



## 26 HRM Insider Tipps & Tricks

[www.dianarothcoaching.com](http://www.dianarothcoaching.com)

Insider Tipps & Tricks, Wissenswertes & Fragestellungen für die engagierte Personalmanagerin

Liebe Interessentin,

**wunderbar** – Du hast dieses kleine E-Book bestellt und erhältst Wissenswertes zum Thema „Deine Position als Personalerin“.

Mir ist es ein grosses Anliegen, eine HR-Fachfrauen-Community aufzubauen. Führungskräfte haben ihre Coachings, Mitarbeitende ihre Outplacements oder bezahlten Mentoren....aber wo bleiben die Personalerinnen?

**Welches Angebot gibt es da?**

Es ist mein grosses Herzensanliegen, Frauen, die beherzt im HRM arbeiten, zu vernetzen, Fachthemen zu multiplizieren, Wissensaustausch zu fördern.

Sicher hast Du viel Zeit & Engagement in Deine Ausbildung investiert, um als Personalerin erfolgreich zu arbeiten?

Du möchtest zukünftig noch gelassener, professioneller und erfolgreicher mit Deinen Kunden (Geschäftsleitung, Führungskräfte, Mitarbeiter, Bewerber etc.) zusammenarbeiten? Vor allem suchst Du Anerkennung für das was Du leistest. Du suchst Augenhöhe. Wenn das Dein Bedürfnis bist, dann bist Du hier bei mir richtig.

**Dann bist Du hier richtig.** Bei mir stehen Personalerinnen, die in einem KMU ihren täglichen Spagat zwischen Häuptlingen und Indianern (Führungskräfte und Mitarbeitende) erfolgreich meistern wollen, im Vordergrund. Ich spreche hier die Personalassistentin genauso wie die Personalfachfrau, Personalreferentin oder HR-Verantwortliche an. Aber auch die Ehefrau, die ihren Ehemann beim Aufbau eines KMU helfen will, findet hier weitere Impulse.

In diesem kleinen E-Book erhältst Du Tipps und Tricks, Wissenswertes und noch viel mehr zum Thema HRM. Meine HRM-Community-Gruppe <https://www.facebook.com/groups/279600035804850/> lädt Dich herzlich zu einem erweiterten Austausch ein, der Dir einen Mehrwert bringen soll.

Ich biete Dir meinen 30jährigen HR-Wissens- und Erfahrungsschatz aus der Praxis für Deine erfolgreiche HR-Praxis an. Ich freue mich auf Deine Fragen, Deinen Input - auf Facebook oder per Email. Auf der letzten Seite wartet noch eine Überraschung auf Dich: lass' Dich inspirieren.  
Cheerio und auf bald, Diana

PS. HRM gut – Geschäft gut. Ja – ich bin der festen Meinung, dass die Arbeit der HR-Abteilung wichtiger ist als die Abteilung Verkauf, Logistik, Finanzen etc. Letztlich kaufen Menschen bei Menschen und diese rekrutiert, entwickelt und begleitet die Personalabteilung. Sprich DU.

## 26 unschlagbare HRM-Tipps & Tricks

Kniffe & Wissenswertes rund um Deine HR-Aufgabe

### A

Du hast 100 Bewerbungen auf dem Tisch und sollst diese so schnell wie möglich selektieren?  
Nichts einfacher als das.



#### **Lösung:**

A-Bewerbungen erfüllen alle Muss- und viele Kannkriterien (diese wurden durch den Vorgesetzten eingereicht).

B-Bewerbungen erfüllen die meisten Musskriterien.

C-Bewerbungen erfüllen keine Musskriterien – geschweige denn Kannkriterien.

**Tipp:** Vor einer Stellenausschreibung lasse Dir alle Muss-, Kann- und Nice-to-have-Kriterien vom Fachvorgesetzten angeben. Das ist Dein Leitfaden. Fokus: Lebenslauf.

## B

Wie Vitamin B.

Bewerber mit Vitamin B (Empfehlungsmanagement) erhalten insbesondere in KMUs Vorzug vor den Bewerbern, die keinen persönlichen Fürsprecher haben. In der Schweiz gilt: je mehr das Unternehmen ausserhalb der grossen Ballungsgebiete angesiedelt ist, desto erfolgreicher funktionieren Anstellungen aufgrund von Empfehlungen.



