



Beratungsmodell für eine am Strukturwandel orientierte Personalstrategie



Das Projekt wird durch das PROGRESS
Programm der Europäischen Union gefördert





- EU Gesetzgebung und Aktivitäten
- Handlungsfelder
 - Kriterium
 - Maßnahmen
 - Methoden
 - Indikatoren
 - Tools
- Prozessberatung
- Anforderungen an die Auswahl von Personalberater(inne)n

Handlungsfelder



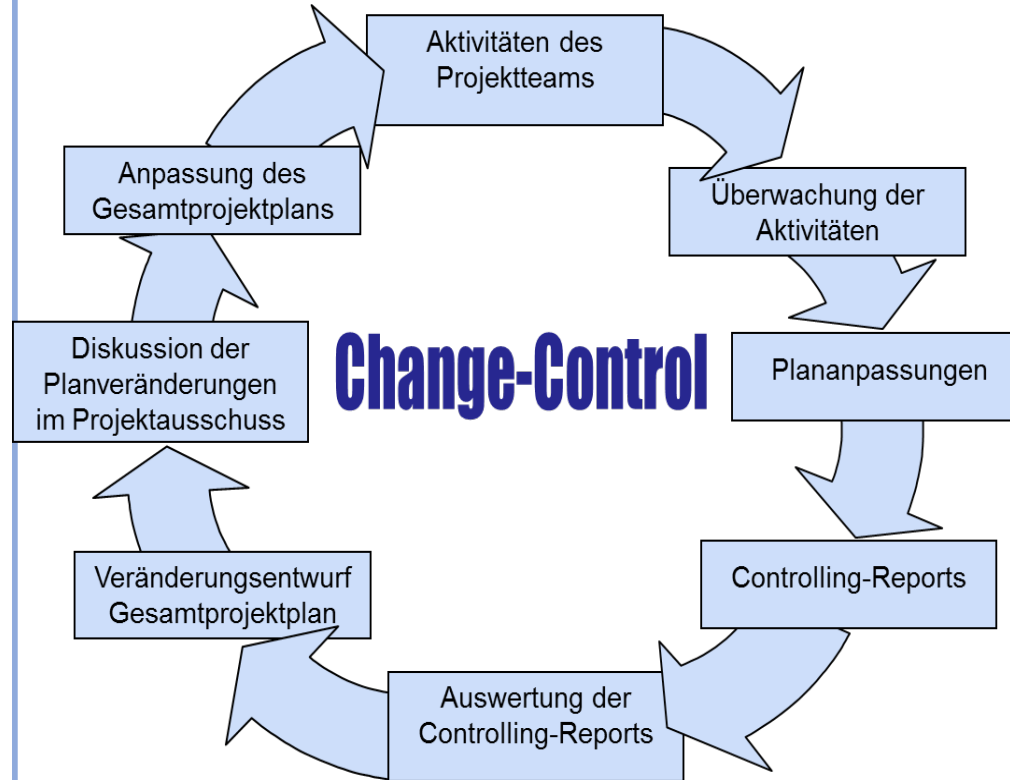
- Kriterium
- Maßnahmen
- Methoden
- Indikatoren
- Tools

Vorgehensmodell



Bedarf
Erwartungen
Chancen
Risiken
Interessenpartner
Einschränkungen

Angebot
Ziele
Ressourcen
Vertrag
Planung



Abschluss
Auswertung
Beendigung
Vertrag

Folge-
aktivitäten

Fortlaufende Evaluierung und Verbesserung

Erfolgsfaktoren



sichtbares und verbindliches Engagement der Führung

gestufte Einbindung von Beteiligten und Betroffenen

konsequente Prozessorientierung

ganzheitliches Herangehen

zielorientierte Analyse

realistische Ressourcenplanung

differenzierte, den Bedürfnissen des Unternehmens und der Beschäftigten entsprechende Maßnahmen

transparente Prozesse und intensive Kommunikation

fortlaufende Evaluation



1. Persönliche Fähigkeiten
2. Allgemeines Wissen und Fertigkeiten
3. Fachwissen und Fertigkeiten für die Personalentwicklung
 - a. Allgemeine Prinzipien, Methoden und Techniken für die Personalentwicklung
 - b. Fachwissen für die Personalentwicklung
4. Fachwissen und Fertigkeiten für die Organisationsentwicklung
 - a. Gesetzliche und regulierende Anforderungen
 - b. Produkt, Prozess und organisatorische Anforderungen
 - c. Managementpraxis
5. Berufserfahrung
6. Erhalten und Erweitern von Kompetenzen