



Themenübersicht:

Freestar-People:

Freestar-People an der Personal Swiss 2017

Einsicht in die Arbeitswelt von Ramon Bodenmiller

Freestar-Services:

Welche Rolle hat Ihre HR-Abteilung?

Freestar-Consulting:

Welche Perspektiven und Pläne haben Sie für 2017?

Freestar-Informatik:

Goodbye ISDN – Hello All-IP



Freestar-People an der Personal Swiss 2017

Es ist wieder Zeit nach interessanten Neuigkeiten Ausschau zu halten – bereits seit vielen Jahren sind wir auf der Personal Swiss vertreten und freuen uns sehr auch im 2017 wieder dabei zu sein.

Wir haben uns viele Gedanken über unsere Aktivitäten an der diesjährigen Messe gemacht und freuen uns, sie Ihnen bald persönlich zu präsentieren.

Unsere Highlights verraten wir Ihnen Ende Februar / Anfang März in der offiziellen Einladung.

Reservieren Sie sich bereits heute den **04. oder 05. April 2017**.

Herzliche Grüsse

Ihr Freestar-People Team



Ramon Bodenmiller

Warum ich die Inhouse-Rekrutierung verlassen habe

Viele meiner Freunde, Kollegen und Bekannten fragten mich Ende des Sommers 2016: *Warum verlässt du Tesla?* Es ist eine berechtigte Frage. Warum würde jemand ein rEvolutionäres Unternehmen verlassen - vor allem, wenn es eines der besten Produkte der Welt herstellt, eine aussagekräftige Mission hat, tolle Arbeitskollegen, eine Aufnahmequote geringer als Harvard und eine raufstige, start-up-ähnliche Arbeitsmentalität? Ich habe nicht nur Tesla verlassen, sondern beschlossen, etwas viel Größeres hinter mir zu lassen: die Inhouse-Rekrutierung.

Lesen Sie seine ausführlichen Antworten [hier](#).

Den ganzen Artikel in Englisch finden Sie [hier](#).



Ein Beitrag von:



Conny Burgermeister

Welche Rolle hat Ihre HR-Abteilung?

Die Geschäftsleitungen erwarten immer häufiger, dass die Personalabteilung eine starke Rolle einnimmt und ihr Wertbeitrag an den Unternehmenserfolg gemessen werden kann. Oft ist aber zu wenig transparent, was die HR-Verantwortlichen erreichen wollen und wie sie den aktuellen Herausforderungen begegnen werden. Ein wirksames HR-Management ist nur möglich, wenn Einigkeit darüber besteht, was vom HR erwartet wird und wie es sinnvoll ausgerichtet wird, um die strategischen Unternehmensziele mittel- und langfristig erreichen zu können.

Nach dem Rollenmodell von Dave Ulrich (Ulrich, 1997) kann das HR in vier Rollen typologisiert werden.

Entwickelt Unternehmens- und Geschäftsstrategien mit, setzt diese um; kennt Geschäft und Strategie der Units, lässt diese in Handlungen und Entscheidungen einfließen

Initiator, Katalysator oder Unterstützer von Transformation und Wandel des Unternehmens; steuert Dialog, Kommunikation und Feedback als strategischen und kulturellen Lernprozess



Zuständig für das Funktionieren der HR-Infrastruktur und der administrativen Dienstleistungen; verfügt über fundierte HR-Fachkenntnisse und tiefgehende HR-Systemerfahrung

Ganzheitliche Beratungs- und Steuerungsfunktion für Laufbahn, Lernen und Leistung im Unternehmen; kennt und steuert die wichtigsten Leistungs- und Potenzialmanagement-Instrumente

[Grafik vergrössern und weiterlesen.](#)



Pascale Schnaars



Patrick Meyer

Welche Perspektiven und Pläne haben Sie für 2017?

"Wird's besser? Wird's schlimmer?" fragt man alljährlich. Seien wir ehrlich: Leben ist immer lebensgefährlich.
Erich Kästner

Eine Prise Humor hilft sicherlich mit den teils unbekanntenen Herausforderungen des neuen Jahres umzugehen und diese zu relativieren. Auf der anderen Seite ist proaktives Handeln und Gestalten der eigenen und unternehmerischen Zukunft gefragt.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Zukunftsgestaltung Ihrer Organisation. Unser Angebot umfasst:

- **Wirkungsanalyse Ihrer Prozesse, Strukturen und informellen Spielregeln:** Wir sind sicher, Sie kennen Ihre Soll-Strukturen, -Prozesse und -Spielregeln. Erleben Sie dennoch unerwünschtes Verhalten und dysfunktionale Abläufe? Zeit für eine IST-Analyse.
- **Seminare für Führungskräfte, curriculäre Nachwuchsprogramme und massgeschneiderte Workshops. Eine Übersicht unserer Kernthemen:** Führung, Kommunikation, Verhandeln, Konfliktmanagement, Verkauf, interkulturelle Kompetenz, Umgang mit Komplexität und Führung der jüngeren Generationen.
- **Teamberatungen- & entwicklungen:** Bei neu formierten oder bestehenden Teams, die einer hohen Teambelastung oder einer aktuellen Herausforderung gegenüberstehen.
- **Coachings:** Bei Veränderungen, zur Gestaltung individueller Lernprozesse oder persönlicher Neuorientierung

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

Pascale Schnaars und Patrick Meyer

Ein Beitrag von:



Mandy Warnke

Goodbye ISDN – Hello All-IP

Der digitale Wandel ist im vollen Gange. Das merken wir im privaten genauso wie im geschäftlichen Alltag. Denn die neuen Technologien verändern – uns, unsere Gesellschaft, unser Unternehmen, unsere Umwelt. Dagegen wehren können wir uns kaum. Nicht zuletzt, weil sich Ende diesen Jahres in der Schweiz eine weitere bedeutende Veränderung vollziehen wird: die Umstellung auf die digitale Telefonie. Analoge Telefonnetze werden abgeschaltet und sämtliche Anrufe zukünftig wie bereits heute Daten und Video über ein gemeinsames Internet-Protokoll (IP) übermittelt. Theoretisch bedeutet das: grenzenlose Kommunikation – zu jeder Zeit, an jedem Ort, mit jedem Gerät.

Praktisch stellt uns die Umstellung auf All-IP vor Herausforderungen, vor allem wenn unser Unternehmen heute über mehrere Standorte oder Gebäude mit mehreren Telefonanlagen verfügt. Oder wenn wir in einem serviceorientierten und damit stark telefonie- oder internetbasierten Unternehmen arbeiten, wie z. B. in einem IT Service Desk. Höchste Zeit, sich Gedanken über die Migration unserer Unternehmenstelefonie und der damit verbundenen neuen Möglichkeiten zu machen. Dabei sollten wir nicht versäumen, uns mit dem Thema Unified Communications & Collaboration (UCC) auseinanderzusetzen.

[Hier](#) weiterlesen.

In unserem [Factsheet](#) erfahren Sie, welche Vorteile, aber auch Herausforderungen eine Umstellung auf UCC / Skype for Business mit sich bringen.

