

Wir schaffen Wahrnehmung!

Kunde

- SSZ Beratung – Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH, Feldkirchen bei München
- Beratungsgesellschaft für Arbeitszeit und Personaleinsatzplanung

Aufgabenstellung

- Steigerung des Bekanntheitsgrades / Imageaufbau als Arbeitszeitberater

Gezielte Maßnahmen lassen sich sehen

- Themen rund um

Umsetzung

- Platzierung von Fachtexten in ausgesuchten Fachpublikationen (Print und Online)
- Zielgruppengenaue Aufbereitung von HR-Themen in Fachtexten
- Regelmäßige Erstellung und Versand von Kurzmeldungen
- Einbindung in Podiumsdiskussion
- Suche nach passenden Themen, zu denen die Experten Stellung nehmen

Ergebnis

- Gesteigerte Wahrnehmung am Markt
- Anfragen aus Redaktionen - Experteninterviews
- Zahlreiche Veröffentlichungen in Print und Online-Medien
- Imageaufbau
- Unternehmenswachstum
- Projektlaufzeit > 24 Monate

1

Beispiele Print-Veröffentlichungen

Mobile Personaleinsatzplanung

Ergebnisse einer Marktbefragung

Methodik und Ausgangshypothesen

Im Bereich der Personalwirtschaft, insbesondere der Personalführung, sind Angewandte und Managementwissenschaften seit langem ein zentraler Bestandteil der Ausbildung von Führungskräften. In der Personalwirtschaft sind die Bereiche Personalmanagement, Personalplanung, Personalbeschaffung und Personalentwicklung eng miteinander verzahnt. Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Personalplanung geht es darum, die Personalbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Personalangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Personalplänen, die die Personalbedürfnisse und die Personalangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Personalplanung geht es darum, die Personalbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Personalangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Personalplänen, die die Personalbedürfnisse und die Personalangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Personalplanung geht es darum, die Personalbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Personalangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Personalplänen, die die Personalbedürfnisse und die Personalangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Personalplanung geht es darum, die Personalbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Personalangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Personalplänen, die die Personalbedürfnisse und die Personalangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Personalplanung ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

INDUSTRIE 4.0 | PERSONALEINSATZPLANUNG

Flexible Schichtplanung in der wandlungsfähigen Fabrik



© M. Hoffmann/SC Lötters

Die selbst steuernde Produktion soll Unternehmen die Fertigung kleiner Losgrößen erleichtern. Dabei muss die notwendige Flexibilität der Produktionstechnik in den Werken mitgenommen werden. Mit richtiger Personaleinsatzplanung kann dies ohne negativen Einfluss auf deren Work-Life-Balance gelingen.

Lohn&Gehalt 4/2015

Kleinrentner müssen sich auf den Rückgang der Leistungen einstellen. Die Leistungen der Kleinrentner werden in den nächsten Jahren sinken. Dies ist auf die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze und die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze zurückzuführen. Die Kleinrentner müssen sich auf den Rückgang der Leistungen einstellen. Die Leistungen der Kleinrentner werden in den nächsten Jahren sinken. Dies ist auf die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze und die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze zurückzuführen.

Arbeitszeit 4.0

Die Arbeitszeit 4.0 ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Arbeitszeit 4.0 geht es darum, die Arbeitsbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Arbeitsangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Arbeitsplänen, die die Arbeitsbedürfnisse und die Arbeitsangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Arbeitszeit 4.0 ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Arbeitsrecht 7/2015

Die Arbeitszeit 4.0 ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Arbeitszeit 4.0 geht es darum, die Arbeitsbedürfnisse eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Arbeitsangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Arbeitsplänen, die die Arbeitsbedürfnisse und die Arbeitsangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Arbeitszeit 4.0 ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Nine-to-five hat überall ausgedient

Die Personaleinsatzplanung muss neue Wege der Flexibilisierung zum Vorteil der Unternehmen und der Mitarbeiter einschlagen. Unser Autor Dr. Burkhard Schief fasst die wichtigsten Aspekte zusammen und zeigt Wege in die Zukunft.

IT & Production 07+08/2015

Die Personaleinsatzplanung muss neue Wege der Flexibilisierung zum Vorteil der Unternehmen und der Mitarbeiter einschlagen. Unser Autor Dr. Burkhard Schief fasst die wichtigsten Aspekte zusammen und zeigt Wege in die Zukunft.

Arbeitszeit 4.0

Die Personaleinsatzplanung muss neue Wege der Flexibilisierung zum Vorteil der Unternehmen und der Mitarbeiter einschlagen. Unser Autor Dr. Burkhard Schief fasst die wichtigsten Aspekte zusammen und zeigt Wege in die Zukunft.

Flexiblere Arbeitszeiten sind ein Muss

In der Industrie 4.0 ist die Flexibilität ein Muss. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Auch andere Branchen sind von zunehmender Flexibilität betroffen

Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

„Ein hohes Maß an Flexibilität fordert sowohl auf Seiten der Arbeitnehmer als auch bei den Arbeitgebern ein Umdenken“

Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Digitalisierte Produktion erfordert mehr Flexibilität beim Mitarbeiterinsatz

Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Die Personaleinsatzplanung muss neue Wege der Flexibilisierung zum Vorteil der Unternehmen und der Mitarbeiter einschlagen

Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.

Die Personaleinsatzplanung muss neue Wege der Flexibilisierung zum Vorteil der Unternehmen und der Mitarbeiter einschlagen

Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet. In der Flexibilität geht es darum, die Flexibilität eines Unternehmens zu ermitteln und diese mit den Flexibilitätangeboten zu deckeln. Dies geschieht durch die Erstellung von Flexibilitätsplänen, die die Flexibilitätbedürfnisse und die Flexibilitätangebote über einen bestimmten Zeitraum abbilden. Die Flexibilität ist ein zentraler Bestandteil der Personalwirtschaft, da sie die Grundlage für alle Personalmanagementmaßnahmen bildet.