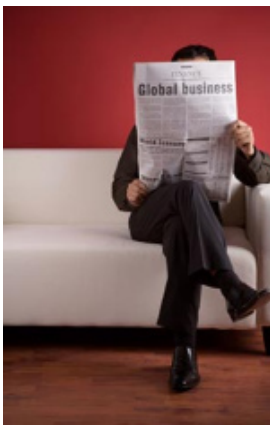


Die Pflanzentheorie (Teil 2)

Personelles „Evergreen“ durch Nachhaltigkeit



Nachhaltige Personalentwicklung (PE)

Nachhaltigkeit in der Personalentwicklung beschreibt einen innovativen Umgang mit der „Ressource“ Mensch.

verschleiß geprägte Arbeitsmarkt, schreit nach Reformen.

In ihrer Wirksamkeit zielt das Modell auf eine langfristige, wirtschaftlich zweckmäßige und sozial verantwortliche Entwicklung der Mitarbeitenden ab.

Es versucht, durch Qualitätssteigerung der Arbeitsplätze sowie durch Investition in die Mitarbeiterzufriedenheit, die nebenstehenden nachhaltigen Effekte bei den Mitarbeitern zu erreichen.

Zudem muss nachhaltige Personalentwicklung sowohl für das Unternehmen, als auch für den Mitarbeiter sinnig sein, auf einem von der Unternehmungsstrategie abgeleiteten Kompetenzmodell basieren, den Lebenszyklus der Mitarbeitenden berücksichtigen und mit personalwirtschaftlichen Instrumenten (Zielvereinbarung, Personalbeurteilung, Mitarbeitergespräch, Feedback) verknüpft sein.

Der derzeitige von Fachkräftemangel, zunehmendem Durchschnittsalter und Arbeitnehmer-

Effekte der nachhaltigen PE

- Identifikation
- Zufriedenheit
- Motivation
- Selbstverantwortung
- Engagement
- Leistung
- Unternehmerisches Denken
- Qualitätsbewusstsein
- Kundenorientierung
- Kooperation & Flexibilität
- Teamfähigkeit
- Arbeitsmarktfähigkeit
- Kompetenz & Belastbarkeit
- Selbstbewusstsein
- Wissen & Orientierung

Nach dem Motto „Die Kuh, die man melkt, schlachtet man nicht“ (Volksmund) setzt man auf eine langfristig intensivere Nutzung von Arbeitskräften.

Hierbei geht es um mehr als nur die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Es geht darum, während der gesamten beruflichen Lebensspanne Entwicklung zu ermöglichen, neue Angebote und Arbeitsprozesse zu verwirklichen sowie Anreize mit individualisierbaren Karriere- und

Die Pflanzentheorie (Teil 2)

Personelles „Evergreen“ durch Nachhaltigkeit

Gehaltsmodellen zu konstruieren, damit die Mitarbeiter bis ins hohe Alter psychisch und physisch, gesund und produktiv und vor allem zufrieden für das Unternehmen tätig sein können und wollen.

Anforderungen an das nachhaltige Human Resources Management (HRM)



Nachhaltiges Personalmanagement basiert auf bestimmten Grundsätzen, die hier nach Robert Zaugg dargestellt werden.

Partizipation: Beteiligung der Mitarbeiter bei der Erarbeitung von Strategien, Zielen, Problemlösungen. Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen. Selbstverantwortung gezielt fördern.

Kompetenz- und Wissensorientierung: Anforderungen an das HRM sind die Förderung der individuellen und kollektiven Lernfähigkeit und Wissensübertragung, die Innovationsförderung, der Aufbau von Kompetenzprofilen und die Erweiterung der organisationalen Wissensbasis.

Flexibilität: Fähigkeit zur kurzfristigen Anpassung des Human Resources Managements an unvorhergesehene Umstände. Erhöhung der kulturellen, strategischen und strukturellen Veränderungs- und Entwicklungsfähigkeit.

Anspruchsgruppenorientierung: Personalwirtschaftliche Lösungen auf Bedürfnisse interner und externer Anspruchsgruppen ausrichten (Mitarbeiter, aber auch Angehörige, Bewerber und Arbeitnehmervertreter).

Strategieorientierung: Ein nachhaltiges HRM ist strategisch (langfristig) ausgerichtet. Es analysiert Rahmenbedingungen und leitet daraus seine Stärken und Schwächen ab. Daraus ergeben sich langfristige Zielsetzungen, die von Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern unterstützt werden (Personalstrategie).

Wertschöpfungsorientierung: Ein nachhaltiges HRM trägt zur Steigerung der Wertschöpfung des Unternehmens bei. Es konzentriert sich nicht nur auf Effizienz personalwirtschaftlicher Maßnahmen, sondern auch auf deren Effektivität. Es generiert intellektuelles Kapital und führt zu den angestrebten Kompetenzprofilen.

Die Pflanzentheorie (Teil 2)

Personelles „Evergreen“ durch Nachhaltigkeit

Entwicklung braucht Zeit

„Wer hohe Türme bauen will, muss lange am Fundament verweilen.“

Anton Bruckner
(Österreichischer Komponist)

Jede Veränderung braucht Zeit, wenn Sie langfristig sein soll. Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Zeit, sich zu entwickeln, geben Sie sich selbst die Zeit und vor allem bauen Sie das Fundament, hin zur nachhaltigen Personalentwicklung, Stein auf Stein.

Perspektive des nachhaltigen HRM

Durch Investition in die Mitarbeiterzufriedenheit ergibt sich ein Kreislauf. Ein zufriedener Mitarbeiter übernimmt wesentlich mehr Verantwortung für die eigene Entwicklung sowie für die des Unternehmens. Er ist dem Unternehmen treu und repräsentiert dieses dementsprechend.

Diese Mitarbeiter finden Bestätigung in ihren Arbeitsergebnissen und der Art, wie mit ihnen umgegangen wird, was erneut ein Motivationsfaktor ist und erneut in der Mitarbeiterzufriedenheit zum Ausdruck kommt.

An dieser Stelle schließt sich der Kreislauf und spiegelt sich, basierend auf der Kompetenzorientierung des Unternehmens und der Kom-

petenzumsetzung jedes Mitarbeiters, in einem personellen „Evergreen“ wider, welches der größte langfristige Erfolgsgarant eines Unternehmens sein wird.

Stein auf Stein

Ziel	- Unternehmenskultur
Leitlinien	- Leitbild - Führungsgrundsätze
Systeme	- Zielvereinbarung - Gehaltssystem - Weiterbildung
Bausteine	- Coaching - Anforderungsprofil - Mitarbeitergespräch

Informationen zu den verschiedenen Seminaren und Trainings finden Sie unter:

Weitere Informationen finden Sie unter
www.Heinrich-Roth.com

© Copyright
Diese Ausarbeitung ist geistiges Eigentum der Heinrich Roth Unternehmensberatung, Gießen. Jede Verwendung der Konzeption - auch in Auszügen - darf nur mit schriftlichem Einverständnis der Heinrich Roth Unternehmensberatung erfolgen.