



Wie reif ist Ihre HR-Organisation?

Personalarbeit ist ein Sekundärprozess. Also ein Prozess der nicht zur primären Wertschöpfung beiträgt, meist wird er als Kostenfaktor wahrgenommen. Aber kennen Sie ein Unternehmen ohne Personal? Selbst „Briefkastenfirmen“ werden von Menschen verwaltet. Und wo Menschen arbeiten ist der Mitarbeiter ein Produktionsfaktor. Und für die Wertschöpfung der Produktionsfaktoren **können sie wie immer etwas tun.**

Personalarbeit ist also unverzichtbar. Die Frage ist nur in welchem Umfang und wer macht die Aufgaben? Dies unterscheidet sich je nach Unternehmenszweck / –aufbau & -entwicklung. Und da sich Firmen immer wieder strukturell und organisatorisch ändern, werden sich auch die Sekundärprozesse ändern müssen.

Hier liegt die Crux: Da es sich beim Produktionsfaktor Personal um den beschriebenen Sekundärprozess handelt, wird regelmäßig die **Priorität auf die direkte Wertschöpfung, also die Primärprozesse, fokussiert** (Produktionsprozess, Vertrieb, etc.).

Die Sekundärprozesse entwickeln sich erfahrungsgemäß selbständig bzw. orientieren sich am Leidensdruck der betroffenen Mitarbeiter.

Im Ergebnis leiden selbst Personalmitarbeiter häufig unter den Folgen wie z.B. mangelnde Wertschätzung für Ihre Personalarbeit. Irgendwie ja auch nachvollziehbar. Der Sekundärprozess steht halt an Prio. 2 oder 3 und wird erst angepackt, wenn er besonders schmerzt oder wenn mal Zeit ist.

Unter dem Aspekt „Wo wird das Geld verdient“ ist dies ja auch nachvollziehbar. Es ist aber auch eine **sehr gute Chance für die Personalarbeit** den Mehrwert deutlich zu machen.

Aus meiner Beraterpraxis kommt dann „unter Personaler Kollegen“ häufig der Wunsch nach einer **Fremdeinschätzung zu „Wie gut sind wir denn?“**. Also ein Expertenfeedback das neben dem Status Quo auch einen Blick in die nächsten Schritte / Potenziale gibt.

Mit dem einfachen und sehr effizienten **Modell der 5 Wertschöpfungsphasen** und Schlüsselfragen **für erwartbare Resultate** überzeugt es auch „Personaler Banausen“. Zudem werden verwaltungsorientierte Personaler Kollegen aufgerüttelt und aktiviert um sich besser einzubringen.

Die 5 Wertschöpfungsphasen sind:



1. Personalmarketing

Erwartetes Resultat: Haben wir genügend und qualitativ hochwertige Bewerbungen auf unsere Stellen?

2. Onboarding

Erwartetes Resultat: Ist die Auswahl so gestaltet, dass neben der Fachlichkeit auch die Persönlichkeit zum Unternehmen passt? Ist die Einarbeitung so effizient, dass der Mitarbeiter schnell produktiv wird?

3. Performance

Erwartetes Resultat: Sind die Rahmenbedingungen so organisiert, dass die Mitarbeiter eine sehr gute Performance haben? (Preis /Leistung)

4. Vitalität

Erwartetes Resultat: Sind die Rahmenbedingungen so organisiert, dass nachhaltig eine vitale Mitarbeiterschaft besteht?

5. Changes

Erwartetes Resultat:

Erfolgen Veränderungen (individual oder Kollektiv) so, dass die Produktivität der Ressource Mitarbeiter hoch bleibt?

Diese genannten Schlüsselfragen treiben jeden Unternehmer um. Und die Personaler können mit ihrer Expertise ihren wertschöpfenden Beitrag leisten. Ein oder zweimal erfolgreich gezeigt steigt auch die Wertschätzung hinsichtlich Personalarbeit und infolge auch das Vertrauen in das eine oder andere Personal-Tool.

Was sich zunächst nahezu banal anhört, ist es aber nicht. Selbstverständlich sind noch einige zusätzliche Parameter erforderlich um als Experte im Personalbereich die **Entwicklungsstufen im Blick** zu haben und die nächsten Schritte angehen zu können.

Zu den 5 vorbenannten Themenfeldern wird in der Praxis gewöhnlich ein **5 stufiger Reifegrad der Organisation** angesetzt. Quasi beschreibbar als „from Crisis to Exzellenz“:

Stufe 1 - Crisis

Stufe 2 – Survival

Stufe 3 – Good

Stufe 4 – Great

Stufe 5 – Exzellenz

Wer Interesse an der Definition, also Beschreibung der Entwicklungsstufen für die Onboarding Phase hat, kann dies **gerne kostenfrei bei tw@ats-personalexpertise.de anfordern.** Stichwort: Reifegrad Onboarding. **Seien sie gespannt!**



Die Einwertung der einzelnen Entwicklungsstufen ist erfahrungsgemäß die elementare Basis für die Planung der nächsten Schritte. Reicht die aktuelle Stufe für das Unternehmen? Kann über Tools und Unterstützungsleistungen ein hilfreicher und wertschöpfender Mehrwert, insbesondere für den primären Wertschöpfungsprozess geleistet werden?

Liebe Personaler, mit diesem Vorgehen werden Sie die Lieblinge Ihres Unternehmens. Sie werden geschätzt, ja wertgeschätzt werden, da Sie sichtbaren Mehrwert stiften.

Packen Sie´s an! Die Stufe 5 wartet! Und wenn Sie einen Sparringspartner brauchen, ich freue mich auf Sie. **Ihre Expertise! Unsere Erfahrung! Ihr Erfolg.**

Thomas Wildermuth

AUTORISIERTER BERATER



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Thomas Wildermuth

Betriebswirt (VWA)

Im Laubert 16

71576 Burgstetten

Telefon (0 71 91) 90 29 72

Mobil 0173 1873281

E-mail tw@ats-personalexpertise.de

Internet www.ats-personalexpertise.de