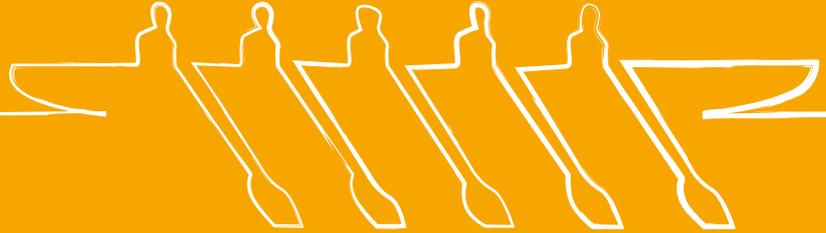


Rosenberger
+ Partner



HAU-RUCK ODER HR MIT STRATEGIE?

DAS HR-WORKBOOK

FRAGEN,
ANSTOßEN, LOSLEGEN!
MIT DIESEM WORKBOOK
MACHEN SIE SICH AUF
DEN WEG ZU IHRER
HR-STRATEGIE.

Organisation | Führung | Personalmanagement | Team | Persönlichkeit
DIE ENTWICKLUNG IST DER WEG.

1. HR IST IN IHRER ORGANISATION ...

(BITTE ZUTREFFENDES ANKREUZEN)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Chefsache - und die Personalabteilung der Ausführende | <input type="checkbox"/> Krisenmanagement in Zeiten des Fachkräftemangels |
| <input type="checkbox"/> ein wichtiger Player in der Geschäftsführung/im Vorstand | <input type="checkbox"/> seiner Zeit hinterher |
| <input type="checkbox"/> ein zerstückeltes Puzzle | <input type="checkbox"/> seiner Zeit voraus |
| <input type="checkbox"/> ein integratives System, das ganzheitlich alle Aspekte von HR verbindet | <input type="checkbox"/> ein Enabler für Business und Strategie |
| <input type="checkbox"/> in erster Linie administrativ | <input type="checkbox"/> ein Kostenblock |

EINE AUSEINANDERSETZUNG MIT HR LOHNT SICH! MACHEN SIE DEN ANFANG MIT DIESEN SECHS KLEINEN AUFGABEN.

2. WIE WIRD MAN BEI IHNEN ZUM HR-MITARBEITER? DREI KLASSISCHE WERDEGÄNGE:

(BITTE STATIONEN STICHPUNKTARTIG NOTIEREN)

Werdegang 1

(bei Bedarf weitere Stationen ergänzen)

1.

2.

3.

4.

5.

Werdegang 2

(bei Bedarf weitere Stationen ergänzen)

1.

2.

3.

4.

5.

Werdegang 3

(bei Bedarf weitere Stationen ergänzen)

1.

2.

3.

4.

5.

3. UMWELT, ORGANISATION + HR

(GEHEN SIE IN DIESEM KREIS VON AUSSEN NACH INNEN UND NOTIEREN SIE, WAS IHNEN AUF DEN JEWEILIGEN RINGEN IN DEN KOPF KOMMT.)



4. ZEICHNEN SIE IHR HR-SYSTEM ...

(ERSTELLEN SIE EIN SCHAU-BILD, DAS AUFZEIGT, WIE HR IN IHREM UNTERNEHMEN EINGEBUNDEN IST. FOLGENDE FRAGEN KÖNNEN IHNEN BEI DER ENTWICKLUNG IHRES SCHAU-BILDES HELFEN: WO IST DIE PERSONALABTEILUNG ANGESIEDELT? MIT WEM STEHT SIE IN BEZIEHUNG?)



6. WIE IST HR BEI IHNEN AUFGESTELLT?

(PRÜFEN SIE IN WENIGEN SCHRITTEN, OB ES IN IHREM UNTERNEHMEN HANDLUNGSBEDARF BEIM THEMA PERSONALMANAGEMENT GIBT.)

R+P-Tipp: Wunderbar. Wichtig: Nicht nur auf die individuelle Ebene fokussieren. Die systematische Unterstützung von Teams ist zunehmend bedeutsam, Kompetenzen auf Organisationsebene ebenfalls. Alle drei Ebenen wirken aufeinander.

»HR umfasst bei uns administrative Aufgaben und zugleich einen guten Grundstock an Angeboten zur Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeitern.«

»Wir haben ein Kompetenzmanagement.«

»Wir haben kein Kompetenzmanagement.«

»Bei der inhaltlichen Ausrichtung haben wir über Jahre ein Angebot entwickelt, das wir weiter pflegen.«

R+P-Tipp: Das ist eine gute Basis. Genügt es diesen beiden Anforderungen: Ist es 1. effektiv für die praktische Ausübung der Rolle und 2. dynamik-robust oder agil genug, um in einem sich schnell ändernden Kontext Orientierung zu bieten?

R+P-Tipp: Es braucht eine (praxisrelevante) Orientierung! Und zwar für Einzelne, für Teams und die Organisation! Wichtig dabei ist, dass diese Kompetenzmodelle auch und gerade in einem dynamischen Kontext Orientierung bieten.

R+P-Tipp: Welchen Mehrwert bietet Ihr Angebot? Warum bieten Sie diese Maßnahmen an? Sind die Maßnahmen effektiv? Beginnen Sie damit, eine systematische Brücke zwischen Strategie/Business und Ihren HR-Aktivitäten zu bauen.

