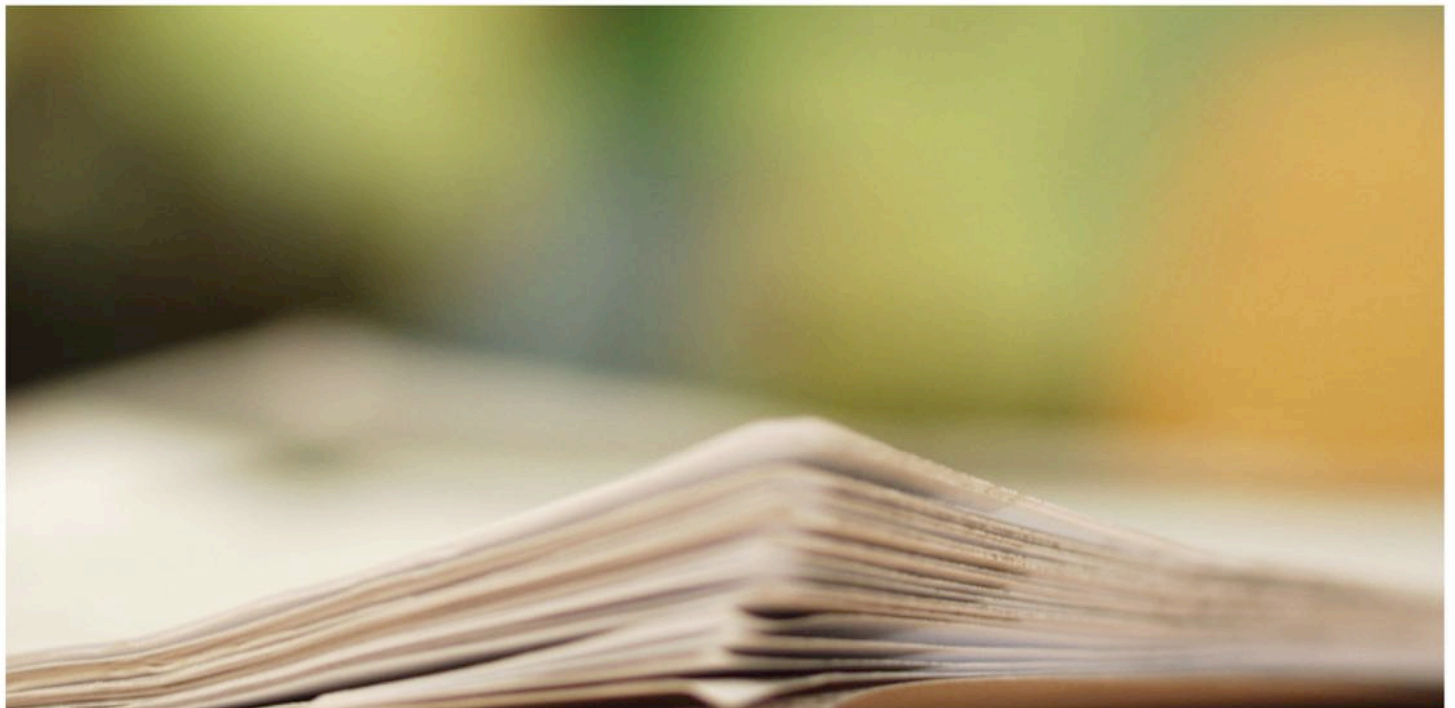


parcon*file



PARCON – persönlich, professionell, profiliert



HR Management Konzepte

- praxisnah
- zukunftsorientiert
- pragmatisch

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung



Human Resources Management

Konzepte

Die Dynamik des Betriebsgeschehens sowie der immer raschere technologische und wirtschaftliche Wandel stellen laufend grössere Anforderungen an die Mitarbeitenden, an ihr Wissen und Können. Von den Betrieben wird erwartet, dass sie ihren Mitarbeitenden die notwendigen Chancen dazu bieten, indem sie geeignete Förderungs- und Bildungsmaßnahmen offerieren. Nur wer sich rechtzeitig und gezielt um die Erhaltung und Förderung des vorhandenen Mitarbeitendenpotenzials kümmert, wird auf Dauer über den erforderlichen Stamm an qualifizierten Fach- und Führungskräften verfügen.

PARCON befasst sich seit über 20 Jahren (1992) umfassend mit den Themen der integralen Personalarbeit. In diesem Zusammenhang haben wir gemeinsam mit unseren Kunden verschiedene - jeweils auf den Markt zugeschnittene - Konzepte entwickelt und diese in der Umsetzung unterstützt. Mit einem Netzwerk von Spezialistinnen und Spezialisten entwickeln und evaluieren wir für Sie resultatorientierte HR Konzepte und begleiten Sie bei deren Implementierung.

