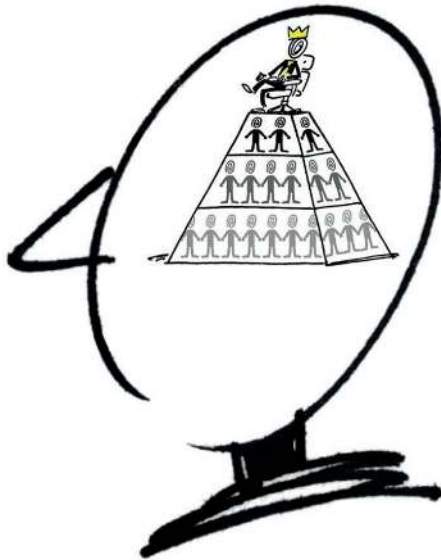


Mehr-Wert
UnternehmenskulturMehr
Freude & ErfolgMehr
SelbstmanagementMehr
ProduktivitätVorstellung
2ease Methoden

Für Personalleiter | Chef Personalabteilung

Perspektiven für mehr Freude und Erfolg als Personalleiter

Durch neue operative Methoden im Arbeitsalltag verändern sich Arbeits- und Denkweisen. Damit verändert sich automatisch auch die Unternehmenskultur. Was das für die Arbeit eines Personalleiters und der Personalabteilung bedeuten kann, ist das Thema dieser Webseite. Wenn die Personalarbeit als Teil der Unternehmens-Wertschöpfung behandelt wird, führt das zu mehr Freude und Erfolg für den Personalleiter.



Der Personalleiter – Hat mit seiner Personalabteilung das Wohl der Organisation, der Mitarbeiter und des Firmenchefs im Sinn. Er baut die Belegschaft auf, betreut sie und optimiert den Einsatz.

1. Personalleiter nicht Personalverwalter

- 1.1 Entwicklungsleiter
- 1.2 Schlüsselposition im Unternehmen

2. Systematische Überforderung der Personalabteilung

- 2.1 Personal Mission Impossible
- 2.2 Menschliche Schwächen ausgleichen
- 2.3 Externe Berater als Helfer?

3. Entwicklung zum Mehrwert-Personalwesen

4. Die Macht der Umstände wirken lassen | 2ease

1. Personalleiter nicht Personalverwalter

1.1 Entwicklungsleiter

Personalentwicklung ist wie Produktentwicklung. Bei beiden Tätigkeiten geht es um ein wichtiges Unternehmens-Asset, das Produktportfolio und das Mitarbeiterportfolio. Der Leiter der Produktentwicklung hat es einfach, er gibt das Ergebnis seiner Arbeit an den Produktionsleiter ab. Ein Personalleiter kann das nicht, er soll die Objekte seines Tuns mit seiner Personalabteilung nicht nur entwickeln, sondern auch in deren Wertschöpfung alltäglich betreuen. Diese Doppelrolle hat enormes Potential. Der Personalleiter muss sie nur aktiv gestalten. 2ease.org zeigt Wege auf und stellt Mittel dazu bereit. Dadurch kann der Personalleiter auch mit der wenigen Zeit, die das operative Tagesgeschäft übrig lässt, sehr viel Gutes erreichen. Für sich selbst, die Personalabteilung und das Unternehmen.

1.2 Schlüsselposition im Unternehmen

Der Personalchef trägt in seinem Arbeitsleben viele Hüte. Er ist Stellenbesetzer, Personal-Abbauer, Personalverwalter, Seelsorger und Jammerkasten, er ist Baumeister der Organisationspyramide und er ist Vertrauter des Firmenchefs. Er hat damit Macht und Einfluss, aber keine direkte Weisungsbefugnis an die zahlreichen Führungsvorgesetzten. Doch alle Mitarbeiter, egal welcher Hierarchiestufe, hängen vom Personalchef ab. Nachfolgend wird die Arbeitsperspektive als Leiter einer Personalabteilung beleuchtet. Am Ende wird eine Möglichkeit vorgestellt, wie ein Personalchef seinen Einfluss nutzen kann, um für sich mehr Freude und Erfolg bei der Arbeit zu haben. Er muss sich für eine stärkere Wertorientierung in der Unternehmenskultur einsetzen. Die 2ease-Methoden wirken in diese Richtung, egal wie die aktuelle Kultur ist. Sie behandeln die Belegschaft eines Unternehmens als ein wertvolles *intangible asset* des Unternehmens. Die Personalarbeit wird nicht als Kostenfaktor behandelt, sondern trägt zur Wertschöpfung bei.



