

Inhaltsverzeichnis

Über uns	2
Beratungsfelder	3
Human Resources Consulting / Management auf Zeit	3
Change- und Projektmanagement	3
▪ HR-Politik	4
▪ HR-Kultur	5
▪ HR-Strategie	6
▪ HR-Struktur	7
▪ HR-Prozesse	8
▪ HR-Controlling	9
Übersicht über unsere Dienstleistungen	10

Über uns

Als Streamline Consulting unterstützen wir unsere Kunden im strategischen und operativen Personalmanagement. Wir sind überzeugt, dass Unternehmen mit einer optimierten Aufbau- und Prozessorganisation, die das Potential aller Mitarbeiter gezielt nutzt, einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil ausspielen können.

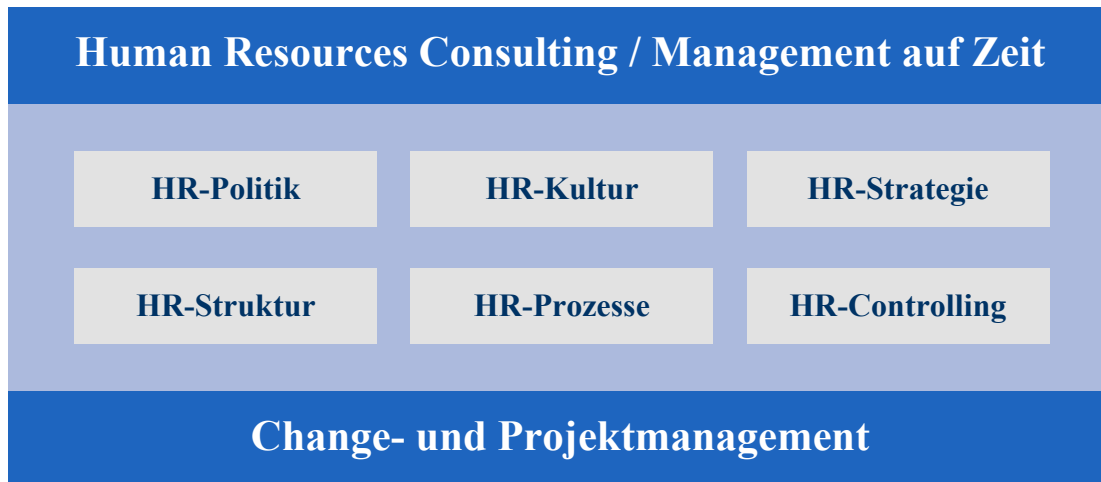
Der Anspruch auf „Professionalität“, setzt heute mehr denn je einen fokussierten Beratungsansatz voraus. Kunden erwarten heute von Beratern - neben der selbstverständlichen Fachkompetenz - zu recht auch eine Branchenkompetenz, die ein rasches Problemverständnis und eine entsprechende Entwicklung und Implementierung von Lösungen ermöglicht. Die Streamline Consulting konzentriert sich deshalb bewusst und ausschliesslich auf einzelne Gebiete des Human Resources Management, nämlich Gebiete, in denen unsere Berater entsprechende Erfolgsnachweise erbringen können (unsere Referenzprojekte weisen wir Ihnen auf Nachfrage gerne aus).

Die Berater der Streamline Consulting sind ausschliesslich erfahrene HR-Manager, die sich im Laufe ihrer Karriere sowohl praktisch als auch theoretisch mit der Materie ihres Kerngebietes vertieft auseinander gesetzt haben.

Die Streamline Consulting gehört zur streamline-group ag. Die streamline-group ag steht für ganzheitliches Human Resources Management. Die drei unter einem Holdingdach vereinten Gesellschaften BridgeStep AG, Streamline Management Selection AG sowie Streamline Consulting sind durch ihre Berater Spezialisten in den jeweiligen Kerngebieten.

Beratungsfelder

Wir erbringen integrierte Beratungsdienstleistungen in den Feldern HR-Politik, HR-Kultur, HR-Strategie, HR-Struktur, HR-Prozesse sowie HR-Controlling.



Human Resources Consulting / Management auf Zeit

Unser Human Resources Consulting setzt bei der Beratung des strategischen HR-Managements an und unterstützt privat- und öffentlichrechtliche Unternehmungen in der Ausarbeitung und Implementierung von neuen HR-Konzepten bzw. HR-Instrumenten.