## C

C-Bewerber erhalten umgehend eine Absage. Einerseits, um sie nicht durch unnötige Wartebriefe hinzuhalten (Hoffnungsmanagement/Fairness) - andererseits um eine effiziente Personaladministration sicher zu stellen. Absagen sollen möglichst eine klare, nachvollziehbare Begründung erhalten. 0815 Schreiben sollten vermieden werden. Bewerber, die im Gespräch waren, und nicht passen, erhalten auf jeden Fall eine telefonische Absage.



**Tipp:**

Absagen sollten **möglichst in den ersten 3 Tagen** nach Posteingang erfolgen. Absagen sind ein Personalmarketinginstrument und zeigen sehr gut auf, wie professionell eine Firma mit Bewerbungen umgeht.

**D**

Wie die sogenannten **D-Führungskräfte**. D-Führungskräfte führen eine grosse Führungsspanne zielgerichtet und klar. Sie sind entscheidungsstark. Sie haben die Adlerperspektive. Sie werden jedoch als unnahbar, machtfokussiert und kalt wahrgenommen (Interesse an dem Thema? In der roth HRM-Akademie, switzerland, gehen wir intensiv darauf ein).



**Tipp:** D-Führungskräfte als Verbündete für Deine Arbeit zu gewinnen ist nicht ganz einfach – aber wenn es klappt, ist es hochwirksam. Wie Du sie zu Verbündeten machst, verrate ich Dir gerne in meiner geschlossenen Facebook-Gruppe:  
[HRM-https://www.facebook.com/groups/279600035804850/](https://www.facebook.com/groups/279600035804850/)

## E

Wie Personal**E**rhaltung. Neben den Führungskräften hat die personalverantwortliche Person in einer KMU den Fokus auf die Erhaltung von guten Mitarbeitenden zu legen.

**Instrumente hierzu:** Personalentwicklungsmassnahmen wie Weiterbildungen, gut geführte Mitarbeiter-Gespräche, Betriebliches Gesundheitsmanagement (Ja! Auch und gerade in KMU s wertvoll und einfach umsetzbar), gute Information- und Kommunikationspolitik, gute Arbeitszeitmodelle, Goodies etc.

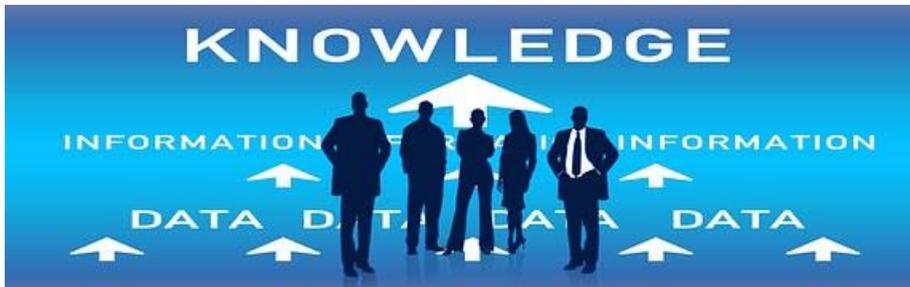
**Tipp:** Prüfe die Goodies (Begriff: fringe benefits) in Deinem Unternehmen. Mache eine Goodie-Liste. Du wirst staunen, wie viel zu finden ist. Ansonsten baue Goodies langsam auf. Das kann der Essensgutschein einer Kantine sein, Rabatte beim nächsten Fitnessclub, das kostengünstige Anmieten des Firmenwagens, der gratis Parkplatz vor der Tür etc. Vieles ist möglich, ohne dass Geld fließt.



## F

Wie **Fachkompetenz**. Wusstest Du, dass Geschäftsleiter bei 9 von 10 Führungskräfte-Einstellungen auf die Fachkompetenz gesteigerten Wert legen? Und wusstest Du auch, dass mehr als die Hälfte dieser Einstellungen schlussendlich – so traurig es klingt - an fehlender Sozialkompetenz scheitern?

**Übrigens:** **Fachkompetenz** ist eine der vier Anforderungsarten. Sie umfasst die Fähigkeiten und Kenntnisse, die mit der Berufsausbildung zusammenhängen. Die weiteren 3 Kompetenzen sind: **Methoden, Sozial- und Selbstkompetenz**. Wenn es um Führungskräfte geht, kommt noch die Führungskompetenz hinzu. Diese Oberkategorien gehören in ein Anforderungsprofil. Dies gibt Dir einen Leitfaden, nach welchen Kriterien Du den/die richtige/n BewerberIn findest.



