

# HR BASICS

## Self Check



Wie steht es um die Personalarbeit in deiner Organisation?  
Mach den Selbst-Check!





# Employer Branding

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>Die Employer Branding (EB) -Strategie ist <b>nicht</b> klar definiert.</p> <p>Es gibt nur <b>wenige</b> grundlegende Informationen über das Unternehmen als Arbeitgeber.</p> <p>Die Präsenz in sozialen Medien ist <b>gering</b>.</p> <p>PR-Aktivitäten sind <b>begrenzt</b>.</p>	
<b>2</b>	<p>Die Alleinstellungsmerkmale als Arbeitgeber werden <b>definiert</b> und kommuniziert und es gibt eine EB-Strategie.</p> <p>Es gibt eine <b>regelmäßige</b> Präsenz in relevanten sozialen Medien.</p> <p>Es gibt erste Maßnahmen zur <b>Positionierung</b> als attraktiver Arbeitgeber.</p>	
<b>3</b>	<p>Die Employer Value Proposition (EVP) ist <b>klar</b> definiert und kommuniziert und die Strategie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.</p> <p><b>Aktive</b> Nutzung von sozialen Medien für Employer Branding- Aktivitäten.</p> <p>Es gibt <b>regelmäßige</b> PR- Aktivitäten, um die Arbeitgebermarke zu stärken.</p>	
<b>4</b>	<p>Das Unternehmen ist Vorreiter in <b>innovativen</b> Ansätzen zur Arbeitgebermarkenbildung.</p> <p>Das Unternehmen nutzt innovative Ansätze in den sozialen Medien und setzt auf interaktive Formate und <b>gezielte</b> Zielgruppenansprache.</p> <p>Es gibt <b>klare</b> Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitgeberimages.</p>	





# Recruiting

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>Recruiting wird <b>sporadisch</b> und <b>reaktiv</b> durchgeführt, meist in Reaktion auf Personalbedarf.</p> <p>Auswahlprozesse sind nicht transparent und es gibt <b>wenig bis keine</b> systematische Bewertung.</p> <p>Es fehlt an klaren und gut definierten Anforderungen in den Stellenausschreibungen.</p>	
<b>2</b>	<p>Es gibt eine grundlegende <b>Struktur</b> im Recruiting-Prozess.</p> <p>Stellenausschreibungen werden <b>formalisiert</b>, aber es besteht Raum für Verbesserungen.</p> <p>Es erfolgt <b>keine</b> strukturierte <b>Bedarfsermittlung</b>.</p>	
<b>3</b>	<p>Recruiting folgt einem systematisierten Ansatz mit <b>klaren</b> Prozessen.</p> <p>Es sind <b>klare Kriterien</b> für den Bewerbungseingang und Auswahlprozesse definiert.</p> <p>Stellenausschreibungen sind <b>gut strukturiert</b> und entsprechen den Anforderungen.</p>	
<b>4</b>	<p>Recruiting ist <b>strategisch</b> ausgerichtet und fest in die Gesamtstrategie des Unternehmens integriert.</p> <p>Es gibt kontinuierliche Optimierung der Prozesse und eine <b>proaktive</b> Suche nach Talenten.</p> <p>Auswahlprozesse sind <b>hochstrukturiert, transparent</b> und nutzen fortschrittliche Methoden.</p>	





# HR Admin

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>Personalverwaltung ist vorhanden, jedoch <b>nicht effizient</b> strukturiert.</p> <p>Es gibt <b>keine</b> klare Strategie für das Vertragsmanagement.</p> <p>Arbeitszeit wird lediglich erfasst, jedoch <b>nicht aktiv</b> gesteuert.</p> <p>Es werden <b>minimale Schritte</b> für die Gefährdungsbeurteilung unternommen, jedoch ohne klare Struktur.</p>	
<b>2</b>	<p>Es existiert eine <b>strukturierte</b> Personalverwaltung.</p> <p>Das Vertragsmanagement wird verbessert, erste <b>Automatisierungen</b> werden eingeführt.</p> <p>Arbeitszeiterfassung und -verwaltung werden <b>aktiv</b> gesteuert.</p> <p>Es gibt eine systematische Herangehensweise an die <b>Gefährdungsbeurteilung</b>.</p>	
<b>3</b>	<p>Die Personalverwaltung ist integriert und <b>effizient</b>.</p> <p>Vertragsmanagement erfolgt weitgehend <b>automatisiert</b>.</p> <p>Es gibt <b>fortschrittliche Tools</b> zur Arbeitszeitgestaltung.</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung ist integriert und wird <b>regelmäßig</b> aktualisiert.</p>	
<b>4</b>	<p>Die HR-Administration ist hoch innovativ und nutzt <b>neueste Technologien</b>.</p> <p>Vertragsmanagement und Arbeitszeitgestaltung sind <b>vollständig</b> automatisiert.</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt <b>proaktiv</b> und unter Einbeziehung neuester Erkenntnisse.</p>	

