

Leitbild, Organisation und Prozessübersicht

Unit:

Geltungsbereich der Trägerzertifizierung nach AZAV
Workforce Strategies & Solutions

Version 2.0

Datum der Freigabe: 02.07.2025

Datum der Gültigkeit: 02.07.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Unser Leitbild gemäß (AZAV §2 (4) 1).....	2
1.1	Unser Werteverständnis und Unternehmensstruktur	2
1.2	Unser ganzheitlicher Ansatz der Mitarbeiterqualifizierung.....	3
1.3	Unser Kunde	3
1.4	Unsere Ausrichtung des Leitbildes am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	3
1.5	Unser Qualitätsverständnis	3
1.6	Kommunikation und Lenkung.....	4
2	Darstellung der Organisations- und Personalstruktur	5
2.1	Aufbauorganisation im Geltungsbereich der AZAV	5
2.2	Ablauforganisation	6
2.3	Durchführung einer Maßnahme	7
2.3.1	Advisory.....	7
2.3.2	Conception.....	7
2.3.3	Delivery	8
2.4	Zielgruppe und geplante Maßnahmen	9
3	Weiterführende Quellen	9
4	Änderungshistorie.....	9

1 Unser Leitbild gemäß (AZAV §2 (4) 1)

Um die Qualität der Maßnahmen sicherzustellen und ein gemeinsames ethisches Grundverständnis zu etablieren, richten wir im Rahmen unserer Tätigkeiten unser Verhalten und die Prozesse an dem folgenden Leitbild aus.

1.1 Unser Werteverständnis und Unternehmensstruktur

Die Deloitte Consulting GmbH gliedert sich hinsichtlich des unternehmensweiten Leitbildes an den Zielsetzungen und Verantwortung des Unternehmens Deloitte Deutschland an.

Die in der Strategie 2025 ff. verankerten Werte und Zielsetzungen gelten uneingeschränkt für das zu zertifizierende Unternehmen: Nachhaltiges Wachstum, Schutz der diversen Unternehmenskultur und unser Beitrag zu sozialer, ökologischer und ökonomischer Verantwortung sind hier auszuführen.

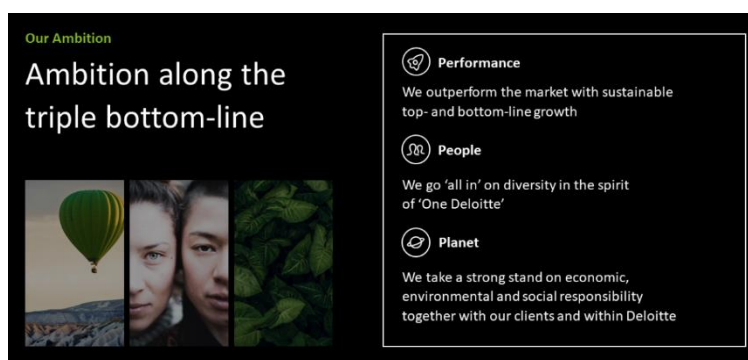


Abb. 1 Strategie 2025, Quelle: DeloitteNet

Zu dieser Strategie gehören auch Initiativen, die unter anderem die Chancengleichheit der Geschlechter (Women's Equity) fördern.

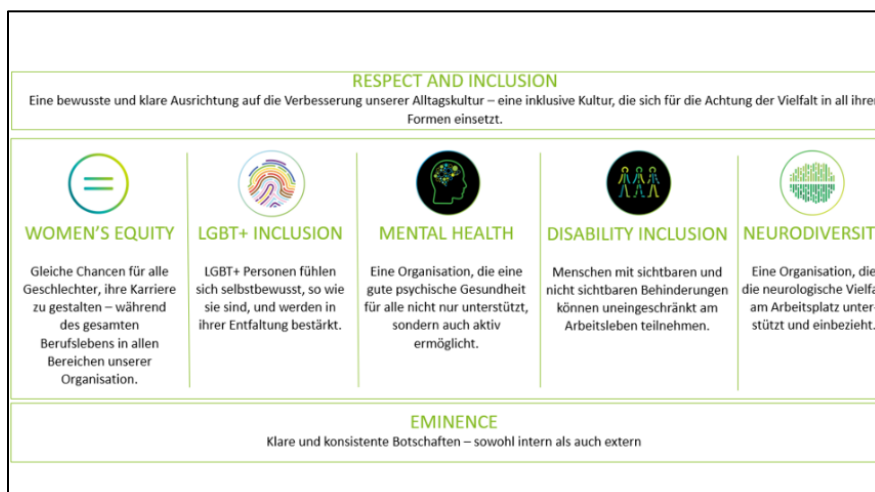


Abb. 2 Respect and Inclusion; Quelle: [Diversity \(deloitte.com\)](https://www.deloitte.com)