## G

Wie Gesundheitsmanagement. **Ohne Gesundheit ist alles nichts.** Gerade in KMUs mit wachsendem Fachkräftemangel, Nachwuchsproblemen sind steigenden Absenzen einschneidend. Dabei gibt es kleine Schritte, die Grosses bewirken können.

**Tipp:** Erstelle regelmässig Absenzenstatistiken. Welche Abteilungen haben eine hohe Menge von Fehlzeiten? An welchen Wochentagen und zu welchen Jahreszeiten? Wie viele Mitarbeitende kommen trotz Krankheit arbeiten? Wie werden Mitarbeitende, die länger wegen Krankheit abwesend waren, wieder begrüsst, eingeführt? Und ...achte einmal auf den sogenannten Präsentismus in Deinem Unternehmen.

**Erklärung** zum Wort Präsentismus = krank zur Arbeit gehen.

## H

Wie Humor. Wie Herz. Wie Hirn. Wie HRM (Personalwesen). Eine gute Personalverantwortliche zeigt Herz & Humor. Und sie kann trotzdem oder gerade deswegen neutral, wertschätzend und professionell Dienstleistung erbringen. Gerade die nonverbale Kommunikation der Personalverantwortlichen, die durch Mimik, Körpersprache, Gestik und Sprechweise gezeigt wird, kann grosse Wirkung zeigen.

Wertschätzung kann besonders durch die **nonverbale Kommunikation** ausgedrückt werden. Dies trägt zur Personalerhaltung wesentlich bei.

Wenn Dich das Thema **Körpersprache** interessiert habe ich, einen kostenfreien 10teiligen Videokurs entwickelt. Du kannst ihn hier bestellen : <http://dianarothcoaching.com/gratisvideokurs/>  
Aber Achtung: die Auslieferung ist mengenmässig limitiert. Reagiere rasch.



## I, J

Wie Instrumente - wie jonglieren. Viele gute HR-Instrumente (Stellenbeschreibung, Anforderungsprofil, ABC-Analyse, Referenzgespräche, Einführungspläne, Probezeitgespräche, Standortgespräche, Mitarbeitergespräche, Fördergespräche, Abmahnungsgespräche etc. etc.) erleichtern uns die Personalarbeit.

Und wir jonglieren täglich die Anliegen unserer verschiedenen Anspruchsgruppen: einerseits die Geschäftsleitungsmitglieder, die Führungskräfte, die Mitarbeitende, die Auszubildenden, andererseits die Bewerber, ehemalige Mitarbeiter, Ämter, Krankenkassen etc.



## K

Wie Kompetenz. Wie Fach-, Führungs-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Als HR-Verantwortliche müssen wir in der Lage sein, nicht nur diese Kompetenzarten zu unterscheiden, anzufragen, sondern auch einzufordern. Wir dürfen die Führungskräfte begleiten in dieser Differenzierung bei der Mitarbeiterauswahl und Beurteilung.



**Tipp:** Wenn Du mehr Akzeptanz bei den Führungskräften gewinnen willst, dann zeige Deine Professionalität und Deine Fachkompetenzen. Wie? Im Gespräch mit den Vorgesetzten. Argumentiere aus den verschiedenen Kompetenzgebieten heraus. Bring' sie zum Staunen. Bereite eine **Checkliste** zum anstehenden Gespräch vor. Schreibe Dir Dein Ziel auf. Dieses Ziel führt Dich durch das Gespräch. Komme immer wieder auf das Ziel zu sprechen. Habe immer ein Ass im Ärmel und gib dem Vorgesetzten als erstes den Raum, seine Bedürfnisse anzumelden.

## L

Wie Lehrlinge, Lernende, Azubis. Nachwuchsplanung gehört zu der sozialen Verantwortung eines jeden Unternehmens.  
Ausbilden heute - um die Fachkräfte morgen passend einzusetzen. Gehe aussergewöhnliche Wege und zeige Deine Bandbreite. Damit gewinnst Du mehr Akzeptanz im Unternehmen.

