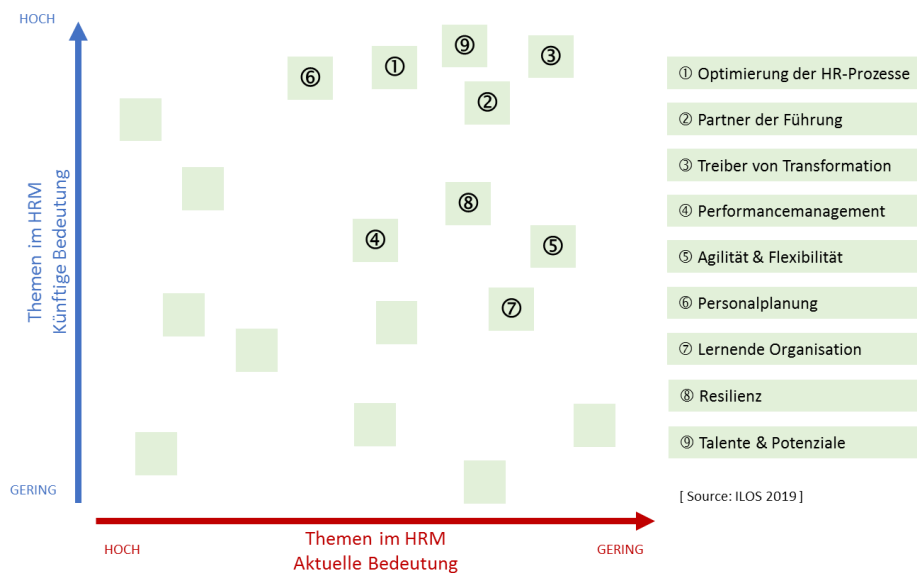


Unternehmensperformance ist relevanter denn je! Gerade vor dem Hintergrund einer sich immer schneller verändernden Welt und Megatrends wie Digitalisierung und Fach- und Führungskräftemangel gewinnt dabei das Personalmanagement und hier insbesondere eine ganzheitlich verstandene Personalplanung und -steuerung (wieder) an Bedeutung.



Entwicklungen wie die mangelnde Planbarkeit in einer ggf. gefühlten oder tatsächlich erlebten VUKA-Welt, die permanente Präsenz digitaler Technologie und Vernetzung, die Veränderung von Arbeit und der Wandel der Generationen stellen uns vor neue Herausforderungen bei dem, wie wir denken und was wir tun:

- Veränderungen der Berufsfelder und der Arbeitsinhalte
- Generationswechsel und der unumkehrbare Trend hin zur Mensch-Computer-Interaktion
- Diversität der Kulturen und mentalen Modelle mit ihrem Spiegelbild in der Belegschaft
- Digitalisierung und eine dadurch ausgelöste, veränderte Erwartung an das HRM
- Primat von Eigenverantwortung und -initiative (der/die agile und resiliente Mitarbeitende)

Mit diesem Angebot fokussieren wir auf die Zusammenhänge zwischen HRM, Unternehmensleistung und Mitarbeiterwohlbefinden, die auch in der Wissenschaft viel Beachtung gefunden haben<sup>1</sup>. Während in der theoretischen Betrachtung die personale Perspektive zu Gunsten der organisationalen oft vernachlässigt wird, ist unser Fokus zweigeteilt: Erstens diskutieren wir, wie Unternehmensleistung und Wohlbefinden der Mitarbeitenden zusammenhängen. Und zweitens zeigen wir Möglichkeiten der Personalpraxis (mit dem Schwerpunkt auf Planung und Steuerung) auf, auf die Unternehmensleistung und die physische wie mentale Fitness der Mitarbeitenden einzuwirken. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine professionelle Personalarbeit ein relativ guter Prädiktor für die Performance im Unternehmen ist.

Sprechen Sie uns darüber: <http://www.ilos-institut.de/kontakt.htm>. Oft ist der Aufwand überschaubar und der Effekt immens. Insoweit kann es sich für Sie lohnen, Themen wie die genannten in Ihrem Verantwortungsbereich neu zu denken und der mentalen wie physischen Fitness Ihrer Mitarbeitenden eine ebenso hohe Priorität einzuräumen wie den betriebs-wirtschaftlichen Aspekten.

<sup>1</sup> Einen guten, immer noch relevanten Überblick geben u.a. Vanhala, S./Tuomi, K. (2006). HRM, Company Performance and Employee Well-being. In: Management Review, Vol. 17, No. 3 - Special Issue: The Value of HRM?! Optimising the Architecture of HRM