



Ausgangssituation

Jedes Unternehmen ist mehr denn je dazu gezwungen, Entwicklungsprozesse zu planen und zu realisieren, um dem permanenten technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandel gewachsen zu sein.

Die zunehmende Komplexität von Dienstleistungen - auch im **Personalwesen**, machen einen vernetzten, funktions- und bereichsübergreifenden Ansatz notwendig, um den hohen Anforderungen im Wettbewerb gerecht zu werden.

Im Personalbereich kann Projektmanagement als Instrumentarium zur zukunftsorientierten Ausrichtung und Verbesserung der / des :

- Personalauswahl
- Personalentwicklung
 - zur Status quo-Bestimmung
 - für Förder- oder Personalentwicklungsgespräche
 - zur Assessment-Center-Entwicklung
 - für Trainee-Programme
 - zur 360-Grad-Beurteilung
- Personalfreistellung
- Personalmarketing
- Personalorganisation eingesetzt werden.

Mit zunehmender Notwendigkeit zur Schaffung einheitlicher aufbau- und ablauforganisatorischer Regelungen, Strukturen, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Schnittstellen, Instrumente, Methoden und Techniken gewinnt das Projektmanagement bei der Standardisierungs-Verantwortung des Personalbereiches zunehmend an Bedeutung.

Branche

Metallindustrie

Ausgangssituation

Die Ablauforganisation des Personalwesens war überaltert und entsprach nicht den Anforderungen einer zukunftsorientierten Personalarbeit. Die Mitarbeiter wurden nicht nach modernen Erkenntnissen betreut und beraten. Die Personalentwicklung war über längere Distanz stark vernachlässigt. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat war als nicht vertrauensvoll zu werten.

Lösung

Nach Analyse der Ablauforganisation innerhalb des Personalwesens erfolgte eine Diagnose mit daraus resultierendem Maßnahmenkatalog. Die Verwaltungsprozesse wurden optimiert. Routinearbeiten (z.B. Abrechnungen Lohn/Gehalt, Reisekosten, Statistiken) wurden an einen externen Anbieter ausgelagert.

Die frei gewordenen Kapazitäten wurden zur Forcierung von Personalentwicklungsprogrammen, einer an den Unternehmenszielen orientierten Personalplanung, einer intensiven Mitarbeiterbetreuung sowie der Einführung eines betrieblichen Vorschlagwesens genutzt. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsratsgremium erhielt einen neuen bedeutsamen Stellenwert.

Nutzen

Für das mittelständisch geprägte Unternehmen war kurzfristig

- eine Reduzierung des Krankenstandes
- eine erhöhte Motivation des Personals
- eine hohe Quote an eingebrachten und umsetzbaren Verbesserungsvorschlägen
- eine messbare Erhöhung der Akzeptanz des Personalleiters / Personalbetreuers
- eine verbesserte Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner / Betriebsrat

zu verzeichnen.