

HUMAN RESOURCES & CHANGE



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

SELBSTVERSTÄNDNIS

Dr. **Wieselhuber & Partner** ist das erfahrene, kompetente und professionelle Beratungsunternehmen für Familienunternehmen, für Sparten und Tochtergesellschaften von Konzernen unterschiedlicher Branchen. Wir sind spezialisiert auf die unternehmerischen Gestaltungsfelder Strategie, Innovation & New Business, Führung & Organisation, Marketing & Vertrieb, Finanzierung, Business Performance und M&A sowie die nachhaltige Beseitigung von Unternehmenskrisen durch Restrukturierung und Sanierung.

UNABHÄNGIG
UNTERNEHMERISCH
STRATEGISCH
MESSBAR

Internationalität ist unser Projektalltag. Wir arbeiten weltweit. Von unseren Standorten aus waren wir in den vergangenen Jahren für unsere Kunden in mehr als 50 Ländern auf fünf Kontinenten unterwegs.

Als unabhängige Top-Management-Beratung vertreten wir einzig und allein die Interessen unserer Auftraggeber. Wir wollen nicht überreden, sondern geprägt von Branchenkenntnissen, Methoden-Know-how und langjähriger Praxiserfahrung überzeugen. Und dies jederzeit objektiv und eigenständig.

Das schafft Mehrwert an Beratungsleistung. Das setzen wir konkret durch unser unternehmerisches Denken und Handeln, unseren Blick für Detail- und Gesamtlösungen und durch unsere Verbindlichkeit in den Aussagen verantwortungsvoll um. Dr. Wieselhuber & Partner zeichnet sich als profiliertes Strategie- und Umsetzungsberater durch hohe Lösungskompetenz und Individualität in der Betreuung aus.

Unser Anspruch ist es, Wettbewerbsfähigkeit, Ertragskraft und Unternehmenswert unserer Auftraggeber nachhaltig zu steigern. Diese ausgeprägte Markt- und Gewinnorientierung zählt zu unseren Positionierungsmerkmalen.

HR-MANAGEMENT IN ZEITEN RADIKALER TRANSFORMATIONEN

In einer Zeit rasanter wirtschaftlicher, technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen stehen Unternehmen vor fundamentalen Herausforderungen:

- **Höhere Fluktuation** durch mangelnde Anpassung an moderne Arbeitsumgebungen und -bedingungen
- **Geringere Produktivität** infolge ineffizienter Prozesse, fehlender Qualifizierungsinvestitionen und defizitärer Führung
- **Erosion der intrinsischen Motivation** als Folge von Defiziten in der Führungskompetenz, einer fehlenden Sinnstiftung sowie mangelnder Kollaborationsmodelle
- **Höhere Abwesenheitsraten** aufgrund von Unzufriedenheit und Über- sowie Unterforderung am Arbeitsplatz
- **Informationsasymmetrien** durch unklare Rollen und fehlendes Know-how
- **Reputationsschwäche**, die es erschwert, Top-Talente zu gewinnen und zu halten (Retention)

Das HR-Management agiert heute in einem komplexen Wirkungsfeld: Es muss steigende Risiken (von Compliance bis Employer Branding), unklare Rollenzuweisungen, kulturelle Spannungen sowie divergierende Stakeholder-Interessen simultan adressieren. Diese Herausforderungen verdichten sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, hybrider Arbeitsmodelle und des wachsenden Anspruchs an sinnstiftende Tätigkeiten.

Werden diese Spannungsfelder nicht aktiv gestaltet, entstehen mittelfristig genau jene betrieblichen Dysfunktionen, die sich in Leistungseinbrüchen, Demotivation und Prozessineffizienzen äußern. Entscheidend ist hierbei, dass HR nicht nur als Reaktionsinstanz, sondern als strategischer Moderator agiert – indem sie klare Prozessrahmen setzt, kontinuierliche Qualifizierung priorisiert und Konflikte zwischen Kulturanprüchen und operativer Realität proaktiv vermittelt.

