



energie & mobilität

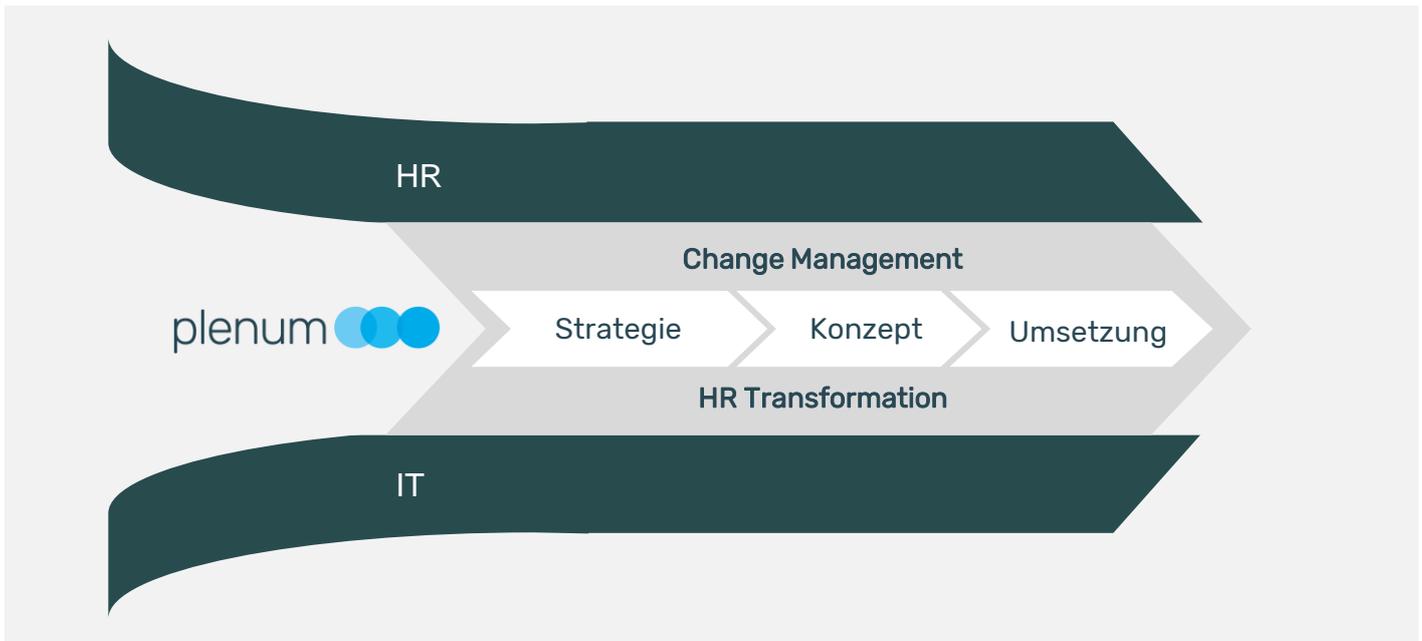
unsere kompetenz für ihre personalwirtschaft

wir bringen unser wissen aus den bereichen human
resources und IT zusammen, um ihre HR
organisation zukunftsfähig zu machen



unser mehrwert: HR, IT, change management

Digitalisierungs- und Transformationsprojekte zu starten gelingt den meisten. Sie erfolgreich umzusetzen und nachhaltige Wertbeiträge aus ihnen zu ziehen, schaffen die wenigsten. Insbesondere die Transformation im HR Bereich wird hierbei oft vernachlässigt. Wir bringen unsere Kompetenz aus HR, IT und Change Management mit, um Sie ganzheitlich zu begleiten.



HR

Als Managementberatung mit den Schwerpunkten Energie & Mobilität, Finanzinstitute und Versicherungen haben wir uns von Anfang an auch dem Personalwesen verschrieben. Warum? Weil uns immer klar war, dass eine leistungsfähige Belegschaft für jedes Unternehmen und zu jedem Zeitpunkt den Unterschied macht. Unabhängig davon, in welcher Branche das Unternehmen tätig ist. Insofern lag es für uns auf der Hand aus unserer branchenübergreifenden Erfahrung auch ein branchenübergreifendes Produkt im HR Bereich zu entwickeln. Bei plenum bringen wir unsere über 120 Beraterjahre an HR-Kompetenz in Ihr Unternehmen und unterstützen Sie bei Ihren Vorhaben.

