

## Auswahl an Projektbeispielen

### Beispiel 1:

Neuausrichtung und Internationalisierung des HR-Bereiches eines produzierenden, internationalen Unternehmens mit 5.000 Mitarbeitern.

#### Kernthemen:

- HR-Transformation Konzeption & Rollout
- Konzeption und Umsetzung der internationalen HR-Strategie
- Internationalisierung des HR-Bereiches (Vereinheitlichung der Prozesse, Kompetenzprofile, Besetzung neuer Rollen).
- Digitalisierung der HR-Prozesse (Begleitung der Auswahl und des Rollouts).
- Qualifizierung und Etablierung von strategischen und operativen HR-Business Partnern. Entwicklung und Qualifikation (HR-Business Partner-Modell)
- Personalentwicklung auf Basis einer Kompetenzmatrix. Weiterentwicklung der notwendigen Zukunftskompetenzen. Durchführung von Workshops
- Einführung neuer Rollen und Auswahl von externen Fachexperten: Einführung eines Talent Acquisition Team und eines Employee Experience & Talent Team inkl. Organizational Development

#### Methoden:

- HR-Health Check und Organizational Health Check zur Standortanalyse und Basis für die Strategieentwicklung
- Change-Architektur (Analyse, Architektur, Prozesse und Tools (PE/OE, Kommunikation) Projektumfeldanalyse, Resistant Management, Reinforcement Planning, etc.)
- Stakeholdermanagement (Kraftfeldanalyse)
- Design Thinking, Persona-Entwicklung, Empathy Mapping, Future Mapping
- SWOT-Analyse, Erstellung Übersicht der strategischen Initiativen
- Entwicklung des HR-Teams: Erstellung Kompetenzmatrix, Gap-Analyse und Ableitung einer spezifischen Entwicklungsplanung
- RACI Matrix zur Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten
- Projekt und Change-Management
- Moderations- und Workshop-Methoden (off- und online)

---

### Beispiel 2:

Onboarding Coaching und Beratung einer Top Executive Führungskraft eines führenden, internationalen Lebensmittelherstellers mit 4.000 Mitarbeitern.

#### Kernthemen:

- Positionierung der Führungskraft in der neuen Organisation
- Politische Themen in der Matrixorganisation und Stakeholdermanagement
- Führung und Entscheidungsfindung in ungewohnten Umgebungen
- Begleitung der strategischen Ausrichtung des Bereiches

#### Methoden:

- Einfluss und Powermatrix, Stakeholdermatrix
- Organisational Health Check
- SWOT Analyse und Kompetenzmatrix Team

- Strategieentwicklung, Resistant-Management
  - Teamaufstellung (Kompetenzmodell, Qualifikation, Abwanderungsrisiken, etc.)
  - Diverse Coaching und Consultingmethoden
- 

### Beispiel 3:

Entwicklung und Umsetzungsbegleitung der HR-Strategie sowie eines operativen Umsetzungsplans eines wachsenden Unternehmens der Telekommunikationsbranche.

#### Kernthemen:

- HR Standortanalyse und Abgleich mit Unternehmenszielen (Wachstumskurs)
- Durchführung Workshop mit HR und Corporate Strategie
- Entwicklung einer auf die Unternehmensziele ausgerichtete HR-Wachstumsstrategie
- Begleitung bei der Entwicklung eines operativen Umsetzungsplans
- Unterstützung und Begleitung zur Erstellung der Investorenpräsentation
- Sparringspartner bei der Umsetzung der HR-Strategie

#### Methoden:

- Organizational Health Analyse
  - Status Quo und Gap-Analyse zu Unternehmenszielen
  - SWOT, BCG Matrix
  - Business Model Canvas, Reinforcementplan
  - Workshopmoderation
  - Consulting-Methoden zur Strategieentwicklung
- 