**Tipp:** zur Rekrutierung von Lehrlingen: <http://dianarothcoaching.com/2016/07/13/360-5/>.



## M

Wie **Mitarbeiterumfragen**. Dieses Instrument der Personalführung und –betreuung kann schriftlich oder auch mündlich (Handwerkerbetrieb) durchgeführt werden. Mündliche Mitarbeiterumfragen sind recht selten und sie sollten unbedingt **von einer externen Person** durchgeführt werden. Weit verbreitet sind jedoch schriftliche Mitarbeiterumfragen. Diese - regelmässig neutral, gleichartig eingesetzt und ausgewertet - sind nicht nur für die Geschäftsleitung, sondern auch für das HR ein guter Pulsmesser.

**Tipp:** klare Fragestellungen, einfache Auswertbarkeit (bitte **vermeide** die mittige Wahl zum Ankreuzen), gute und laufende Information, Unterstützung durch die Vorgesetzten **als Promoter** der Umfrage, Anonymität, hohe Rücklaufquote fördern und rasche Massnahmenentwicklung (ideal mit einer MA-Gruppe), Durchführung innerhalb eines fest definierten Zeitraums. Regelmässigkeit (z.B. alle 2 Jahre).



## N

Wie **Nutzwertanalyse**. Schon davon gehört?

Du und der Vorgesetzte könnt euch zwischen drei Bewerbern nicht entscheiden?

Anhand eines einfachen Excel-Sheets und mehrerer Angaben aus dem Anforderungsprofil mit entsprechender Gewichtung kann zu mindestens **rechnerisch** ein Ergebnis ermittelt werden.

**Tipp:** Gib in google „Nutzwertanalyse“ ein und Dir werden vielfältige Beispiele gebracht. So kannst Du den Prozess noch professioneller gestalten und die Führungskräfte von Deiner Fachkompetenz überzeugen. Ausserdem steigert es Deine Akzeptanz im Unternehmen, wenn Du nicht aus dem Bauch heraus argumentierst, sondern faktisch Deine Meinung belegen kannst.



Wie die **giulio**-Formel.

Diese Formel wird gerne bei der attraktiven Gestaltung von Inseraten eingesetzt. Das **O** steht für die Optik eines Stelleninserats. Das Auge nimmt bekanntlich als erstes Bilder auf, bevor es den Text liest. Solltest Du noch mit Printmedien bei Stellenausschreibungen arbeiten - lege hier einen besonderen Fokus drauf. Die **AIDA-Formel** ist ebenso hilfreich.

**Übrigens:** **G** steht für Glaubwürdigkeit; **I** für Information; **U** für Unverwechselbarkeit; **L** für Lesbarkeit; **I** für Identität. Mache aus den Buchstaben eine Checkliste und lege die an jedes Inserat an. Überzeuge Deine Kunden (hier Führungskräfte) von der Wirksamkeit dieses Modells.



Wie **Potential**. Es gibt viele Arten der Potentialerfassung. Sei es die Beobachtung des Vorgesetzten, die Meldung des MA selbst, ein Assessment, ein Test oder ein Potentialerfassungssystem (bzw. Insight MDI, Master, DISG, Bochumer etc.). Seit 2003 nutze ich das Insight MDI, und es hat mich bei jeder Rekrutierung überzeugt. Ich liess mich damals zertifizieren und setze es heute noch in der Bewerberauswahl ein. Es zeigt neben den Fähigkeiten auch die Werte/Motivation des Kandidaten auf.

**Übrigens:** Assessment-Center werden auch von KMUs beauftragt. Dieses Verfahren zur Auswahl von Bewerbern und zur Einschätzung von Mitarbeitenden, die eventuell befördert werden sollen (Nachfolgeplanung), sind kostenintensiv, aber haben eine hohe Aussagekraft und Akzeptanz. Möchtest Du einmal ein Muster einer Analyse sehen? Gerne sende ich Dir dieses zu. Melde Dich bei mir unter: <http://dianarothcoaching.com/kontakt/>.



Wie **Qualitative/Quantität** Leistungen, wie Qualigespräche. Warum steckt hier das Wort **Qual**? Personaler können Führungskräfte bei der Art und Weise von **BU** respektive Zielformulierungen unterstützen, da sie eine andere/neutralere Sicht der Dinge haben. Es ist nicht leicht, qualitative und quantitative Leistungen so zu formulieren, dass Leistungs- wie Verhaltensziele spezifisch, messbar, attraktiv, erreichbar und terminierbar (SMART) sind. Das HR als Dienstleister und Führungsunterstützter kann hier ein guter Sparringspartner sein.