Trivial, aber wahr: Schlüsselfaktor einer nachhaltigen Wertschöpfung war, ist und wird immer der Mensch sein. Wie muss das HR-Management konkret ausgestaltet werden, um als „Enabler“ für eine effektive sowie effiziente Organisation und eine performance-orientierte Führungskultur zu wirken?

DAS
HR-MANAGEMENT
UNTERSTÜTZT DIE
GANZHEITLICHE
BUSINESS TRANS-
FORMATION

DIE HR-AGENDA AKTIV GESTALTEN

Damit ein modernes HR-Management Antworten auf diese Herausforderungen liefern kann, muss es strategisch und ganzheitlich ausgerichtet werden.

Drei Handlungsfelder (HF) bilden dabei das Fundament eines modernen HR-Management:

1. **HR-Strategie & Organisation:** Das HR-Management muss so aufgestellt sein, dass es die Employee Journey als durchgehenden Prozess begleitet und optimal gestaltet. Ein klares Rollenverständnis mit entsprechender Governance, optimierten HR-Prozessen und strategischen Steuerungs- und Anreizmechanismen maximieren Effizienz und Performance.

HF1: HR-Strategie & Organisation

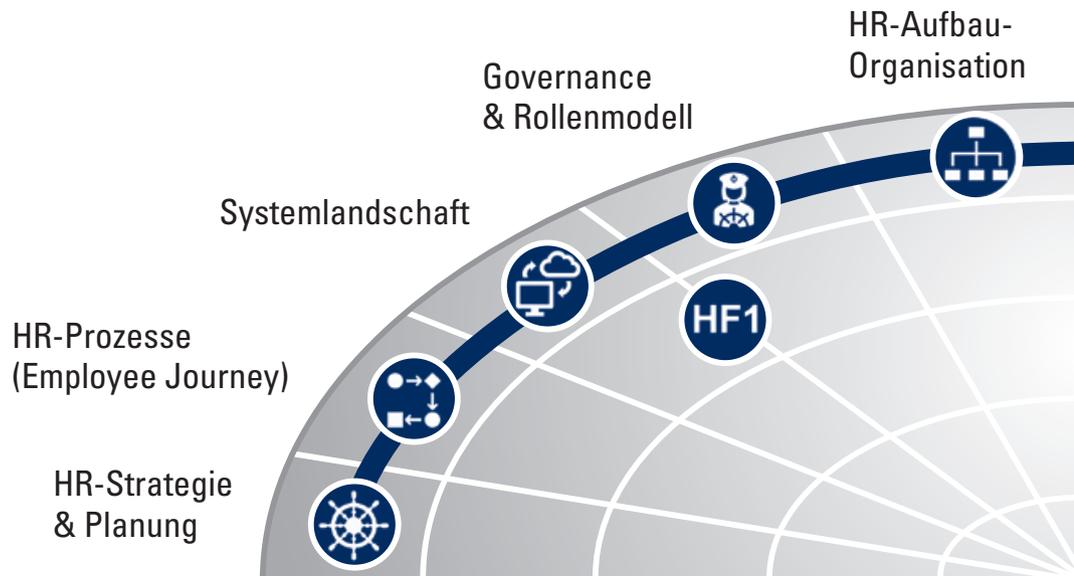
„Operativer Strategie“

HF2: Change & Stakeholder Management

„Transformativer Steuermann“

HF3: Personakosten & HR Risiko-Management

„Finanzieller Entscheider“



2. **Change & Stakeholder Management:** Die Transformation von Organisationen gelingt nur mit einer gezielten Steuerung von Kultur und Führung. Das HR-Management muss sicherstellen, dass die Organisation für den Wandel bereit ist und Resilienz in der Belegschaft und insbesondere den Schlüsselressourcen geschaffen wird, um nachhaltig erfolgreichen Change sicherzustellen.
3. **Personalkosten & HR-Risikomanagement:** Personalkosten sind nicht nur ein Budgetfaktor, sondern ein strategisches Steuerungsinstrument. Transparente Personalkostenstrukturen, systematisches HR-Risikomanagement und zukunftsfähige Personalplanungsstrategien ermöglichen finanzielle Steuerungssicherheit.