Kosten-/Nutzen Balance eines erfolglosen und eines erfolgreichen Personalleiters im Vergleich. Die Personalabteilung links hat mehr zu tun. Die Personalabteilung rechts hat mehr Freude im Arbeitsalltag. Durch 2ease Verfahren lässt sich das Verhältnis von Kosten und Nutzen auf die gute Seite kippen.

Der Personalleiter ist für die Wertschöpfung durch Personalarbeit verantwortlich. Das ist eine begeisterte und befriedigende Perspektive für Menschen, die mehr Freude und Erfolg in der Personalarbeit anstreben. Das Gegenteil ist eine Personalabteilung, die nur als austauschbarer Hilfsdienstleister behandelt wird. Der Personalleiter hat es in der Hand, für die richtige Perspektive zu sorgen. Alle brauchen ihn, niemand will es sich mit ihm verderben. Lesen Sie weiter! Bleiben Sie dran!

2. Systematische Überforderung der Personalabteilung

2.1 Personal Mission Impossible

Die Personalabteilung bekommt alle Schwächen im Unternehmen voll zu spüren. So zum Beispiel wenn bei Schwächen in der Strategie bzw. deren Umsetzung der Personalbestand zu stark erhöht wurde. Jetzt gilt es, ihn über Restrukturierung wieder abzubauen. Hält die Geschäftsleitung zu lange am Alten fest, muss die Personalabteilung sogar Stammpersonal abbauen. Versäumnisse beim Produktportfolio und bei der Kundenbasis sollen darüber ausgeglichen werden, dass nun absolute Top-Leute eingestellt werden sollen, die dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil bringen können. Für die Personalabteilung ist das eine *Mission Impossible*, Erfolgsdruck ohne Erfolgsaussichten. Alle anderen im Unternehmen haben dabei ein gutes Gefühl, denn es tut sich ja etwas für die Besserung der Lage. Der Ball ist bei der Personalabteilung. Dort werden die besten und teuersten Headhunter engagiert. Man will sich ja später beim Misserfolg der Besetzung nichts vorwerfen lassen. Ist die Produktivität des Unternehmens zu gering, soll der Personalleiter auf die Lohn- und Gehaltskosten drücken.

2.2 Menschliche Schwächen ausgleichen

Sind Vorgesetzte überfordert, lassen diese die weniger dringenden Arbeiten als erstes liegen, das sind üblicherweise die Führungsaufgaben. Dann sind Ziele nicht mehr konsistent und für Mitarbeiter klar erkennbar und Informationen kommen nicht mehr an. Der Umgangston im Unternehmen wird rauer. Durch Abgänge entstehen mehr offene Stellen. Die Personalabteilung ist nicht schnell genug im Rekrutieren, doch das will niemand verstehen. Da sitzen doch so viele Leute, heißt es dann.



Für Personalarbeit braucht es Geduld und Zeit. Alle wollen angehört und ernst genommen werden. Wer Sorgen hat, will sie gleich loswerden. Der Tag vergeht wie im Flug.

Die sind aber schon aber ohne Personalrekrutierung gut ausgelastet. Alle menschlichen Unzulänglichkeiten, alle Unklarheiten und Widersprüche im Unternehmen führen zur Personalabteilung. Die Personalleute sollen für alle ein offenes Ohr haben. Überlastete Vorgesetzte führen zu Mehrarbeit. Streits müssen geschlichtet und Missverständnisse geklärt werden.

Die Ineffizienz im Betrieb des Unternehmens schlägt so voll auf die Personalabteilung durch. Für Erfolg und Freude der Mitarbeiter im Personalwesen reicht es nicht mehr. „Nicht aufgeben und irgendwie

durchkommen“ lautet die Devise. Um Dinge systematisch zum Besseren zu verändern, fehlen sowohl Zeit als auch Kraft.