Die förderfähigen Kundenmaßnahmen werden im Bereich Human Capital der Deloitte Consulting GmbH in der Abteilung Workforce Strategy and Solutions verantwortet. Das Konzept der Smart-Workforce-Transformation bildet einen festen Bestandteil des arbeitsmarktrelevanten Angebots für unsere Kunden.

1.2 Unser ganzheitlicher Ansatz der Mitarbeiterqualifizierung

Im Schwerpunkt des Konzeptes wird die strategische Beratung nach Bedürfnissen der Kunden durch maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen ergänzt. Das Angebot umfasst eine gesamtheitliche Serviceleistung. Ab der strategischen Konzeption, zur Trainingsplanung, über die Entwicklung der Kompetenzfelder, der Lehrinhalte und Maßnahmen, der Bereitstellung der Lernreisen im digitalen Ökosystem, bis zur Durchführung und Qualitätssicherung der Maßnahmen, werden unsere Kundenunternehmen betreut. Durch die mehrjährige Zusammenarbeit mit den Kundenunternehmen wird die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen hinsichtlich ihrer gewünschten Qualifizierungsziele regelmäßig überprüft und strategisch eingebunden.

1.3 Unser Kunde

Mit unseren markt- und zukunftsorientierten Angeboten fördern wir die berufliche Weiterbildung sowie Organisationsentwicklungs- und Teamprozesse gemäß SGB III Abschnitt 4 – im Fachbereich 4 - Förderung der beruflichen Weiterbildung. Unsere Kunden sind somit Mitarbeitende in meist mittleren bis großen Unternehmen, deren Fähigkeiten und Kompetenzen sich durch betrieblich strategische Veränderungen und Transformationen verändern und weiterentwickeln. Sie nehmen an Re- und Upskilling-Maßnahmen teil, die auf ihre künftigen beruflichen Bedarfe ausgerichtet ist.

Durch unsere fachlich und pädagogisch stets aktuell qualifizierte Berater, Trainer und Verantwortliche, verstehen wir unseren Auftrag in der Förderung der Arbeits- und Lebensperspektiven der Mitarbeitenden unserer zu beratenden Unternehmen.

1.4 Unsere Ausrichtung des Leitbildes am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Wir stellen durch unsere breiten Beratungseinsätze, Forschungen und Veröffentlichungen sicher, Veränderungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt zur Erfüllung der aktuellen Berufsbilder frühzeitig zu erkennen, mit unseren Ansprechpartnern geeignete Maßnahmen zu identifizieren und so eine bedarfsgerechte Kompetenz der Mitarbeitenden und eine Wettbewerbssicherheit der Unternehmen durch hohe Mitarbeiterqualifizierung zu erreichen.

Die Teilnehmer der beruflichen Weiterbildung können damit ihre Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt verbessern und sichern. Bei der Entwicklung und Durchführung von Bildungsangeboten nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV orientieren wir uns an der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, an aktuellen arbeitsmarktrelevanten Daten, an den Ergebnissen aus der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, weiteren Kooperationspartnern und vergleichbarer Auftragserfahrungen.

1.5 Unser Qualitätsverständnis

Um die Aktualität und Qualität unserer Bildungsangebote inhaltlich und in den angewandten Methoden und Abläufen sicherzustellen, wenden wir ein Qualitätsmanagementsystem an, das regelmäßig durch externe Audits nach DIN EN ISO 9001 und AZAV überwacht und zertifiziert wird. Zudem werden unsere Trainer und das Fachpersonal fortlaufend durch unsere Instrumente der Personalentwicklung, hierbei durch interne und externe Fort- und Weiterbildungen weiterqualifiziert.

1.6 Kommunikation und Lenkung

Dieses intern und extern kommunizierte Leitbild wird im Rahmen der angestrebten kontinuierlichen Verbesserung

- jährlich,
- im Zuge der Vorbereitungen zum Überwachungsaudit, überprüft und angepasst, gelenkt
- sowie anschließend auf den veröffentlichten Seiten ausgetauscht.



