

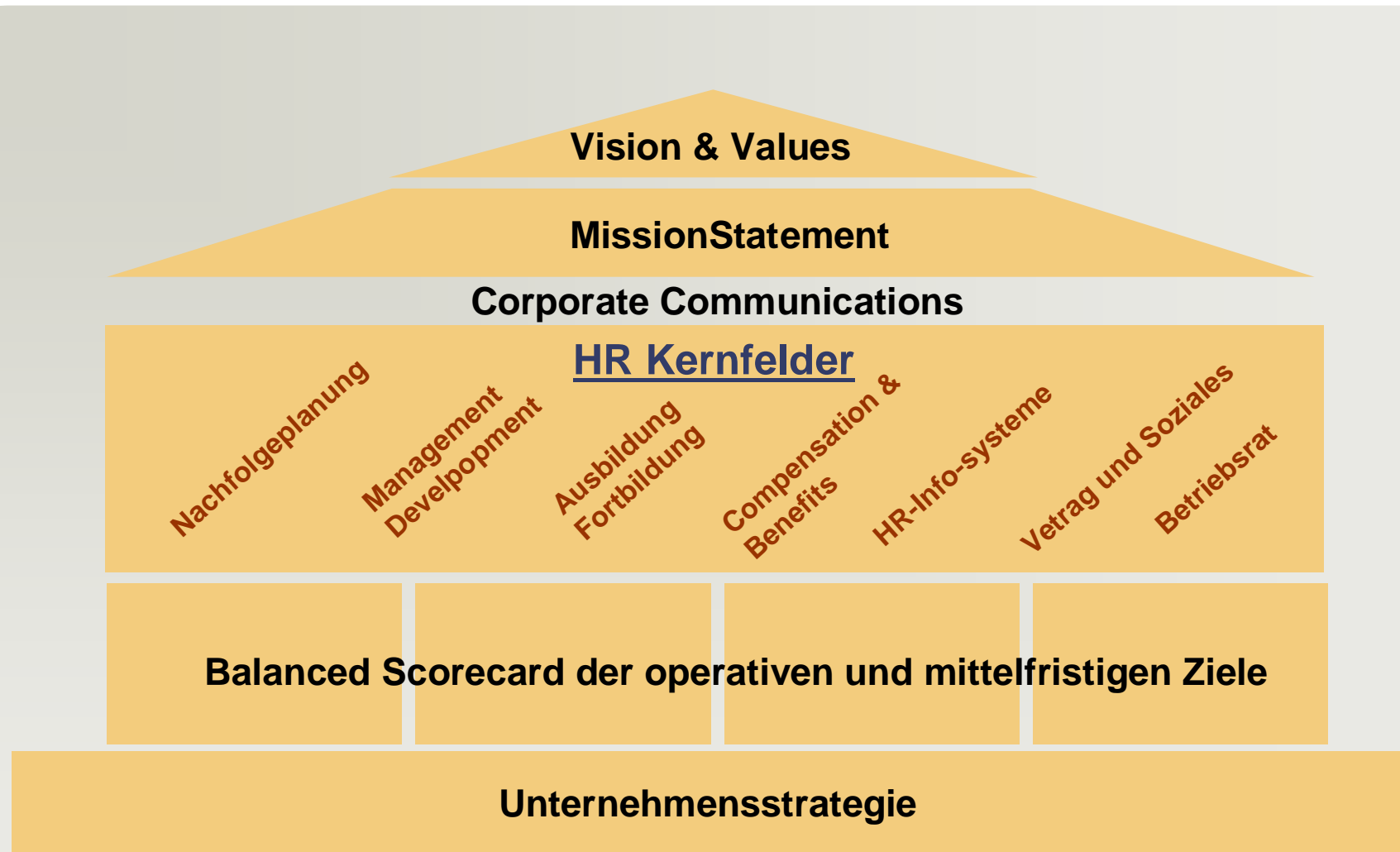


## ***HR Strategie***

***Grundlegende Gedanken und  
Vorgaben im Strategieworkshop***

***my-Employee Personalberatung***

	HR Abteilung als Dienstleister	Prozessintegration	Aufgabe / Gegenstand Mitarbeiter
Focus	Services von HR	Zeitliche, inhaltliche und lokale Integration	Kernkompetenzen und Übergreifende Kernaufgaben
Gegenstand	Gestaltung der DL- Produkte - für andere Abteilungen - für die Mitarbeiter	Interaktion und Delivery Pricing / QA / Compliance	CI des Personalwesens Arbeitgeberattraktivität
Inhalt	Supportprodukte - z.B. für Recruiting, - z.B. für Expat - z.B. für Performance Mgt - z.B. für Alignment  Prognose & Planungsinstrumente Organisator / Events Sourcing (intern / extern)	Benchmarking Services Bereitstellung von sozialen Netzen Standortübergreifende Policy Opportunity Management	Vision / Mission / Values Instrumente / HR-IS/ Standards Talent Management Basics Employee Relationship Mgt Kompetenzmodell Führungsmodell Präsenz & ext. Repräsentation
IT - Affinität	mittel	Sehr hoch	Hoch



- Leistungsumfrage: Wie kommt die Leistung der Personalabteilung an und was benötigt / wünscht sich die Organisation?
- Inhaltliche HR Aufgaben: Durch welche absehbaren Entwicklungen werden die Strategiepläne des Unternehmens mit Personalbezug betroffen? (Stichwort „Megatrends“)
- Welche technologischen Entwicklungen haben Einfluss auf die Arbeit der Personalabteilungen?
- Gibt es Änderungen in den Rahmenbedingungen? (Mitarbeiterdatenschutzgesetz??)
- Sind gravierende Strukturveränderungen im Unternehmen absehbar (M&A)?
- 
-

- Nicht alles, was sich heute als „Problem“ darstellt, benötigt auch eine dedizierte Lösung
  - Mit welchen Unzulänglichkeiten wollen wir weiterleben?
- Welche Folgenabschätzungen ergeben sich aus der Problemanalyse für ... ?
- Zugänglichkeit der Probleme
  - Intern lösbar
  - Technisch lösbar
  - Abhängig von externen Ressourcen
  - Abhängig von der Entwicklung externer ???
  - ...
- Ableitung von 1. Soll - Szenarien oder Aufnahme von Benchmarks
  - Prozessbenchmarks
  - Leistungsbenchmarks

### Schritt 3 ... → Schritt 4:

- Lösungen sind zunächst zu vermeiden, da „Patentlösungen“ nicht umfänglich greifen können
- Zunächst nur **Business Blueprint** → Wie soll es gehen?
- Simulation und Stresstest mit den Führungskräften der Organisation
  
- Entwicklung von Umsetzungsstrategien
  
- Einstieg in die Projektarbeit mit Aufstellung der Arbeitsgruppen

- Der Sollzustand ist verbal zu beschreiben und möglichst mit Zahlen zu hinterlegen
- Ziele werden dann operationalisiert und den Arbeitsteam übertragen
- Arbeitsgruppen werden mit HATS und SAVILLE auf Lösungskompetenz getestet

Kontakt: my-Employee Personalberatung GFCI GmbH

Mallaustr. 55 68219 Mannheim

Tel: +49 621 861935-01 FAX: +49 621 861935-03

[info@my-employee.com](mailto:info@my-employee.com)