Neben dem klassischen Berater-/Auftragsverhältnis, welches ausschliesslich von unserem Kernteam erfüllt wird, verfügen wir auch durch unseren bewirtschafteten Kaderpool über HR-Profis, die für mittel- bis längerfristige Einsätze vermittelt werden können. Diese „Manager-auf-Zeit“ übernehmen temporäre Aufgaben in Unternehmungen aufgrund kurzfristigen Personalausfalls, Aufbaus neuer Bereiche oder Restrukturierungen.

Change- und Projektmanagement

Wir begleiten Unternehmungen im Kompetenzbereich des Change- und Projektmanagements aus den unterschiedlichsten Branchen und Organisationsformen und stellen für die Lösung der interdisziplinären Aufgaben die entsprechenden Beraterteams zusammen.

HR-Politik

- Visionen
- Leitbilder
- Arbeitszeitmodelle
- Marketing
- Personalhandbuch

HR-Politik

Es gilt, an das Unternehmen herangetragene externe Ansprüche mit den intern verfolgten Zielen abzustimmen. Die Personalpolitik bildet dabei die Grundlage, auf der alle personalwirtschaftlichen Massnahmen basieren. Wir unterstützen Sie bei der Erarbeitung oder Optimierung einer **HR-Politik**, die auf Ihrer Unternehmenspolitik aufbaut und geben praktische Handlungsanweisungen für das Management und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

HR-Kultur

Wir beraten Sie bei der Erarbeitung, Festlegung, Abstimmung und Implementierung von allgemeinen Grundsatzentscheidungen auf der Ebene von **Visionen** und **Leitbildern**.

HR-Strategie

Nach einer sorgfältigen Analyse Ihrer ausser- und innerbetrieblichen Rahmenbedingungen erarbeiten wir innovative **Arbeitszeitmodelle** unter Berücksichtigung der Mitarbeiterbedürfnisse, des Arbeitsrechts wie auch zur Steigerung der Produktivität und Rentabilität Ihres Unternehmens. Wir bringen dabei unsere Erfahrung und Kompetenz auf den folgenden Gebieten ein: Gleitende Arbeitszeit, variable Arbeitszeiten, Bandbreitenmodelle, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, Schichtarbeitszeiten, Job-Sharing, Jahresarbeitszeiten, flexible/gleitende Pensionierungsformen, zeitautonome Arbeitsgruppen und Telearbeit.

HR-Struktur

Der Wettbewerb um die bestqualifizierten Mitarbeitenden wird heute global geführt. Ein effizientes **Personalmarketing** ist daher ausschlaggebend, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Wir unterstützen Sie durch entsprechende Modelle und Ansätze bei der Positionierung Ihres Unternehmens sowohl auf dem externen wie auch auf dem internen Arbeitsmarkt.

HR-Prozesse

Durch die Erstellung eines **Personalhandbuchs**, als Print- oder Online-Version, bieten wir Ihnen einen schnellen und umfassenden Überblick über die zentralen Themen Ihres Personalmanagements.

HR-Controlling

HR-Politik

HR-Kultur

Heute misst man der Unternehmenskultur wieder eine wichtige und erfolgsentscheidende Bedeutung als bewusstes Gestaltungselement zu und hat besonders aus gescheiterten M&A- und Reorganisationsprojekten gelernt. Die Unternehmenskultur als Gesamtheit von Wertvorstellungen, die das Verhalten der Mitarbeiter aller Stufen regelt, verleiht dem Unternehmen eine unverwechselbare Identität und wirkt quasi als Autopilot in der Zusammenarbeit nach innen und aussen. Wenn es um die Entwicklung von **Wertesystemen** und **Management-Grundsätzen** geht, unterstützen wir Ihr Unternehmen bei der Erarbeitung und Umsetzung entsprechender Instrumente.