Ein modernes HR-Management muss alle drei Felder gleichermaßen beherrschen, um nicht nur die Personalstrategie, sondern die gesamte Unternehmensstrategie und Business Transformation wirksam zu unterstützen.



1. HR-STRATEGIE & ORGANISATION

Die Steuerung von Personalressourcen ist einer der größten Kosten- und Werthebel eines Unternehmens. Dennoch besteht in vielen Organisationen erhebliches Optimierungspotenzial in der Gestaltung der HR-Ablauf- und Aufbauorganisation. Eine fehlende strategische Ausrichtung, ineffiziente Prozesse und unklare Zuständigkeiten führen zu Produktivitätsverlusten, steigenden Kosten und mangelnder Agilität bzw. Anpassungsfähigkeit.

Vier zentrale Stellhebel einer erfolgreichen Transformation:

I. Strategische Neuausrichtung entlang der Anforderungen an die Employee Journey

Die Employee Journey bildet das Fundament eines effizienten Personalmanagements – von der Rekrutierung über Entwicklung und Bindung bis zum Austritt von Mitarbeitenden.

Damit das HR-Management einen echten Wertbeitrag leisten kann, braucht es ein Leistungsportfolio, das Talentakquise, Personalentwicklung und -bindung, Anreizsysteme sowie Performance-Management in einer kohärenten Prozessarchitektur vereint und gezielt anforderungsspezifische Schwerpunkte setzt.



Ein HR-Management, das den Fokus auf die langfristige Entwicklung und Bindung von Fachkräften legt, trägt nachhaltiger und kosteneffizienter zum Unternehmenserfolg bei als eine HR-Funktion, die primär als Recruiting-Maschine fungiert.

Durch Personalentwicklungsmaßnahmen, maßgeschneiderte Karrierepfade und eine vorausschauende Nachfolgeplanung wird nicht nur die Abhängigkeit von externen Ressourcen reduziert, sondern auch die Unternehmenskultur sowie Teamgeist gestärkt und die Mitarbeiterbindung gefördert.

II. Etablierung eines strukturierten HR-Rollenmodells

Ein effizientes HR-Management erfordert eine stringente Verteilung von Verantwortlichkeiten innerhalb der HR-Funktion. Ohne ein klares Rollenmodell entstehen Kompetenzüberschneidungen, ineffiziente Entscheidungswege und Intransparenz. Eine funktionale Trennung zwischen strategischen, operativen und unterstützenden HR-Rollen schafft hingegen Klarheit und Effizienz.

Vier zentrale HR-Rollentypen bestimmen eine strategische HR-Organisation:

- **HR Strategy & Steering (Governance):** Diese Rolle verantwortet die strategische Ausrichtung der HR-Funktion, definiert die Personalstrategie, entwickelt Rahmenwerke für das HR-Zielbetriebsmodell sowie die Gesamtorganisation und stellt datenorientierte Entscheidungsgrundlagen bereit.
- **HR Business Partner:** Als direkte Schnittstelle zwischen HR und den Fachbereichen sorgt der HR Business Partner für die operative Umsetzung strategischer HR-Initiativen, unterstützt Führungskräfte in personalwirtschaftlichen Themen, übersetzt Unternehmensziele in konkrete HR-Maßnahmen und treibt Change-Prozesse voran.
- **Center of HR Expertise:** Diese Rolle bündelt Fachwissen u. a. zu Vergütungsstrukturen, Organisationsentwicklung, Change Management oder Talententwicklung und leitet innovative Lösungen für HR-Herausforderungen ab.
- **HR Operations (Center of Scale):** Hier werden transaktionale und administrative HR-Workflows wie Gehaltsabrechnung, Vertragsmanagement und Stammdatenpflege effizient abgewickelt. Harmonisierung, Standardisierung und Automatisierung steigern dabei die Effizienz und senken Kosten.