# Retention

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>Es gibt grundlegende Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.</p> <p><b>Grundlegende</b> Benefits werden angeboten, aber es fehlt an Vielfalt und Individualisierung.</p> <p>Die Balance zwischen Arbeit und Leben wird <b>wenig</b> berücksichtigt, es gibt begrenzte flexible Arbeitsmöglichkeiten.</p> <p>Es existieren <b>Basisansätze</b> im Konfliktmanagement.</p>	
<b>2</b>	<p>Es werden verschiedene Benefits angeboten, um den <b>Bedürfnissen</b> unterschiedlicher Mitarbeitenden gerecht zu werden.</p> <p>Es gibt <b>flexible</b> Arbeitszeitregelungen und Remote-Arbeitsoptionen.</p> <p>Es gibt erste Programme zur Förderung des <b>Wohlbefindens</b>, jedoch noch nicht umfassend.</p> <p>Das Konfliktmanagement wird systematischer.</p>	
<b>3</b>	<p>Das Unternehmen bietet eine breite Palette <b>individuell angepasster</b> Benefits an.</p> <p>Flexible Arbeitsmöglichkeiten sind <b>weit</b> verbreitet und <b>gut</b> integriert.</p> <p>Es gibt <b>umfassende</b> Programme zur Förderung des Wohlbefindens.</p> <p>Fortgeschrittene Methoden im Konfliktmanagement sind implementiert.</p>	
<b>4</b>	<p>Es gibt ein innovatives Portfolio an <b>Zusatzleistungen</b>.</p> <p><b>Maximale Flexibilität</b> und Unterstützung für die Work-Life- Balance.</p> <p>Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt, mit <b>fortschrittlichen</b> Programmen und Ressourcen.</p> <p>Innovatives Konfliktmanagement wird als Wettbewerbsvorteil betrachtet.</p>	

# Development

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>PE-Maßnahmen werden nur als <b>Reaktion</b> auf eine Störung durchgeführt.</p> <p>Es <b>fehlen</b> klare Prozesse und Programme für das Talent Management.</p> <p>Die Leistungsbeurteilung erfolgt <b>sporadisch</b> und wenig formalisiert. Es gibt <b>keine</b> klaren Zielvereinbarungen.</p> <p>Mitarbeitende haben <b>begrenzten</b> Zugang zu Schulungen oder Weiterbildungen.</p>	
<b>2</b>	<p>Personalentwicklung folgt hier dem Prinzip <b>Systematisierung</b>.</p> <p>Es gibt erste Ansätze für das Talent Management mit <b>klaren</b> Entwicklungsplänen.</p> <p>Zielvereinbarungen sind vorhanden, aber ihre Verknüpfung mit individueller Entwicklung ist <b>begrenzt</b>.</p> <p>Es gibt formale <b>Schulungsprogramme</b>, jedoch fehlt es an Personalisierung und klaren Karrierepfaden.</p>	
<b>3</b>	<p>Verschiedene Personalentwicklungs-Instrumente sind <b>etabliert</b>. PE wird als Hilfe zur Selbsthilfe gesehen.</p> <p>Talent Management ist <b>strategisch</b> ausgerichtet, mit klaren Plänen zur Identifikation, Entwicklung und Bindung von Schlüsseltalenten.</p> <p>Die <b>Leistungsbeurteilung</b> ist formalisiert und mit individueller Entwicklung verknüpft.</p> <p>Es existiert ein umfassendes Schulungsangebot, das <b>individuell</b> angepasst ist.</p>	
<b>4</b>	<p>Es gibt eine <b>klare Verbindung</b> zwischen individueller Entwicklung und den strategischen Unternehmenszielen.</p> <p>Das Talent Management ist eine zentrale Säule der Unternehmensstrategie, mit Fokus auf <b>langfristiger Bindung</b> und Entwicklung von Talenten.</p> <p>Die Leistungsbeurteilung ist <b>kontinuierlich, transparent</b> und hochgradig mit individueller Entwicklung verbunden.</p>	

