



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung



Strategie
Leadership
Agilität
Performance



**Agilität trifft Exzellenz:
Erfolgreiches HR-Management**

Disruptive Realitäten

Das HR-Management ist längst zum Schlüsselfaktor geworden

- **Höhere Fluktuation:** Mitarbeiter verlassen das Unternehmen aufgrund mangelnder Anpassung an moderne Arbeitsbedingungen.
- **Geringere Produktivität und Motivation:** Ineffiziente Prozesse und fehlende Weiterbildungen führen zu Arbeitsverzögerungen, Leistungseinbrüchen und Demotivation bedingt durch schlechte Führung.
- **Höhere Abwesenheitsraten:** Unzufriedenheit und Stress am Arbeitsplatz führen zu erhöhten Krankenständen.
- **Informationsasymmetrien:** Unklare Rollenmodelle und fehlendes Know-how schaffen Verwirrung und verlangsamen somit Prozesse.
- **Reputationsschwäche:** Eine unattraktive Arbeitgebermarke erschwert die Gewinnung von Top-Talenten.

(Er-)kennen Sie diese Symptome mit Blick auf Ihr eigenes Unternehmen? Wie schaffen Sie Transparenz und Entscheidungsklarheit über die kosten- und produktivitätsseitigen Auswirkungen derselben?

Gerade das HR-Management steht dabei im Zentrum eines Spannungsfeldes zwischen steigenden HR-Risiken, nicht verstandenen Rollen- und Prozessanforderungen, starken kulturellen Spannungen sowie einem fragmentiertem Stakeholder-Management.

In einer Arbeitswelt, die durch Fachkräftemangel, flexible Arbeitsmodelle und den zunehmenden Wunsch nach Sinnstiftung am Arbeitsplatz komplexer geworden ist, führt das Nichtbeachten dieser Spannungsfelder mittel- bis langfristig zu den einleitend genannten, signifikanten Konsequenzen.

Trivial, aber wahr: Schlüsselfaktor einer nachhaltigen Wertschöpfung war, ist und wird immer der Mensch bleiben. Aber wie muss das HR-Management konkret aussehen, um als Enabler für eine effektive sowie effiziente Organisation und eine performanceorientierte Führungskultur zu wirken?

Ein agiler Management-Ansatz ermöglicht es Unternehmen, proaktiv auf Spannungsfelder zu reagieren bzw. sie zu entschärfen. Das Wachstum von einer verwaltungsorientierten hin zu einer agilen Organisation mit ganzheitlichem HR-Management erfordert eine Evolution erfolgskritischer HR-Handlungsfelder.



Die Rolle des Strategen zur Entwicklung einer agilen Organisation, welche sich flexibel auf Veränderungen einstellt ohne an Stabilität zu verlieren kommt HR-Managern zu. Nach realistischer Einschätzung des eigenen HR-Reifegrades kann ein Konzept zur Implementierung passender agiler Praktiken entwickelt werden, das auf Strategie, Organisationsstruktur und -kultur einwirkt und sich gleichzeitig an diesen orientiert.

Damit leiten sich die Praktiken nicht nur aus der Organisationskultur ab; sie verändern diese auch maßgeblich.

Um währenddessen nachhaltigen Personal- und Unternehmenserfolg zu sichern und eine reibungslose Aufbau- und Ablauforganisation zu gewährleisten, sollten die folgenden drei zentralen Handlungsfelder mit ihren Kernfragen bearbeitet werden:

HF 1: HR-Strategie & -Organisation

- Wie verändern sich unser **Geschäftsmodell und -umfeld** und welche Auswirkungen ergeben sich für unser HR-Management?
- Welches **Steuerungs- und Governance-Modell** benötigt unsere Organisation?
- Wie hoch soll der **Automatisierungsgrad unserer HR-Wertschöpfungskette** sein?
- Welche **Employer Value Proposition** möchten wir entwickeln und wie sieht unser **Employer Branding Konzept** aus?

