

bcb Beispielkonzept, Anja Kaminski als externe Personalentwicklerin zum Aufbau von Unternehmen / Teams

bcb Portfolio und Unternehmensprofil

Inhaberin:

Anja Kaminski geb. Dibowski

bcb Bildungscontrolling & Beratung seit 2004 mit Hauptsitz in Falkenberg



Kontakt:

Mühlenweg 1a, 16259 Falkenberg

Telefon und Fax: 033458 / 64-239 und -253, Mobil: 0173 / 64 63 081

E-Mail: info@bcb-online.de, Website: www.bcb-online.de

Fachkompetenz:

- Diplom Betriebswirtin (FH) mit Schwerpunkten im Personalmanagement, Controlling, Ressourcenmanagement. Praktika´s und Diplomarbeit zum Thema Bildungscontrolling.
- Mehrjährige Berufserfahrung als Personalentwicklerin, Aufbau und Leitung eines Fachbereiches Personalentwicklung in einem Unternehmen mit 250 Mitarbeitern.
- Zahlreiche Teilnahmen an Führungskräfteveranstaltungen, Qualitätsmanagement und speziellen Fachvorträgen, Dozentin für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Seit 2008 TÜV Rheinland geprüfte Qualifikation als „zertifizierte Bildungsmanagerin“.
- Seit 2013 im Fachberaterpool des Programms unternehmensWert:Mensch „autorisierte Beraterin“
- Seit 2015 ist bcb, Anja Kaminski „Beraterin der Offensive Mittelstand“
- Seit 2017 im BB Beraterpool Sozialpartnerschaft „Attraktive Arbeit in der Logistik“
- Seit 2018 ist bcb, Anja Kaminski „BAFA Beraterin“
- Seit 2018 verfügt bcb über ein internes QMS nach DIN EN ISO 9001:2008

Angebote und Instrumente:

Allgemeine Personalentwicklung

- Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten, Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen
- Beratung und Erarbeitung von Einarbeitungsprozessen neuer Mitarbeiter
- Entwicklung von Bildungscontrollinginstrumenten zur Evaluation von Bildungsmaßnahmen

Organisationsentwicklung

- Beratung u. Analyse in ihren Unternehmenszielen und Strategieentwicklungen
- Einführung neuer Unternehmensstrukturen mit Hilfe von Befragungen, Coaching und Workshops

Führungskräfte / Nachfolge

- Begleitung von Nachfolgeplanungen bei Generationswechsel / Aufstiegsverbesserungen
- Training Ihrer Führungskräfte in der Erweiterung der Managementdisziplinen