Nachfolgend einzelne Ausschnitte aus bereits erarbeiteten Themengebieten:

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung (PE) fusst auf der vordefinierten Personalstrategie eines Unternehmens. Sie ist somit ebenso mittel- und langfristig ausgerichtet und verfolgt die Steuerung der Personalressourcen. Was in den kommenden Jahren angestrebt wird und mit welchen Instrumenten die Themen angegangen werden, wie beispielsweise:

- Performance Management
- Talent Management
- Mitarbeiterbindung
- Nachfolgeplanung

Das Gebiet rund um die PE ist sehr umfassend. Die detaillierte Arbeit kann mit einem PARCON HR Business Consultants besprochen werden.

Teambildung und -entwicklung

Teambildung/ -entwicklung ist zum einen der Prozess, welcher Arbeitsgruppen und Teams im Verlauf ihres Bestehens phasenweise durchlaufen, zum anderen ein aktiv gesteuerter Prozess, der in Punkto Ver-

besserung der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden, insbesondere bei zeitlich befristeten Projekten, dient. Es sollen Kooperationsbereitschaft und Teamgeist gefördert werden, um die Arbeitseffizienz des Teams zu steigern. Oft werden dabei nicht nur Kompetenzen einzelner Teammitglieder oder der ganzen Gruppe (z. B. Kommunikation) optimiert, sondern auch Strukturen der Zusammenarbeit neu geordnet. Als Methoden kommen dabei neben Training und Coaching moderierte Workshops, Feedback-Techniken oder Outdoor-Trainings zum Einsatz.

Begriffliche Abgrenzung

Oft wird der Begriff «Team» durch andere Synonyme, wie z.B. Kollegium, Komitee, Gremium ersetzt oder mit Gruppenarbeit gleichgesetzt. Ein Team ist zwar auch eine Gruppe, aber nicht jede Gruppe ist ein Team. Teams können von Gruppen anhand folgender Kriterien unterschieden werden:

- Ein Team ist in der Regel eine Kleingruppe, bei der alle Mitglieder unmittelbar, d.h. von Angesicht zu Angesicht, in Kontakt treten.
- Es handelt sich hierbei um eine zielorientierte Gemeinschaft.
- Der Arbeitsstil eines Teams ist durch kooperatives Interagieren und kollektive Verantwortung gekennzeichnet.
- Im Gegensatz zur Gruppe ist das Team eine hierarchieübergreifende, meist kleine sowie funktionsgegliederte Arbeitseinheit.
- Ein Team ist durch einen ausgeprägten Gemeinschaftsgeist (Teamspirit), und eine relativ starke Gruppenkohäsion geprägt.

Allgemeine Anforderungen

Teams sollten v.a. bei zunehmender Aufgabenkomplexität gebildet werden, da Informationsverarbeitung, Steuerung und Verantwortung nicht mehr problemlos von Einzelpersonen gehandhabt werden können. Hierbei ist es wichtig darauf zu achten, dass die Teammitglieder möglichst unterschiedliche Qualifikationen besitzen, um sich gegenseitig optimal zu ergänzen. So müssen die einzelnen Wünsche und Ambitionen der Teammitglieder berücksichtigt werden, um dadurch den Beitrag jedes einzelnen erkennen zu können. Eine weitere Ursache für Teambildung findet sich in den Demokratisierungstendenzen und im gesellschaftlichen Wertewandel von Organisationen.

Moderations- und Präsentationstechniken am Arbeitsplatz

Das Erlernen der richtigen Moderations- bzw. Präsentationstechniken hat in den letzten Jahren einen sehr hohen Zulauf verzeichnen können. Bei den Interessierten geht es im Wesentlichen darum herauszufinden, was der massgebliche Inhalt, die richtige Methode sowie der grösstmögliche Nutzen, sei dies für einen selbst oder für das Unternehmen, ist und wie diese professionell umgesetzt werden. In einer Welt der verstärkt visuellen Darstellung und des richtigen «Entertainments» ist es immer zentraler, die wichtigsten Punkte in einer kurzen, knackigen - jedoch immer prägnanten und gezielten Form dem Publikum zu präsentieren. Der folgende Ausschnitt erlaubt einen Blick «hinter die Kulissen»:

Inhalt

- Vorbereitung und Aufbau einer Präsentation
- Textelemente: Message/ Kernaussage/ Stützaussage/Scharnier
- Rhetorische Aspekte im Sprachgebrauch
- Sprechen und Körpersprache als tragende Elemente des Auftritts vor Publikum
- Bewegung im Raum und Publikumsbezug
- Visualisierung mit und ohne PowerPoint: Chancen und Fallen

Methode

- Theoretische Inputs
- Ton- und Videobeispiele
- Übungen und Trainings
- Vortrags- und Redeübungen mit Videofeedback

Persönlicher Nutzen

- Verbesserung der persönlichen Kommunikation
- Sach- und partnerorientiert reden/argumentieren
- Strukturiert und überzeugend vortragen
- Das persönliche kommunikative Repertoire in Redesituationen kennen, einsetzen, erweitern
- Zusammenspiel und Wirkungsweisen von Sprache, Stimme und Körpersprache kennen
- Präsentationsmedien zur Unterstützung der eigenen Aussagen gezielt einsetzen
- Wichtige Voraussetzungen für den beruflichen und persönlichen Erfolg

Nutzen für das Unternehmen

- Das Unternehmen wird formal überzeugend vertreten
- Interne und externe Kommunikation werden professioneller, wirkungsvoller
- Sitzungen und Diskussionen bleiben sachbezogen und werden effizienter

Projektmanagement

Der Projektmanager hat die Aufgabe, die Erwartungen der verschiedenen Stakeholder an das Projekt soweit wie möglich zu erfüllen. Als Stakeholder bezeichnet man dabei jede Person oder Organisation, deren Interessen durch den Verlauf oder das Ergebnis des Projekts

betroffen sind. Die für die Erhebung der Erwartungen meist verwendete Methode ist die Projektumfeldanalyse.

