



## Führung und HR

### Kennen Sie das?

- Sie sind offen für neue Rollen wie z.B. den Business Partner und finden keine geeigneten Kandidaten?
- Sie erkennen hervorragende Fachkompetenz bei Ihren Führungspersönlichkeiten; es fehlt aber an Persönlicher und Sozialkompetenz?
- Sie haben Visionen und Ziele definiert und in Leitbildern beschrieben, doch die Umsetzung läuft nur bedingt?
- Sie wollen den HR-Bereich als Treiber der Veränderung, doch ist HR selbst dazu in der Lage?
- Sie vermissen das Geschäftsverständnis bei den Führungspersönlichkeiten im HR-Bereich?
- Sie planen Transformationsprozesse und vermissen Leadership auf Ihren Führungsebenen?

### Basis Check

- Fitnesscheck in der Umsetzung von Visionen, Zielen, Werten und Leitbildern.
- Analyse der Führungsstrukturen und -Persönlichkeiten im Hinblick auf die Fähigkeiten, strategische und personalpolitische Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen.
- Überprüfen und Aktualisieren der Mitarbeiterentwicklung Karrieremodelle innerhalb UND außerhalb des HR-Bereiches.
- Die HR-Instrumente, - Prozesse und Rollen werden im Hinblick auf Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und vor allem Schnittstellen überprüft.
- Fähigkeit für Umsetzen von Transformationsprozessen wird ermittelt und verbessert bzw. neu aufgebaut.
- Überprüfen der Qualität eines umfassenden Kommunikationskonzepts für den HR-Bereich und die Führungspersönlichkeiten.

### Benefits - Nutzeneffekte

- Hohe Mitarbeitermotivation durch ganzheitliche kompetenzbasierte Auswahl und Entwicklung von Führungspersönlichkeiten, die Fachkompetenz, Persönliche Kompetenz, Methodenkompetenz und vor allem Sozialkompetenz gleichermaßen aufweisen.
- Mehrwert für das Geschäft durch High Performance HR
- HR ist strategisch agierende Geschäftseinheit mit Stärken in den Kompetenzbereichen Kreativität, Innovationskraft, strategisches und unternehmerisches Denken.
- Die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens ist gewährleistet und wird von allen Führungspersönlichkeiten getragen.



## Botschaft

### Kernbestandteile

#### **Schaffen Sie ein Businessorientiertes Human Capital Management**

- Versetzen Sie als Unternehmensleitung und Führung HR in die Lage, strategische und personalpolitische Entscheidungen zu treffen.
- Passen Sie Skills von Personalern an interne Kunden- und Dienstleistungs-orientierung an und Fördern Sie Wissensaufbau über geschäftliche Aktivitäten (Markt, Kunden, Produkte, externe und interne Entwicklungen).
- Schaffen Sie ein neues Karrieremodell für die HR-Mitarbeiter mit Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb, vor allem aber auch außerhalb des HR-Bereiches.
- Starten Sie HR-Transformationsprozesse oder intensivieren Sie diese, um strategische, organisatorische, prozessuale, technologische und vor allem mitarbeiterrelevante Aspekte zu einem ganzheitlichen Ansatz zu integrieren.
- Führen Sie Rollen wie „HR Business Partner“ ein, regeln Sie Aufgabenspektrum und Verantwortlichkeiten, eindeutige Zuständigkeiten, Schnittstellen und Prozessverantwortlichkeiten, Etablieren Sie unternehmensstrategisch relevante HR-Leistungen wie Personalplanung oder Talentmanagement.
- Sorgen Sie für eine umfassende Kommunikation mit Mitarbeitern aber vor allem mit den Führungspersonlichkeiten auf Augenhöhe.

### Wesentliche Ergebnisse

- Sie haben die Qualitäten eines ausgezeichneten Arbeitgebers geschaffen (Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Team Orientierung)
- Ihre Mitarbeiter werden mit ihren Wertevorstellungen und als Persönlichkeiten dem Unternehmen gerecht.
- Sie haben Führungspersonlichkeiten, die Ziele und Visionen ebenso vorleben, kommunizieren und konsequent verfolgen wie den Werten und der Unternehmenskultur verbunden sind.