Weiterbildung

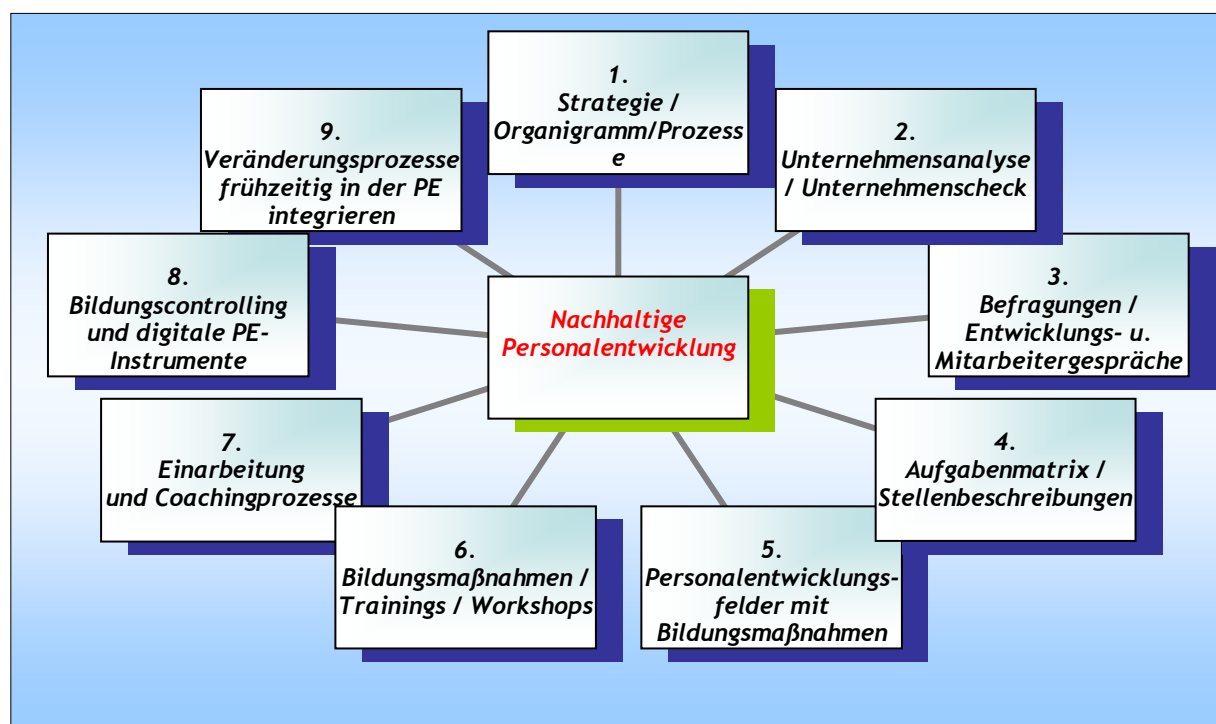
- Ermittlung des Bedarfs an entwicklungsfähigen Tätigkeitsfeldern u. Mitarbeiter
- Durchführung von Führungskräfte trainings, Mitarbeiterworkshops u. Einzelcoaching
- Ermittlung und Vermittlung passender Weiterbildungen zur Erhöhung des Fachwissens

Fördermöglichkeiten

- Organisation u. Unterstützung in den Fördermöglichkeiten von Bildungsmaßnahmen

bc**b** Grundsatz zur Personalentwicklung / Unternehmensentwicklung:

Personalentwicklungsmaßnahmen die in Form von Beratungen, Trainings, Seminare, Coachings und Instrumenten stattfinden, müssen das Ziel haben, dass die Teilnehmer selbst notwendige Änderungen im Unternehmen erkennen. Sie sollten dazu führen, Führungskräfte, Mitarbeiter und Team stärker miteinander zu vernetzen und eine Diskussion über die Bildungsmaßnahme hinaus zu forcieren.



Analyse der Unternehmenspotentiale / Teampotentiale

Zeitraum: 9 - 12 Monate

1. bcb Beratungsschwerpunkt „Kennenlernen Unternehmen“ mit SWOT Analyse

Als Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit muss ich die Ausgangssituation des Unternehmens kennenlernen. Wer sind Sie? Was machen Sie? Wo sehen Sie den Entwicklungsbedarf im Unternehmen? Diese Fragen und noch viel mehr beantworten und diskutieren wir.

Methodik: Einschätzung der Unternehmenssituation, Rundgang durch das Unternehmen, Mitarbeiterliste mit Positionen, Einzelgespräche mit Geschäftsführung / Führungskräften, SWOT Analyse (Teil 1)

Dokumente: Unternehmensfragebogen, SWOT, Mitarbeiterliste, Altersstrukturanalyse (klein)

2. bcb Beratungsschwerpunkt „Kick off“ Projektinitialisierung intern und extern

An diesem Beratungstag kümmern wir uns gemeinsam um die Projektorganisation von innen nach außen. Diese „Kickoff Moment“ ist ein wichtiger organisatorischer Bestandteil um das Projekt in den Arbeitsablauf des Unternehmens zu integrieren.

