

Der Weg zu HR Excellence

HR-Organisationsberatung

Kundenorientierung leben –
Bedarf erkennen –
Wertschöpfungsbeitrag erhöhen



1. Strategie- und Leitbild Erarbeitung
2. HR-Prozesse und Leistungen ableiten
3. Bedarfsanalyse mit Fachbereichen durchführen
4. Leistungsportfolio entwickeln
5. HR-Strukturen und Prozesse darauf ausrichten
6. Rollen und Aufgaben eindeutig definieren

Ziel: Freiräume gewinnen durch Prozessoptimierung
Nutzen: Kundenzufriedenheit und Effizienzsteigerung

HR-Prozessoptimierung

Status Quo analysieren –
IST-Optimierungspotentiale finden
Freiräume schaffen



1. Wesentliche Optimierungspotenziale finden
2. Betroffene zu Beteiligten machen
3. Definition der optimierungsbedürftigen Kernprozesse
4. Gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungen
5. Konkrete Maßnahmen ableiten
6. Erarbeitung des Soll-Zustandes unter Einfluss von best-practice
7. Mitarbeiter der HR Abteilung gestalten ihre neuen Prozesse mit

Ziel: Prozessoptimierung die von innen kommt
Nutzen: Schnelle umsetzbare Lösungen
Minimierung des admin. Aufwandes

HR-Digitalisierung

HR-Softwareauswahl mit
unabhängigen Experten Ausgangs-
punkt ist gewünschter Soll-Zustand



1. Kernanforderungen werden ins Pflichtenheft transportiert
2. Soll-Zustand nicht Ist- Zustand ist der Ausgangspunkt
3. Unabhängige Berater zeigen Stärken und Schwächen auf
4. Referenzbesuche stellen die tatsächliche Leistungsfähigkeit des Systems sicher
5. Nutzungsgrad von Führungskräften und Mitarbeitern einbeziehen

Ziel: HR Software unterstützt Soll-HR Prozesse optimal
Nutzen: Überschaubarer Zeitraum der Softwareeinführung
Neue Freiräume für Mitarbeiter und Führungskräfte

Entwicklung HR-Strategie – Workshopdesign

Workshopdesign

Zeit	Prio	Thema	Ziele
09.30	1	Unternehmensstrategie	1. Vorstellung der aktuellen Unternehmensstrategie
10.00	2	HR-Strategie	1. Definition der HR-Ziele 2. Definition der Maßnahmen auf grobem Level, erst Detaillierung für Schwerpunktthemen
12.30		1. Welche HR-Ziele lassen sich aus der U-Strategie ableiten? 2. Welche Maßnahmen müssten aufgesetzt werden, um die Ziele zu erreichen?	
13.30	3	Gemeinsames Mittagessen	
16.30 - 17.00	4	HR-Leistungsspektrum – House of Choice 1. Welche HR-Themen/Konzepte bieten wir bereits an? 2. Sind diese von ausreichender Qualität oder müssen sie optimiert werden? 3. Welche HR-Themen müssten wir gem. HR-Strategie neu anbieten? 4. Prioritäten	1. Brainwriting auf Metaplan 2. Einschätzung über Qualität durch Ampel 3. Ergänzung der Themen/Instrumente gem. der vorher definierten HR-Strategie 4. Festlegung der strategischen Prioritäten (Dringlichkeit/Wichtigkeit)
		Weiteres Vorgehen und Termine Was ist noch zu tun? <ul style="list-style-type: none"> • Visualisierung der WS-Ergebnisse • Ausformulierung der HR Strategie • Verifikation unter Einbindung der GF • Erstellung HR Roadmap für die nächsten 3 Jahre • Ressourcen • Vermarktung/Kommunikation 	Abstimmung über Verantwortliche, nächste Schritte und Termine <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines ersten groben Zeitplanes • Auswirkungen auf HR-Ressourcen checken



Ihr professioneller HR Partner im Allgäu

Mit unserem Experten-Know-how
begleiten wir Sie und Ihr Personal bei den
täglichen HR-Herausforderungen und in Zeiten der
Veränderung gehen wir mit Ihnen allen den Weg
zu einem positiven Neustart!



Ihre Helga Jungnickl

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!

Berliner Straße 17b
86825 Bad Wörishofen

+49 8247 332911
+49 172 8526553

mail@helga-jungnickl.de
www.helga-jungnickl.de