**Tipp:** Analytische Verfahren werden heute bevorzugt. Sie orientieren sich an Merkmalen, die beobachtet wurden. Dadurch kann die Beurteilung „versachlicht“ werden. Das schützt vor Subjektivität. Damit können **zuverlässige und durchaus vergleichbare** Ergebnisse genannt werden. Diese werden von **Mitarbeitenden gerechter** empfunden als die sogenannten „summarischen Beurteilungen“. Das setzt Führungskräfte mit guter Menschenkenntnis und Verhandlungsgeschick voraus. Leider verfügen wenige über diese Fähigkeiten und neigen zur Subjektivität. Genau hier braucht es Dich. Als Personalerin solltest du hier bewusst Deine Fach- und Sozialkompetenz aufzeigen. Du zeigst durch Deine Professionalität Linie in Deiner Dienstleistung auf.



Wie realistisch, wie **Rund** wie Rolle...wie Deine Rolle. Kennst Du Deine Rolle? Im Organigramm einer Firma ist der HR-Bereich meist als Stabsstelle oder sogar als Stabsabteilung aufgeführt. Wir dürfen

Kommentiert [AR1]: Was ist das?

der Linie eine Dienstleistung erbringen. Weiter sind wir eine Art Koordinationsstelle für Fragestellungen/Problematiken rund um das Thema HRM.

Bist Du: Mitgestalterin und Umsetzerin des Unternehmensleitbildes? Bitte Leitbild mit **t** schreiben und nicht mit **d** (©).

Bist Du: Beraterin der Linie?

Bist Du: Changemanagerin?

Bist Du: Erfüllungsgehilfin?

Bist Du: die Gesundheitsmanagerin oder sogar die Wohlfühlmanagerin der Firma?

Bist Du: die rein administrative HR-Kraft?

Erarbeitest Du Strukturen mit?

Gestaltest du das Arbeits- und Betriebsklima mit?

Betreust Du Mitarbeitende, die ein Problem haben?

Bist Du vermehrt strategisch unterwegs?

## S

Wie Sonne, wie Sand, wie Spannung...aber auch wie Sachebene.

Bei jeder Form von Kommunikation im HRM wird ein Thema behandelt. Das Thema ist die Sache. Die Menschen haben eine Beziehung zu einander. Also ...zwei Ebenen. Und diese verlaufen parallel.

Du kannst also durchaus sachlich mit einem Vorgesetzten diskutieren, obwohl die Chemie bei Euch gar nicht stimmt. Im HRM ist es jedoch gut, wenn eine harmonisierende Beziehung hergestellt wird, denn nur so sind erfolgreiche Gespräche möglich. Es gehören **beide Ebenen** zwingend in ein Gespräch.

## T

T wie Tusch, wie Tante, wie Transaktionen. Es gibt verschiedene Gesprächsmodelle. Eines der interessantesten ist die **Transaktions-Analyse**. Diese ist von Eric Berne entwickelt worden. Es geht immer darum, dass man sein Gegenüber besser versteht. Eric Berne spricht von **drei** Ich-Zuständen.

Da ist einmal das **Kind-Ich**. Der Teil in uns, der zuständig ist für Freude und Schmerz und dies auch zum Ausdruck bringt. Dann ist da das **Erwachsenen-Ich**: Der Teil in uns, der logisch, sachlich und zielorientiert denkt und agiert. Und da ist das **Eltern-Ich**. Der Teil in uns, der lobt und auch straft.

Wenn Du mehr dazu willst, kommt in Dich HRM-Facebook-Gruppe:

[https://business.facebook.com/dianarothcoaching/?business\\_id=1585743788152175](https://business.facebook.com/dianarothcoaching/?business_id=1585743788152175).

## U

Wie **Unternehmenskultur**. Welche Kultur herrscht in Deinem Unternehmen vor? Wusstest Du, dass gerade Personalverantwortliche in KMU wesentlich dazu beisteuern können?

Es gibt einfache und doch sehr wirksame Instrumente, die dies steuern können. Hier ein paar **Beispiele**: Welche Mitarbeiter stellst Du an? Wie wird über den Geschäftsgang, Ein- und Austritte informiert? Wie wird mit gekündigten Mitarbeitenden umgegangen? Gibt es eine Kleiderempfehlung? Gibt es ein Leitbild etc.?