### Beispiel 4:

Führung coaching einer Nachwuchsführungskraft bei einem Dienstleister im Gesundheitsmanagement inhabergeführten Industrieunternehmens mit 1.000 Mitarbeitern

#### Kernthemen und Methoden:

- Neu in der Führungsrolle: Die eigene Rolle finden und leben
  - Führung
  - Moderation von Meetings
  - Positionierung als Führungskraft
  - Mitarbeitergewinnung und -Bindung
  - Recruitingstrategien
  - Personalgespräche
- 

### Beispiel 5:

Begleitung eines wachsenden Start-ups zu Prozessen und Strukturen: Coaching der Gründerin

#### Kernthemen und Methoden:

- Vom Konzernführungskraft zur Startup Gründerin (Mindset)
- Die richtigen Partner finden und halten (Provisionsmodelle)
- Viable System Modell, Business Model Canvas
- Freiberufler vs. Festangestellte
- Strukturen und Prozesse
- LinkedIn gezielt als Marketing und Vertriebskanal nutzen

- Strategische Positionierung in LinkedIn
- Zielkundenansprache über LinkedIn
- Netzwerkausbau

---

### Beispiel 6:

Unterstützung eines Familienunternehmens in der Chemie mit 800 Mitarbeitern zu strategischen HR-Themen (Konzeption und Rolloutplan) – Schwerpunkt Retention und Employer Branding, Talentbindung und Entwicklung, Nachfolgeplanung

#### Kernthemen:

- Konzeption der Strategie und des Prozesses der Nachfolgeplanung, der Personalentwicklung und der Talentbindung
- Unterstützung bei der Auswahl von Schlüsselpositionen (Auswahlgespräche)
- Entwicklung eines Employer Branding Konzeptes inkl. HR-Marketing-Maßnahmen
- Neuausrichtung des Recruitings (Kompetenzen inkl. Messung über KPIs)
- Unterstützung bei der Auswahl einer geeigneten HCM Plattform und der Digitalisierung der HR-Prozesse
- Qualifizierung des HR-Teams

#### Methoden:

- Stakeholder-Assessment
  - HR-Standortbestimmung
  - Durchführung Workshops
  - PACI, KPI, GANT
  - Personas und Empathy-Mapping
  - Viable System Modell, Business Model Canvas
  - Empowerment-Dynamik-Modell
  - Projektmanagement
- 

### Beispiel 7:

Neuausrichtung des Personalbereiches. Durchführung eines HR-Strategie Assessments und Ableitung der HR-Strategie sowie Kompetenzerweiterung im HR-Team eines wachsenden produzierenden Unternehmens mit 7.000 Mitarbeitern.

#### Kernthemen:

Talentpipeline stärken und Nachfolgeplanung systematisieren. Modernisierung der HR-Prozesse und Weiterentwicklung der Kompetenzen. Entwicklung des HR-Bereiches als Business Partner auf Augenhöhe zur Erreichung der Unternehmensziele. Entwicklung einer HR-Strategie – Roadmap inkl. Maßnahmenplan

#### Methoden:

- HR-Standortanalyse (HR-Health Check Prozesse und Kompetenzen)
- Retention Check Up
- Organizational Health Check und Abgleich mit Wachstumszielen
- Erstellung Gap Analyse
- Stakeholder Assessment, SWOT, BCG-Matrix
- Kompetenz-Management

- Kompetenz-Entwicklung HR-Team
- 

### Beispiel 8:

Neuausrichtung der unternehmensweiten Personal- und Organisationsentwicklung im Rahmen eines Kulturwandelprozesses, eines internationalen produzierenden Unternehmens mit 4.000 Mitarbeitern.