Der Personalleiter und seine Personalabteilung sollen bessere Kandidaten bekommen als die Konkurrenz. Die Neuen sollen auch noch mit wenig Gehalt zufrieden sind. Dafür braucht es eine sehr attraktive Unternehmenskultur.

2.3 Berater als Hilfe?

Als Personal- und Organisationsprofi weiß der Personalleiter, dass das Austauschen von einzelnen Personen in Organisationen die Situation einer Firma nicht wirklich ändert, sondern einfach einen Hoffnungsschimmer bietet. Um wirklich nachhaltig etwas zu verändern, müssen die Arbeitsumstände der Mitarbeiter und damit die Unternehmenskultur verändert werden. Wenn Veränderungen unübersehbar nötig sind, befindet sich das Unternehmen meist schon mitten in der Krise. Das Führungspersonal hat schon im normalen Betrieb kaum Zeit zum Nach- bzw. Vordenken, jetzt kommt Handlungsdruck hinzu. Nun ist guter Rat wirklich teuer. Es werden externe Berater als Hilfe und Navigatoren an Bord geholt, deren primäres, legitimes Ziel es ist, möglichst viel Geld aus dem Unternehmen zu holen. Zu ihrer eigenen

Zukunftssicherung wollen sie am liebsten für immer gebraucht werden. Entsprechende Strategien der Problembewältigung werden angewandt: Es werden mögliche viele Problemkreise identifiziert und dann mit möglichst aufwändigen Programmen bearbeitet. Das erhöht die Spitzenlast und den Druck auf den operativen Alltag der Mitarbeiter. Entstehen dadurch Personallücken, helfen die Berater gerne aus.



Erfolgreiche Strategie der Berater – ohne sie gerät der Betrieb in Schiefelage. Sie machen sich unersetzlich. Externe Berater sind auch angenehmer für den Firmenchef, denn sie schmeicheln seinem Ego, widersprechen weniger und machen jeden Blödsinn mit. Ein guter Personalleiter ist in dieser Situation oft störend. Und schnell ist der Rat ausgesprochen, man möge sich doch lieber einen besseren suchen.

3. Entwicklung zum Mehrwert-Personalwesen

Will ein Personalleiter mehr Freude und Erfolg haben, muss er seine Arbeitsumstände ändern. Er muss sich und seinen Bereich als Mehrwert-Personalwesen profilieren. Das geht jedoch nicht innerhalb der Grenzen seiner Personalabteilung. Er muss auf das ganze Unternehmen einwirken. Das Mehrwert-Personalwesen muss Teil der Unternehmenskultur werden.

Diese Änderung muss er selbst anstoßen und an der Umsetzung dran bleiben. Sie lässt sich nicht delegieren, darf aber nicht viel Zeit kosten und muss auf Bewährtem aufbauen, d. h. sie darf kein Risiko bedeuten. Neben dem operativen Tagesgeschäft bleiben nicht mehr als 3-5% Zeit für Innovation.



