

## Wir richten uns neu aus – aber wohin?

**KOLLENTIPP.** Ein Fragebogen half mir zu ergründen, was zeitgemäße Personalarbeit für meine kleine Organisation bedeutet.

„**Entwickeln Sie mal Vorschläge zur Neuausrichtung, wir brauchen eine zeitgemäßere Personalarbeit!**“ So lautete der Auftrag meines Chefs, des Bürgermeisters einer Stadtverwaltung mit rund 200 Beschäftigten, als ich meine Arbeit als Sachgebietsleiterin Personal & Zentrale Dienste antrat. Wo aber nur beginnen? Fachliteratur und Seminare boten keine Hinweise auf eine pragmatische und erfolgversprechend Herangehensweise einer völligen Neuausrichtung.

**Da kam mir der HR-Check der Selbst-GmbH gerade recht.** Dieser ist aus den Diskussionen in unserem Arbeitskreis „Qualitätsstandards der Personalarbeit“ hervorgegangen. Der 17 Punkte umfassende Quick-Check und der 20 Seiten umfassende, vertiefende HR-Check ermöglichen eine systematische Standortbestimmung und

zeigen konkrete Entwicklungsfelder bei der Professionalisierung und Qualitätsverbesserung der Personalarbeit auf. Der Fragebogen enthält ausschließlich Ja/Nein-Antworten, um eine klare Selbsterkenntnis zu ermöglichen. Er beleuchtet so unterschiedliche Themengebiete wie zum Beispiel Personalstrategie, Steuerung der Arbeitskosten, IT-Einsatz oder persönliche Integrität der Personaler.

**Der HR-Check war die Grundlage, um dem Bürgermeister meine Vorschläge zu präsentieren.** Dazu überlegte ich bei jedem der Punkte, was dieser genau für unsere Verwaltung bedeuten würde. Die Texte passte ich sowohl inhaltlich als auch in der Sprache an unsere Bedingungen an. So wurde zum Beispiel aus dem Punkt „HR macht seinen Beitrag zu Wertschöpfung und Unternehmenserfolg sichtbar“ bei uns: „Die Personalabteilung hilft dabei, Werte zu schaffen und den Erfolg des „Unternehmens Stadtverwaltung“ zu sichern.“ Statt „HR-Themen sind Teil des Geschäftsberichtes“ hieß es im Konzept für unsere Verwaltung: „Personalthemen sind Teil des Bürgermeisterberichtes.“

**Durch den HR-Check wurde klar, welche Bereiche zu einer professionellen Personalarbeit gehören.** So hatten wir bald eine gute Argumentationsgrundlage für den weiteren Abstimmungsprozess. Das Konzept wurde in mehreren Durchgängen dem Bürgermeister, den Führungskräften und dem Personalrat präsentiert, sehr ausführlich diskutiert, teilweise angepasst oder geändert und schließlich von den



Politiker/innen der Stadtvertretung als „Grundsätze des Personalwesens“ verabschiedet.

**Danach legten wir die Prioritäten für das weitere Vorgehen fest.** In unserem Fall war der erste Schritt, eine systematische Personalentwicklung aufzubauen, die sich an den Verwaltungszielen und der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausrichtete. Auch hier bot der HR-Check wieder den roten Faden, um wirklich alle wichtigen Aufgaben zu bedenken: von der Potentialeinschätzung über Entwicklungsplanung bis hin zu kompatiblen Controllingssystemen. Auch nach dem Umbau unserer kleinen Personalverwaltung habe ich ihn immer wieder genutzt, um zu prüfen, ob wir den richtigen „Kurs“ halten.

**Kurzum, bei der Neuausrichtung unserer Personalabteilung erwies sich der HR-Check als sehr praktisch.** Er diente als Arbeitsgrundlage und „roter Faden“ zugleich und half, die Komplexität der Aufgabe zu bewältigen und bei der Umsetzung die eingeschlagene Richtung beizubehalten.



**Regina Fuhrmann**

Geschäftsführerin Initiative „Wege zur Selbst-GmbH“ e.V.

### Kollegentipp

Wer sich, seine Abteilung und seine Arbeit voranbringen will, muss Wirkung entfalten. Gute Ideen und Ansätze, wie das gelingt, präsentieren Ihnen hier Mitglieder der Personalinitiative „Wege zur Selbst-GmbH“. Von Kollegen für Kollegen.  
[www.selbst-gmbh.de](http://www.selbst-gmbh.de)

Initiative  
→ Wege zur  
**Selbst GmbH e.v.**