Eine klare Rollendefinition gewährleistet die effiziente Bearbeitung strategischer und operativer HR-Themen sowie die professionelle Skalierung transaktionaler Tätigkeiten. Ein rollenbasiertes HR-Zielbetriebsmodell ermöglicht die gezielte Nutzung moderner HR-Kennzahlen (KPIs) und Steuerungslogiken.

HR ALS MESSBARER
ERFOLGSFAKTOR IN DER
UNTERNEHMENS-
ENTWICKLUNG

III. Digitalisierung und Systemintegration im HR-Management

Viele Unternehmen kämpfen mit fragmentierten IT-Strukturen und ineffizienten, manuellen Verwaltungsprozessen. Ein durchdachter Digitalisierungsansatz ist ein zentraler Hebel für höhere Transparenz, Skalierbarkeit und Automatisierung.



HR-Kennzahlen liefern dabei nicht nur operative Steuerungsgrößen, sondern geben strategische Indikatoren, die direkte Rückschlüsse auf Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens erlauben. Voraussetzung hierzu ist jedoch ein digitales Fundament mit passenden HR-Systemen.

Drei Schritte zur Systemauswahl und -einführung:

- Anforderungsanalyse:** Unternehmen müssen priorisieren, ob sie spezialisierte Lösungen für einzelne Prozesse oder eine integrierte End-to-End-„HR-Suite“ benötigen.
- Fit-Gap-Analyse und Shortlist-Erstellung:** Klare Auswahlkriterien sichern, dass die Systemlösung die funktionalen und wirtschaftlichen Anforderungen des Unternehmens erfüllt und optimal in die bestehende Systemlandschaft integrierbar ist. Relevante HR-KPIs ermöglichen eine objektive Bewertung des erwartbaren Mehrwerts.
- Wirtschaftlichkeitsanalyse & Entscheidung:** Die finale Auswahl sollte auf einer fundierten Kosten-, Nutzen- und Risikoanalyse basieren. Ziel ist nicht nur kurzfristige Effizienz, sondern die langfristige Steuerungsfähigkeit von HR, nachhaltige HR-Prozessoptimierung und Kostenkontrolle – abgebildet in einem aussagekräftigen Business Case.

IV. Steuerungs- und Incentivierungslogiken als Performance-Treiber

Ein leistungsfähiges Compensation & Benefits-System ist ein zentraler Steuerungs- und Incentivierungsmechanismus zur Förderung von Produktivität, Motivation und langfristiger Mitarbeiterbindung. Doch viele Unternehmen setzen nach wie vor auf intransparente Vergütungsmodelle, die nur unzureichend die strategischen Unternehmensziele reflektieren. Fehlende Leistungsanreize und ungenügende Personalentwicklungsoptionen sowie starre Gehaltsstrukturen führen zu Produktivitätseinbußen und steigenden (indirekten) Personalkosten, ohne die wesentlichen, vorteilhaften Wirkungen zu erzielen.

Eine moderne Steuerungs- und Incentivierungslogik setzt klare Anreize für Leistung und Zielerreichung, indem Vergütungsmodelle mit unternehmerischen Erfolgsfaktoren verknüpft werden.

