



Wir starteten mit einer Umfrage zur ABC-Analyse und zu standardisierten Stelleninseraten.



**Ablauf heute:
Fall und Gruppenarbeiten.**

***Video dazu hat extreme Tonprobleme und
kann nicht verwandt werden.***

Fall:

Du bist HR-Fachfrau bei der Firma Informatik-Fix mit 150 Mitarbeitenden. Du hast vor 4 Monaten Deine Funktion angetreten. Zu dem Zeitpunkt waren es 120 Mitarbeiter. Informatik-Fix ist einer der Gewinner der Corona-Krise und wächst zunehmend.

Die Geschäftsleitung (ein junges Dreigespann) gibt Dir den Auftrag eine weitere HR-Kraft als Deine Sparringspartnerin einzustellen.

Sie/er soll als HR-Business-Partner zu 70 Prozent arbeiten.

- Die Aufgaben sollen zukünftig folgende sein:
 - Lohnabrechnungen
 - Lehrlingsbetreuung (9 Lernende KV, Informatik; Anmerkung: Diese Person soll idealerweise zwischen 25-30 Jahren sein)
 - Personalentwicklung (nächstes Projekt: Einführung BGM)
 - HR-Administration/HR-Projekte

Die drei GL-Mitglieder sind Informatiker, die mit viel Gespür erfolgreich an die Börse gegangen sind und eine App entwickelt haben, die zunehmend beliebt ist.

Der Finanzchef der Firma ist der Vater eines GL-Mitgliedes.

Am Empfang der Firma sitzt die Ehefrau eines GL-Mitgliedes.

Der behinderte Bruder des dritten GL-Mitgliedes ist u.a. in der Kantine zuständig.

Die finanzielle Mittel sind üppig da – es bestehen keine Beschränkungen.

Der Altersdurchschnitt ist bei 29 Jahren, 70 Prozent männliche Mitarbeitende, 30 Prozent weibliche Mitarbeitende.

Auffällig ist die hohe Kurzabsenzrate, meist an Montagen/Freitag.

In dieser Firma gibt es keine Mitarbeitergespräche, keine Mitarbeiterumfragen und jede FK rekrutiert selbst. Aus- und Weiterbildungen werden grosszügig direkt von den FKs gut gesprochen. Viele konsumieren während der Arbeitszeit Online-Kurse auf einer Lernplattform.

Die Fluktuation ist überdurchschnittlich hoch (39 Prozent). Es gibt keine Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen. Zudem besteht hier kein Budget.

Sie arbeiten mit digitalisierten Personalakten, mit einer neuen HR-Software und mit dem anerkannten HERMES-Modell in Projekten.

Gruppe 1:

Anforderungsprofil für Stelle mit Gewichtung (Muss-Kann)

Gruppe 2:

Stelleninserat (AIDA) mit spürbarer zielgruppenorientierten Formulierungen

Gruppe 3:

10+ Fragen im Bewerbungsgespräch um die konkreten Fähigkeiten festzumachen

Gruppe 4: : saubere Analyse (HR-Prüfungskonform),
Massnahmen

Gruppe1 erstellten das Anforderungsprofil:



Kriterium / Punkte	1	2	3	4	5
Fachkompetenz					
Lohnabrechnung	X				
SV-Kenntnisse/Steuerrecht	X				
BiVo-Kenntnisse	X				
Personalentwicklung			X		
betr. Gesundheitswesen			X		
HR-Administration	X				
Projekterfahrung			X		
Englisch					X
EDV, ERP, HRIS, MS-Office		X			
Methodenkompetenz					
Zeitmanagement	X				
Priorisierung	X				
Präsentation, Medien, Text				X	
Sorfalt, Struktur, Verbindlichkeit	X				
Sozialkompetenz					
Empathie			X		
Kommunikation		X			
Teamfähigkeit		X			
Konfliktfähigkeit		X			
Persönl. Kompetenz					
Selbständigkeit		X			
Diskretion	X				
Resilienz		X			

