

Unsere Leistungen - Ihren Bedürfnissen entsprechend

Eine Umsetzung der im TVöD vorgesehenen Änderungen verläuft modellhaft betrachtet in fünf Phasen. Im Folgenden haben wir typische Bedarfssituationen der Organisation entlang dieser Phasen sowie zweckmäßige Unterstützungsleistungen aufgeführt.

Typische Bedarfssituation	Ihre Agenda	Unser Angebot	Ihr Gewinn (Zwischenziel)
<p>Grundsätzlicher Informationsbedarf</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein Überblick bzgl. der Veränderungen durch den TVöD fehlt Einzelne Informationen vorhanden, aber eigene Handlungsalternativen noch unklar 	<ul style="list-style-type: none"> Informationen über Veränderungen und Handlungsalternativen sammeln Führungskräfte, Fachkräfte und Entscheider auf den gleichen Stand bringen Erfahrungsaustausch zum Thema TVöD mit Anderen 	<p>Offene Informationsveranstaltungen zum TVöD</p> <p>Aktuelle Veranstaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> "Den TVöD hausintern umsetzen" 	<ul style="list-style-type: none"> Sie haben einen Überblick über die Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen des TVöD. Sie haben erste Umsetzungsideen für Ihre Organisation bekommen.
<p>Konzeptdiskussion</p> <ul style="list-style-type: none"> Handlungsmöglichkeiten für die eigene Organisation unklar Entscheider-Ebene noch nicht involviert 	<ul style="list-style-type: none"> Interne Meinungs-bildung vorantreiben Konzeptmöglichkeiten mit Führungskräften diskutieren Verwaltungsspitze informieren Zentrale Organisationseinheit für Personalentwicklung einrichten 	<p>Hausinterne Informationsveranstaltungen</p> <p>Spezifischen Informationsbedarf decken und eigene Möglichkeiten diskutieren</p> <p>Konzeptworkshops zur leistungsorientierten Bezahlung</p> <p>Das individuell passende Grobkonzept entwickeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sie haben Umsetzungsalternativen zum TVöD für Ihr Haus erarbeitet und somit eine strukturierte Entscheidungsgrundlage geschaffen. Die Beteiligten haben eine gemeinsame Vorstellung von der Umsetzung und ziehen an einem Strang.
<p>Konzeptentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> Der Rahmen steht, aber Inhalte müssen noch konkretisiert werden. Konzeption des Betrieblichen Systems fehlt noch Dienstvereinbarung muss erarbeitet werden 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliche Kommission gründen Konkrete Vorgehensweise festlegen und formulieren Mitarbeiter informieren und mobilisieren Rahmendienstvereinbarung aufstellen 	<p>Moderation und individuelle Beratung in der Feinkonzeption</p> <p>inkl. der Dokumentation von Ergebnissen und Unterstützung bei der Überführung in eine Rahmendienstvereinbarung</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sie haben mit allen Interessengruppen und Entscheidern eine konkrete Vorgehensweise zur Umsetzung entwickelt und dokumentiert. Die Ergebnisse dienen als Vorlage für die Regelung in einer Rahmendienstvereinbarung.

Fortsetzung...

...Fortsetzung

Typische Bedarfssituation	Ihre Agenda	Unser Angebot	Ihr Gewinn (Zwischenziel)
<p>Projektplanung und Projektmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektgruppe zur TVöD-Umsetzung hat sich noch nicht gefunden ▪ Projektgruppe benötigt Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektteam benennen und auf den Projekt-auftrag einstimmen (motivieren) ▪ Gemeinsam einen Projektstruktur- und -ablaufplan aufstellen ▪ Meilensteine (Termine, Teilziele) und Zuständigkeiten festlegen 	<p>Anlaufunterstützung zum Projektstart</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Schulung relevanter Projektmanagement-techniken ▪ Workshops zum Projektstart <p>Projektbegleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Moderation in schwierigen, konfliktvollen Prozessschritten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle Projektbeteiligten kennen die Ziele und einzelnen Schritte / Teilprojekte. ▪ Mit Werkzeugen des Projektmanagements setzen sie definierte Arbeitspakete um.
<p>Umsetzung der Änderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das konkrete Feinkonzept steht, nun folgt die Umsetzung der darin vereinbarten Arbeitspakete. ▪ Ein Betriebliches System soll aufgebaut werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestandsaufnahme und Prüfung der vorhandenen Führungsinstrumente ▪ Ausgewählte Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung auf die neuen Bedürfnisse zurechtschneiden ▪ Integration der verschiedenen Führungsinstrumente ▪ Detailregelungen und Leitfäden erstellen 	<p>Maßgeschneiderte Instrumente für Sie</p> <p>Organisationsspezifische Anpassung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielvereinbarung ▪ systematische Leistungsbewertung <p>Kennzahlensysteme einrichten</p> <p>Geeignete Hilfsmittel für eine nachhaltige Entwicklung (planen, messen, steuern)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sie verfügen über Werkzeuge, die auf Ihre Organisation spezifisch zugeschnitten sind. ▪ Diese Werkzeuge werden nicht nur dem TVöD gerecht, sondern bringen Ihre Organisation systematisch voran.
<p>Implementierung (Erprobung)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppengerechte Information und Vorbereitung ▪ Neue Instrumente sollen das erste mal zum Einsatz kommen. ▪ Kontinuierliche Anpassung und Verbesserung der Vorgehensweise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen zum Beratungsergebnis weitergeben ▪ Führungskräfte und Mitarbeiter bei den ersten Schritte begleiten und unterstützen ▪ Erfolge (und Mißerfolge) dokumentieren und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einrichten 	<p>Kundenspezifische Beratung und Trainings</p> <p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationsveranstaltungen ▪ Individuelle Unterstützung bei der Anwendung ▪ Moderation eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs ▪ weitere Beratung und Trainingsleistungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter und Führungskräfte nehmen die neuen Verfahrensweisen an. Sie bringen sich aktiv bei der ständigen Anpassung der Werkzeuge ein. ▪ Die Umsetzung der im TVöD vorgesehenen Maßnahmen ist erfolgt und die damit verbundenen Zielsetzungen der eigenen Organisation werden konsequent verfolgt.

Fortsetzung...

...Fortsetzung

Typische Bedarfssituation	Ihre Agenda	Unser Angebot	Ihr Gewinn (Zwischenziel)
<p>Führungskräfte- Qualifizierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematisierung von Führungswissen und -handeln ▪ zielgruppengerechte Qualifizierung im Umgang mit neuen Werkzeugen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielgruppen für unterschiedliche Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen bestimmen ▪ Mitarbeiter und Führungskräfte über das Qualifizierungsprogramm informieren ▪ Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen durchführen 	<p>Qualifikations- bedarfsanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellen eines zielgruppenorientierten Trainingsplans <p>Konzeption und Durchführung der Trainingsmaß- nahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrene Trainer und Coaches setzen das Qualifizierungskonzept um. ▪ Erstellen der trainingsbegleitenden Unterlagen (Skript, Übungen, Arbeitsblätter etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Führungskräfte sind befähigt, neue Führungsinstrumente kompetent und zweckmäßig einzusetzen. ▪ Mitarbeiter wissen, was auf sie zukommt, sind darauf vorbereitet und erkennen persönliche Chancen daraus. ▪ Ein grundlegender Impuls zur Professionalisierung der Führungskultur ist erfolgt.