»Wir haben auch ein Kompetenzmodell für Teams und die Organisation.«

R+P-Tipp: Wow! Teamarbeit wird mit „New-Work“-Methoden noch einmal anspruchsvoller. Die soziale Einheit „Team“ braucht für ihre eigene Entwicklung eine Orientierung. Gleiches gilt für die Organisation. Ob Innovationsfähigkeit oder Anpassungsfähigkeit – Organisationskompetenzen sind zunehmend wettbewerbsentscheidend.

WOW!

»Wir fokussieren uns
in Sachen HR auf
administrative Aufgaben.«

R+P-Tipp: Ihre Organisation
braucht noch mehr von HR! Zum
Beispiel im Bereich Recruiting
und der Entwicklung von Mit-
arbeitern, Führungskräften,
Teams und der Organisation.

»Wir orientieren uns
systematisch an der
Unternehmensstrategie.«

R+P-Tipp: Gut so! Ob Recruiting
oder Entwicklung – es braucht
eine langfristige Orientierung
und zugleich einen agilen Anteil.

R+P-Tipp: Agieren statt reagieren.
Sonst rennen Sie jeder Änderung
hinterher und kommen nie richtig
an. Eine Initiative jagt die nächste,
Sie sind nur im Reaktionsmodus.
Sie sollten parallel eine dynamik-
robuste, langfristige Ausrichtung
von HR entwickeln und zugleich
einen agilen Anteil hinzufügen.

»Wenn sich
Schwerpunkte ändern,
passen wir uns so schnell
wie möglich an.«

»Wir haben
eine eigene langfristige
HR-Strategie.«

R+P-Tipp: Klasse! Denn
zwischen der Entwick-
lung von Mitarbeitern,
Führungskräften, Teams
und der Organisation
bestehen Wechsel-
beziehungen.

»Personalentwicklung und
Organisationsentwicklung
laufen bei uns getrennt.«

»Personalentwicklung und
Organisationsentwicklung werden
bei uns als Einheit betrachtet.«

R+P-Tipp: PE und OE gehö-
ren zusammen. Zwischen
der PE und der Entwicklung
von Teams und der Organi-
sation bestehen umfangrei-
che Wechselbeziehungen.
Es braucht unterschiedliche
„Brillen“ für die jeweiligen
Ebenen und zugleich einen
Gesamtblick.

»Die Wechselwirkung
von PE und OE betrachten
wir systematisch.«

»Die Wechselwirkung
von PE und OE sind
nicht im Fokus.«

R+P-Tipp: Das ist Meisterklasse. Eigentlich
brauchen Sie uns gar nicht. Wir stehen
Ihnen aber gerne als Sparringspartner zur
Verfügung, um an der einen oder anderen
Stelle noch mehr Potenzial auszuschöpfen.
Denn stehenbleiben sollte man nie.

R+P-Tipp: Den letzten Schritt zum Master gehen. Wie wäre
es mit einer Art Cockpit, in dem die Wechselwirkungen
systematisch transparent gemacht werden? Damit erhö-
hen Sie die Effektivität und Effizienz noch einmal deutlich.

Rosenberger + Partner

MIT DER RICHTIGEN PERSONALSTRATEGIE UND EINEM MODERNEN TALENTMANAGEMENT HABEN SIE AUCH IN ZUKUNFT IMMER DIE BESTEN LEUTE AN BORD UND EINE MANNSCHAFT, DIE IHR UNTERNEHMEN MIT VEREINTEN KRÄFTEN VORANBRINGT.

HR ist ein weites Themenfeld und die Wege zur passenden HR-Strategie sind vielfältig und individuell. Jede Organisation bzw. jedes Unternehmen hat seine eigene Geschichte, seine gewachsenen Strukturen und seine eigenen Anforderungen und Erwartungen an HR. Unser Workbook ist ein Anstoß, sich mit dem Thema HR auseinanderzusetzen. Vielleicht richten unsere Aufgabenstellungen Ihren Blick auf das Personalmanagement in eine neue Richtung aus, oder Sie lassen sich einfach zu Ihren ganz eigenen Gedanken inspirieren. Wir wollen Ihnen mit unserem Workbook einen Impuls geben, HR neu zu denken. Gerne gemeinsam mit uns. Wir begleiten Sie auf Ihrem Weg.

Rosenberger+Partner ist eine Beratungsfirma für Organisationsentwicklung mit Büros in Wiesbaden, Berlin, München, Würzburg und Hamburg. Unter dem Claim „Die Entwicklung ist der Weg“ hat sich Rosenberger+ Partner auf die unternehmerischen Schlüsselthemen Change Management, Führungskräfteentwicklung und Personalmanagement spezialisiert. Die Beratung ist seit 1986 aktives Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU) und hat 30 Mitarbeiter.

Rosenberger + Partner

Organisation | Führung | Personalmanagement | Team | Persönlichkeit
Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) e.V.

Parkstraße 44B | 65191 Wiesbaden
Tel. +49 (0) 611 40 80 99 01 | Fax +49 (0) 611 40 80 99 05
info@rosenberger-partner.de | www.rosenberger-partner.de

DIE ENTWICKLUNG IST DER WEG.