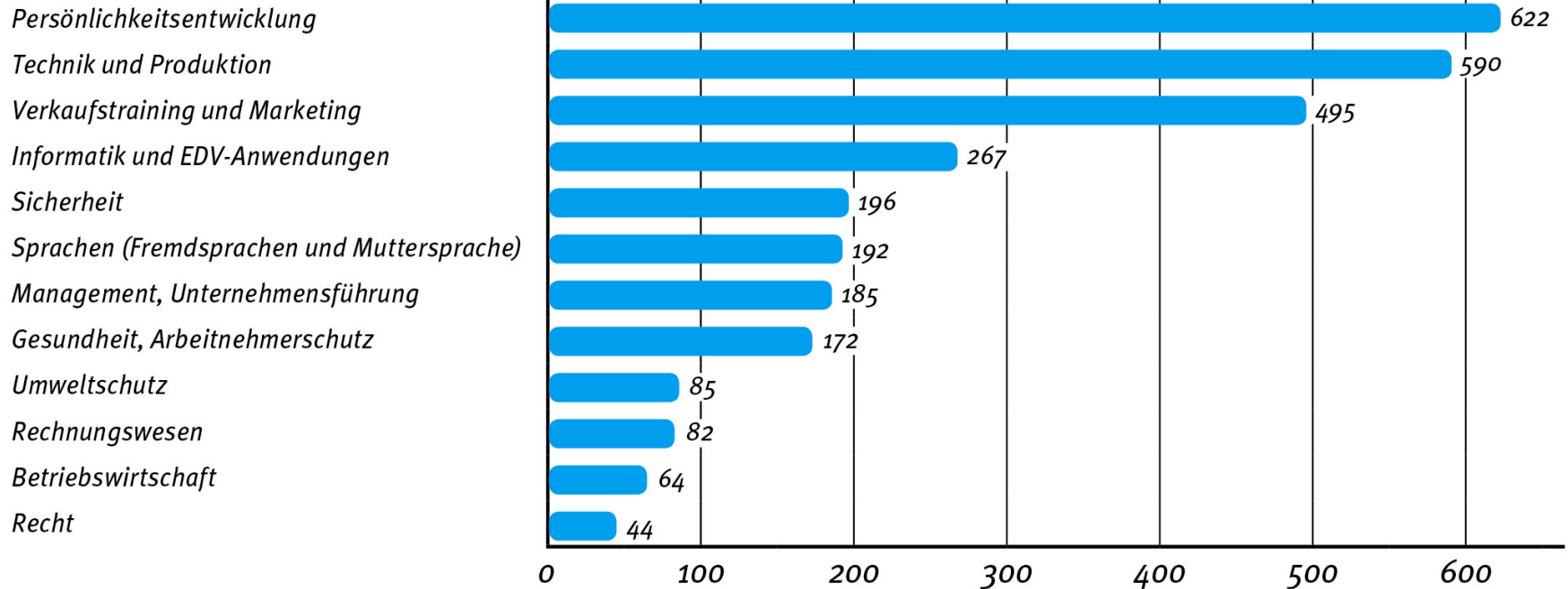


Personalentwicklungsmassnahmen

Was interessiert den Mitarbeiter?



Idee. Sie lösen aus.



n= 500 HR- und Personalverantwortliche; 3 Nennungen

Quelle: Makam Research, Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Mai 2012

Führungsthemen und eine praxisnahe Schulung!

Marktfähigkeit40plus

Die zukunftsorientierte Unternehmens- und Personalentwicklung



Idee. Sie lösen aus.

Zukunft

Festlegung der Jahresziele

- | | |
|--------------------------------|---|
| ❖ Zielerreichung & Beurteilung | ❖ Festlegung der neuen Jahresziele |
| ❖ Verantwortlichkeiten | ❖ Stand Weiterbildung |
| ❖ Führungskompetenz | ❖ Entwicklung des Gehaltes & der Sozialleistungen |

Überprüfung
alle Jahre

Überprüfung und wenn notwendig Anpassungen pro Arbeitsstelle bezüglich:

- | | |
|--------------------------|---|
| ❖ Orientierungskompetenz | ❖ Führungsverantwortung & Hierarchie |
| ❖ Fachkompetenz | ❖ Laufbahnplanung & Weiterbildung |
| ❖ Führungskompetenz | ❖ Entwicklung des Gehaltes & der Sozialleistungen |

Überprüfung
alle 2 Jahre

Überprüfung der Ablauforganisation, Prozesse & Kosten

Überprüfung der Aufbauorganisation

Überprüfung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes

Überprüfung der Strategie

Überprüfung
alle 3-5 Jahre

Rentabilität

Produkte & Dienstleistungen

Markt