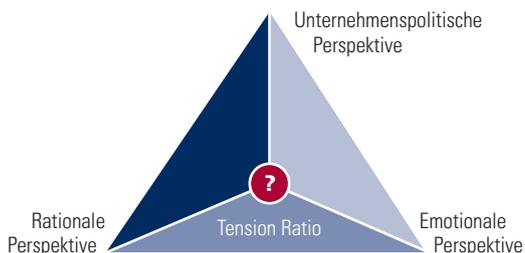
Dies umfasst:

- a. **Transparente Vergütungsstrukturen** sind essenziell, um interne Gerechtigkeit und externe Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen. Klare Karrierepfade und nachvollziehbare Gehaltsbänder ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Entwicklungsperspektiven realistisch einzuschätzen und stärken die Bindung an das Unternehmen.
- b. **Variable Vergütungsbestandteile** schaffen leistungsorientierte Anreize, die Mitarbeitende gezielt motivieren und zur aktiven Mitgestaltung der Unternehmensziele anregen. Bonusmodelle und erfolgsabhängige Vergütungsmechanismen stellen sicher, dass individuelle und unternehmerische Zielsetzungen miteinander verknüpft sind.
- c. **Der Total-Reward-Ansatz** kombiniert monetäre und nichtmonetäre Anreize, um eine ganzheitliche Vergütungsstrategie zu etablieren. Neben klassischen Gehaltsbestandteilen spielen Zusatzleistungen, Weiterbildungsangebote und flexible Arbeitsmodelle in dem neuen Modus Operandi „New Work“ eine zentrale Rolle bei der langfristigen Mitarbeiterbindung und der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität.

HR & CHANGE
ORIENTIEREN SICH DABEI
AN DER UNVERRÜCKBAREN
LEITMAXIME:
„GRADE AND PAY
FOR PERFORMANCE“

2. CHANGE & STAKEHOLDER MANAGEMENT

In einer dynamischen Wirtschaft sind Agilität und Anpassungsfähigkeit entscheidend. Doch jede Veränderung birgt Risiken: Sie beeinflusst Strukturen, Prozesse und Machtverhältnisse, was wiederum tief in die Unternehmenskultur eingreift. Transformation führt daher zu Verunsicherung, kurzfristigem Produktivitätsrückgang und – im schlimmsten Fall – zu erhöhter Fluktuation sowie einem Scheitern des Transformationsvorhabens.



Ohne fokussiertes Change- und Stakeholder-Management können diese Effekte nicht nur die Geschwindigkeit und Wirksamkeit der Transformation hemmen, sondern auch langfristig gravierende, geschäftsschädigende Folgen haben. Entscheidend ist daher ein Verständnis des organisatorischen Gesamtsystems sowie der zentralen Akteure im Veränderungsprozess.

Ein ganzheitliches Verständnis berücksichtigt dabei sowohl die unternehmenspolitische Perspektive, als auch die rationalen und emotionalen Standpunkte der Stakeholder.

Wer diese Dynamiken frühzeitig erkennt und aktiv steuert, kann Widerstände minimieren, das „Tal der Tränen“ verkürzen und die Transformation nachhaltig zum Erfolg führen.

Ehrliche Akzeptanz als Erfolgsfaktor

Jede Veränderung löst unterschiedliche und vielschichtige Reaktionen aus. Während einige Mitarbeiter aktiv zur Umsetzung beitragen, begegnen andere dem Wandel mit Zurückhaltung oder Widerstand. Damit eine Transformation erfolgreich ist, muss frühzeitig identifiziert werden,

welche Schlüsselakteure den Wandel fördern, passiv begleiten oder blockieren könnten. Eine fundierte Stakeholder- und Change-Impact-Analyse ermöglicht es, den Einfluss verschiedener Interessengruppen zu bewerten und gezielt darauf einzugehen.

