

Projektanfrage vom 29. Januar 2020

Standort	Nähe Heilbronn
Branche	Elektrotechnik
Start	3. Februar 2020
Kapazität	Vollzeit, abhängig von Phasen
Laufzeit	Neun Monate, phasenweise Aufteilung

Position

HR-Berater zur Einführung eines Talent-Management-Systems

Aufgabe und Verantwortungen

Projektphasen

Exploration Phase (1,0 bis 1,5 Monate)

- Entwicklung globales Competency Model und Definition Fokusgruppe
- Entwicklung globales Rollenmodel (Jobmodel, Stellenmodel nachläufig) und Definition Fokusgruppe
- Definition Korridor für Marktspezifische Abweichungen
- Entwicklung AAP Vorgehensweise (Prozess & Verantwortlichkeiten)
- Entwicklung Zielevorgabe-Vorgehensweise (Prozess & Verantwortlichkeiten)
- Entwicklung global getragenes Anforderungskonzept (User Stories)

Aufgaben

- Konzepterstellung,
- Workshop-Moderation,
- fachlicher Inputgeber und Reviewpartner,
- Eingebundene Parteien: HR Zentral, HR Market, Projektteam.

Matching Phase (1,0 bis 1,5 Monate)

- Longlist von IT-Partnern (gemeinsam mit IT)
- Ausschreibungsunterlagen (gemeinsam mit IT und Einkauf)
- RFI
- Workshops zum Anforderungsmatching
- RFQ und RFP

Aufgaben

- Erstellung der Ausschreibungsunterlagen,
- Workshop-Moderation,
- fachlicher und technischer Inputgeber und Reviewpartner,
- Eingebundene Parteien: HR Zentral, HR Market, IT zentral, Einkauf zentral, Projektteam.

Implementation Phase (2,0 bis 3,0 Monate)

- Agiles Customizing der zentralen Anforderungen im ausgewählten Tool inkl. Projektmanagement

Aufgaben

- Übernahme der Product-Owner-Rolle,
- Projektsteuerungsaufgaben,
- Eingebundene Parteien: HR Zentral, HR Market, IT zentral, Projektteam.

Rollout Phase (2,0 bis 3,0 Monate)

- Globales Trainingskonzept
- Definition von Change- und Trainingsagenten (Multiplikatoren)
- Markt-spezifisches Customizing des Tools
- Training
- Rollout

Aufgaben

- Entwicklung des Konzeptes,
- Enablement der Agenten,
- Steuerung des Rollouts,
- Eingebundene Parteien: HR Zentral, HR Market, Projektteam, Rolloutteam.