Abb. 3 Darstellung Kommunikation & Lenkung

2 Darstellung der Organisations- und Personalstruktur

2.1 Aufbauorganisation im Geltungsbereich der AZAV

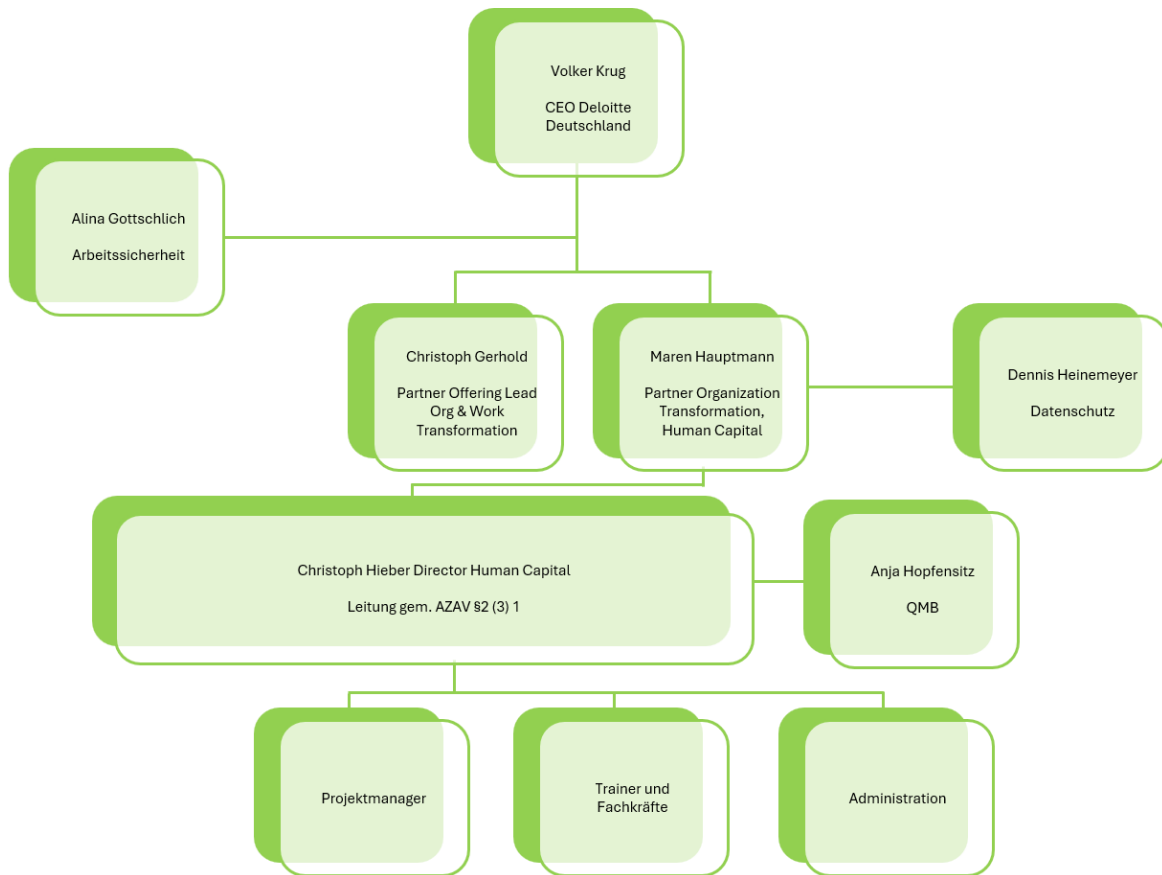


Abb. 4 Darstellung Abfbauorganisation

2.2 Ablauforganisation

Die im Unternehmensportal geführten, geltenden Abläufe finden auch im Geltungsbereich Anwendung. Abrufbar [hier](#).