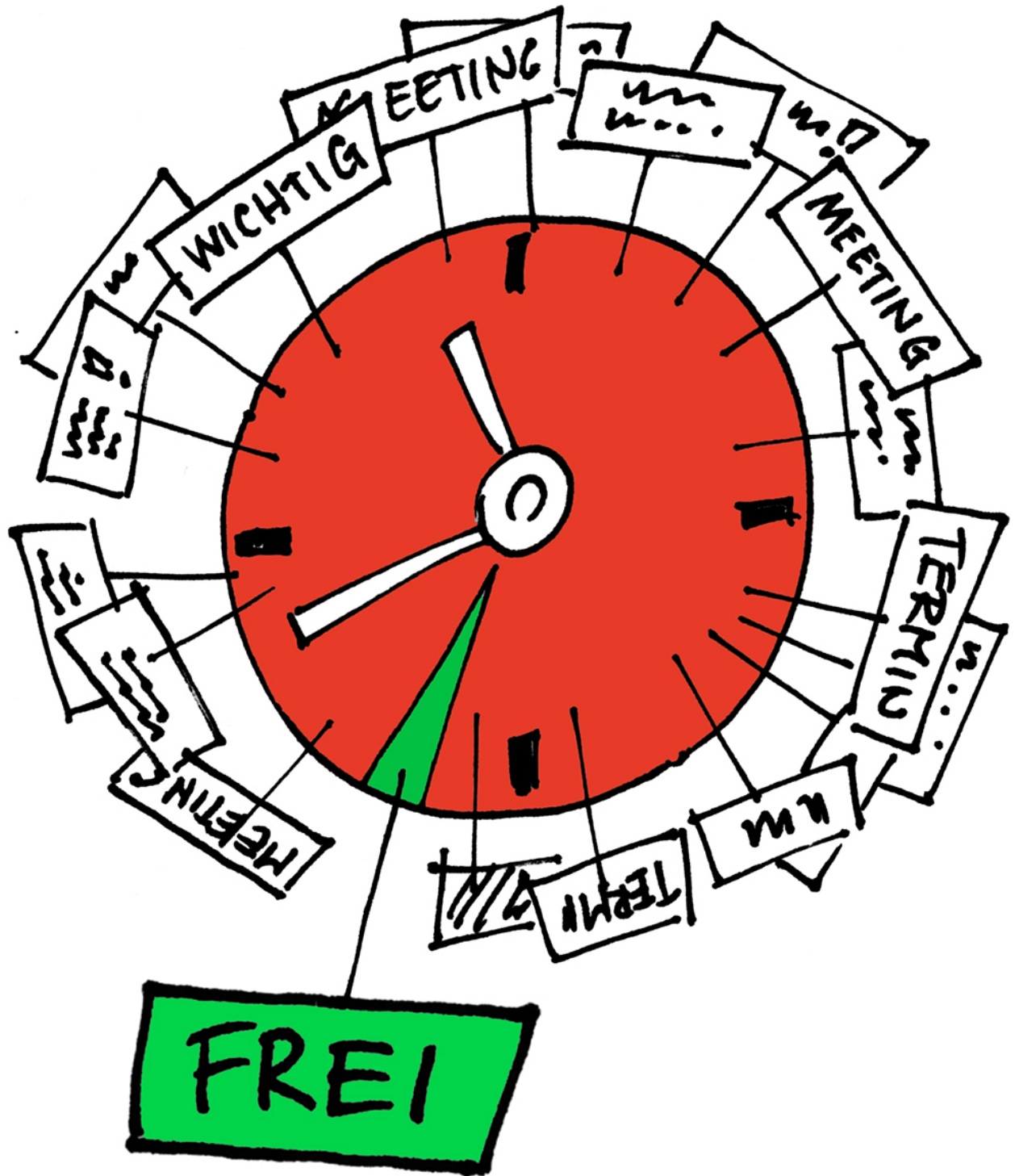
Berater versprechen Entlastung und Besserung.

Dieser Zeitanteil bei den Führungskräften reicht, um in aller Ruhe ohne Hast ein Unternehmensbetriebssystem zu formen, dessen Kern ein Mehrwert-Personalwesen ist.

Es erschließt systematisch die ungenutzten Potentiale aller Vorgesetzten und Mitarbeiter. Das allein reicht schon sehr weit, denn die Personalabteilung hat ja eigentlich gute Leute eingestellt. Was im Unternehmen fehlt, ist eine Systematik, wie unternehmensweit produktiver gearbeitet werden kann. Niemand im Unternehmen hat die vielen Mannjahre Zeit, die nötig wären, um neue Methoden zu entwickeln, zu einer konsistenten Systematik zu machen und zu dokumentieren. Darum gibt es 2ease.