HR-Kultur

- Wertesysteme
- Grundsätze
- Organisations-Entwicklung
- Change Management

HR-Strategie

„Nichts ist von Dauer, ausser die Veränderung“, statuierte bereits Heraklit im klassischen Griechenland. Das Erkennen von Veränderungen im Umfeld, das Ableiten der richtigen Schlüsse und die Umsetzung organisatorischer Massnahmen sind für jede Organisation eine stets komplexe Herausforderung. Wir unterstützen Unternehmen in der **Organisations-Entwicklung** und im **Change Management**. Hierunter verstehen wir einen geplanten, gelenkten und systematischen Prozess zur Veränderung der Kultur, der Systeme und des Verhaltens einer Organisation mit dem Ziel, die Effektivität der Organisation durch die Lösung ihrer Probleme zu verbessern sowie die Erreichung ihrer Ziele zu erhöhen.

HR-Struktur

HR-Prozesse

HR-Controlling

HR-Politik

HR-Strategie

Eine zielorientierte **HR-Strategie**, beispielsweise zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung herausragender Mitarbeiter, ist ausschlaggebend für den langfristigen Erfolg jedes Unternehmens. Wir unterstützen Entscheidungsträger bei der Ausrichtung der HR-Strategie an den Unternehmenszielen und -werten.

HR-Kultur

HR-Visionen und HR-Strategien müssen so konkretisiert und definiert werden, dass sie z.B. durch eine **HR Balanced Scorecard** klar in Aktionsformulierungen übersetzt werden können. Die Strategie wird somit konsequent in messbare Ziele überführt und schafft so eine effektive Handlungsorientierung und Steuerung. Als wertschöpfungs-orientierter Dienstleister im Unternehmensumfeld ist das HR-Management besonders gefordert, Zusammenhänge und Wirkungen ihres Handelns auf die Rentabilität und Produktivität des Unternehmens messbar zu machen. Die Streamline Consulting Unternehmen unterstützt Unternehmen bei der Gestaltung und Umsetzung der HR-Strategie mit einer Balanced Scorecard.

HR-Strategie

- Strategie
- Balanced Scorecard

HR-Struktur

HR-Prozesse

HR-Controlling

HR-Politik

HR-Struktur

Eine effektive HR-Architektur ist die Voraussetzung für die Umsetzung strategischer Unternehmensziele. So bedarf beispielsweise die Aufgabenteilung zwischen Linien- und Personalmanagement verständlicher und klarer Schnittstellen mit eindeutigen Zuständigkeiten, um die HR-Prozesse schlank halten zu können. 30 Prozesse der 100 gängigen HR-Prozesse binden rund 80% der Ressourcen. Durch eine bewusste Fokussierung können diese Kernprozesse optimiert werden. Wir unterstützen Unternehmen, wenn es um die Frage der Gestaltung der **Aufbau- und Ablauforganisation** geht, und sind mit folgenden Fragestellungen vertraut:

HR-Kultur

HR-Strategie

- Optimale Aufgabenteilung zwischen Linien- und Personalmanagement
- Abstimmung der wichtigsten Personalprozesse wie Selektion, Beurteilung, Entlohnung, Retention und Entwicklung
- Grad der Dezentralisierung der HR-Aufgaben in grösseren Organisationen
- Einführung von Shared-Service-Centern
- Gestaltung von Employee-Self-Service-Systemen
- Aufbau von HR-Portalen und HR-Call-Centern
- Schaffung von Rekrutierungszentren
- Entscheidungsfindung über eigene Durchführung oder Einkauf externer Dienstleistungen

HR-Struktur

- Aufbauorganisation
- Ablauforganisation

Darüber hinaus unterstützen wir Organisationen bei Fragen der Automatisierung möglichst vieler Routinearbeiten. Wir bieten somit umfassende Lösungen für die komplexen Herausforderungen unserer Kunden.

HR-Prozesse

HR-Controlling

HR-Politik

HR-Prozesse

Die permanente Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Garant für die künftige Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Unterschiedliche Studien und Umfragen attestieren jeweils eine starke Korrelation zwischen gelebten **Management-Development-Modellen** und der erfolgreichen Bindung von Mitarbeitenden sowie der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. Wir unterstützen Organisationen im Aufbau von durchlässigen Fach- und Führungslaufbahnen.

