

Unverbindliches Muster „Angebotsstruktur Potentialberatung“

1. Profil des Unternehmens

(z.B. Gründungsjahr, Branche, Historie, Entwicklung, Aufbauorganisation, Mitarbeiterzahl, Umsatzzahlen)

2. Situation und Beratungsbedarf des Unternehmens

a) Situationsbeschreibung

(z.B. kontinuierliches Wachstum der Mitarbeiterzahlen oder der Projektvolumina/Strukturwandel, Auswirkung von Marktentwicklung, Kommunikationsstrukturen, Vertriebs- oder Verkaufsstrategien, Qualitätsmanagement, Personalsituation bzw. -struktur, z.B. Alter und Qualifikation der Mitarbeiter/innen, Auszubildende)

b) Handlungsbedarfe im Unternehmen/mögliche Themen können beispielsweise sein:

(Optimierung der Auf- und Ablauforganisation, Neustrukturierung der Arbeit, um definierten Anforderungen und Qualitätsstandards besser zu entsprechen/ Definition der strategischen Ausrichtung mit Zielsetzung/ Entwicklung von Zukunftsperspektiven/ IT-Prozessabstimmung auf die Unternehmensstruktur/ Darstellung aller bestehenden Ressourcen des Unternehmens, Prüfung (evtl. Verschlinkung) von Hierarchieebenen und Optimierung von Kommunikationsstrukturen/ die Erhebung der Qualitätsmanagement-Bedarfe, Personalentwicklung, Marktpotenziale)

3. Beratungsangebot der Unternehmensberatung

Das Angebot sollte die einzelnen Handlungsbedarfe aufgreifen und Lösungsansätze formulieren. Die Ziele der Potentialberatung sind im Detail zu beschreiben. Ein Grundsatz der Potentialberatung ist die aktive Beteiligung der Mitarbeiter/innen. Die Aspekte des Gender Mainstreaming sollen in dem Beratungsprozess Berücksichtigung finden.

Einer der folgenden drei Themenschwerpunkte muss mindestens im Beratungsprozess behandelt werden:

Arbeitsorganisation, z.B.:

Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle
Einführung innovativer Verfahren zur Orientierung hin zu neuen Märkten, Produkten, Kunden
Gestaltung und Steuerung von Abläufen und Strukturen im Betrieb

Gesundheit bei der Arbeit, z.B.:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
betriebliche Gesundheitsförderung,
Weitergabe von Erfahrungswissen an jüngere Mitarbeitende
optimale Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen

Kompetenzentwicklung durch berufl. Weiterbildung, z. B.:

vorausschauende Personalentwicklung / Fachkräftesicherung
ein flexiblerer Personaleinsatz durch kontinuierliche Weiterbildung
Innovationen durch Beschäftigte

Unter Beteiligung der Mitarbeitenden sollen beispielweise folgende Veränderungen erreicht werden:

- Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Definition und Umsetzung der Unternehmensziele und -strategien
- Einführung einer systematischen und zentralen Projektentwicklung
- Verbesserung des Schnittstellenmanagements
- Förderung von Synergieeffekten
- Wandel der Unternehmenskultur und -kommunikation
- Systematisierung der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung
- Erschließung von Marktpotentialen

Die Ergebnisse werden in einem Handlungsplan festgehalten und die ersten Veränderungsschritte werden von der Unternehmensberatung begleitet.

4. Kosten der Beratung: Das Honorar für einen Beratungstag beträgt ...€ zzgl. MwSt.

5. Beispielhafte Gliederung eines Beratungsprozesses

Thema, Gegenstand der Beratung	Beteiligte	Methode/Praktik	Anzahl Tage
Beratungszeitplan, Zielvereinbarung		Besprechung	
Ist-Analyse zu den Beratungsschwerpunkten: Ermittlung der Schwächen und Erfolgspotenziale: Analyse der Risiken und Chancen; Ermittlung des Qualifizierungsbedarf Workshop mit den Mitarbeitern zu Präsentation der Ist-Analyse; Erarbeitung von Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Abläufe		Fragebogen, Interviews, Beobachtung Gespräche mit Führungskräften	
		Brainstorming, Gruppenarbeit Präsentation	