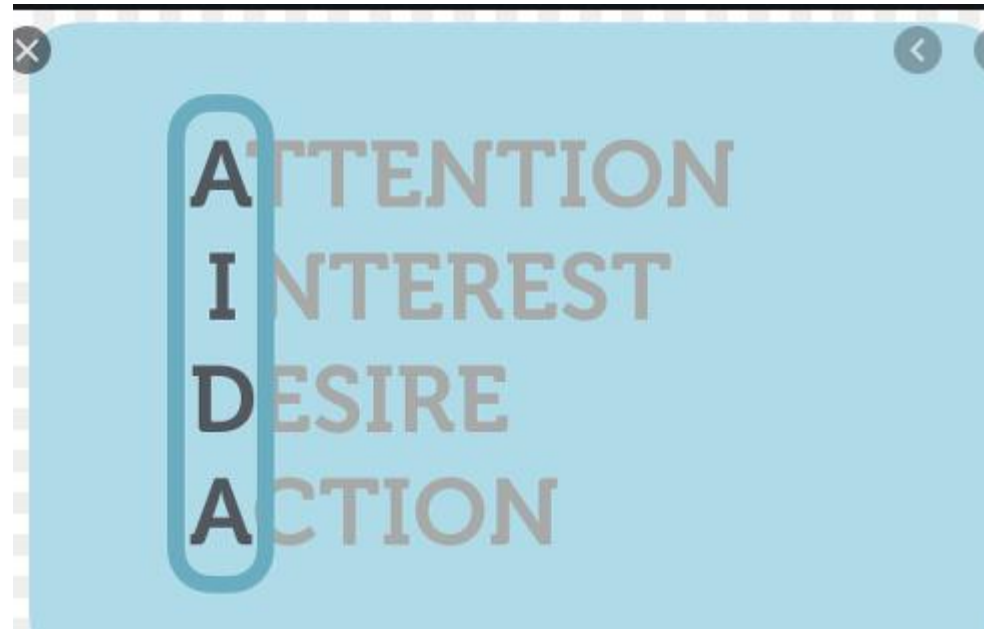
Anforderungsprofil

Quelle: Compendio Personalprozesse



[3-10] Anforderungsprofil (Beispiel)

Anforderungsprofil: Leitung Kundendienst	++	+	-	--
Fachkompetenz				
Spezifische Fachkenntnisse: Kundendienst, Bestellwesen		☒		
Fachkenntnisse: Marketing			☒	
...				
Methodenkompetenz				
Planung und Organisation		☒		
Problemlösungsfähigkeit	☒			
...				
Sozialkompetenz				
Coachingfähigkeit, Teamförderung		☒		
Kommunikationsfähigkeit, sprachlicher Ausdruck	☒			
...				
Persönlichkeit (Ich-Kompetenz)				
Frustrationstoleranz	☒			
Veränderungsbereitschaft			☒	
...				



Gruppe 2:; das Stelleninserat:

A
I
D
A

...suchen...

HR-Business-Partner (m/w/d) 70%

Das bringst Du mit

- HR-Generalist/HR-Businesspartner (A) / HR-Fachausweis (CH)
- Gute Kenntnisse in Payroll
- Lehrlingsausbildung (A) / Berufsbildnerausweis (CH)
- Erfahrung in Projektmanagement
- Freude an der Einführung an neuen Prozessen

So bist Du

- Kommunikativ
- Selbstständig
- Kontaktfreudig

Das kannst Du bewegen

- Führungskräfte und Mitarbeiter beraten
- Vorbereitungen der Lohnabrechnungen
- Ausbildung der jungen Menschen

Das bieten wir

- Weiterbildungsmöglichkeiten
- mehr Urlaubstage als woanders
- das Heimbüro
- der Homeoffice-Tag zweimal in der Woche
- Gleitzeiten
- zusätzliche Versicherungen (Sehhilfe, Zahnarzt, Berufsunfähigkeit)

Abspann mit Erwähnung der Ansprechperson.

