



## HR Organisation – gesund?!

Ein **Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens** sprach mich an: „Bei mir sind 3 Personalreferenten, 1 Personalentwickler und 5 Gehaltsabrechner. Und **ich spür nix** im Unternehmen. Der Betriebsrat kommt zu mir, die Führungskräfte haben das Gefühl sie machen Personalarbeit, etc. . Ist das nicht genug für meine Firma mit 320 Mitarbeiter/innen? Ich möchte doch dem Faktor Mensch ordentliche Rahmenbedingungen geben, aber ich habe das Gefühl bei uns krankt die Personalarbeit.“

Ein **klassischer Fall** in meiner Beratung. Die Manager kümmern sich im Kern um die wertschöpfenden Aufgaben, die Sekundärprozesse müssen halt sein und wenn einer intern moniert dann stellen wir halt wieder einen halben Personaler ein. Dann ist wieder eine Zeit lang Ruhe.

Aber das kann es doch nicht sein, oder?

**Das Schöne an dem vorbenannten Geschäftsführer ist, er denkt drüber nach und hat Erwartungen an etwas mehr, etwas Spürbarem.**

Die **Personalprozesse** von der Personalplanung, Personalmarketing, Onboarding, Performance, Vitalität bis Change, mit den jeweils zugehörigen Aufgaben werden in der Beratung auf die **Wirksamkeit** im Unternehmen geprüft. Dies kann im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, Workshops und Einzelinterviews erfolgen. Das Ergebnis ist ein Status über den Reifegrad der Personalarbeit im Unternehmen und das in der Matrix zwischen **Bedarf** für diesen Unternehmenstyp und **Entwicklungsreife** des Personalprozesses.

### Beispiel:

Unternehmen hat viele Bewerber einen guten Ruf, die eingestellten Kandidaten verlassen zu 50% nach 1 Jahr das Unternehmen. Dies obwohl die Vergütung sehr gut ist und die Firma eine sehr gute Zukunft hat. (einige beispielhafte Kriterien)

- Personalmarketing – läuft gut, (Entwicklungsreife hoch, Bedarf nieder)
- Onboarding – hier Diagnostik der Passung auf die Stelle (Entwicklungsreife nieder, Bedarf hoch)
- Performance – hier Vergütung (Entwicklungsreife hoch, Bedarf hoch)

Die Ableitung vom Handlungsbedarf ergibt sich aus einem hohen Bedarf und wird dringlich wenn eine niedere Entwicklungsreife vorliegt. **In diesem Fall ist der Auswahlprozess**, also die Instrumente um den Abgleich zwischen Stellen(Team-)anforderungen und Personalprofil anzugehen. Neben den fachlichen, methodischen, sozialen Kompetenzen sind auch die persönlichen Wert mit dem Cultur fit des Unternehmens abzugleichen.



Agiert eine Personalabteilung so auf die Unternehmenssituation wird sie hilfreich und als **Experte** im Unternehmen den **mittelbaren Wertschöpfungsbeitrag** erbringen.

**Das sind gewollte Personaler.**

**Zwischen der Erkenntnis und der Not** zu handeln ist leider häufig nicht viel Zeit. Ich habe da einen trefflichen Spruch gehört der mich oft in der Beratungspraxis bestätigt... es ist solange zu früh bis es zu spät ist. Und ist das gesund? Stellen Sie sich vor, sie haben eine kleine Wunde am Finger. Sie behandeln sie nicht Die Chance, dass es gut wird ist da, aber auch das Risiko einer Entzündung, Blutvergiftung etc. **Und je schlimmer es ist, desto härter werden die Maßnahmen zur Besserung sein.**

In diesem Sinn, checken Sie Ihre Personalabteilung auf Effektivität, Effizienz und Potenzial. Die mittelbar entstehende Wertschöpfung wird spürbar.

**So leistet der Sekundärprozess „Personalarbeit“ was seine Aufgabe ist: Pflegen und hegen des wichtigen Erfolgsfaktor des Unternehmens – leistungsstarke und vitale Mitarbeiter/innen.**

Haben Sie fragen? Einfach melden

Ihr Thomas Wildermuth