#### Kernthemen:

- Organisationsanalyse und HR-Standortbestimmung
- Konzeption eines Change-Konzeptes zur Steuerung eines Kulturwandelprozesses
- Unterstützung bei der Digitalisierung der Personalentwicklung und des Talentmanagements; Auswahl externer Anbieter, Konzeption der Implementierungsroadmap,
- Strategische Ausrichtung, Konzeption und Umsetzung der unternehmensweiten Personal- und Organisationsentwicklung
- Entwicklung von Personalentwicklungsprogrammen
- Entwicklung einer Feedbackkultur und von systematischen Mitarbeitergesprächen

#### Methoden:

- Projekt- und Changemanagement (Assessment: House of Change, Change Architektur Master Schedule, Resistant Management Plan, Reinforcement Plan)
  - Stakeholder-Assessment, SWOT, BCG-Matrix
  - World Café, RTSC-Modell, Future Search, WWW-
  - Teambuilding/Teamentwicklungsmethoden
  - Coaching und Consulting
  - Moderation von Workshops
  - Talentmatrix, Entwicklungspläne, Talentwaterfalls, 9-Box, etc.
  - Learning Agility
  - Reportings und KPIs
- 

### Beispiel 9:

Führender Markenartikler. Einführung und Etablierung des Center of Expertise für das DACH Cluster im Rahmen der HR-Neuausrichtung

#### Kernthemen und Methoden:

- Fachliche Führung und Entwicklung der HR-Mitarbeiter (Talent Aquisition, Personalentwicklung)
  - Entwicklung und Roll-out des Employer Branding und HR-Marketings
  - Einführung und Anpassung von eines internationalen Talentmanagementansatzes aus dem Headquater
  - Konzeption der Talentstrategie und Ableitung von Prozessen
  - Konzeption und Einführung eines Junior Management Programms für Sales- und Marketing Positionen, Rollout auf Supporting Functions und Europa nach einer Pilotphase im Cluster DACH
  - Projekt- und Changemanagement der Projekte (Organisationsmodelle und Changepahsen, etc.)
  - Einführung von KPIs
  - RACI Matrix: Klärung Rollen und Verantwortlichkeiten
  - Einführung und Nutzung von Projekt- und Changemanagement Methoden
-

### Beispiel 10:

Strategische und zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Bereiches People & Organizational Development eines internationalen Markenartiklers mit 6.000 Mitarbeitern. Konzeption und Steuerung des Transformationsprozesses in HR und im Business

#### Kernthemen:

- Strategische Ausrichtung, Konzeption und Steuerung der internationalen Personal- und Organisationsentwicklung.
- Berater und Sparringspartner der Geschäftsführung, Führungskräfte und HR Business Partner zu den Themen Personal- und Organisationsentwicklung
- Gestaltung der Transformation und Durchführung von Organisationsentwicklungsprojekten
- Kompetenzerweiterung des HR-Teams
- Weiterentwicklung und Neuausrichtung strategischer Handlungsfelder wie Talent Management und Leadership Development und Förderung der Unternehmenskultur

#### Methoden:

- Organizational Health Check, SWOT, BCG-Matrix
- Organizational-Goal-Mapping, Organizational Model Canvas
- Stakeholder-Assessment, Empathy Map, Persona
- Business Model Canvas
- Projekt- und Change-Management (GANT, ADKAR-Modell etc.)
- Coaching Executive Leadership (House of Change etc.)
- Moderation von Workshops (agile Methoden)

### Beispiel 11:

Leadership-Onboarding einer Führungskraft (Preboarding, Reflexion der Rolle, Onboarding-Roadmap, Positionierung, Antrittsrede, Onboarding-Strategie) Branche: Chemie, 500 Mitarbeiter.

#### Kernthemen und Methoden:

- Reflexion des Werdegangs und Bewusstmachung der beruflichen Verankerung
- Zieldefinition in der neuen Rolle
- Reflexion von Erfolgen und Misserfolgen
- Verhaltensmuster und Trigger erkennen
- Erfolgsmodelle definieren
- Positionierung und Antrittsrede aktiv gestalten
- Onboarding Strategie Roadmap
- Low Hanging fruits
- Stakeholderanalyse und Powermatrix