

Tools & Instrumente

Tools und Instrumente dienen einerseits der eigenen internen HR-Effizienz und dem Zusammenspiel zwischen Führungskraft, Mitarbeiter und Personalabteilung. Andererseits unterstützen sie Führungskräfte im Rahmen des Performance Managements (Können), der Motivation (Wollen) und der Unternehmenskultur (Dürfen).

Mit gezielten Instrumenten beschleunigen wir Prozesse und werten sie qualitativ auf. Dabei mögen wir keine Beschäftigungstherapien. Eingesetzte Tools sollen stets einen Mehrwert bringen.

Wir mögen die Harmonie in den Instrumenten und halten viel von aufeinander abgestimmten Tools. Probezeitende-Beurteilungen, Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Fachlaufbahnen etc. sollen einfache Hilfsmittel sein, mit denen gerne gearbeitet wird und die in der Bedienung Akzeptanz finden.

Dennoch – auf das Ergebnis kommt es an. Mitarbeitergespräche, die in Schubladen von Fachbereichen verweilen, finden ebenso wenig Gnade wie Probezeitformulare, für die im Rahmen der Negativbewertung keine Begründung erfolgen muss.

Wir mögen eine hohe Messlatte und kämpfen gerne um den besten Prozess und den qualitativ sinnvollsten Inhalt. Dabei überzeugen wir mit fachlicher Kompetenz, Prozesslogik, Kundenfokussierung und dem Verfolgen des Unternehmensinteresses.



„Wenn man von den Leuten Pflichten fordert und ihnen keine Rechte zugestehen will, muss man sie gut bezahlen.“

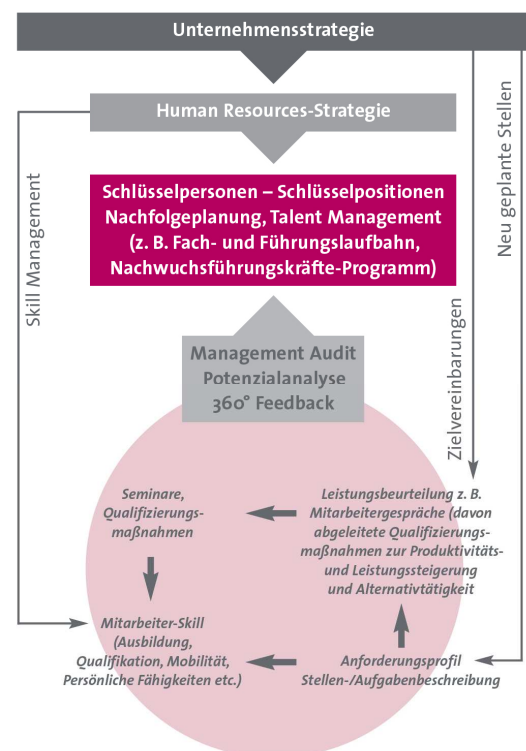
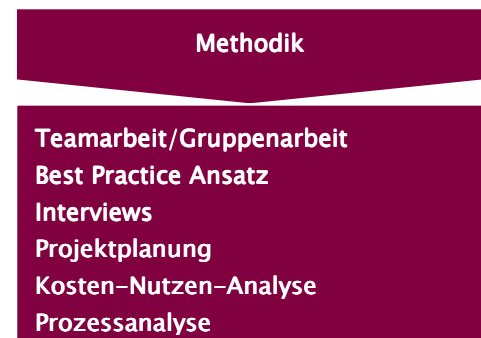
JOHANN WOLFGANG v. GOETHE (1749–1832)
Deutscher Dichter

Zielsetzung

- | Vermeidung der Frühfluktuation neuer Mitarbeiter sowie Verstärken der Integration und Bindung der Mitarbeiter während der Einarbeitungs- und Probezeit
- | Identifikation von Talenten und High Performance Mitarbeitern im Rahmen von jährlichen Beurteilungsgesprächen
- | Optimierung der Zusammenarbeit sowie der Kommunikation mithilfe von Mitarbeitergesprächen
- | Förderung von fachlich talentierten Mitarbeitern und Einführung von Perspektiven zur Vermeidung eines Führungszwangs
- | Einbinden von Mitarbeitern und Führungskräften in die Zielstruktur des Unternehmens, Verstärken der Unternehmensidentifikation und Optimieren der Unternehmenssteuerung
- | Identifikation des derzeitigen Stimmungsbarometers als Frühwarnsystem zur Motivationsanalyse und -verstärkung
- | Optimierung von administrativen Ablaufprozessen, insbesondere Zuschlagsberechnungen, Budgetverwaltungen etc. mit Hilfe von makroprogrammierten Excel-Dateien

Lösungsansätze

- | Erarbeitung von Einarbeitungs- und Patenschaftsinstrumenten
- | Konzeption und Einführung von Mitarbeitergesprächen
- | Konzeption und Einführung von Beurteilungssystemen und Kompetenzmodellen
- | Konzeption und Einführung von Fach- und Führungslaufbahnen
- | Konzeption und Einführung von Zielvereinbarungen auf Basis des SMART-Prinzips
- | Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen
- | Entwicklung eines automatischen Berechnungsblattes für Notfalleinsatzpauschalen
- | Entwicklung eines Berechnungsinstrumentes für Poolgeldverwaltung/-bezahlung etc.



„Wir leben in einem Zeitalter, in dem man stolz ist auf Maschinen, die denken können und misstrauisch gegenüber Menschen, die es versuchen.“
 H.M. JONES (1892–1980)
 Amerikanischer Autor

Ihre Ansprechpartner:

Barbara Duvaud
 barbara.duvaud@hr-next.de

Cornelia Greck
 cornelia.greck@hr-next.de