byebye

Fähigkeit	Babyboomer (*1955 - 1965)	Generation X (*1965 - 1979)	Generation Y (*nach 1980)
Problem- bewältigung	an der Hierarchie orientiert	unabhängig und selbstbestimmt	Gruppenorientiert
Arbeitsstil	eine Aufgabe nach der anderen	wenn nötig Multitasking	multimodales Multitasking
Kommunikation	von oben nach unten	auf Basis persönlicher Beziehungen	vernetzt und transparent
Führungs- verhalten	streng hierarchisch	Führungsebenen übergreifende Zusammenarbeit	partnerschaftlich, unabhängig von Hierarchie, Ort, Zeit
Lernstil	lernen vom Lehrer / Trainer	Lernen vom Lehrer / Trainer plus Selbststudium	lernen in sozialen Netzwerken und / oder Selbststudium
Weiterbildung	nur wenn aktuell für den Beruf wichtig	regelmäßige Seminare	lebenslanges Lernen, unabhängig vom Beruf
IT, Soziale Medien	notwendiges Übel, lieber persönliches Gespräch	Routine ergänzt um persönliches Gespräch	Teil des Selbstverständnisses plus persönliches Gespräch

Gruppe 3 erstellte die Bewerbungsfragen:



Lohnabrechnung

Mit welchem System gearbeitet? Wie viele MA? Was verstehen Sie unter Zahlenaffinität? Vorgehensweise bei der Lohnverarbeitung erklären.

Lehrlingsbetreuung

Welche Erfahrung? Motivation und Reiz, wieso mit Lernenden zu arbeiten? Wie kann man die Lernenden ins Boot holen? Lehrabbruch → Dreiecksfragen stellen

Personalentwicklung / BGM

Erfahrungen gesammelt? Projekte bereits durchgeführt? Was wären ihre ersten 5 Schritte? BGM Zielgruppe definieren, Arbeitsplatz, Ernährung etc.; wie würde Bewerber dies angehen → Konzepte erarbeiten etc. Welche Projekte hat Bewerber bereits durchgeführt? Wie sind diese gelaufen? Wie war das Resultat? War der Chef mit dem Ergebnis zufrieden? Was würden sie beim nächsten Mal anders machen?

HR-Administration / HR-Projekte

Welcher Bereich in der Personaladministration gefällt dem Bewerber am besten. Welche Tätigkeiten missfallen dem Bewerber? Wo Prioritäten setzen in der Personaladministration?

Wie geht Bewerber mit Stresssituation um? Dreiecksfragen stellen.

Wichtig:

Offene Fragen mit W stellen – nur Fragen zum Anforderungsprofil.

Beispiel: Empathie als Schlüsselkompetenz.

Was verstehen Sie unter „Empathie“?

Dreiecksfragen:

Wann haben Sie diese Empathie zum letzten Mal gezeigt?

Wie haben Sie sich genau verhalten?

Was war schlussendlich das Ergebnis?

Abschluss:

Welches Learning nehmen Sie daraus mit?

Oder: was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

Skalafragen

Vermeiden: geschlossene, suggestiv-, hypothetische?

Gruppe 4 analysierte und entwarf erste Massnahmen:



Analyse:

- Viele Familienmitglieder im Unternehmen
- Viele Kurzabsenzen
- Sehr hohe Fluktuationsrate
- Tiefer Altersdurchschnitt
- Männer- Frauenanteil
- Personalentwicklung
- Rekrutierung
- Kein Personalbudget
- Keine Struktur
- Wieso BGM als nächstes Projekt?

Massnahmen

- Akzeptanz im Unternehmen
- Massnahmenplan für die Strukturierung der HR Prozesse
- Personalplanung
- Personalbudget erstellen
- Mitarbeiterumfrage machen
- Rekrutierung übernimmt HR den Lead
- Strukturierte Austrittsgespräche einführen (HR)
- Personalentwicklung einführen
- Zielgerichtete Entscheidungsfindung mit der GL
- Kurzabsenzen analysieren
-

Abschlussfrage:

Wie kann ich mich positionieren?

