

## Kurzcheck Personalmanagement

### Das Wichtigste im Überblick

#### Warum?

Der Fachkräftemangel verschärft sich. Die richtigen Mitarbeiter zu bekommen und im Unternehmen zu halten und zu entwickeln, wird zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor. Doch welche Maßnahmen ergreifen? Der Kurzcheck Personalmanagement hilft Ihnen, die Prioritäten richtig zu setzen.

#### Was?

Der Kurzcheck Personalmanagement ist ein standardisiertes Verfahren, das die Stärken und Schwächen im Personalwesen aufdeckt. Gecheckt wird der gesamte Personalmanagementprozess, der sich in sechs Abschnitte gliedert: Strategische Personalplanung, Personalführung, Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalbetreuung und Personalverwaltung.

#### Wie?

Schnellanalyse an einem Tag! Zwei Berater führen durch einen Workshop und geben die Zwischenergebnisse laufend in ein Computerprogramm ein. Somit liegt bereits am Ende des Tages ein grafisch aufbereitetes Ergebnis vor: Eine Portfolio-Darstellung zeigt auf einen Blick die Felder, bei denen der größte Handlungsbedarf besteht.

#### Was dann?

Etwa zwei Wochen später erhalten Sie einen schriftlichen Ergebnisbericht, den ein Berater bei Ihnen vor Ort präsentiert. Damit verbunden sind konkrete Empfehlungen. Wenn Sie möchten, können wir dann auch gemeinsam erste Maßnahmen festlegen. Damit Ihr Personalwesen für die Zukunft gewappnet ist!

### Das Produkt

Der Kurzcheck Personalmanagement ist ein standardisiertes Verfahren, das es ermöglicht, im Schnelldurchgang das Personalwesen eines Unternehmens zu analysieren. Er dient dazu, Verbesserungspotenziale aufzudecken und die Prioritäten richtig zu setzen. Im Rahmen eines Workshops wird eine Momentaufnahme des Personalwesens erstellt, die auf der Einschätzung der Teilnehmer beruht. Damit erfüllt der Kurzcheck zwar nicht den Anspruch einer wissenschaftlich-empirischen Analyse, bietet jedoch durchaus eine gute und zuverlässige Orientierung.

**Gute Orientierung:** Der Kurzcheck deckt das gesamte Personalmanagement ab, kein Bereich bleibt ausgeblendet. Dadurch erhalten Sie einen umfassenden Überblick. Dank der standardisierten Vorgehensweise ist zudem ein Vergleich etwa zum Durchschnitt

anderer Unternehmen möglich. Wir können Ihnen deshalb sagen, wo Ihr Unternehmen bei einzelnen Kriterien steht.

**Zuverlässige Ergebnisse:** Der Kurzcheck erfolgt im Zuge eines Workshops, bei dem die Teilnehmer jedes Bewertungskriterium diskutieren und im Konsens beurteilen müssen. Die intensive Auseinandersetzung der Beteiligten, die zu einer Annäherung unterschiedlicher Sichtweisen und zu einem einvernehmlichen Ergebnis führen muss, gewährleistet zuverlässige Ergebnisse.

Der Kurzcheck Personalmanagement ist eine gemeinsame Produktentwicklung der Firmen FAUTH KNIEF & PARTNER Unternehmensberater, Personal-Plus und der ORGANISATIONS-BERATUNG WERR.

## Das Grundprinzip

Der Personalmanagement-Prozess lässt sich in sechs Abschnitte gliedern. Dementsprechend besteht der Kurzcheck aus sechs Kategorien. Wie die folgende Übersicht zeigt, werden die Kategorien jeweils durch vier bis sieben Kriterien näher beschrieben:

### Kategorien und Kriterien des Kurzchecks Personalmanagement

---

#### Strategische Personalplanung

- Gesamt-Strategie des Hauses
- Mittel- bis langfristige Personalplanung
- Aufbauorganisation/ Organigramm
- Kennzahlen/ Personal-Controlling

#### Personalführung

- Führungs-Grundsätze
- Leistungs- bzw. Zielvereinbarung
- Führungs-Controlling
- Führungs-Training
- Führungs-Coaching
- Kommunikation

#### Personalbeschaffung

- Stellenbezogene Anforderungsprofile
- Personalmarketing – Unternehmensauftritt
- Interne Beschaffung
- Externe Beschaffung
- Bewerbermanagement
- Auswahl
- Vertragsmanagement