Basierend auf dieser Analyse muss ein stringentes Transformationsnarrativ entwickelt werden, das sowohl Orientierung bietet als auch die Dringlichkeit der Veränderung verdeutlicht. Entscheidend ist es, ein gemeinsames Verständnis dafür zu schaffen,

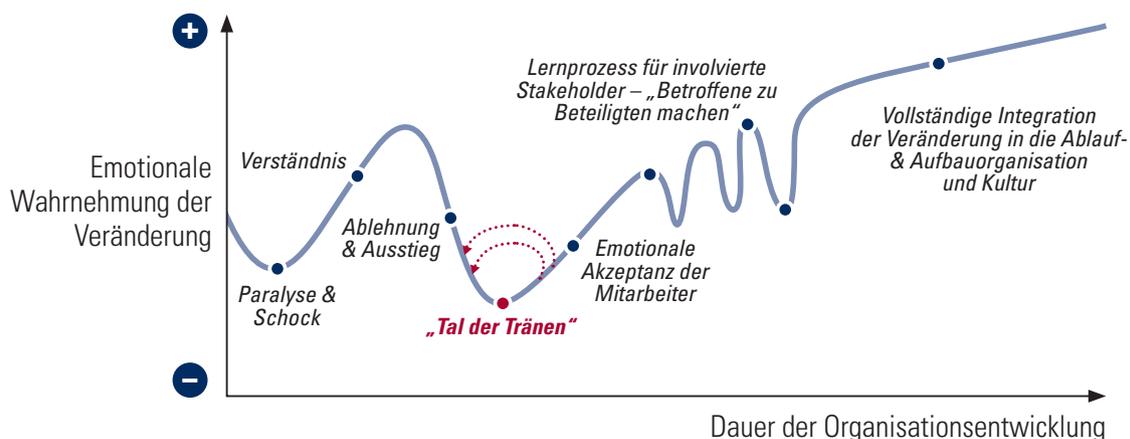
**70% ALLER
TRANSFORMATIONS-
VERSUCHE SCHEITERN,
WEIL HR & CHANGE
NUR UNGENÜGEND
BERÜCKSICHTIGT
WERDEN**

warum der Wandel notwendig ist und welche positiven Effekte er für das Unternehmen und die Mitarbeitenden mit sich bringt. Nur wenn Führungskräfte und Mitarbeitende die Relevanz der Transformation erkennen, kann sie nachhaltig verankert werden.

HR übernimmt hierbei eine strategische sowie begleitende Rolle, steuert Prozesse und fungiert als Vermittler. Doch Transformation ist mehr als eine kommunikative Herausforderung. Führungskräfte müssen aktiv in ihre Rolle als Change Enabler wachsen, indem sie gezielt in den Veränderungsprozess eingebunden und mit den richtigen Instrumenten ausgestattet werden. Neben der Kommunikation sind begleitende Change-Maßnahmen essenziell, um Fortschritte regelmäßig zu überprüfen und Widerstände frühzeitig zu erkennen. Formate wie Puls Checks oder Sounding Boards ermöglichen es Mitarbeitenden, Bedenken zu äußern, Rückmeldungen zu geben und so aktiv zur erfolgreichen Umsetzung beizutragen. Gerade diese offenen Feedbackkanäle sind entscheidend, um Unsicherheiten abzubauen und eine konstruktive, veränderungsoffene Unternehmenskultur zu etablieren.

Ein professionelles Change- und Stakeholder-Management ist kein optionales Add-on, sondern ein kritischer Erfolgsfaktor für jede Transformation. Unternehmen, die Veränderung als strategische Konstante begreifen und eine Kultur der Anpassungsfähigkeit fördern, schaffen eine stabile Basis für nachhaltiges Wachstum. Transformation ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess – nur wer diesen aktiv gestaltet, bleibt langfristig wettbewerbsfähig.

CHANGE ALS PERMANENTER EVOLUTIONSTREIBER IN DER ORGANISATION



3. PERSONALKOSTEN & HR-RISIKO-MANAGEMENT

Angesichts steigender Kosten und anhaltender Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt wird ein systematisches HR-Personalkosten- und Risikomanagement zum strategischen Imperativ.

