



Wollen Sie mehr wissen? Haben Sie Fragen?

Dann entdecken Sie unsere kostenfreien Angebote wie Leitfäden,
Webinare oder Onlinetools auf www.strategische-personalarbeit.de,
oder sprechen Sie uns direkt an:

Kathrin Großheim, Projektleiterin 06196 495 – 2813, k.grossheim@rkw.de

Patrick Großheim, Projektleiter 06196 495 – 3215, grossheim@rkw.de

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e. V.

RKW Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn

www.rkw-kompetenzzentrum.de

”

*Dass wir gemeinsam mit dem Management
auf die Unternehmensstrategie und ihre Auswirkungen auf den
Personalbereich geschaut haben, war entscheidend. (...)*

*Ich kann als Personalverantwortlicher
viel besser darauf hinwirken, wenn ich weiß, was für Köpfe wir künftig
wo brauchen werden.*

– Dieter Eisenbach, ehemaliger HR Director der PTV AG, Karlsruhe –

Referenzen

Adam Oswald GmbH · Autohaus Nägele & Sohn GmbH · Bio-Wärme-Innovation GmbH · BOCKHOLDT KG · Deutsche Windtechnik AG · Ehring GmbH · Dachdeckermeister Heinrich Koch · Elektrotechnik Oelsnitz/E. GmbH · Frankenstein Präzision GmbH & Co. KG · FORUM Berufsbildung e.V. · HADLER GmbH · i22 internetagentur GmbH · ICMedienhaus GmbH & Co. KG · InfraServ GmbH & Co. Gendorf KG · KARY-PLANA-QUA GmbH · Krebs und Aulich GmbH · Klädtke Metallverarbeitung GmbH · K+S Aktiengesellschaft · KWM Energie & Umwelt GmbH & Co. KG · Landesenergieagentur Sachsen-Anhalt GmbH · Mani OHG · MKT-Zerspanungstechnik · NIEROLEN Service und Vertriebs GmbH · PTV Planung Transport Verkehr AG · SMW GmbH & Co. KG · Sonnentracht Imkerei GmbH · TOLLENS Fahrzeugwerk und Umwelttechnik GmbH · VACOM Vakuum Komponenten & Messtechnik GmbH · Walter Lang GmbH · Zehnder Pumpen Gesellschaft mbH

Was, wenn ein wichtiger Auftrag kommt und keiner kann ihn erledigen?

FACHKRÄFTESICHERUNG

Wettbewerbsfähig mit strategischer Personalarbeit

Strategische Personalarbeit

Kennen Sie das auch?

Die Geschäftsführung ist unzufrieden mit den Personalverantwortlichen...

Die regelmäßigen Personalbedarfsabfragen bei den Bereichsleitungen haben trotz Unternehmenswachstum zu einer sinkenden Personalkostenproduktivität beigetragen...

Auftragseinbrüche, vermehrte Reklamationen, unzufriedene Kunden....

Für spezielle Aufträge fehlt das passende Personal, Schlüsselkräfte verlassen das Unternehmen...

...aber niemand spricht darüber!

Viele Mittelständler brauchen mehr als die herkömmliche Personalverwaltung

Das Marktumfeld wird immer dynamischer. Gleichzeitig dauert es immer länger, passende (spezialisierte) Mitarbeiter zu finden oder aufzubauen. Personal wird zum erfolgskritischen Faktor!

Um auch künftig am Markt bestehen zu können, müssen deshalb immer mehr mittelständische Unternehmen ihre Personalarbeit an der Strategie ausrichten.

Hierfür bieten wir Ihnen Konzepte und Instrumente, die in zahlreichen Unternehmen erprobt und einfach anwendbar sind. Da wir gemeinnützig tätig sind, stehen sie Ihnen kostenlos zur Verfügung.



Strategie für kleine Unternehmen

Wo soll Ihr Unternehmen morgen stehen?

Zunehmende Marktveränderungen zwingen auch Sie als Geschäftsführer eines kleinen Unternehmens, sich strategisch zu orientieren und zu klären, was aktuell und zukünftig zu tun und (vor allem) zu lassen ist?

Strukturiert vorgehen können Sie dabei mit unserem Strategie-Ansatz speziell für Unternehmen zwischen 5 und 50 Mitarbeitern. Fragen der strategischen Personalplanung werden dabei gemeinsam mit anderen für das Überleben des Unternehmens bedeutsamen Faktoren beantwortet.

Das können Sie erwarten:

In zwei bis drei Workshoptagen entwickeln Sie eine komplette Unternehmensstrategie. Sie

- analysieren Ihre Ausgangslage und Ihre strategischen Herausforderungen,
- erarbeiten strategische Optionen bezüglich Ihrer künftigen Marktstellung, Innovations- und Produktivitätsleistung sowie Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber und
- stellen durch eine Umsetzungsplanung sicher, dass Ihre Strategie auch verwirklicht wird.



