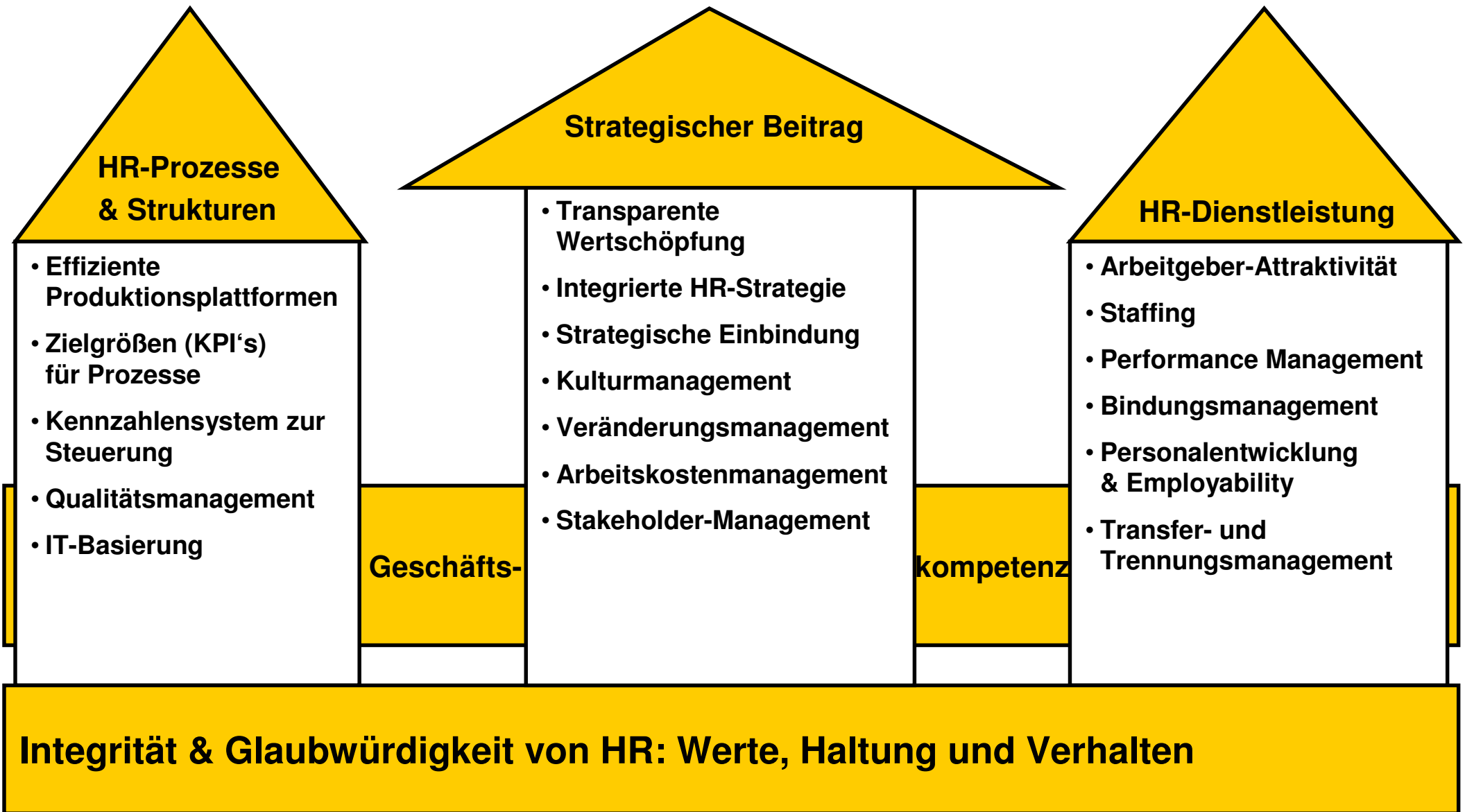


# Warum überhaupt HR-Qualitätsstandards?

---

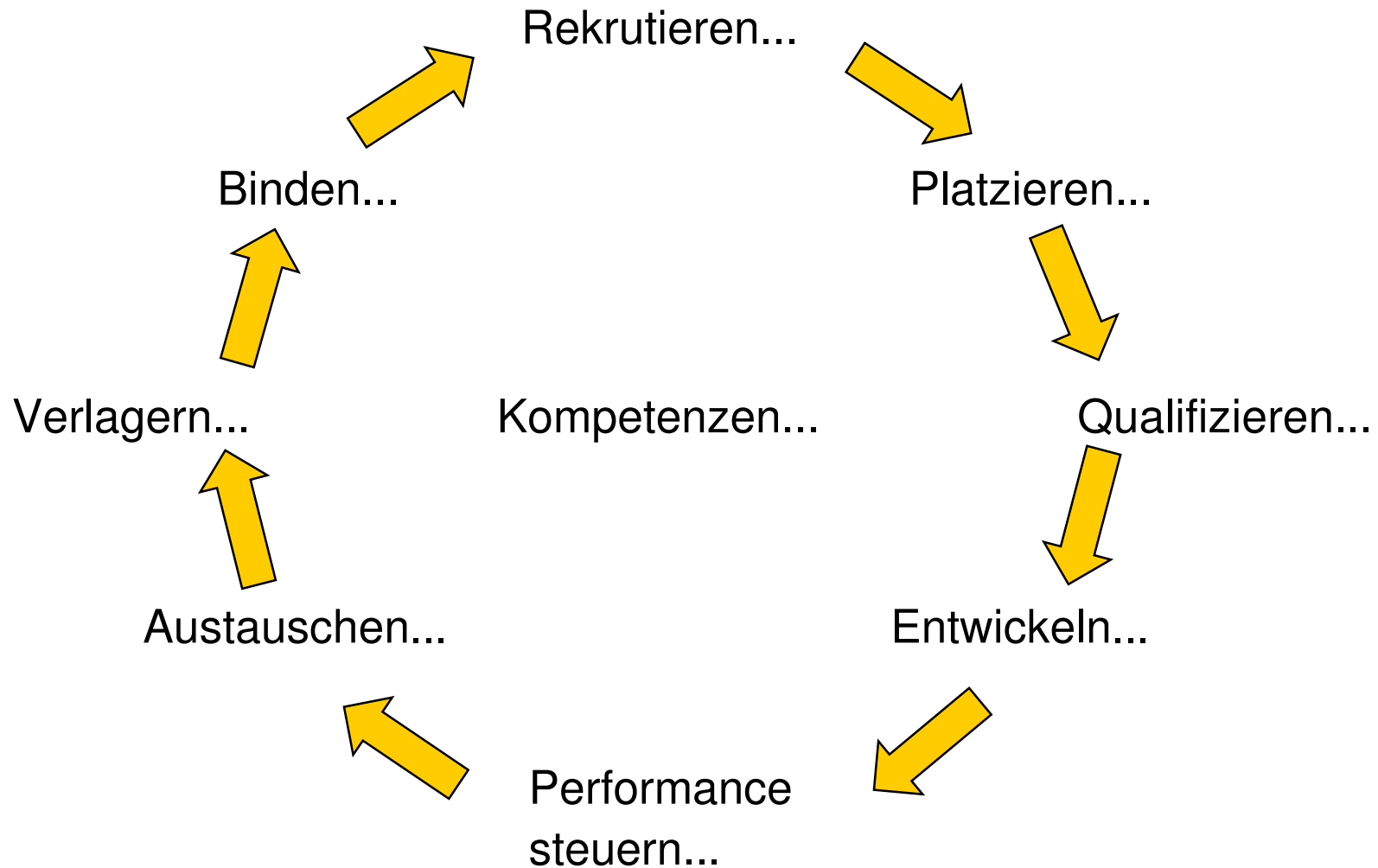
1. Um den an Veränderung bzw. Verbesserung ausgerichteten Personalverantwortlichen einen **ganzheitlichen und fortschrittlichen Rahmen für die Positionierung des Personalmanagements** zu geben
2. Um Klarheit über den **Stand der eigenen HR-Arbeit** und die **Felder des Besser** werdens zu erhalten (“freundliche Ohrfeige“)
3. Um Prozesse, Ergebnisse und Wirkung von **Personalarbeit messbar** und damit **im Quervergleich bewertbar** zu machen
4. Um konkret **Veränderungsziele** zu definieren und strategisch adäquate Maßnahmen zu gestalten
5. Um bei Güte der eigenen Arbeit **zusätzliche Argumente und Legitimationen** gegenüber internen Partnern zu besitzen

# Dimensionen der HR-Qualität

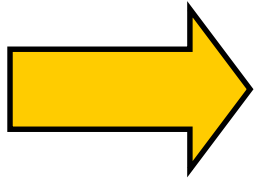


# “Vom Wiegen & Messen wird die Sau nicht fetter“

HR-Qualitätsstandards sind Rahmen für betriebliches HR-Kompetenzmanagement

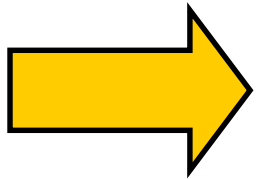