HF 2: Agile Leadership & Change

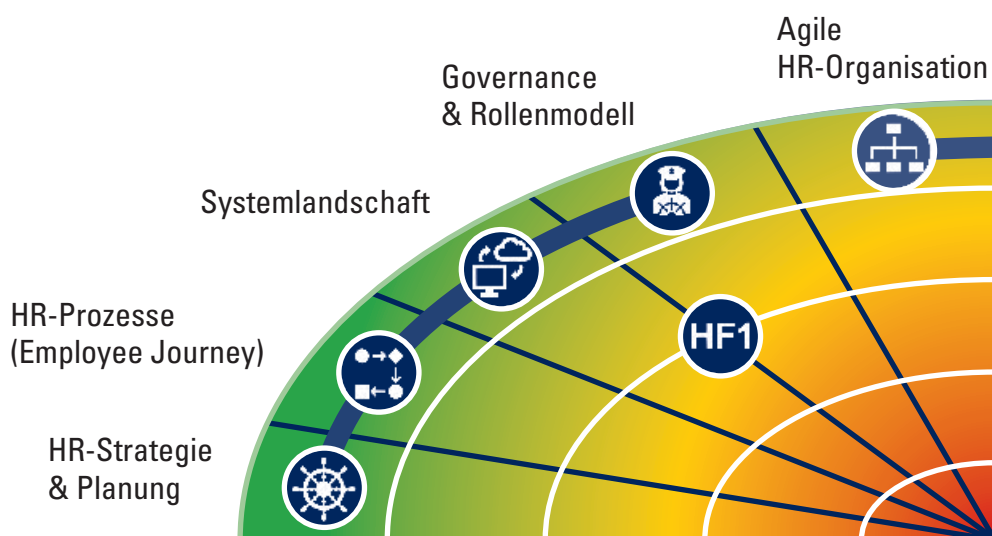
- Welche **Dimensionen** müssen wir **bewerten**, um zu Themen wie Unternehmenskultur, **agile HR-Organisation** und **agile Führung** volle Transparenz herzustellen?
- Wie ist die **Ziel- und Performance-Orientierung** der Führungskräfte?
- Wie bewerten wir die **Zusammenarbeit im agilen Führungsteam**?
- Haben wir die notwendige „**Transformation Readiness**“ und **Resilienz** für das, was vor uns liegt?

HF 3: Personal- kosten & HR-Risiken

- Haben wir ein **konsequentes Personalkostenmanagement** mit klaren Verantwortlichkeiten etabliert?
- Entlang von welchen **Prämissen und Szenarien bewerten** wir unsere **HR-Risiken**?
- Wie managen wir unsere **Personalkosten und -risiken nachhaltig und agil**?
- Was sind wirksame **Incentivierungsmaßnahmen (Compensation & Benefits)** für unsere Mitarbeitenden?

„Durch die professionelle Unterstützung von W&P ist es uns gelungen, nicht nur die Wachstumsziele unserer Landesgesellschaft zu übertreffen, sondern auch ein hochmotiviertes Vertriebsteam zu formen.“

Thomas Beck
Geschäftsführer Vertrieb & Marketing
Würth Elektronik Gruppe

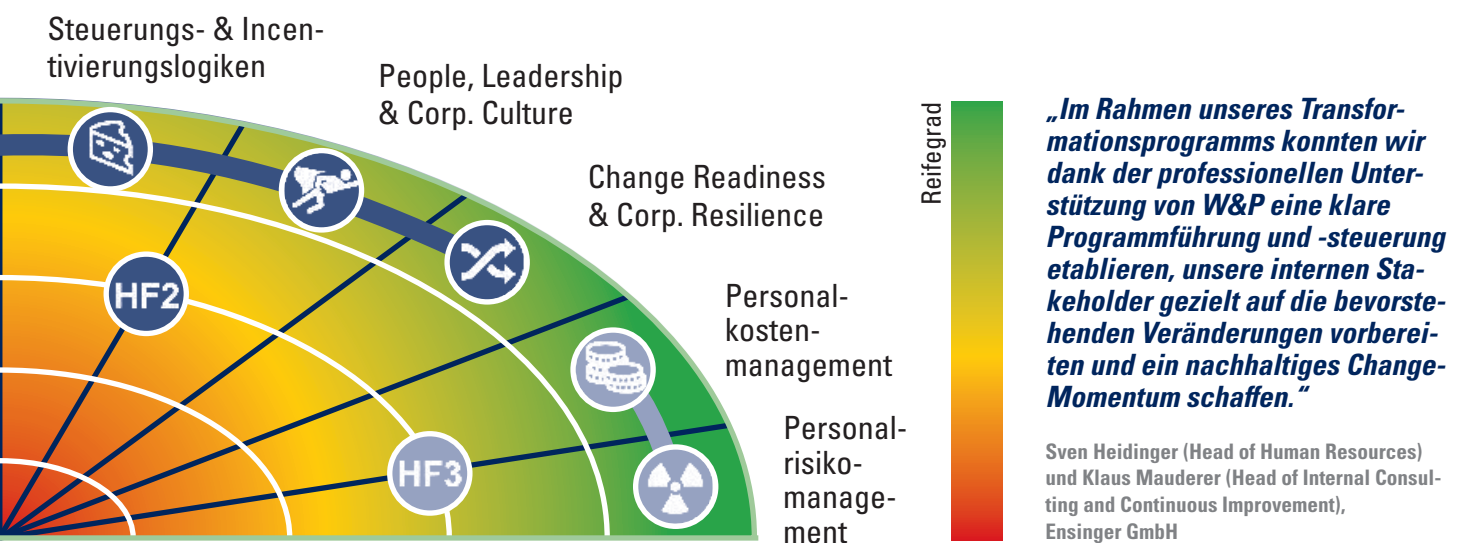


Sie tun?

