

Problemstellung

Der Schuh drückt an vielen Stellen

Wenn Ihnen qualifizierte Mitarbeiter fehlen, Sie Ihrer Auftragsbearbeitung nicht nachkommen können und erste Kunden rückmelden, dass Sie mit Ihrer Produktqualität unzufrieden sind, dann hängt das vielleicht mit Ihrem derzeitigen Unternehmensreifegrad zusammen. Ebenso kommt es vor, dass gerade die guten Mitarbeiter – Ihre Schlüsselkräfte – vermehrt und überraschend kündigen und die Nachbesetzung erschwert oder gar nicht gelingt.

Unternehmen wissen häufig gar nicht wie schlimm die Situation ist, woran es liegt und wie Verbesserungen pragmatisch und erfolgreich gelingen.

Oft fehlt es schlichtweg an Mut, sich der Situation zu stellen und diese konsequent zu bearbeiten.

Lösungsansatz | Ergebnis

Transparenz

Wissen was Sache ist. Qualifizierte und quantifizierte Kenntnis darüber, welche Auswirkungen eine nicht geregelte Nachfolge auf Ihr Unternehmen haben kann.

Daten & Fakten

Darstellung strategischer Schlüsselfunktionen Ihres Unternehmens. So sieht das Marktumfeld zu Ihren Schlüsselfunktionen aus. Prognose der Personalsituation in den nächsten 5 Jahren, ohne personalstrategische Maßnahmen. Das sind die möglichen Auswirkungen auf die Umsatz- und Ergebnisentwicklung.

Strategiehebel

Das sind die strategischen Hebel, an denen wir ansetzen können. Ausgewählte Maßnahmen und Tools einsetzen, um eine entsprechende Wirkung zu erzielen.

Konkret für die Zukunft gerüstet sein

Mit Unterstützung von mindestens 40 Jahren Beratungserfahrung aus bisherigen Umsetzungen. Klare Priorisierung und Definition der nächsten Schritte (Road Map).

Tools

Standardisiertes Beratungsprodukt im Workshopformat, Kompakte App „Staff Maturity Test“



Zielgruppe

Konzerne und große Familienunternehmen, die

- nachhaltig und langfristig denken
- mit hoher Priorität auf HR-Themen
- Aufsichtsräte
- Vorstände, Geschäftsführer
- Eigentümer



Kontaktieren Sie uns!

office@wegundjetzt.com
www.wegundjetzt.com

Kärntner Ring 5-7 | 1010 Wien
T: +43 664 88 62 36 24 (B. Joshua)
T: +43 664 82 77 925 (C. Piribauer)