Der Projektmanager bewegt sich dabei zwischen den folgenden Grössen und wird versuchen, diese in eine optimale Balance zu bringen:

- Zeit (Projektdauer und Termine)
- Kosten
- Inhalt (Umfang und Qualität des Projekts und seiner Ergebnisse)

Diese drei Grössen werden von den Stakeholdern oft unterschiedlich und evtl. widersprüchlich gesehen. Um den Projekterfolg zu gewährleisten, muss der Projektmanager zunächst die Interessen der Stakeholder transparent machen und dann gemeinsam mit ihnen eine Projektplanung erstellen. Letztendlich wird mit dem Auftraggeber eine Priorität dieser Grössen festgelegt, auf der die Projektsteuerung aufgebaut wird. Das Projektreporting beschreibt das Projekt (oder die einzelnen Ergebnistypen) immer in Bezug auf diese drei Grössen.

Wenn die Organisationsform eines Unternehmens Ressourcenkonflikte erwarten lässt (zum Beispiel Matrixorganisation), wird manchmal eine vierte Steuergrösse «Personal» beschrieben. Auch wenn Personal sonst ein Teil der Kosten ist (Personalaufwand), kann es entscheidend sein, bestimmte Personen im Projekt zu haben.

Neben dem rein technischen Können (Projektmethodik) sind die sozialen Fähigkeiten eines Projektmanagers für den Projekterfolg entscheidend. Projektmanagement ist immer auch Risiko- oder Chancenmanagement: In jedem Projekt treten ungeplante Situationen auf. Einen guten Projektmanager macht aus, dass er solche Situationen früh erkennt, mit möglichst wenig Reibungsverlusten wieder in den Griff bekommt (Risiken) oder die sich stellenden Möglichkeiten nutzt (Chancen). Projektmanager sollten daher über Erfahrungen verfügen, die auf zwischenmenschlicher Ebene die Gebiete von Kommunikation und Konfliktmanagement, Teambildung und Motivation umfassen.

Diese beschriebenen Themen zeigen lediglich einen kleinen Ausschnitt der jeweiligen HR Konzeptarbeiten, die Ihnen PARCON anzubieten hat. Auch in den nachfolgend erwähnten Punkten haben wir «Felderfahrung» und freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Ihnen.

- Karriere- und Laufbahnmodelle
- Aufbau-Organisationen
- Gehalts- und Entlohnungsbänder
- Kompetenzmodelle
- Funktionsdiagramme
- Geschäfts- und Organisationsreglemente
- u.v.m.



Zu guter Letzt ...

Innerhalb der Personalwirtschaft wird auch die ressourcenorientierte Zusammenstellung von Teams aufgrund der zu erledigenden Aufgaben und vorhandener bzw. hinzu zu kaufender Kompetenzen angewendet. Ausgehend davon, dass ein idealtypisches Arbeitsteam alle zur bedarfsgerechten Erledigung einer Arbeit erforderlichen Kompetenzen in sich vereinigen sollte, kann aufgrund geeigneter eignungsdiagnostischer Massnahmen festgestellt werden, welche Ressourcen fehlen bzw. zu stark vertreten sind.

Bekannt ist das Beispiel eines Teams, in dem es mehr als einen informellen Führer gibt sowie einen formellen Führer, der nicht personengleich ist mit dem informellen Führer. Fehlt gleichzeitig eine stetige bzw. gewis-

senhafte oder vermittelnde Instanz, werden «überzünftig» oft Konflikte ausgelöst, die das Arbeitsergebnis nachteilig beeinflussen. Ein bekanntes Strukturmodell zur bewussten Zusammenstellung von Teams im Arbeitsprozess ist das **Insights-Modell** (in Anlehnung an die Lehren von Carl G. Jung), welches jedem Mitarbeiter eindeutig zuordnungsfähige Ressourcen innerhalb eines geschlossenen Modelles zuweist. Die Erkenntnis dieser Zusammenhänge führt sowohl bei den Teammitgliedern, als auch bei den Personalverantwortlichen zu einer Steigerung der Qualität im Bereich der Personalführung und Personaleinsatzplanung.

Ihr PARCON-Team.

Ihre Unternehmensberatung in Personalfragen

PARCON PERSONALTREUHAND AG

Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



PARCON ST. GALLEN PERSONALTREUHAND AG

Zwinglistrasse 10
CH-9000 St Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



PARCON MANAGEMENT AG

Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch



Redaktion: management@parcon.ch, 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 07/2014 · Auflage: nach Bedarf · ©PARCON®