Zentrale Herausforderungen sind dabei:

- **Fehlende betriebswirtschaftliche Integration und Nutzung von HR-Kennzahlen** bei der strategischen Unternehmensplanung
- **Intransparenz bei indirekten Kostentreibern** wie Fluktuation, Krankenquoten oder „Quiet Quitting“
- **Unzureichend wiederkehrende Kontrolle zentraler HR-Kosten- und Risikotreiber**, die dauerhaft, inhärente finanzielle und operative Risiken bergen

Ein datenorientierter Ansatz macht HR-Kosten messbar, optimiert den Ressourceneinsatz, identifiziert wirtschaftliche Risiken frühzeitig und positioniert HR als strategischen Werttreiber. Dafür bedarf es eines strukturierten und effektiven HR-Kosten- und Risikomanagements.

Das W&P-Analysemodell des „**HR Cost and Risk Navigators**“ integriert quantitative und qualitative Faktoren in drei Stufen:



Strategischer Personalabbau: Systemische Personalreduktion zur Kostenoptimierung

Sind kurzfristige Kosteneinsparungen trotz präventiver HR-Strategien unvermeidlich, wird gezielter Personalabbau meist zum zentralen Hebel – vorausgesetzt, er erfolgt mit ökonomischer Weitsicht, rechtlicher Sorgfalt und kulturellem Feingefühl.

Starre Selektionskriterien bergen dabei das Risiko, zentrale Kompetenzen zu verlieren, den Abbau weniger steuerbar zu machen und Schlüsselressourcen zu gefährden.

Ein nachhaltiger Ansatz hierzu umfasst vier Phasen:

- a) **Strategiegeleitete Potenzialidentifikation:** Entscheidend ist die stakeholder-integrierte Analyse (Führungskräfte, Betriebsrat), die bereits in der Diagnosephase Überlastungsrisiken und Umsetzungsmaßnahmen antizipiert.
- b) **Sozioökonomisch balancierte Personalreduktionsplanung:** Statt reaktivem Krisenmanagement bedarf es eines präventiven Mixes aus:
 - Antizipation von Fluktuationsszenarien und -synergien,
 - anreizbasierten Freiwilligenprogrammen,
 - und der Anwendung von Sozialplänen und Sozialauswahl.
- c) **Präventive Change-Architektur:** Alle Restrukturierungen destabilisieren implizit die Arbeitsproduktivität. Eine dreidimensionale Kommunikationsstrategie – transparente Zielvermittlung, frühe Stakeholder-Einbindung, Fokus auf Leistungsträgerbindung – reduziert Reibungsverluste und sichert operationale Kontinuität.
- d) **Adaptives Transformation Office** mit Prozessmonitoring, flexiblen Maßnahmenanpassungen (z. B. bei Kompetenzlücken) und interessenübergreifendem Konfliktmanagement.

Fazit: Nachhaltiger sozialverträglicher Personalabbau ist kein isoliertes HR-Projekt, sondern ein strategisches Gleichgewichtsmodell. Nur durch die Symbiose aus Fluktuationssteuerung, Freiwilligendynamik und zielgruppenorientierter Kommunikation entsteht jene Balance zwischen Kosteneffizienz und sozialer Legitimität, die eine langfristige Wettbewerbsfähigkeit sichert.



DER NUTZEN MACHT DEN ERFOLG

WAS KEINEN WERT-
BEITRAG STIFTET, BLEIBT
WIRKUNG SCHULDIG

Erst die Verschränkung von HR-Strategie, Leistungskultur, Agilität, Veränderungsbeitschaft und Innovationsfähigkeit sowie cross-funktionalen Führungsleitplanken sichert nachhaltige Unternehmensentwicklung – indem die Business-Transformation

in ergebniswirksame Wertschöpfung übersetzt wird.

