



HR-Strategieentwicklung

- = Unternehmen befinden sich im Spannungsfeld von wachsendem Bedarf nach hochqualifizierten Talenten und der abnehmenden Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte.
- = Zudem befinden sich die Ansprüche der Arbeitnehmer im Wandel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexiblen Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsplatzgestaltung und zunehmend dem Wunsch nach sinnhafter Ausrichtung (Purpose) im Unternehmen.
- = Unsichere Zukunftsperspektiven führen zudem zu einer Neubewertung der Tätigkeiten und Arbeitskontexte.

→ Folge: Permanent wachsender Anspruch an die HR-Organisation

ZIELE DER STRATEGIEENTWICKLUNG:

1. Abklärung des Status Quo des HR-Bereichs in seiner Entwicklung.
2. Definition des Anspruchs und Ziele für den nächsten Abschnitt in der strategischen, organisationalen und personellen Entwicklung.
3. Festlegen von Prioritäten und Zielen.
4. Eine schlüssige und strukturierte HR-Organisation, belastbare HR-Prozesse, ausreichende Ressourcen, klare Rollen und Verantwortlichkeiten sowie ausgeprägte Kompetenzen.
5. Erkennen potenzieller Konsequenzen, möglicher Spannungsfelder und deren Auswirkungen.
6. Einverständnis darüber im Führungsteam.

SKIZZIERUNG VORGEHENSWEISE:



Eine HR-Organisation muss so aufgestellt sein, dass sie einen sichtbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann.

Dafür braucht es eine passende Personalstrategie, die auf die Unternehmensziele einzahlt und transparent aufzeigt, wo die Reise hingeht und wo es Handlungsbedarf gibt.

KONTAKT:

Robert Dörzbach
Tel. 0173 6619827
r.doerzbach@newandable.com

www.newandable.com