Folgende zu überwachende Prozesse sind vertiefend dargestellt:

- Erfolgsbeobachtung: In Kapitel 3 im Dokument Evaluation der Maßnahmen
- Evaluation: Dokument Evaluation der Maßnahmen
- Personalentwicklung: Dokument Fortbildungskonzept People and Performance Management

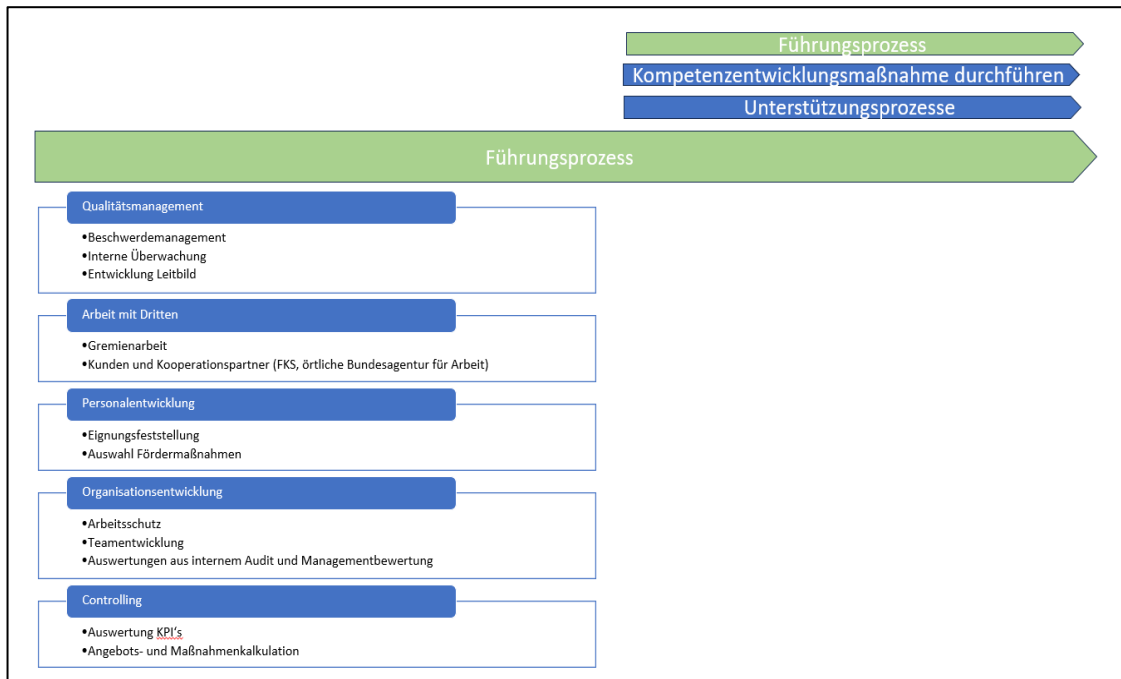


Abb. 5 Übersicht Führungsprozesse

Vertiefende Darstellung des Führen mit Zielen erfolgt im Dokument Unternehmens- und Qualitätsziele.