IT

Aus unserer Arbeit an der Schnittstelle zwischen Business und IT besitzen wir tiefgreifende Erfahrungen. Dabei setzen wir auf unser Wissen in dem Kompetenzfeld Digital Advisory mit den Competence Center-Themen Digital Strategy and Architecture, Digital Organisation sowie Digital Governance, Risk & Compliance und erarbeiten mit unseren Kunden, welche Fähigkeiten sie genau benötigen – morgen und übermorgen. In diesem Zuge betrachten wir das gesamte Spektrum vom traditionellen ERP bis hin zu modernen Cloud-Ansätzen sowie spezielle HR Technologielösungen. Der Schlüssel zum Erfolg sind die digitalen Fähigkeiten des Unternehmens, ihre Reifegrade und die Wirksamkeit Ihres Zusammenspiels.

change management

Mit Change- und Management-Methoden stellen wir sicher, dass die Transformation nachhaltig aus eigener Kraft gelingt und alle Betroffenen passend eingebunden werden. Deshalb unterstützen wir Sie bei der Umsetzung Ihres Veränderungsvorhabens, indem wir Ihre Mitarbeiter gezielt stärken, um die notwendigen Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dies ermöglichen wir – über den gesamten Veränderungsprozess hinweg – mit einem neuen Niveau an Struktur, Stabilität und Agilität sowie der richtigen Balance in den Bereichen Strategie, Organisation & Prozesse, Kultur.



aktuelle herausforderungen der HR

HR 4.0, New Work oder Digitalisierung der HR – diese Buzzwords sind längst keine Trends mehr, sondern Alltag. Die HR Funktionen sowie der klassische Personalbereich rücken im Zuge der unternehmerischen und digitalen Transformation sowie der sich wandelnden Arbeitsweise und -kultur in den Fokus und werden als aktiv mitgestaltende Erfolgsfaktoren in der Organisation anerkannt. Die Ansprüche an Mitarbeiter und ihre Kompetenzen steigen, Personalressourcen sind nicht unerschöpflich und (Digital-)Experten am Markt hart umkämpft. Personalabteilungen können entscheidend dabei mitwirken, wie sich Unternehmen für die Zukunft aufstellen, allerdings ist es im Transformationsdschungel teilweise gar nicht so leicht den Überblick zu behalten. Dabei helfen wir Ihnen.



re-organisation

Die dynamische Entwicklung der Märkte trifft die gesamte Organisation ebenso wie das Kerngeschäft. Wettbewerbsdruck und sich wandelnde Anforderungen machen die Transformation zum Dauerzustand. Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Organisation unternehmerisch und leichtgängig transformieren. Insbesondere bei allen personalwirtschaftlichen Themen sind wir an Ihrer Seite. Dabei unterstützen wir Sie in der Betriebsratsarbeit sowie der personalwirtschaftlichen oder HR-technischen Umsetzung.



digitalisierung der HR landschaft

Das Thema HR-Digitalisierung steht in vielen Personalbereichen ganz oben auf der Agenda – das Potenzial ist enorm. Doch zum Erfolg braucht es keine überstürzten Lösungen, sondern einen ganzheitlichen Blick auf Nutzen und Machbarkeit. Wir unterstützen Sie in der Digitalisierung Ihrer HR Prozesse und entwickeln eine ganz persönliche Roadmap für Ihr Unternehmen. Dabei begleiten wir Sie in der strategischen Gestaltung, der organisatorischen und technischen Umsetzung sowie der Implementierung.



virtuelle arbeit

Die Auseinandersetzung mit den Arbeitsnormen und ihren Auswirkungen auf Kultur und Leistung erfordert eine grundlegende Entscheidung, wie zum Beispiel welcher Teil des hybriden virtuellen Kontinuums (Mischung aus Präsenz- und virtueller Arbeit) der richtige für Ihre Organisation ist. Dabei spielen Faktoren wie Immobilienkosten, Produktivität der Mitarbeiter, Zugang zu Talenten und Erfahrung der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. All dies sind entscheidende Faktoren. Wir unterstützen Sie mit unserem Quick-Check zur virtuellen Arbeit darin, die für Sie wichtigen Faktoren zu identifizieren, ein geeignetes Rahmenwerk zu schaffen, um virtuelle Arbeitsprozesse erfolgreich im Unternehmen zu implementieren.