#### Personalentwicklung

- Stellenprofile
- Einarbeitung
- Ausbildung
- Fort- und Weiterbildung
- Nachfolgeplanung
- Mitarbeiter- und / oder Beurteilungsgespräche
- Altersgerechtes Arbeiten

#### Personalbetreuung

- Arbeitszeitmodelle
- Austrittsmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Anreizsysteme

#### Personalverwaltung

- Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Zeiterfassung
- Personalaktenführung
- Administrative Verwaltung

---

Die Workshop-Teilnehmer diskutieren und bewerten jedes einzelne Kriterium. Dies geschieht anhand vorgegebener Fragen und Themen, die sicherstellen, dass alle wesentlichen Aspekte berücksichtigt werden und die anschließende Bewertung auf einem soliden Fundament steht.

Die Bewertung eines Kriteriums muss stets im Konsens erfolgen. Die Gruppe bewertet jedes einzelne Kriterium mit Blick auf zwei Aspekte, nämlich nach:

**Erfüllungsgrad:** „Wie gut ist dieses Kriterium bei uns erfüllt?“ (Skala 1 bis 10, von gut bis schlecht)

**Relevanz:** „Wie wichtig ist uns dieses Kriterium?“ (Skala 1 bis 10, von weniger wichtig bis sehr wichtig)

Aus der Bewertung der beiden Aspekte leitet sich der Handlungsbedarf ab: Je niedriger der Erfüllungsgrad und je höher die Relevanz bei einem Kriterium ist, desto größer ist hier der Handlungsbedarf.

## Das Ergebnis

Der besondere Charme des Kurzchecks liegt in der anschaulichen Aufbereitung seiner Ergebnisse. Anhand einer Portfolioanalyse können Sie bei jeder Kategorie auf einen Blick erkennen, wie groß bei den einzelnen Kriterien der Handlungsbedarf ist. Das Ergebnis vermittelt damit nicht nur ein klares Bild über die ak-

tuelle Situation des Personalwesens, sondern gibt auch konkrete Hinweise, welche Maßnahmen Priorität haben sollten.

Einen Einblick in die Ergebnispräsentation geben die folgenden Beispiele aus dem Kurzcheck bei einem mittelständischen Unternehmen.

### Beispiel 1: Strategische Personalplanung

Das erste Beispiel (siehe Abbildung 1) zeigt das Portfolio des Mittelständlers in der Kategorie „Strategische Personalplanung“. In der Darstellung nimmt der Handlungsbedarf von links unten (grüner Bereich) nach rechts oben (roter Bereich) kontinuierlich zu. Auf einen Blick ist erkennbar:

- Die Kriterien „Mittel- bis langfristige Personalplanung“, „Kennzahlen/Personal-Controlling“, aber auch noch das Kriterium „Gesamtstrategie des Hauses“ liegen im grünen bis gelben Bereich. Hier besteht für das Unternehmen kaum Handlungsbedarf.

- Anders beim Kriterium „Aufbauorganisation/Organigramm“, das tendenziell im roten Bereich liegt: Es ist im Quadranten oben rechts positioniert, wird also als sehr wichtig und schlecht erfüllt angesehen. Dies signalisiert einen hohen Handlungsbedarf!

Offensichtlich fehlen dem Unternehmen klare und transparente Strukturen im Bereich der Aufbauorganisation.

