

Vorbereitung und Prüfung Ihrer Personalabteilung/ -arbeit

Zertifikate schaffen Vertrauen. Zu unterscheiden sind geregelte Untersuchungsfelder gem. DIN EN ISO konformen Verfahren mit akkreditierten Zertifizierern sowie unregelmäßige Bereiche, in denen eigene Regelwerke das gewünschte Handeln bestimmen.

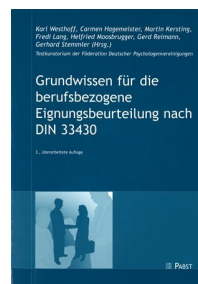
HR-Partner bieten das Beste aus beiden Welten und spannen einen Bogen von offiziellen, anerkannten Zertifizierungen mit akkreditierten Partnern bis hin zu aufwändig entwickelten, praxisbewährten Regelwerken, die auf messbare Vorteile des Unternehmens in Hinsicht auf Wirtschaftlichkeit und Risiken der Personalarbeit abzielen. Ein ganz wichtiger Punkt: Ihre Einstellungsentscheidungen werden rechtsfähig abgesichert!

Modul1: DIN 33430

Gegenstand der DIN 33430 sind Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene [Eignungsbeurteilungen](#). Die Norm bezieht sich auf Berufswahl, Bewerberauswahl und Berufslaufbahnplanung^[1]. Sie ist eine *Prozessnorm* und betrifft die Qualifikation der beteiligten Personen und die Qualität der verwendeten Instrumente und die Einhaltung angemessener Abläufe.

Ziele der Norm sind die Verbreitung wissenschaftlich fundierter Informationen zu berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen und die Verbesserung der Qualität derselben sowie bei entsprechenden Verfahrensentwicklungen.

Mit der Zertifizierung erhalten Sie eine standardisierte, objektive Grundlage zur Anwendung von Eignungstests, die reproduzierbare und vergleichbare Ergebnisse bei Kandidatenbeurteilungen zulassen. Damit wird die Beurteilung als Grundlage zur Einstellung von Kandidaten objektiver. Gleichzeitig werden AGG Risiken bei Anwendung dieser Verfahren minimiert.



Modul 2 DIN EN ISO 9001-light

Die im betrieblichen wohl bekannteste Normenreihe für Managementsysteme ist die DIN EN ISO 9001. HR-Partner zertifiziert Ihr Personalwesen in Anlehnung an diese Norm. Im Fokus steht hierbei nicht das Gesamtunternehmen, sondern lediglich die Handlungsbereiche des Personalwesens, daher der Begriff 9001-light.

Die relevanten Fragestellungen in diesem Kontext sind:

- die notwendige Kompetenz des Personals, dessen Tätigkeiten die Erfüllung der Produktanforderungen beeinflussen, ermitteln,
- wo zutreffend, für Schulung sorgen oder andere Maßnahmen ergreifen, um die notwendige Kompetenz zu erreichen,
- die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen beurteilen,
- sicherstellen, dass ihr Personal sich der Bedeutung und Wichtigkeit seiner Tätigkeit bewusst ist und weiß, wie es zur Erreichung der Qualitätsziele beiträgt, und
- geeignete Aufzeichnungen zu Ausbildung, Schulung, Fertigkeiten und Erfahrung machen.

Modul 3: Wirtschaftlichkeit

Ein aus Unternehmenssicht sehr wichtiger Untersuchungsbereich ist die Wirtschaftlichkeit der Personalabteilung /-arbeit. Hier ist nicht nur das Personalkosten pro Kopf Verhältnis entscheidend, es werden auch die Effektivität der Arbeit kritisch hinterfragt, bewertet und ins Verhältnis zu vergleichbaren Unternehmen gesetzt. (HR-Benchmarking / Anforderungen an eine exzellente Personalarbeit)

Eindrücklich schildert die Gallup Studie 2013 das Potential, das im Sinne einer verbesserten Wirtschaftlichkeit einer Überprüfung bedarf:

„Im Jahr 2013 arbeiten nur 16 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wirklich engagiert - mit einer hohen emotionalen Bindung zu ihrem eigenen Arbeitsplatz. Der durch Wirtschaftskrise und Globalisierung erhöhte Zeit- und Leistungsdruck, der von vielen Beschäftigten und Arbeitsschützern mit „Arbeitsverdichtung, Stress und Arbeiten ohne Ende“ beklagt wird, fordert Höchstleistungen von Mitarbeitern und deren Führungskräften. Aber werden diese Höchstleistungen auch abgerufen?

Die Arbeitszufriedenheitsstudie ergab: 67 Prozent der Beschäftigten in Deutschland verspüren, auf das Jahr 2013 bezogen, keine echte Verpflichtung ihrer Arbeit gegenüber, sind „unengagiert“, 17 Prozent sogar aktiv unengagiert, d.h. sie zeigen unerwünschtes Verhalten, das zu Lasten der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen geht.“

Modul 4: Risikoanalyse

Das Modul Risikoanalyse umfasst neben verschiedenen gesetzlich geforderten Bereichen (Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzsicherheit) auch Risiko minimierende Bereiche, die der rechtzeitigen Erkennung von Problemen in der Zukunft dienen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement schafft – richtig angewendet – die Voraussetzungen für geringe Fehlzeiten in der Belegschaft und ein Demografie-Managementsystem erkennt und benennt Risiken rechtzeitig, die durch fehlende qualifizierte Mitarbeiter für Ihr Unternehmen entstehen können.

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Demografie Management
- Arbeitssicherheit
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Personalauswahlverfahren
- Personalveränderungsmanagement
- Personalcontrolling
- Wissenstransfer
- Nachfolgeregelungen

HR-Partner prüfen vorab, welche Bereiche in Ihrem Unternehmen für eine Auditierung geeignet sind und mit welchen Modulen Ihr Unternehmen den größten Nutzen erzielt. HR-Partner setzen dabei auf individuelle Lösungen und tragen damit zur direkten Wirtschaftlichkeit Ihres Unternehmens bei.

Ihr HR-Partner:

FEL GmbH
Im Brauereiviertel, 24118 Kiel
www.fel.de, info@fel.de,
0431 64775-0