**Tipp**: Beantworte die Fragen aus dem Beispiel und setze dies in Checklisten um. Stell' dies der Firmenleitung vor und argumentiere mit dem grossen Nutzen fürs Unternehmen. Damit schaffst Du eine klarere Positionierung.



## V

Wie **Gesichtsverlust**, wie Versagensangst – wie Verlierer...

Höre meinen erfolgreichsten Podcast: <http://dianarothcoaching.com/wie-du-sitzungsspiele-spielst-podcast-014/>

Hier wird das Thema nochmals aus einer anderen Sichtweise angesprochen.

Der Gesichtsverlust, den man einem anderen zufügen kann, ist schwer wieder gut zu machen. Beobachtest Du diese Spielchen im Alltag? Welche Rolle nimmst Du ein?

**Tipp**: Vermeide die Rolle des **Retters** - genauso wie die anderen zwei Rollen. Personalerinnen sind keine Retter – Personalerinnen erbringen professionelle, sachliche Dienstleistungen und spiegeln, was sie erleben. Sie bewerten Vorfälle nicht, denn gerade dann werden sie in die „softe Erfüllungsgehilfinnenecke“ gesteckt. Das führt dazu, dass Du Angriffen ausgeliefert bist. Ich sage oft: „Ich beschreibe nur die Realität – ich bewerte sie nicht.“



## W

Wie **Wirkung**. Wie wirkt unser Personalmarketing? Wie wirken wir als Personaler auf die Mitarbeiter, auf die Führungskräfte? Welche Reputation hat das HR in Deinem Unternehmen?

Personalmarketing bedient nicht nur die externen Anspruchsgruppen wie Bewerber, Ämter, Zeitungen etc. Personalmarketing richtet sich auch nach innen. Wie gehen wir mit Mitarbeitenden um? Wie werden sie informiert, eingeführt? Wie geht das HR mit Problematiken der Mitarbeitenden um?

Kennst Du Deinen **Spitznamen** in der Firma?

Auf diesem Blog habe ich das Thema witzig beleuchtet:

<http://dianarothcoaching.com/2016/08/02/360-7/>.





WIE X-crossing sprich Querdenken. Wie oft setzt Du die Methode des Querdenkens ein? Du hast ein Problem und suchst nach einer Lösung? Versuch: X-crossing.

**Tipp:**

Hier eine bewährte Methode, die aus meiner Businesscoaching-Ausbildung kommt.

1.)

Schreib das Problem mit einem passenden **Codewort** versehen auf ein rotes Blatt.

Lege es in die Mitte des Raums und stelle **3 Stühle frontal** dazu auf.

Setz dich auf den ersten Stuhl. Lese das Codewort laut vor, und dann versuchst Du dieses Problem nur und ausschliesslich aus der Perspektive eines **sympathischen Spinners** zu lösen. Wichtig: Du darfst und musst spinnen. Erst wenn Dir das gelungen ist, darfst Du auf den nächsten Stuhl mit Blick aufs Codewort und auf den Stuhl des Spinners wechseln.

2.)

Schau das Codewort an und antworte kritisch den spinnerten Ideen des Stuhlnachbarn. Ja – hier bist Du der **Kritiker**.

Wichtig: du darfst und musst nur wohlwollend kritisch die Ideen des Spinners analysieren und kritisieren.

Ich bin überzeugt, dass Du diese Aufgabe gut machst.

3.)

Dann wechselst du zu Stuhl Nummer drei.

Hier sitzt du als **Macherin**. Du hast das Problem erkannt, spinnerte Lösungsideen angehört und alle kritischen Aspekte.

Nun redest Du als **Macherin**, die sagt, welche Lösung wie und mit welchem kalkulierbaren Risiko angegangen wird.

Und dann – nutze die Erfolgsformel mit 3 Buchstaben: T. U. N.

Versuch's! Du wirst staunen.





Wie Y-Achse bei der grafischen Aufbereitung von HR-Kennzahlen. Wertest Du die Unfallzahlen aus, die Fluktuationsquote nach Abteilung aus? Weisst Du, welcher Monat im Jahr statistisch gesehen die meisten Überstunden aufzeigt, welche Abteilung die meisten Montags-/Freitagsabsenzen aufweist? Werte die Austrittsgründe aus. Sie sind Gold wert, wenn Du gegenüber der Geschäftsleitung Massnahmen vorschlagen willst.

