

Die SKope-Chronik 2011

-2-

Der Fragesteller SKope

Die SKope GmbH begleitet ihre Kunden bei deren HR-Herausforderungen. Häufig sind Ausgangssituationen und inhaltliche Gemengelage alles andere als trivial und übersichtlich. Umso wichtiger ist es, durch vernünftige Fragen für alle Beteiligten ein transparentes Bild zu zeichnen und den Auftrag sauber zu klären. So stellen wir auch sicher, dass sich Projekte nicht plötzlich und „aus heiterem Himmel“ zeitlich oder budgetseitig ausweiten. Das Stellen von Fragen bedeutet automatisch auch, dass wir mit unseren Kunden auf Augenhöhe kommunizieren – denn nur dann ist gute Beratung möglich. Das kann man im übrigen auch erlernen: zum Beispiel in einem SKope-Beratertraining... Danke für die bisherige Zusammenarbeit, wir freuen uns auf 2012!

Die Themen 2011

Obwohl an unserem Himmel gegen Ende dieses Jahres bereits wieder dunkle Wolken in Form der „Eurokrise“ aufziehen, hat sich die wirtschaftliche Situation der meisten Kunden gegenüber dem Vorjahr weiter entspannt. Das hat auch bei der SKope GmbH für volle Auftragsbücher gesorgt. Projektgrößenordnungen haben ebenfalls leicht zugenommen, da der Trend spürbar weg von Insellösungen und hin zu gesamtheitlichen HR-Konzepten geht. Und da sich dieser Trend in den Kompetenzfeldern organisation und personal etwas deutlicher zeigt, haben diese gegenüber dem Kompetenzfeld entwicklung dieses Jahr leicht aufgeholt.

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.

Absoluter Schwerpunkt war hier die Konzeption und Moderation zahlreicher Workshops zu den unterschiedlichsten organisatorischen Fragestellungen (Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Veränderungen, interne/externe Kommunikation u.v.m.). Darüber hinaus haben wir Krisenmanagement-Audits durchgeführt, KVP-Prozesse begleitet sowie den Einsatz von HR-Systemen (z.B. Beurteilungssysteme) unterstützt. Ein weiteres Thema war die Entwicklung von Talent Management Konzepten.

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.

Neben dem Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden im Recruiting haben wir vor allem Standortbestimmungsverfahren

Unsere Fragen...

Unser Beratertraining...

Unsere ganzheitlichen HR-Konzepte...

Unsere Workshop-Moderationen...

Unsere eignungsdiagnostischen Methoden...

Die SKope-Chronik 2011

-3-

zur Auswahl von Nachwuchsführungskräften konzipiert und durchgeführt. Einige Kunden unterstützen wir seit etlichen Jahren als externer Moderator, Qualitätssicherer und „Objektivierer“ bei der Besetzung wichtiger Fach-, Projekt- oder Führungspositionen.

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.

Die klassischen Trainings zu typischen überfachlichen Kompetenzen sind auch in 2011 wieder sehr häufig nachgefragt worden. Und auch im Kompetenzfeld entwicklung ist der Trend hin zu zielgruppenspezifischen und modular aufgebauten Entwicklungsprogrammen deutlich sichtbar. Daneben hat die Anzahl an Coachings (insbesondere für Führungskräfte) deutlich zugenommen. Der typische Coachee hat bereits zahlreiche Trainings absolviert und steht nun vor der Herausforderung, an sehr individuellen und häufig auch performancerelevanten Entwicklungsfeldern zu arbeiten.

Die Geschäftsentwicklung

Die SKope GmbH konnte das sehr hohe Umsatzniveau des Vorjahres auch in 2011 halten. Mit drei festen Beratern ist mehr Produktivität kaum mehr möglich. Da viele unserer Kunden aber immer mehr Anfragen an uns richten, werden wir in 2012 noch mehr auf unser sehr bewährtes Beraternetzwerk zurück greifen. Der Umsatz verteilte sich in 2011 folgendermaßen auf die Kompetenzfelder:

organisation: 18% (2010: 15%)

personal: 33% (2010: 30%)

entwicklung: 49% (2010: 55%).

Ausblick auf 2012

Die Unterstützung unserer Kunden auf internationalem Parkett geht unvermindert weiter. Wir feilen also weiter an unseren Englischkenntnissen. Und ein weiteres SKope-Produkt soll entstehen: der große Erfolg unseres Führungsplanspiels FIT® hat uns motiviert, ein Vertriebsplanspiel zu entwickeln. Noch steht der Name nicht fest – wir sind jedoch bereits sehr gespannt auf die Markteinführung!

Unsere Entwicklungsprogramme...

Unsere wirtschaftlichen Kennzahlen...

Unsere Internationalität...

Unser Vertriebsplanspiel...