Methodik: Projektorganisation formell mit Verantwortlichkeiten / Ansprechpartner, Terminplan fein, Abstimmung aufzubereitender Daten, bcb Informationsschreiben an Mitarbeiter, Website Präsenz des Projektes

Dokumente: Terminplanung mit Projektschritten, Website Präsenz (Screenshot website), Übernahme / Plausibilisierung relevanter Daten, Altersstrukturanalyse

3. bcb Beratungsschwerpunkt „Einbezug der Mitarbeiter“ Mitarbeiterbefragungen, Ist Analyse am Arbeitsplatz, Mitarbeitergespräche

Eine Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Unternehmensinstrument um sehr umfassend zu ergründen, zu kommunizieren und einzubeziehen! Wichtig ist hierbei aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung Maßnahmen abzuleiten und ihre Umsetzung anzustreben. Die Mitarbeiterbefragung soll Quellen der Unzufriedenheit, offene Fragen, Ideen und Unsicherheiten aufzeigen. Zudem soll die Mitarbeiterbefragung den Teilnehmern die Möglichkeit des Austausches mit einer externen Person ermöglichen. In der Neutralität durch mich als externer Personalentwicklungsberater werden vermutlich Gegebenheiten angesprochen, die sonst nicht geäußert werden. Dieser Schritt ist wichtig um den Mitarbeitern den Einbezug in den Veränderungsprozess zu verdeutlichen!

Methodik: bcb Fragebogen an Mitarbeiter, Mitarbeitergespräche in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens, Dialog mit Hilfe von offenen Fragen, die aus Sicht des Mitarbeiters beantwortet werden

Dokumente: bcb Vorlage zu Mitarbeitergesprächen, bcb Fragebogen, bcb Dokumentation Mitarbeitergespräche, Auswertung aller Gespräche im Zwischenbericht

4. bcb Beratungsschwerpunkt „Bereichsanalyse“

In der Bereichsanalyse werden konkrete Arbeitsbereiche in den Prozessen, Organisation, Steuerung und Vernetzung beobachtet. Bei Unternehmen mit unterschiedlichen Standorten liegt neben der Hauptanalyse in der Zentrale der Fokus in diesem Beratungsschritt auf einen Analyseüberblick an den weiteren Standorten.

Methodik: Identifizierung von Schwachstellen in den Bereichen / ggf. Standorten, Bewertung der Maßnahmen

Dokumente: Schwachstellenkatalog mit Beschreibung der Probleme

5. bcb Beratungsschwerpunkt „Auswertung Maßnahmenplanung für die Zukunft“

Im Auswertungstermin werde ich alle Ergebnisse vorstellen. So erhalten wir ein umfassendes Bild über die Meinung der Mitarbeiter versus Einschätzung des Handlungsbedarfs aus Sicht der Geschäftsführung. So, dass eine Maßnahmenplanung erarbeitet werden kann, die der Geschäftsführung konkrete Maßnahmen ermöglicht.

Methodik: bcb Vorstellungsrunde in Belegschaft, bcb Dokumentation aller Termine (Controlling)

Dokumente: Erarbeitung Beratungsbericht und Vorstellung des Beratungsberichtes mit Handlungsempfehlungen, Erarbeitung Maßnahmenplanung und möglichen PE-Instrumenten

Umsetzung (Tagewerken sich aus der Analyse, in Regel 14 tägig Termin)

bcb Beratungsschwerpunkt „PE-Instrumente“

Je nach Analyse Erarbeitung von PE - Instrumenten, Kommunikationsabläufen (auch digital gestützt)

bcb Beratungsschwerpunkt „Führungskräftepersönlichkeit“

Je nach Analyse diverse Trainings, Coachings

bcb Beratungsschwerpunkt „Teammaßnahmen“

Je nach Analyse diverse Trainings, Coachings

bcb Beratungsschwerpunkt „Partizipation des Teams mit Teamberatungen“

Je nach Analyse diverse Trainings, Coachings

bcb Beratungsschwerpunkt „Fazit zum Beratungsprozess“

Je nach Analyse diverse Trainings, Coachings

Mit freundlicher Empfehlung

Anja Kaminski

bcb Bildungscontrolling & Beratung



AUTORISIERTER BERATER
OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