kulturelle transformation

Wir helfen Unternehmen aktiv in ihrer kulturellen Transformation und setzen dabei auf unsere Corporate, Startup sowie universitären Erfahrungen in der Lehre von mehr als 20 Jahren. Wir begleiten Organisationen ganzheitlich entlang des Transformationsprozesses und befähigen Mitarbeiter zur permanenten Veränderungen, zum Beispiel durch sogenannte Change Agents. Wir unterstützen Sie dabei, den notwendigen Innovationsprozess inklusive Mindset im Kern der Organisation zu verankern und beraten bei der Analyse und Interpretation von Daten, um eine Integration in das aktuelle und zukünftige Geschäftsmodell zu ermöglichen



unsere erfahrungen & referenzen



workstream HR und people & organization

Im Rahmen eines Konzern-Mergers wurde eine neue, zukünftige HR Organisation für den Konzern designt. Diese wurde auf Arbeitgeberseite mit dem Top-Management beider Unternehmen erstellt, verhandelt und definiert. Entsprechende Sizingdefinitionen wiesen enge Schnittstellen zu HR Controlling und Synergierrealisierung auf. Der Auswahlprozess des zukünftigen Top-Managements wurde zentral gesteuert und gelenkt. Ein zentrales Reporting und Tracking aller Kandidaten gegenüber dem Vorstand wurde etabliert und gepflegt.



optimierung personalabrechnung

Die Neugestaltung der Organisation hatte unter anderem eine funktional global gesteuerte Lohnbuchhaltung zur Folge. Um die Effizienz zu steigern und die gesetzten Projektziele zu erreichen, mussten verschiedene Optionen für den Aufbau der internationalen Gehaltsabrechnung analysiert werden. Diese Analyse wurde in enger Zusammenarbeit mit den internationalen Teams durchgeführt. Nach Abschluss der Analyse mussten Umsetzungspläne entwickelt und die gewählte Option in die Praxis umgesetzt werden.



harmonisierung regelwerke

Im Rahmen einer Post Merger Integration wurde ein einheitliches Regelungswelt in der neuen Konzern-Welt angestrebt. Hierfür wurden alle Regelwerke aus den von der Integration betroffenen Gesellschaften analysiert und verglichen. Ziel war es eine wertneutrale Mitarbeiterüberführung des zu integrierenden Unternehmens in die aufnehmenden Konzern-Gesellschaften zu gewährleisten.



konzernüberspannendes wir-gefühl

Im Zuge der Fusion zweier europäischer Strom- und Gasbörsen wurde die Notwendigkeit erkannt, die Teams zusammenzubringen, den Austausch zu fördern und Arbeitsweisen zu harmonisieren. Es wurden sowohl fachliche als auch Change Workshops durchgeführt. Anschließend wurde ein Zielbild abgeleitet, das im folgenden von den Führungskräften umgesetzt wurde.



mitarbeiterdialog

Innerhalb des Optimierungs- und Digitalisierungsprojektes „Mitarbeiterdialog“ wurde das konzerneigene Mitarbeitergespräch in enger Abstimmungen mit Mitarbeitern, Führungskräften und den Mitbestimmungsgremien neu erfunden. Hierbei war das Ziel alte Strukturen aufzubrechen und neue interaktivere Prozesse zu designen. Das Projekt mündete im Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung und in der Umsetzung des Konzeptes in SAP Success Factors.



digitalisierung HR

Der HR Bereich des Unternehmens erkannte den Bedarf, die personalwirtschaftlichen Prozesse (weiter) zu digitalisieren und auch den Mitarbeitern und Führungskräften eine moderne HR Arbeit zur Verfügung zu stellen. Deshalb wurde die damalige HR-IT-Landschaft auf Schwachstellen analysiert, die Bedarfe der HR Abteilung und der Kunden aufgenommen und darauf aufbauend eine Roadmap für die Umsetzung erstellt.