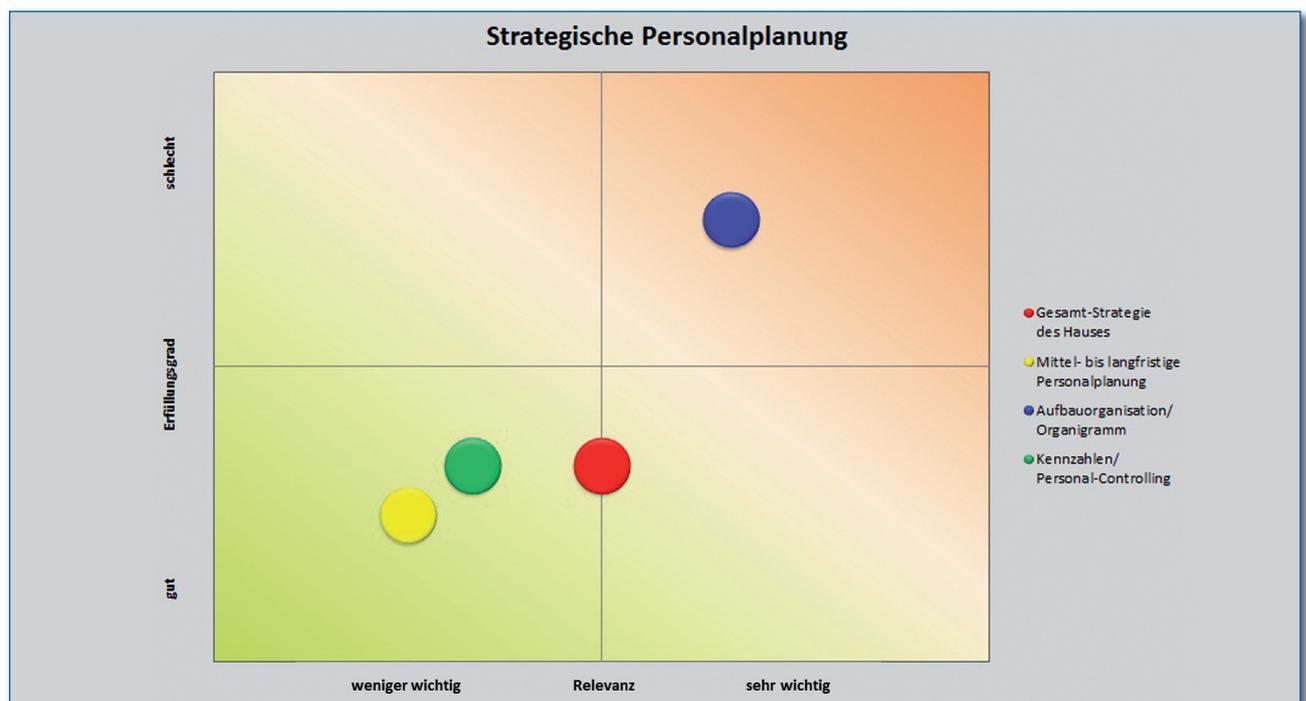


Abbildung 1: Kurzcheck-Ergebnis in der Kategorie „Strategische Personalplanung“ bei einem mittelständischen Unternehmen

### Beispiel 2: Personalentwicklung

Das zweite Beispiel (siehe Abbildung 2) zeigt das Portfolio des Mittelständlers in der Kategorie Personalentwicklung. Wieder nimmt in der Darstellung der Handlungsbedarf von links unten (grüner Bereich) nach rechts oben (roter Bereich) kontinuierlich zu. Die Anordnung der Kriterien zeigt, wie unterschiedlich

jeweils der Handlungsbedarf ist: Während Ausbildung, Stellenprofile und Einarbeitung im eher grünen Bereich liegen, besteht bei der Fort- und Weiterbildung und insbesondere bei den Mitarbeiter- und/oder Beurteilungsgesprächen Handlungsbedarf.