■ HR-Strategie & Organisation

- Konzeption einer HR-Strategie und dazugehöriger Leitplanken
- Optimierung der HR-Ablauf- und Aufbauorganisationen
- Entwicklung eines ganzheitlichen HR-Rollenmodells
- Implementierung einer strategischen Personalplanung
- Design von Incentivierungsmodellen, Grading-Systemen, Karrierepfaden und Personalentwicklungskonzepten
- Entwicklung von Performance-Managementsystemen
- Verankerung von leistungsorientierten Unternehmenskulturen
- Bewertung von Digitalisierungsoptionen wesentlicher HR-Prozesse und-Workflows
- Definition von kriterienbasierter HR-Systembewertung
- Unterstützung bei Auswahl von HR-System-/Lösungsanbietern

■ Change & Stakeholder Management

- Durchführung von Change Readiness-, Stakeholder- und Leadership Assessments
- Befähigung von Führungskräften und der Belegschaft sowie Abbau von Widerständen
- Aktive Begleitung von Transformation, Change und Kommunikation
- Durchführung von Corporate Culture Due Diligence

■ Personalkosten & HR-Risikomanagement

- Analyse und Simulation zentraler Personalkostentreiber und Maßnahmenableitung
- Identifizierung und Bewertung von kritischen HR-Risiken und Maßnahmenableitung
- Unterstützung bei der Planung und Durchführung eines passgenauen Personalabbauprogramms

DER UNTERSCHIED IN DER BERATUNG

Woran lässt sich der für Ihr Unternehmen, für Ihre Problemstellung oder für Ihre strategische Zukunftsplanung am besten geeignete Berater erkennen? Natürlich an der Kompetenz. Natürlich am Wissen um Branchen und Märkte. Natürlich an Erfolgen.

Vor allem aber an seinem Selbstverständnis. Schließlich ist das Beratergeschäft ein vertrauliches und verbindliches Personen- und kein Zaubergeschäft, auch wenn darin selbsternannte Magier auftreten. Es steht und fällt daher mit der Persönlichkeit des Beraters, mit seinen erlernten und erworbenen Fähigkeiten, mit seinen wachen Sinnen für Situationen und Lösungen, für Menschen und Kulturen.

Schließlich geht es darum, für ein Unternehmen oder eine Organisation in ganz unterschiedlichen Situationen und aus ganz unterschiedlichen Gründen hilfreich, kenntnisreich und ideenreich als beratender Partner und Spezialist auf Zeit zu handeln. Es gilt, Probleme ganz individueller Art gemeinsam, seriös und wirkungsvoll zu lösen.

Hier ist die Fähigkeit gefordert, komplexe oder gar gegenläufige Entwicklungen intellektuell miteinander zu verknüpfen: basierend auf hohem fachlichem Branchen- und Marktwissen, auf spezifischem Methodenrepertoire, auf einem Mix aus praktischen Sinnen und analytischer Intuition. Das macht den Unterschied in der Beratungsleistung. Das macht das Beratungsunternehmen Dr. Wieselhuber & Partner einzigartig.

Gefragt sind weder Zeitgeist noch Zukunftsangst. Deshalb lösen wir Problemstellungen unternehmerisch und das heißt: strategisch und dauerhaft. Auf diese Qualitäten und Qualifikationen kommt es an. Umso mehr, als im zunehmenden Wettbewerb um eine starke Kapitalausstattung und hohe Kapitalverfügbarkeit – als Ergebnis von Globalisierung, Automatisierung und dem Einsatz von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie – die richtige Strategie der Werttreiber Nummer eins ist.

Lassen Sie uns Ihren Erfolg gemeinsam gestalten.

STRATEGIE

INNOVATION & NEW BUSINESS

FÜHRUNG & ORGANISATION

MARKETING & VERTRIEB

HR EXCELLENCE & CHANGE

BUSINESS PERFORMANCE

OPERATIONS

MERGER & ACQUISITIONS

FINANCE

RESTRUKTURIERUNG & SANIERUNG

INSOLVENZBERATUNG



Dr. Wieselhuber & Partner GmbH
Unternehmensberatung

www.wieselhuber.de