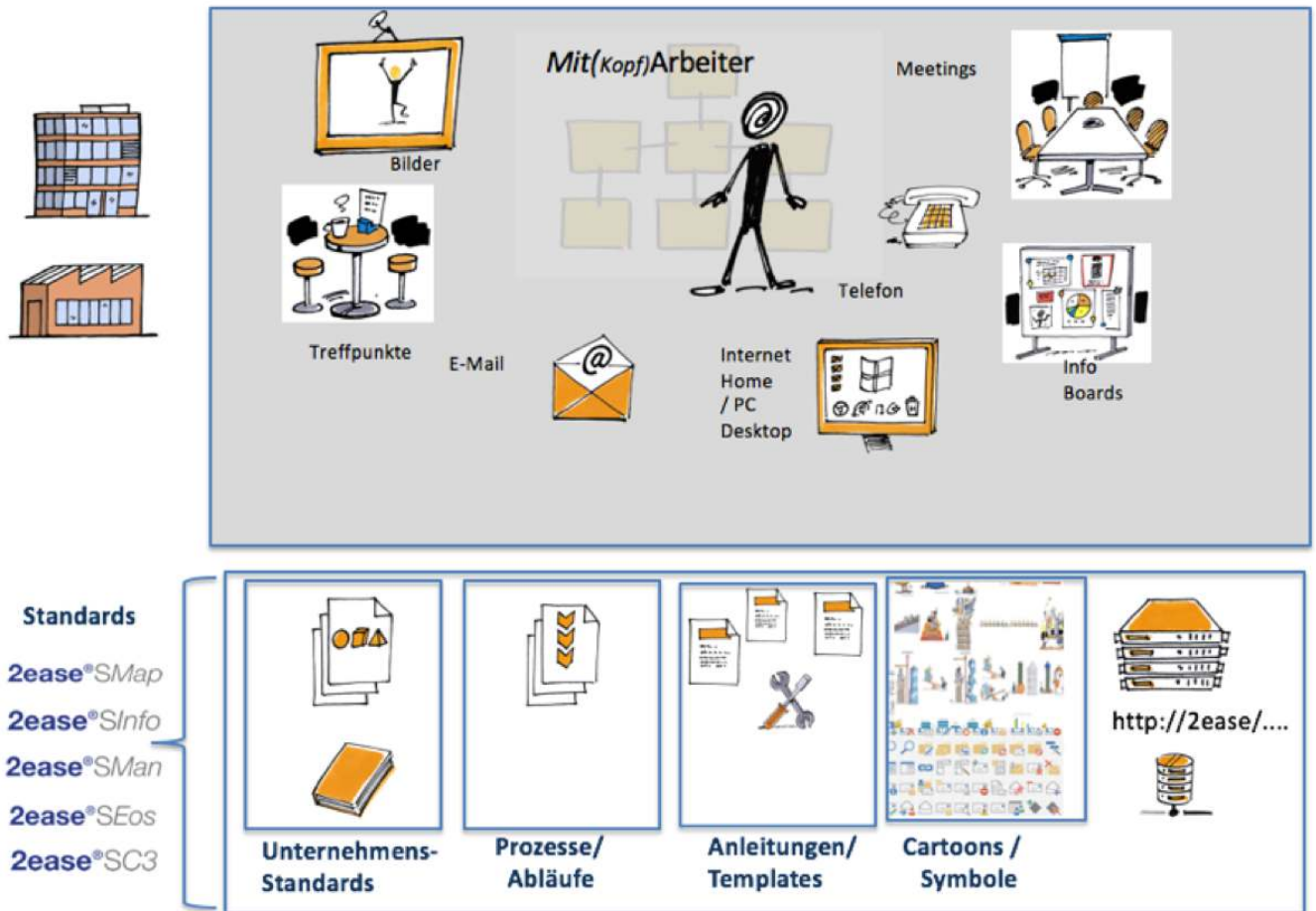
Es bietet standardisierte Methoden, um Unternehmenskultur wertorientierter zu machen. Das geschieht darüber, dass die gesamte Organisation in einem langsamen, organischen Entwicklungsprozess konsequent auf mehr Erfolg und Freude für die Mitarbeiter ausgerichtet wird.

Über 2ease.org werden das Know-How und die Hilfsmittel für diese Entwicklung bereitgestellt. Bezahlt wird der Zeitraum des Zugangs für 2ease.org. Alles, was entnommen und genutzt wird, wird zum *intellectual property* (IP) des Unternehmens. Externe Leute vor Ort braucht es kaum. Abhängigkeiten entstehen keine. Fehlen Ressourcen, können im Haus schon etablierte externe Dienstleister zur Umsetzung von 2ease genutzt werden. 2ease ist besonders, es ist einfach.