HR-Kultur

Das Rekrutieren von sehr gut qualifizierten potentiellen Nachwuchskräften wird trotz der Personalfreizügigkeit innerhalb des europäischen Binnenmarkts tendenziell noch anspruchsvoller werden. Umso wichtiger wird die Entwicklung und Förderung der bestehenden Mitarbeitenden, die mit entsprechenden Instrumenten an die Unternehmung gebunden werden können. Die **Personalerhaltung** bedeutet in Unternehmungen keine Jobsicherheit, sondern eine Investition in die „Employability“, sprich Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.

HR-Strategie

Wir entwickeln modular aufgebaute **Entlohnungssysteme**, die transparent, flexibel und einfach zu handhaben sind. Diese modularen Gehaltsmodelle bestehen in der Regel aus einem Basisgehalt, einem variablen Gehalt (Erfolg und Leistung) sowie den sog. Fringe Benefits. Die Leistungsbewertung erfolgt durch das klassische Management by Objectives.

HR-Struktur

Das Auslagern von HR-Dienstleistungen in Servicebereiche wird künftig ein noch stärkeres Wachstum erleben. Durch die Auslagerung der nicht strategischen Administrations- und Supportfunktionen werden die Kosten durch Skalenerträge reduziert und die Management-Ressourcen entlastet.

HR-Prozesse

- Management-Development
- Personalerhaltung
- Entlohnungssysteme

Wir beraten Unternehmungen in den Fragen von Outsourcing-Projekten und begleiten und implementieren die neue Aufbau- und Ablaufstruktur im Betrieb. Gerne zeigen wir Ihnen in einem Gespräch die Projekt- und Prozessgestaltung für eine effiziente und verlässliche Lohn- und Personaladministration.

HR-Controlling

HR-Politik

HR-Controlling

Für ein modernes HR-Management ist es wichtig, den HR-Beitrag zum Unternehmenserfolg anhand eines stringenten Zahlensystems aufzeigen und Prozesse kostenoptimal anbieten zu können. Dazu braucht es aussagekräftigen Kennzahlen in einem flächendeckenden **Kosten-Controlling**. Wir beraten und begleiten Unternehmungen bei der Ausgestaltung entsprechender Controlling-Systeme zu strategischen und operativen Stellgrössen.

HR-Kultur

Die eigenen HR-Prozesse und HR-Modelle mit anderen Unternehmungen zu vergleichen, um im Sinne von „Best Practice“ zu lernen sowie ein besseres Kostenverständnis für die eigenen Abläufe zu gewinnen, diese Dienstleistungen bieten wir durch ein **HR-Benchmarking** an. Wir ziehen ausgewählte Unternehmungen aus unterschiedlichen Branchen in unsere gezielten und vertraulichen Vergleiche ein.

HR-Strategie

Eine **Mitarbeiterbefragung** ist ein wichtiger Seismograf, wenn es um die Befindlichkeit der Belegschaft geht. Stärken und Schwächen der Organisation werden dadurch klar herausgearbeitet. Die eigentliche Arbeit einer Mitarbeiterbefragung beginnt dann aber nach der Auswertung, nämlich im Bewahren bzw. Ausbau der vorhandenen Stärken sowie in der Reduzierung erkannter Schwächen. Mittels der Moderation durch unsere Berater können Themen gezielt bearbeitet und verbessert werden. Die Streamline Consulting unterstützt Unternehmungen bei der Gestaltung und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und ist integrierter Bestandteil bei der Umsetzung.

HR-Struktur

HR-Prozesse

HR-Controlling

- Kosten-Controlling
- HR-Benchmarking
- Mitarbeiterbefragung

Übersicht über unsere Dienstleistungen

- ▶ **HR-Politik**
 - Visionen
 - Leitbilder
 - Arbeitszeitmodelle
 - Personal-Marketing
 - Personalhandbuch

- ▶ **HR-Kultur**
 - Wertesysteme
 - Management-Grundsätze
 - Organisationsentwicklung
 - Change Management

- ▶ **HR-Strategie**
 - Strategie
 - Balanced Scorecard

- ▶ **HR-Struktur**
 - Aufbauorganisation
 - Ablauforganisation

- ▶ **HR-Prozesse**
 - Management Development
 - Personalerhaltung
 - Entlohnungssysteme

- ▶ **HR-Controlling**
 - Kosten-Controlling
 - HR-Benchmarking
 - Mitarbeiterbefragung