HR-STRATEGIE

Kein 70-Seiten-PDF – sondern 9 klare Schritte.

VERSTEHEN

01

Zuhören, was das Business braucht

Interne Kunden von Anfang an in den Strategieprozess einbinden. Wichtig und erfolgskritisch.

02

Verstehen, wohin das Unternehmen steuert

HR-Strategie muss messbar auf den Unternehmenswert einzahlen. Kein Aber.

03

Märkte und Trends vorausdenken

Relevante Megatrends mitdenken und in den HR-Fokusthemen reflektieren.

ENTWICKELN

04

Erkenntnisse ins HR-Portfolio übersetzen

Erkenntnisse aus den Schritten 1-3 ins HR-Portfolio übersetzen. Aus Analyse wird Angebot.

05

Strategie und Roadmap schärfen

Priorisierte, realistische Roadmap für schnelle Erfolge definieren. Fokus schlägt Vollständigkeit.

06

HR-Ziele und Haltung verankern

HR schärft sein Profil mit klarem, selbstbewusstem und messbarem Beitrag. Byebye Erfüllungsgehilfe.

VERANKERN

07

HR-Organisation wirksam aufstellen

Die Organisation anhand der Strategie ausrichten. Promise-Delivery Gap vermeiden.

08

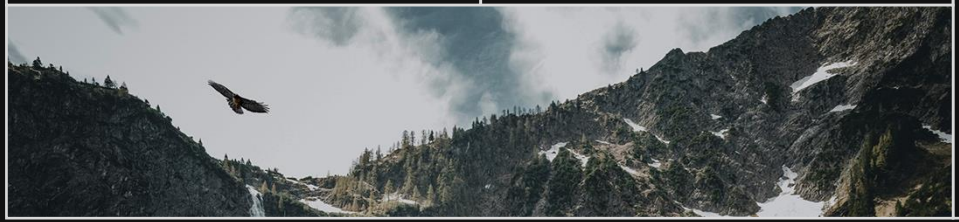
Die Strategie sichtbar positionieren

Aus HR-Kritikern werden HR-Fans. Wirkungsstarke Kommunikation ist der Schlüssel.

09

Mit OKR steuern – statt nur hoffen

Messbarer Impact statt Absichten. Umsetzung der HR-Fokusthemen mit OKR ist kein Hexenwerk.



„Den Verstand fesseln und mit dem Herzen davongaloppieren."