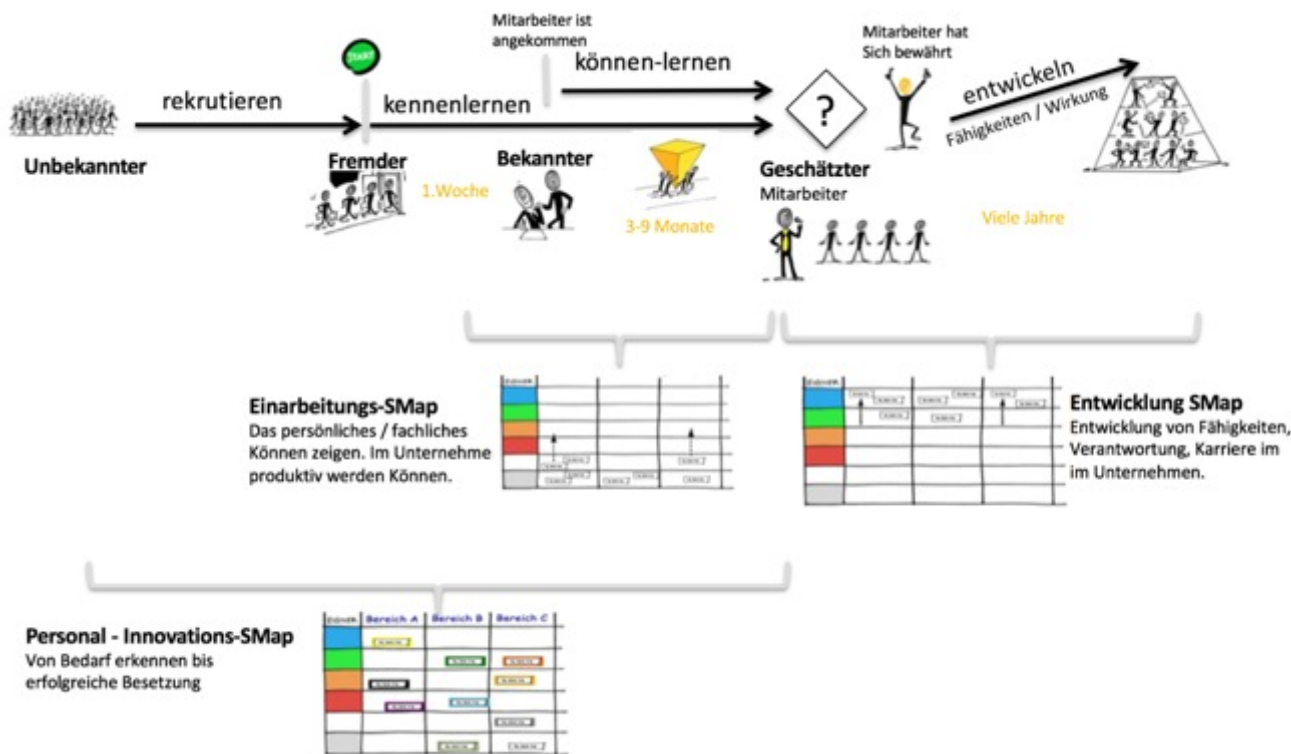
3-5% der Zeit lässt sich für Innovationen frei machen. Mehr bedeutet mehr Risiko und Überlastung.

4. Die „Macht der Umstände“ nutzen | mit 2ease



Wirkungsweise von 2ease – Über das Umfeld und Methoden wird den Mitarbeitern mehr Erfolg und Freude ermöglicht: die Umstände ändern, nicht die Stelleninhaber.

- **2ease[®]SInfo** Veränderung der Kommunikations- und Informationskultur
- **2ease[®]SMap** Transparenz der Leistung der Personalabteilung



Ein grundlegender methodischer Standard für alle Unternehmensbereiche und Funktionen ist 2ease®SMap. Für das Personalwesen kommen drei Arten von SMaps zu Einsatz. Das bildet die gesamte Wertschöpfungsbeitrag der Personalabteilung transparent für alle.