2.3 Durchführung einer Maßnahme

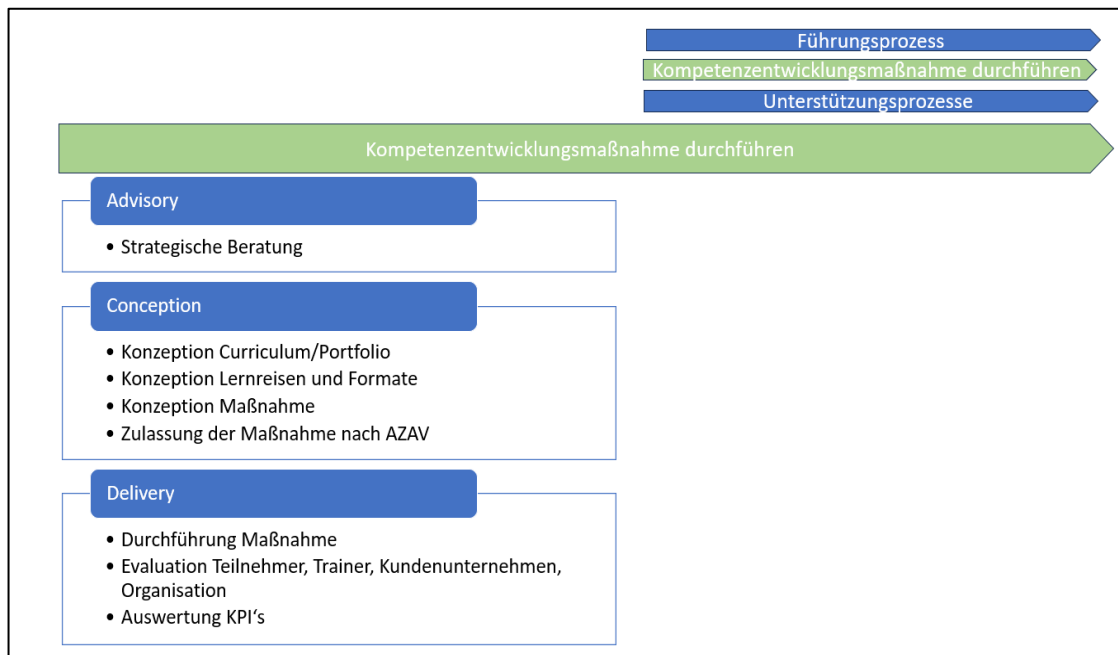


Abb. 6 Darstellung der Prozessschritte Advisory mit Ressourcenplanung, Konzeption & Durchführung

2.3.1 Advisory

Vorbereitend zur Ressourcenplanung und Konzeption erfolgt die strategische Beratung unter Abgleich der arbeitsmarktrelevanz, sowie erhaltener Rückmeldungen aus vorangegangenen Maßnahmen von Teilnehmern, Auftraggebern und Mitarbeitern, möglicher Beschwerden, sowie der Ergebnisse der Bedarfsanalysen und Lernstandserhebungen zu Beginn der Maßnahmen. Dokumentiert werden die Ergebnisse in Workshopdokumentationen und Projektbeschreibungen (Antwort auf Projektausschreibung des Kundenunternehmens).

Ressourcenplanung:

Dies dient zur Grundlage der zu liefernden Leistungsbeschreibung. Hierin enthalten ist die Planung zum Ressourcenbedarf, der im Tool German Pricing standardisiert kalkuliert wird. Einbezogen werden dabei Personalkosten, Reisekosten sowie Sachkosten (digitales Ökosystem, Lizenzen, Räumlichkeiten..). Nach Bestätigung des Angebots durch das Kundenunternehmen werden zur Durchführung vorbereitende Personalentwicklungsmaßnahmen für Trainer, fachkundiges Personal und administrative Unterstützung jeweiligen Personalentwicklungsberatern (Counselor) abgestimmt (vertiefend im Prozess Personalentwicklung).

2.3.2 Conception

Die in Abbildung 3 dargestellten Prozessschritte erfolgen chronologisch. Die Dokumentation der einzelnen Schritte erfolgt auf den jeweiligen Projektlaufwerken.

Kompetenzbasierte Maßnahmenentwicklung: In Zusammenarbeit mit dem Kundenunternehmen wird ein Kompetenzrahmen entwickelt, die das Zielbild der Maßnahme, im Abgleich mit allen Einflussgrößen (z.B. Arbeitsmarkt, strategische Ausrichtung) darstellt. Zur Verdeutlichung des Lernerlebnisses werden Personaprofile, die exemplarischen künftigen Teilnehmerprofilen entsprechen, entwickelt und ihre Lernreise mit den ausgewählten Lernformaten der Maßnahme dargestellt (Learning Journey). Die Ergebnisse werden der Leistungsbeschreibung (Angebot) für das Kundenunternehmen beigelegt und auf den Projektlaufwerken verwaltet.

Bei Bedarf wird die Mitbestimmung des Kundenunternehmens in den Prozess der Konzeption eingebunden. Eine weitere Eingangsgröße zur Konzeption die Erfassung des Ist-Zustands der

aktuellen Kompetenzen der künftigen Teilnehmenden im Vergleich zum Zielbild (Skillgap-Analyse). Hieraus ergeben sich die zu entwickelnden Kompetenzfelder und Inhalte.

Ausgehend von den hier beschriebenen Eingangsgrößen und Zielsetzungen wird die Maßnahmen nach Vorgabe der AZAV konzipiert (operative Leitung, Lehrkräfte, Fachpersonal) und zur Zertifizierung vorbereitet (Beispielhaft: Maßnahmekonzeption Re-Skilling, Maßnahmenkonzeption Up-Skilling)

