

Organisationsberatung

Die Organisationsberatung berücksichtigt die Rollen in den Prozessen. Wer macht was? Die Organisationsanalyse zielt dahin, Aufgaben und Verantwortlichkeiten so zu strukturieren, dass sie organisatorisch und prozessual die höchste Effizienz und Effektivität erzeugt.

Wir sind für Klarheit.

Klarheit in den Aufgaben und Zuordnungen sowie Transparenz in der Vorgehensweise.

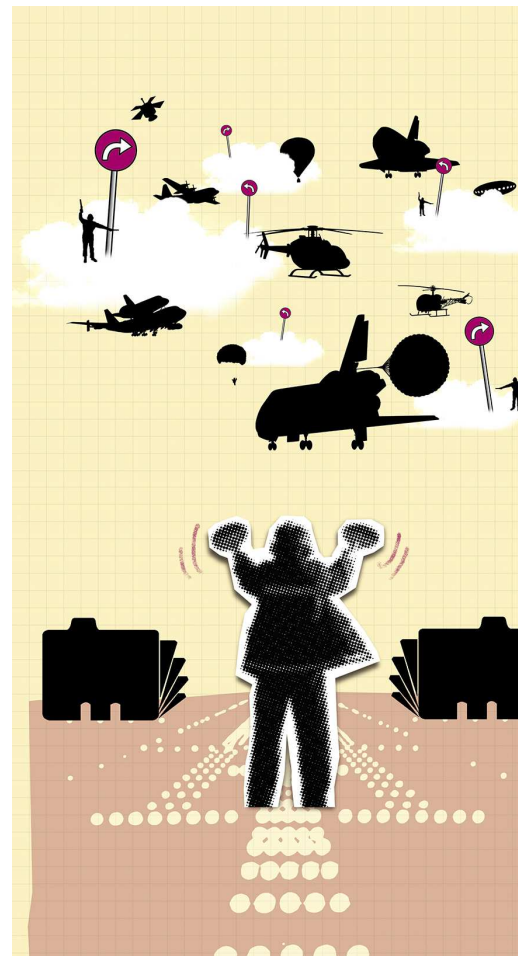
Technologische Änderungen oder Prozessverlagerungen bzw. -veränderungen erfordern Umstrukturierungen oder sogar Neustrukturierungen.

Diese Aufgabe nehmen wir sehr ernst. Insbesondere in Bezug auf die künftige Auslastung von Mitarbeitern sowie im Hinblick auf deren Kompetenzen.

Prozessverlagerungen ins Shared-Service-Center, Freilegen von Business-Partnern bzw. Definition der Rolle des Business Partners, Schnittstellendefinitionen zwischen Sachbearbeitung und Business-Partner fordern eine saubere und klare Trennung der Aufgabenverantwortlichkeiten.

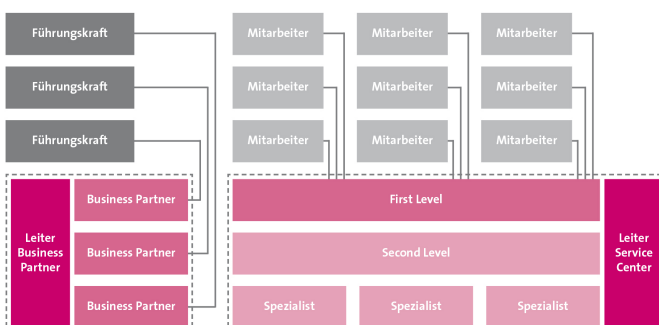
Die Menschen dabei mitzunehmen, Wege und Brücken zu finden, um Zielfotos zu erreichen, erfordert Verständnis, Wertschätzung und eine sichere Vorgehensweise.

Dies ist unsere Kompetenz.



„Wer von Anfang an genau weiß, wohin sein Weg führt, wird es nie weit bringen.“

NAPOLEON BONAPARTE (1769–1821)
Französischer General und Kaiser



Auszug einer Organisationsstruktur

Zielsetzung

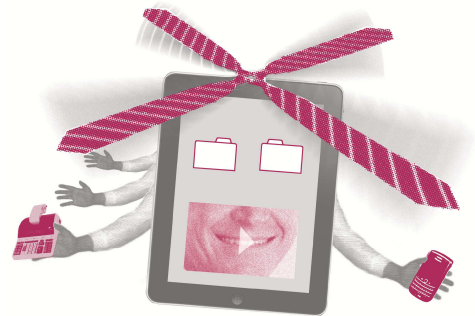
- | Konzepterstellung einer Zentralisierung der kompletten Personalabteilung aus mehreren Standorten bis hin zur Entwicklung eines Shared-Service-Centers
- | Konzeptionierung einer Teilzentralisierung insbesondere Zentralisierung der administrativen Bereiche der Personalabteilung (Betreuung, Abrechnung, Bewerbermanagement, Weiterbildungsmanagement etc.)
- | Neustrukturierung der Abteilung Personal aufgrund von Prozessveränderungen – Definition von Experten und Allroundern
- | Zusammenführen der Rolle Abrechner und Sachbearbeiter mit dem Ziel der Fokussierung auf einen Ansprechpartner pro Auftraggeber
- | Erarbeitung der Business-Partner-Rolle im Unternehmen bzw. Verstärken/Konkretisieren oder Überprüfen der Rolle
- | Optimierung der Schnittstelle zwischen Sachbearbeitung und Business-Partner bzw. zwischen Business-Partner und Auftraggeber (Führungskraft)

Lösungsansätze

- | IST-Aufnahme der derzeitigen Aufgaben und Prozesse in Form von Interviews und Stellenbeschreibungen.
- | Festlegung der künftigen Rollen aus der Prozessberatung
- | Kapazitätsberechnungen mithilfe der Prozesse auf Minutenbasis und dem entsprechenden Jahresmengenrüst unter Berücksichtigung zusätzlicher Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- | Design eines neuen SOLL-Organigramms
- | Konkretisierung der Stellenbeschreibungen – insbesondere der Schnittstellen zu anderen Rollen
- | Prüfen auf Machbarkeit – Besetzungsprüfung und deren Auswirkung
- | Ggf. Durchführen von Workshops zur vertiefenden Konkretisierung der Business Partner Rolle, da diese nicht aus den Prozessen abgeleitet werden kann; Erarbeiten von Jour-Fixe Inhalten etc.

Methodik

Organisationsanalyse
Schnittstellenanalyse
Kompetenzabgleich



„Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird. Wenn es aber besser werden soll, muss es anders werden.“

GEORG C. LICHTENBERG (1742–1799)
Deutscher Astrophysiker und Physiker

Ihre Ansprechpartner:

Barbara Duvaud
barbara.duvaud@hr-next.de

Cornelia Greck
cornelia.greck@hr-next.de