



<p>cui bono – wem zum Vorteil?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unternehmen, die einen (regelmäßigen) Fitness-Check als wesentlichen Teil Ihrer Professionalität erkannt haben</li><li>• Sie sind sich nicht sicher, welchen Wertschöpfungsbeitrag HR leisten soll resp. kann</li><li>• Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung moniert mehr Engagement seitens HR ohne konkrete Aufträge, worin dies liegen könnte</li><li>• Sie wissen nicht genau, wo im Fall eines Screenings, einer Gründung oder Übernahme einer Landesgesellschaft, etc. eine Initiative in Richtung wertschöpfender HR-Beiträge anzusetzen ist.</li><li>• Mergers &amp; Acquisition: Sie wachsen und wollen einen Überblick über die organisationalen und kulturellen Fähigkeiten der neuen Organisationseinheit erarbeiten</li></ul>
<p>Produktbeschreibung und Vorgangsweise</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personale Arbeit auf dem Prüfstand – gegenwärtige HR Praktiken und Standards werden auf ihre Funktionalität, d.h. Wirkung auf das Business hin untersucht<ul style="list-style-type: none"><li>• Administration, Dienstleister, Partner des Business oder Architekt und Gestalter von HR-relevanten Entscheidungslogiken?</li><li>• Aktionismus und Programmatik versus wertschöpfungsorientierter Ergebnisse</li><li>• Organisationale und kulturelle Fähigkeiten</li></ul></li><li>• Abklären der Businessumwelten (wirtschaftliche, technologische, gesellschaftliche etc. Trends, externe und interne Stakeholder-Interessen, etc.)</li><li>• Durchsicht der Methoden und Verfahren<ul style="list-style-type: none"><li>• Talente-Management, Leistungs-, Informationsmanagement und die Gestaltung von Arbeitsprozessen, etc.</li></ul></li><li>• Analyse und Beurteilung der aktuellen HR Strategie und deren Komplementarität zur Unternehmensstrategie</li><li>• HR Organisation – passt die HR Organisation zur Organisation?</li><li>• HR Professionisten-Audit</li><li>• Ausarbeitung und Dokumentation von Vorschlägen zur Schließung etwaiger Abweichungen vom state-of-the-art (Veränderungsinitiativen, Entwicklungsprogramme, etc.)</li></ul>
<p>Ein Bild der Zukunft – was damit erreichbar ist</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ein klares Bild darüber, welchen Wertschöpfungsbeitrag HR zum Unternehmenserfolg leisten kann und leisten muss</li><li>• Kenntnis und Erfahrung über den iterativen Prozess der Entwicklung einer HR-Strategie als komplementärer Treiber der Unternehmensstrategie</li></ul>



<p>Warum mit NUTs? Was unterscheidet NUTs von anderen Beratern?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uns sind gut geführte und funktionierende Unternehmen ein Anliegen, allein schon aus volkswirtschaftlicher Rason</li><li>• Unsere Beraterinnen und Berater haben höchste persönliche und fachliche Kompetenzen: In diesem Bereich ist es essentiell, über HR relevantes Fach-Knowhow ein hohes Business-Verständnis, geschäftlichen Überblick über verschiedene Branchen und Business-Modelle zu haben, und auf neuestem methodischen Stand zu sein – und die nötige Erfahrung zu haben.</li><li>• Unsere Beraterinnen und Berater haben den aktuellsten Überblick über Methoden und Verfahren am Markt</li></ul>
<p>Was muss das Unternehmen beitragen?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Klares Bekenntnis seitens der Geschäftsführung / des Vorstandes als auch seitens der Personalleitung zum Beginn eines Prozesses, dessen Ziele zwar klar, dessen Auswirkungen aber noch weiter gehen könnten</li><li>• Offenheit in der Analyse</li><li>• Unvoreingenommenheit</li><li>• Schonungslose Transparenz, vor allem sich selbst gegenüber: „See reality as it is and not as you wish it were! “</li></ul>
<p>Referenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die HR Due Diligence ist im Rahmen der Querschnittsthemen Bestandteil aller Unternehmens-Transformationen</li></ul>

Weitere Informationen auf [www.n-u-t-s.com](http://www.n-u-t-s.com)