2.3.3 Delivery

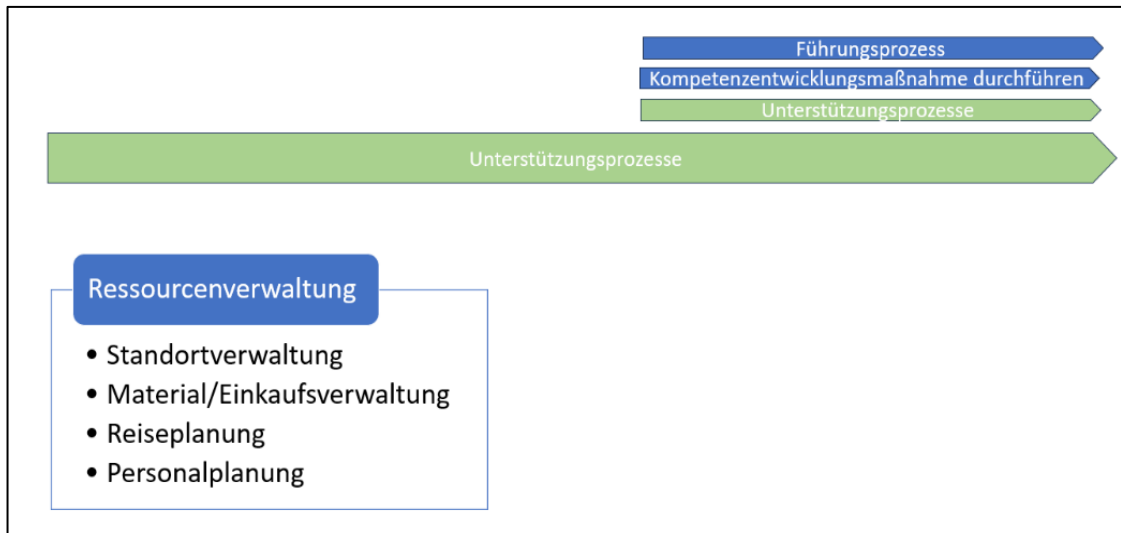


Abb. 7 Unterstützungsprozesse für die Durchführung

Trainer und fachkundiges Personal planen und führen die Qualifizierungsmaßnahmen durch. Sie gestalten ein zielgruppenorientiertes, methodisch aktuelles und qualitätserfüllendes Lernerleben und werten dies gemeinsam mit den Teilnehmenden, Kundenverantwortlichen, der operativen Leitung und der obersten Leitung, hinsichtlich der vereinbarten Ziele aus.

Die operative Leitung stellt das Controlling mit den im System verankerten Tools Empire Time und Deal für eine durchzuführende Maßnahme von der Konzeption bis zum Abschluss sicher.

Die administrative Unterstützung (Unterstützungsprozess) stellt die Planung und Verfügbarkeiten der Ressourcen (Schulungsstandorte, Reiseplanung, Verpflegung, Lehrmaterialien), sowie die notwendige Dokumentation der Teilnahme und Evaluation gemäß der Anforderungen nach AZAV sicher.

Der aktuell geringe personelle Umfang im Geltungsbereich macht flache Hierarchien mit einer hohen Einbindung aller Mitarbeitenden in die Verantwortlichkeiten möglich. Damit verbunden ist zugleich ein hohes Maß an Partizipation des Gesamtteams in die Gestaltung der Prozesse und Abläufe.

2.4 Zielgruppe und geplante Maßnahmen

Mit unseren markt- und zukunftsorientierten Angeboten fördern wir die berufliche Weiterbildung sowie Organisationsentwicklungs- und Teamprozesse gemäß SGB III Abschnitt 4 – im Fachbereich 4 - Förderung der beruflichen Weiterbildung. Unsere Kunden sind somit Mitarbeitende in meist mittleren bis großen Unternehmen, deren Fähigkeiten und Kompetenzen sich durch betrieblich strategische Veränderungen und Transformationen verändern und weiterentwickeln. Sie nehmen an Re- und Upskilling-Maßnahmen teil, die auf ihre künftigen beruflichen Bedarfe ausgerichtet ist. Eine Maßnahme können bis zu 600 Teilnehmende durchlaufen.

3 Weiterführende Quellen

[Unsere Shared Values](#)

[Roadmap 2025](#)

[Consulting Overview \(deloitte.com\)](#)

DE_COF_Deloitte_Consulting-Corporate-Presentation_DE.ppt

Maßnahmenkonzeption Re-Skilling

Maßnahmenkonzeption Up-Skilling

4 Änderungshistorie

Änderungshistorie		
Änderung	Version	Gültig ab
Organigramm – neue Geschäftsführung und Datenschutzbeauftragter	2.0	02.07.2025