Personalprozesse steuern/Personalcontrolling

Wie effektiv und effizient arbeitet Ihr Personalbereich?

Für die mittelständische Unternehmen, denen eine bloße Personalverwaltung nicht ausreicht, um die personalwirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern, übernimmt das Personalcontrolling eine wichtige Steuerungsaufgabe. Sein Ziel: die Personalarbeit effektiv und effizient gestalten.

Das können Sie erwarten:

In ein bis zwei Workshops

- sortieren Sie alle wahrgenommenen Aufgaben der Personalabteilung entsprechend der Mitverantwortung des beauftragenden Managements in (drei) Aufgabentypen und
- unterziehen diese anschließend einem jeweils angemessenen Controlling.

Dabei ist nicht nur der Personalbereich, sondern auch das Management gefragt. Unser Ansatz berücksichtigt das und hilft Rollenklarheit zu schaffen.



Fachlaufbahnen

Welche Perspektiven bieten Sie Ihren Fachkräften?

In kleinen und mittleren Unternehmen sind die Karrierechancen scheinbar durch flache Hierarchien begrenzt. Gleichzeitig wird es immer wichtiger, wertvolle Fachkräfte zu binden und ihnen Entwicklungsperspektiven zu bieten.

Fachlaufbahnen können hierfür eine Lösung sein. Bei deren Gestaltung und Einführung unterstützt Sie unser Leitfaden.

Das können Sie erwarten:

In zwei bis drei Workshops entwerfen Sie eine auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Fachlaufbahn mit

- Differenzierungskriterien für die Stufen,
- Anforderungsprofilen,
- Aufstiegsregeln und
- Ausstattungsmerkmalen.

Anschließend bringen Sie die Fachlaufbahn in einem Pilotprojekt zum Laufen.



Strategische Personalplanung

Was müssen Sie im Hinblick auf Ihr Personal HEUTE entscheiden, um auch MORGEN noch erfolgreich zu sein?

Mit einer strategischen Personalplanung arbeiten Sie heraus, welche Anforderungen an das Personal aus Ihren Geschäftszielen resultieren. So können Sie sich frühzeitig personalwirtschaftlich aufstellen und Risiken minimieren.

Wir konzentrieren uns dabei auf die strategisch bedeutsamsten Jobfamilien und Positionen – immer mit dem Blick auf Ihr (künftiges) Geschäft.

Das können Sie erwarten:

In einem halbtägigen Workshop erarbeiten Sie

- die strategische Bedeutung sämtlicher Jobfamilien bzw. Schlüsselpositionen,
- eine Übersicht über die künftigen Anforderungen an die prioritären Jobfamilien und Schlüsselkräfte,
- eine Analyse möglicher Engpässe und
- ein Portfolio an personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Unternehmensziele.



Strategisches Personalmarketing

Wie finden und binden Sie die Mitarbeiter, die Sie dringend brauchen?

Mit strategischem Personalmarketing wird es leichter, genau das Personal zu finden und binden, mit dem Sie Ihre Geschäftsziele realisieren können.

Unser Ausgangspunkt ist dabei die Attraktivität Ihres Unternehmens für strategisch bedeutsame Jobfamilien und Positionen im Vergleich zu konkurrierenden Arbeitgebern.

Das können Sie erwarten:

In einem eintägigen Workshop verschaffen Sie sich Klarheit darüber,

- aufgrund welcher Kriterien strategisch wichtige Gruppen ihren Arbeitgeber wählen und
- wie attraktiv Ihr Unternehmen im Vergleich zu Ihren Wettbewerbern ist.
- Davon leiten Sie Maßnahmen ab, um sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren.



Strategisches Weiterbildungsmanagement

Welche Weiterbildungen lohnen sich tatsächlich?

Weiterbildungsinvestitionen gewinnen an Bedeutung, müssen Sie doch immer häufiger die passenden Mitarbeiter selbst entwickeln, statt sie einfach auf dem Arbeitsmarkt „einzukaufen“.

Inwieweit Ihre Weiterbildungen Ihre Geschäftsziele unterstützen und wirtschaftlichen Nutzen stiften, erfahren Sie mit unserem strategischen Weiterbildungsmanagement. Es hilft Ihnen, Weiterbildungen konsequent an der Unternehmensstrategie auszurichten.

Das können Sie erwarten:

In sechs Schritten

- erarbeiten Sie eine Planungsgrundlage für Ihre Weiterbildungen,
- schätzen die strategische Bedeutung und Nutzwirkung ab,
- wählen geeignete Formate,
- planen und kontrollieren den Transfer,
- bilanzieren den Erfolg Ihrer Weiterbildungen und
- berichten die Ergebnisse an die Geschäftsführung.