# Strategy

Die folgenden vier Reifegrade beschreiben verschiedene Aspekte: manches läuft vielleicht schon besonders gut, manche Themen sind blinde Flecken. Wenn ihr die Summe aller genannten Aspekte (und vielleicht auch nicht genannte, die für euch allerdings wichtig sind) berücksichtigt:		Wo sehe ich uns?
<b>1</b>	<p>Es gibt <b>keine</b> klaren Strategien oder Initiativen zur Organisationsentwicklung. Änderungen erfolgen meist reaktiv.</p> <p>Die Unternehmenskultur ist nicht aktiv gestaltet und entsteht weitgehend <b>zufällig</b>.</p> <p>Es gibt <b>keine</b> strukturierten Ansätze für Veränderungsmanagement.</p> <p>Die Organisationsstruktur ist <b>unflexibel</b> und passt sich nicht gut an Veränderungen an.</p>	
<b>2</b>	<p>Es gibt erste Ansätze für Organisationsentwicklung, jedoch <b>ohne</b> klare strategische Ausrichtung.</p> <p>Die Organisationsstruktur wird <b>periodisch</b> überprüft und an aktuelle Anforderungen angepasst.</p> <p>Es gibt Bemühungen, die Unternehmenskultur zu definieren, jedoch ohne systematische Integration.</p> <p>Veränderungsmanagement erfolgt auf projektbezogener Basis.</p>	
<b>3</b>	<p>Die Organisationsentwicklung ist strategisch und <b>proaktiv</b> ausgerichtet.</p> <p>Die Organisationsstruktur passt sich <b>flexibel</b> an sich ändernde Anforderungen an.</p> <p>Es existieren <b>klare Werte und Prinzipien</b>, die aktiv in der Unternehmenskultur gefördert werden.</p> <p>Es gibt strukturierte Ansätze für <b>Veränderungsmanagement</b>, die in die Unternehmensstrategie integriert sind.</p>	
<b>4</b>	<p>Die Organisationsentwicklung ist <b>integraler</b> Bestandteil der Strategie.</p> <p>Die Organisationsstruktur ist <b>dynamisch und agil</b>, optimiert für kontinuierliche Veränderungen.</p> <p>Die Unternehmenskultur ist stark ausgeprägt, unterstützt die strategischen Ziele und wird <b>aktiv</b> gepflegt.</p> <p>Veränderungsmanagement ist ein kontinuierlicher Prozess, der auf <b>Innovationsförderung</b> und <b>Anpassungsfähigkeit</b> abzielt.</p>	

# AUSWERTUNG

So what?

**1** Ihr steht in einem der Themen auf Stufe 1: Packt es ganz oben auf eure Agenda! Sind hier mehrere Themen: **Holt euch Expertise von außen als Unterstützung!**

**2** Ihr steht meistens auf Stufe 2: da seid ihr nicht allein - das ist der State of the Art der meisten Personalabteilungen. Unser Tipp: **Deep Dive: Fokussiert euch auf ein Thema!**

**3** Ihr steht in einem der Themen auf Stufe 3: Das sieht klasse aus! Um jetzt weiter zukommen braucht es **Austausch mit anderen**. Hol dir ein strategisches Sparring und bring dein People Business auf das höchste Level.

**4** MEGA: Ihr seid **Vorreiter im People Business!** Die Basics sind gut versorgt und ihr habt den Blick auf die Zukunft: jetzt heißt es, den Blick nach außen zu werfen: es gibt immer neues zu entdecken!

Instagram



LinkedIn



Get  
**IN TOUCH**

[www.hppypl.de](http://www.hppypl.de)

[hi@hppypl.de](mailto:hi@hppypl.de)

0 6721 707 822