Selbstmanagement-Kultur – individuell und kollektiv mit 2ease®SMan

Es liegt meist nicht am guten Willen oder den Absichten, wenn Mitarbeiter oder Team ihre Ziele nicht erreichen. Es gibt viel Wollen, Können und Anstrengung, denen es einfach an Systematik fehlt. Es mangelt an Methoden, dieses Wollen und Können als Individuum und als Kollektiv in Erfolge umzuwandeln. Wird dieser Mangel offensichtlich, wird die Ursache bei der Führungskompetenz der Vorgesetzten gesucht. Dann wird mit Schulung und neuen Führungstechniken gehandelt. Das ist meist teuer, zeitlich aufwändig und nicht nachhaltig. Bei 2ease wird jeder Mitarbeiter darin gefördert, sich selbst zu führen. Führen von oben ist teuer und ineffektiv. Mit Selbstmanagement wird es den Mitarbeitern und den Teams systematisch vereinfacht (to ease), Erfolg zu haben. Für eine globale Wertorientierung der Belegschaft braucht es bei jedem Mitarbeiter das tief verwurzelte Bewusstsein, dass Zeit Geld ist. Zeit ist Aufwand, dem eine Wirkung gegenüber stehen soll. Dieses Bewusstsein wird dadurch erreicht, dass jeder sich mit einfachsten, vorhandenen Mitteln vor Augen führt, wo seine Zeit hingehet. 2ease bietet die Methodik und die Hilfsmittel (Beispiele, App, Vorlagen) um im Unternehmen eine Selbstmanagement-Kultur zu entwickeln. Wenn jeder sich selbst und seine Arbeit besser im Griff hat, macht auch das Zusammenwirken mehr Freude und bringt mehr Erfolg.

Das Unternehmensbetriebssystem 2ease SEOS (Enterprise Operation System) kombiniert Selbstmanagement der Mitarbeiter mit Selbstmanagement der Organisationseinheiten. In Kombination unschlagbar.

