

Die SKope-Chronik 2009

-2-

Der Diskussionspartner SKope

Die SKope GmbH bündelt ihr weitreichendes Know-how in den drei Kompetenzfeldern „Organisation“, „Personal“ und „Entwicklung“. Das Verständnis der gesamten HR-Wertschöpfungskette qualifiziert uns, unseren Kunden nicht nur einzelne Inselösungen oder -produkte anzubieten, sondern komplexe und vernetzte HR-Themen zu diskutieren, um daraus ganzheitliche Vorgehensweisen abzuleiten. Zunehmend nutzen uns unsere Kunden also als Sparringspartner schon vor der eigentlichen Projektplanungsphase. Auf diese Diskussionen freuen wir uns auch im Jahr 2010!

Die Themen 2009

Viele Kunden von SKope mussten in 2009 ihre HR-Budgets kürzen. Dies hatte für uns zur Folge, dass wir in Summe mehr, aber dafür kleinere Projekte realisiert haben. Struktur und Stringenz in Sachen Projektsteuerung spielten daher eine große Rolle, um sich nicht zu verzetteln und effizient zu bleiben – und zwar für uns selbst genau so, wie für unsere Kunden. Von diesen haben wir hierzu sehr positive Rückmeldungen erhalten. Die Beratungsthemen haben im ablaufenden Jahr wieder das ganze SKope-Spektrum ausgefüllt. In allen drei Kompetenzfeldern gab es zahlreiche Aufträge.

Kompetenzfeld organisation:

Menschen zu bewegen bedeutet für unser Kompetenzfeld organisation, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich die Mitarbeiter effizient und menschengemäß bewegen und erfolgreich arbeiten können.

Wesentliche Schwerpunkte waren hier die Durchführung verschiedener Kundenbefragungen und Führungskräftebeurteilungen sowie zahlreicher Workshops zu Veränderungsthemen.

Kompetenzfeld personal:

Menschen zu bewegen bedeutet für unser Kompetenzfeld personal, die passenden Personen für eine Zielfunktion anzusprechen, sie dafür zu begeistern und die „Richtigen“ auszuwählen.

Hier lag die Entwicklung spezifischer und kundenadaptierter Diagnosemethoden nach wie vor stark im Trend. Von der Konzeption strukturierter Interviewprozesse und -tools mit klar definierten Fragestellungen über Assessment Center Verfahren zur Analyse fachlicher Kompetenzschwerpunkte bis hin zu OrientierungsCenter zur Erhebung grundlegender Potenziale für Fach-, Projekt- oder Führungsaufgaben – alle eignungsdiagnostischen Facetten wurden abgedeckt.

Unser Wertschöpfungsverständnis...

Unsere Projektsteuerungskompetenz...

Unsere Schwerpunkte...

Unsere Diagnosemethoden...

Die SKope-Chronik 2009

-3-

Kompetenzfeld entwicklung:

Menschen zu bewegen bedeutet für unser Kompetenzfeld entwicklung, Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben heute anforderungsgerecht und professionell ausüben zu können und für die Herausforderungen von morgen bestens gerüstet zu sein.

Neben der routinierten Durchführung typischer überfachlicher Trainings haben wir zahlreiche spezielle Trainingsprogramme für bestimmte Zielgruppen entwickelt und durchgeführt (z.B. IT-Berater, Produktmanager, Operations-MA). Die Unterstützung von Führungskräften (Managerboards, Planspiel FIT[®], Einzelcoachings), die Qualifizierung von internen Trainern und Multiplikatoren sowie die Durchführung von kollegialen Fallberatungen gehörten ebenso zu unseren Aufgaben.

Die Geschäftsentwicklung

Wie bereits erwähnt, hat sich die Zahl der von SKope durchgeführten Projekte zwar erhöht, der mit diesen realisierte Umsatz jedoch gegenüber dem Vorjahr um ca. 20% verringert. Da sich das Referenzjahr 2008 jedoch durch eine kaum zu steigernde Auslastung und Produktivität der Berater auszeichnete, ist das 2009er-Niveau für uns trotzdem sehr akzeptabel. Die Umsatzverteilung auf die Kompetenzfelder ergibt folgende Zahlen:

organisation: 11% (2007: 28%).

personal: 25% (2007: 15%).

entwicklung: 64% (2007: 57%).

Am stärksten betroffen von den eingangs erwähnten Budgetkürzungen bzw. -streichungen unserer Kunden war sicherlich das Kompetenzfeld organisation, da dort größere und komplexere Fragestellungen und damit Projekte üblich sind. Die beiden anderen Kompetenzfelder personal und entwicklung konnten sich gegenüber dem Vorjahr prozentual wieder steigern.

Ausblick auf 2010

Nicht nur die erwartete wirtschaftliche Erholung, sondern auch unsere Akquisitionsbemühungen zielen auf die Realisierung durchschnittlich größerer Projektvolumina, um weiterhin Stabilität zu gewährleisten.

Produktbezogen werden wir unser Führungsplanspiel FIT[®] im Personalentwicklungsmarkt umfangreicher platzieren.

Unsere speziellen Trainingsprogramme...

Unsere wirtschaftlichen Kennzahlen...

Unsere Projektvolumina...