der Organisationsentwicklung

BEISPIELHAFT PROJEKTHALTE

- **Enge Verzahnung der grundlegenden Unternehmensziele mit dem HR-Management:** Identifikation und Anpassung des HR-Rahmenwerks, Ausarbeitung der HR-Kernprozesse entlang der Employee Journey: Attraction – Recruitment – Onboarding – HR-Services – Development & Retention – Separation & Offboarding – Alumni
- **Klare Ausrichtung der HR-Leistungsbausteine (Employee Journey) an den Mitarbeiteranforderungen:** Fokus auf strategische Exzellenz durch Verbindung von Unternehmens- & HR-Strategie, Fokus auf People-Exzellenz durch Abbildung des Mitarbeiterlebenszyklus, Fokus auf operative Exzellenz durch Zusammenfassung der Personaladministration
- **Bestimmung des agilen Reifegrades und die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses für den notwendigen Grad der Veränderung:** W&P-Agilitätscheck bestehend aus Online-Fragebogen und Detailinterviews zur Erwartungshaltung und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen mit ausgewählten Führungskräften sowie Top-Management) als Grundlage für mehr Organisationseffizienz
- **Erstellung der persönlichen Agilitäts-Agenden in Coaching-Sessions als Grundlage für eine agile Führungskultur und gelebte Veränderungsbereitschaft:** Einzelcoaching und Befähigung ausgewählter Führungskräfte als Multiplikatoren für einen Kulturwandel auf Basis der Ergebnisse aus dem W&P-Agilitätscheck
- **Analyse der direkten, indirekten und inhärenten Personalkosten:** Lohn, Sachwertbezüge, Sozialabgaben, Raumkosten, HR-Prozessrisiken: Personalbeschaffung, Eingliederung, Verwaltungsaufwände, Mitarbeiterfluktuation & Absenz Risiken, Motivationsrisiken
- **Quantifizierung bzw. Szenario-/Simulationsentwicklung zu Produktivitätssteigerungen und Kosteneinsparungen durch ein aktives und risikooptimiertes HR-Management:** Reduktion der Abwesenheiten, von „inneren Kündigungen“ und Fluktuation sowie Verbesserung der Rekrutierungsqualität



Ihr Nutzen

People- und Change-Beratung von W&P im Kundeneinsatz

Bauzulieferindustrie Umsatz: 150 Mio. EUR

Ausgangslage/Zielsetzung

- Vorbereitung des Generationenwechsels
- Etablierung einer agilen Führungskultur
- Einführung und Schulung agiler Arbeitsmethoden
- ▶ Zukünftiges Wachstum soll mit Hilfe einer agilen Organisation größtenteils ressourcenneutral realisiert werden

Projekthalt

- Erarbeitung der Agilitäts-Agenden der Geschäftsleitung und bereichsindividueller Maßnahmen zur Umsetzung (z. B. Change Führungskultur, etc.)
- Sparring der Geschäftsleitung bei der Umsetzung der persönlichen Agilitäts-Agenden

Ergebnis

- Effizientere Organisation und Schaffung von Kapazitätsreserven durch agile Methoden
- Signifikante Steigerung der Selbstorganisation bzw. Entscheidungsfindung
- Start eines HR-Traineeprogramms zur Entwicklung der Führungsnachwuchskräfte
- Transfer von hierarchischer Aufbauorganisation hin zur agilen Organisation

Prozessindustrie Umsatz: 550 Mio. EUR

Ausgangslage/Zielsetzung

- Derzeit auf Service-Leistungen fokussierte HR-Abteilung
- Gestiegene Herausforderung, qualifizierte Talente zu gewinnen
- ▶ Ziel war die Entwicklung und Implementierung einer HR-Strategie mit Schwerpunkt Retention und MA-Entwicklung

Projekthalt

- Entwicklung eines strategischen 8-Punkteplans für den HR-Bereich
- Implementierung eines HR-Target Operating Model & Business Partner Konzept (R&V, Services, Service-Level)
- Einsatz agiler & hybrider Arbeitsmodelle

Ergebnis

- Mitarbeiterzufriedenheit um 60 % gesteigert
- Kompetenzausbau verstärkt
- Fluktuationsrate um 25 % reduziert