# Nicht nur Rahmen für betriebliches Kompetenzmanagement...



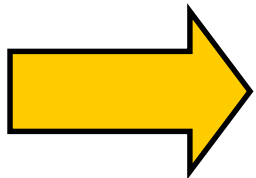
## **Selbst GmbH als Kompetenznukleus**

- Kollegiales Benchmarking & “Entwicklungshilfe“



## **Robustere Positionierung der Marke Selbst GmbH in der Personalprofession**

- Professionalisierung der Profession



## **Plattform für unternehmensübergreifende Aktivitäten**

- Qualifizierung im Human Resource Management
- Überbetriebliche Kompetenzprofile
- Vielleicht einmal Grundlage für Gütesiegel

# **Was ist das Besondere am HR-Check: Sieben Merkmale**

---

- 1. Handlungsaufruf: “Vom Wiegen & Messen wird die Sau nicht fetter“**
- 2. Prüfstand Betrieb: Aus der Praxis für die Praxis**
- 3. Nutzung: “quick & dirty“ als auch “tief und gründlich“**
- 4. Kristallklar differenzierend & keine Nivellierung!  
Schwarz-/Weiss-Bewertung**
- 5. Internationale Orientierung und globale Einsetzbarkeit**
- 6. Einfach für 360°- Qualitätsfeedback nutzbar**
- 7. Prozessorientierung des Instruments  
 (“Organisationsentwicklungstod“)**