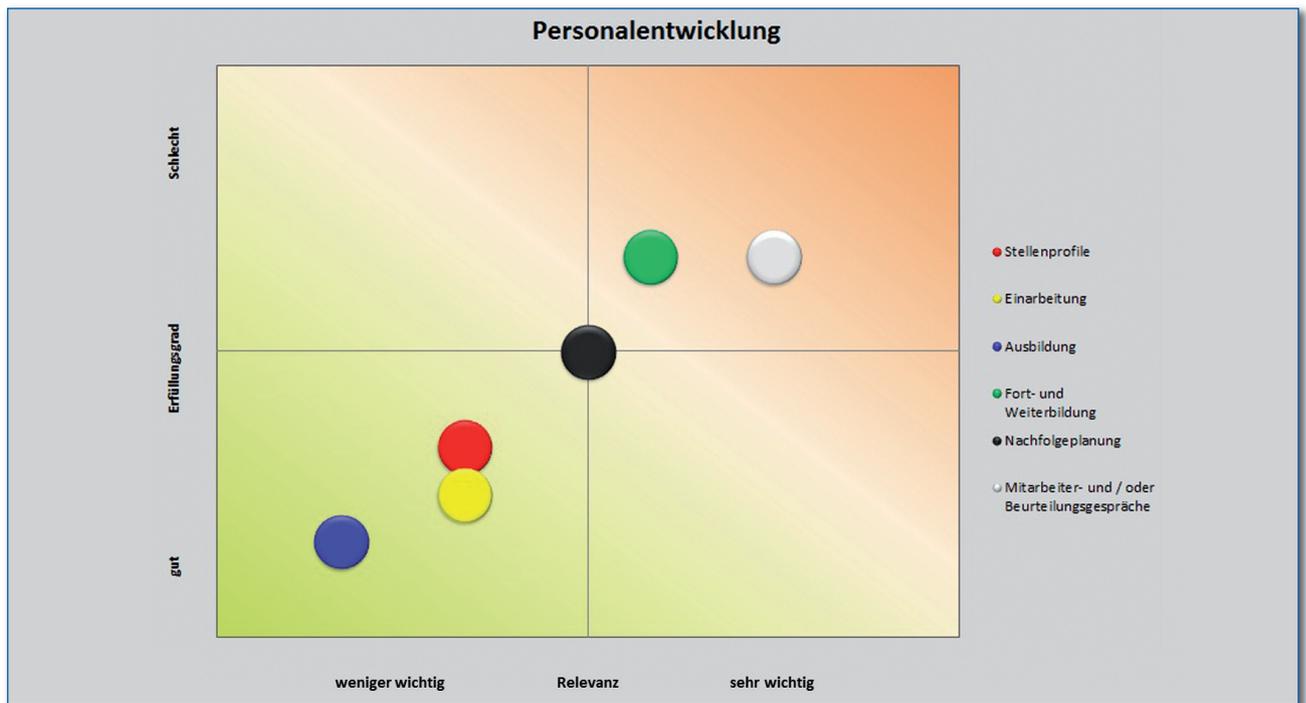


Abbildung 2: Kurzcheck-Ergebnis in der Kategorie „Personalentwicklung“ bei einem mittelständischen Unternehmen

## Die Vorgehensweise

Der Kurzcheck Personalmanagement erfolgt im Rahmen eines eintägigen Workshops. Die wesentlichen Ergebnisse werden den Teilnehmern noch am selben Tag präsentiert, ein ausführlicher Bericht folgt etwa zwei Wochen später.

### Teilnehmer

Die Teilnehmer des Workshops decken mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen den gesamten Personalmanagementprozess ab. Hieraus ergibt sich ein Kreis, der aus vier bis acht Personen besteht:

- Geschäftsleitung (Teilnahme ist zumindest bei den Kategorien Strategische Personalplanung und Personalführung erforderlich)
- Personalleitung
- Sachbearbeiter der Personalverwaltung
- zwei bis drei Führungskräfte
- ggf. Betriebsrat / Mitarbeitervertretung
- ggf. Qualitätsmanagement-Beauftragter

### Ablauf

Durch den Workshop führen zwei Berater, die im Wechsel moderieren und dokumentieren. Während ein Be-

rater die Diskussion steuert und auf die Einhaltung des Zeitplans achtet, dokumentiert der andere die Teilergebnisse (Stärken, Verbesserungspotenziale etc.) und gibt die Bewertungen der Teilnehmer in das Computerprogramm ein.

Die Berater achten auf ein sehr diszipliniertes Vorgehen, das von allen Beteiligten hohe Konzentration abverlangt. Pro Kategorie stehen 30 bis 75 Minuten zur Verfügung. Im Schnitt bleiben damit nur zehn Minuten, um ein Kriterium zu diskutieren und einvernehmlich zu bewerten.

Am Ende des Workshops präsentieren die Berater das bereits grafisch aufbereitete Ergebnis.

Im Nachgang erstellen wir einen Bericht, der die Ergebnisse schriftlich zusammenfasst und darüber hinaus alle konkreten Verbesserungsaspekte dokumentiert, die im Verlauf des Workshops diskutiert wurden. Ein Berater präsentiert diesen Bericht etwa zwei Wochen nach dem Kurzcheck in Ihrem Unternehmen. Die Präsentation bietet auch die Gelegenheit, Empfehlungen und Handlungsoptionen zu besprechen.

## Haben Sie Interesse?

Ihr Ansprechpartner: Dipl.-Psychologe Günther Werr, MBA  
 Telefon: 06251-58362-0 · E-Mail: [werr@obw.de](mailto:werr@obw.de) · Internet: [www.obw.de](http://www.obw.de)