Automotive Umsatz: 250 Mio. EUR

Ausgangslage/Zielsetzung

- Notwendigkeit der Digitalisierung von Produktionsprozessen
- HR sollte das Change- & Transformationsmanagement übernehmen
- ▶ Ziel war die Unterstützung von HR in der Vorbereitung der Mitarbeiter auf neue Technologien und KI-Einsatz

Projekthalt

- Aufsetzen eines Stakeholder-spezifischen Mentoren- & Change-Programms
- Abbau von Widerständen durch gezielte Change- und Kommunikationsmaßnahmen
- Implementierung agiler Arbeitsmethoden und -tools

Ergebnis

- Erfolgreiche Implementierung der Digitalisierungsinitiativen
- Rationalisierungsängste überwunden
- Agile Prozessstrukturen etabliert
- Initiierung einer performanceorientierten Unternehmenskultur

Return on Consult



Einsparungen und Kostensenkungen mit einer nachhaltigen und ressourceneffizienten Wertschöpfung



Nachhaltige Motivation & Produktivität der Mitarbeitenden durch Etablierung einer Lernkultur



Profilierung der Unternehmensmarke im Markt und für Mitarbeitende



Andockbares New Business aufgrund hoher Lern- und Change-Bereitschaft



Schnelle und effiziente Reportingfähigkeit gemäß Agile Reporting

Sprechen Sie uns an,

in einem unverbindlichen Gespräch erläutern wir Ihnen gerne detailliert unsere Vorgehensweise und zeigen Ihnen die spezifischen Vorteile für Ihr Unternehmen auf.



Leonard Kluck
Head of People & Change Excellence

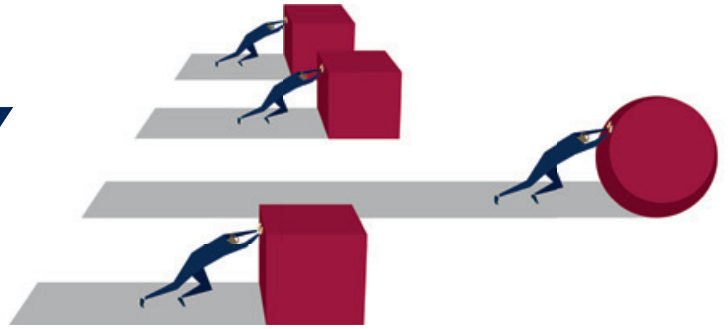


Simon Moser
Head of Innovation & New Business, Agile Management

Telefon: +49 (0) 151 270 536 61
E-Mail: kluck@wieselhuber.de

Telefon: +49 (0) 160 745 18 54
E-Mail: moser@wieselhuber.de

Perspektiven eröffnen – Zukunft gestalten



STRATEGIE

Dr. Wieselhuber & Partner ist das erfahrene, kompetente und professionelle Beratungsunternehmen für Familienunternehmen und Sparten bzw. Tochtergesellschaften von Konzernen unterschiedlicher Branchen.

INNOVATION & NEW BUSINESS

DIGITALISIERUNG

Wir sind Spezialisten für die unternehmerischen Gestaltungsfelder Strategie, Innovation & New Business, Digitalisierung, Führung & Organisation, Marketing & Vertrieb, Operations, Mergers & Acquisitions, Finance und Controlling sowie die nachhaltige Beseitigung von Unternehmenskrisen durch Corporate Restructuring und Insolvenzberatung.

FÜHRUNG & ORGANISATION

MARKETING & VERTRIEB

Mit Büros in München, Düsseldorf, Hamburg, Stuttgart und Berlin bietet Dr. Wieselhuber & Partner seinen Kunden umfassendes Branchen- und Methoden-Know-how und zeichnet sich vor allem durch seine Kompetenz im Spannungsfeld von Familie, Management und Unternehmen aus.

OPERATIONS

CORPORATE RESTRUCTURING

Als unabhängige Top-Management-Beratung vertreten wir einzig und allein die Interessen unserer Auftraggeber zum Nutzen des Unternehmens und seiner Stakeholder. Wir wollen nicht überreden, sondern geprägt von Branchenkenntnissen, Methoden-Know-how und langjähriger Praxiserfahrung überzeugen. Und dies jederzeit objektiv und eigenständig.

MERGERS & ACQUISITIONS

FINANCE

Unser Anspruch ist es, Wachstums- und Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert unserer Auftraggeber nachhaltig sowie dauerhaft zu steigern.

INSOLVENZBERATUNG

CONTROLLING



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

info@wieselhuber.de
www.wieselhuber.de