

Qualitätsmanagement made by cronos

Der Erfolgsfaktor einer Unternehmensberatung sind die Mitarbeiter. Mit dem cronos karrierecenter (ckc) werden die Berater gefordert und gefördert.

Ein großes, qualitätsorientiertes Beratungshaus wie die cronos Unternehmensgruppe muss immer in der Lage sein, die optimale Kompetenz für den Kunden zu liefern. Die permanente fachliche und persönliche Weiterentwicklung ist selbstverständlich. Das Lebenselixier für eine Spitzenberatung ist dabei die individuelle, bedarfsorientierte Förderung ihrer Berater – damit das Unternehmen an der Spitze bleibt. Marktführer haben in der Regel eines gemeinsam: Sie investieren intensiv in ihre Mitarbeiter. Nur wer heute eine an den Kunden und strategischen Geschäftsfeldern orientierte, integrierte Personalentwicklung betreibt, wird im „war for talents“ bestehen. Idealerweise entsteht dabei eine win-win-Situation: Das Unternehmen profitiert von den richtigen Mitarbeitern und Führungskräften an den richtigen Stellen. Der Kunde profitiert von einem hohen Qualitätsniveau in jeder Hinsicht. Die Mitarbeiter profitieren durch ihre Weiterentwicklung und ihre Karriere.

Wachstum und Werte

Die cronos Unternehmensgruppe ist schon über 20 Jahre am Markt und auch in den letzten Jahren weiter gewachsen. Mit heute über 300 fest angestellten Beratern und nationalen und internationalen Töchtern ist sie mittlerweile fast ein Konzern - mit allen Konsequenzen für die Steuerung des Gesamtunternehmens. Über diese Entwicklung mit all ihren Vorteilen dürfen die Kernwerte nicht verloren gehen, für die cronos beim Kunden steht: Flexibilität, Dezentralität, Kundennähe. Das geht nur mit motivierten und qualifizierten Mitarbeitern, die gerne und überzeugt für ihr Unternehmen und ihre Kunden arbeiten und zwar an der Stelle, wo sie ihre Stärken und maximalen Erfolg beim Kunden haben. Dafür gibt es einen stetig wachsenden Baukasten an Führungsinstrumenten, z.B. Feedback- und Performancegespräche – und jetzt gibt es auch das ckc.

Das ckc

Dieses Modul ist im Kern ein Potenzialaudit, das in einen stringenten Prozess von Kommunikation, Feedback und Fördermaßnahmen eingebunden ist. Es besteht aus einem Testverfahren zur Selbst- und Fremdeinschätzung, einer Präsentation, einem Rollenspiel auf Basis einer Fallstudie und einem Tiefeninterview. Abgeschlossen wird jedes Audit mit einem direkten Feedback an den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin. Das anschließende schriftliche Gutachten dient beiden Seiten als ein Baustein für die folgenden betrieblichen Laufbahngespräche. Immer parallel betrachtet werden die Ergebniskurven aus der Selbst- und Fremdeinschätzung. Alles zusammen ergibt eine erhebliche Qualitätsverbesserung des Führungs- und Personalentwicklungsprozesses.

Durchgeführt wird das ckc bewusst von professionellen Auditoren, die einen Mitarbeiter noch nicht kennen, um einen neutralen Blick zu gewährleisten. Gespiegelt wird dieser Blick mit der innerbetrieblichen Einschätzung der Führungskräfte und den zukünftigen Anforderungen an die Berater: Sitzt hier ein zukünftiger Projektleiter? Oder ein noch unerkanntes Vertriebstalent? Oder der Solution Architect, der jede Nuss knackt? Oder der Profit Center Leiter, der ein Unternehmertalent ist?

Win-win-win: für den Kunden, für den Mitarbeiter, für die cronos

Ziel dieses innerbetrieblichen Projektes ist es, die Personalentwicklungsinstrumente und –maßnahmen mit den Erkenntnissen aus dem ckc und den zukünftigen Anforderungen an die Berater der cronos zu harmonisieren – um allen Kunden dieser Unternehmensgruppe die bestmögliche Performance mit den bestmöglich qualifizierten und motivierten Mitarbeitern zu bieten.



Abb. 1: Überblick über den ckc-Gesamtprozess