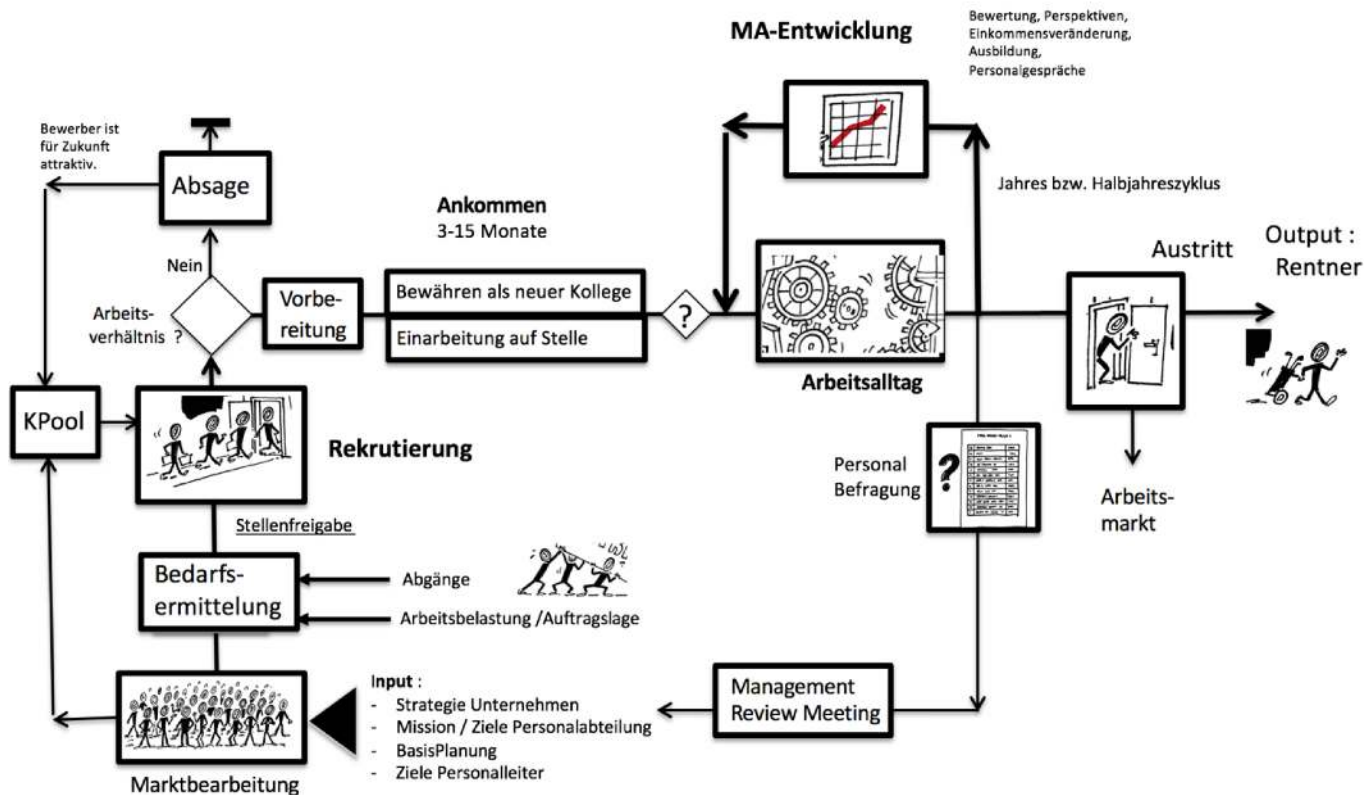
Lassen Sie doch junge Talente oder müde Leistungsträger einmal kostenlos und unverbindlich mit mehr Selbstmanagement starten. Setzen Sie die 2ease®SMoff App ein. Sie als Personalleiter bringen die Lösung und sorgen für spürbare Verbesserung, nicht ein externer Spezialist. Sie kennen die Menschen im Unternehmen am besten und wollen glaubhaft deren Bestes. Das gute Gefühl einer wertorientierten Unternehmenskultur – jeden Tag mehr Wert schaffen, in menschlicher und wirtschaftlicher Hinsicht.

2ease®Personalprozess – als Kernbestandteil eines Unternehmensbetriebssystems



P.Personal

Ziel: Die Belegschaft soll bei Tobol mit Freude und Erfolg arbeiten



Appell: Schlagen Sie der Geschäftsleitung vor, 2ease als Orientierung für die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu nutzen. Das verbessert langsam, aber sicher die Stimmung der Belegschaft und die Unternehmenskennzahlen.

Die Methoden sind dokumentiert und publiziert. Wenn Sie die Methoden ohne 2ease Hilfsmittel umsetzen wollen, kostet das „zum Abschauen“ und als Best-Practice-Referenz nur so viel wie übliche Fachbücher.

Blieben Sie auf dem Laufenden, was sich bei 2ease tut. Einfach für den Newsletter registrieren.

Ihre E-Mail bitte

Abonieren Abonnement beenden

Registrieren

Die 2ease.org Website wird vom Publizisten und Unternehmer Jürgen Lauber (www.JLauber.com) betrieben und von der 2ease AG finanziert. Große Teile der Website sind nur für registrierte Website-Besucher zugänglich. Das ist die Basis für eine Community von Menschen, die an systematisch mehr Freude und Erfolg im Arbeitsleben interessiert sind. Sie erhalten weitergehende Einsichten. Registrieren Sie sich!

A button with an orange border and rounded corners. It contains a right-pointing arrow icon followed by the text "Nutzerkonto anlegen".

➔ Nutzerkonto anlegen

Für Unternehmen, die alle 2ease Inhalte [lizenzieren](#), gibt es vertrauliche Bereiche und Funktionen, die ihren Mitarbeitern vorbehalten sind.

SiteMap | SitePDF Download
Wissensmanagement
Shop 2ease Medien&Rechte
Verbraucherinformationen
Webseite finden

Mehr-Wert QM System
Die Macht der Umstände
Gesamtlizenzierung 2ease
Konto / Anmelden

© 2ease.org • Impressum • Kontakt • AGB • Datenschutz