Statistiken können spannend sein. Sie helfen wunderbar, HR-Themen der Geschäftsleitung vorzutragen, Entscheidungen auszulösen und Wirkung zu erzielen. Gut und sauber erstellt, haben sie eine hohe Akzeptanz.

**Und übrigens:** welche Fluktuationsformel nutzt du?

Austretende  
Durchschnittlicher Personalbestand x 100 Prozent

o d e r

Ersetzte Austretende  
Durchschnittlicher Personalbestand X 100 Prozent

Diese gibt ja an, wie viele Mitarbeiter aus welcher Abteilung das Unternehmen verlassen.

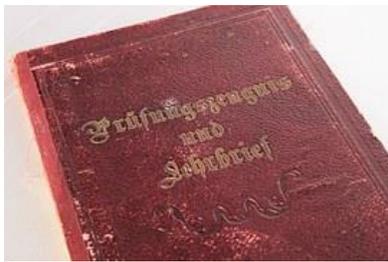
Eine Analyse kann auf schlechten Führungsstil, schlechtes Arbeitsklima, Umsatzeinbrüche oder auch andere Problemstellungen hinweisen. Dank guter Interviews beim Austritt (Austrittsgespräche – möglichst standardisiert) können hier Erkenntnisse gewonnen werden.



## **Z**

Wie **Zwischenzeugnis**. Ein Zwischenzeugnis kann vom Mitarbeiter jederzeit beantragt werden ohne Angabe von Gründen. Was ist bei diesem zu beachten?

Genau wie das Schlusszeugnis soll es **individuell, wahrheitsgetreu, vollständig** und **wohlwollend** formuliert sein. Nur ist dieses in **Gegenwartsform** zu schreiben und **aktuell** zu datieren. Natürlich fehlt hier auch die Schlussformel mit Bedauern o.ä., da der Mitarbeiter weiter in der Firma ist.



Quellen: Fotos von pixabay – gratis Juli 2016.

## **Abschliessend: Informationen zu Diana Roth**

*Als Personalfachfrau, Businesscoach, HR-Dozentin, HR-Expertin, HR-Autorin und HR-Bloggerin (HR-Podcasterin) lebe ich seit 2003 meine persönliche Mission:*

**Ich wünsche mir, dass jede Frau, die im Personalwesen arbeitet, weiss, dass sie**

- **durch die überlegte, diplomatische und doch klare Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Mitarbeitenden (bestehenden und potentiellen)**
- **durch ihre richtige Positionierung im Unternehmen**

**einen grossen und wichtigen Beitrag in die Arbeitswelt bringen kann, und dabei wachsen und Spass haben kann.**

**In meinen Blogs und Podcasts verbinde ich HR-Fachwissen mit HR-Persönlichkeitskompetenz, und Du kannst Dir dies jederzeit abholen oder bei mir nachlesen.**

**Denn:** Wenn schon der Flügelschlag eines Schmetterlings die Welt auf den Kopf stellen kann, was kann dann erst eine beherzte Personalerin mit der richtigen Unterstützung erreichen?

Jeden Dienstag gibt es übrigens den «HR-Espresso» auf Facebook. Hier beantworte ich live eine Frage zum Thema Personalarbeit. Sei dabei oder schreibe mir Deine Frage. Hier:

<https://www.facebook.com/groups/279600035804850/>

Auf Xing, linkedin, Instagram und pinterst bin ich jeden Tag. Suche unter «Diana Roth, die Herzblutpersonalerin» und Du wirst mich finden.

Hast Du Fragen? Anregungen? Themen für Meinen Podcast?

Hier mein Kontakt. Ich beantworte jedes Mail.

[Kontakt@dianarothcoaching.com](mailto:Kontakt@dianarothcoaching.com)

Ich freue mich auf unseren Kontakt – entweder in einem meiner kostenfreien Webinare, in der geschlossenen VIP-Facebook-Gruppe (suche HRM-Community für Personalerinnen) oder per E-Mail.

Bitte schreibe mir – ich freue mich immer und gebe alles, dieses zu beantworten.

Herzliche Grüsse, Diana



PS. Die Überraschung? Meine HRM-Challenge zum Thema «Selbstmanagement im HRM». An drei Tagen erhältst DU per Email Inputs/Impulse/Inspirationen und ein verheissungsvolles (kostenfreies Angebot). Hier mehr: <http://dianarothcoaching.com/3tage/>