
Checkliste Strategie

- Ist die Strategie des Unternehmens bekannt?
- Werden Personal-, Organisations- und Führungsfragen im Rahmen der Strategieentwicklung behandelt?
- Ist der Personalbereich aktiv in die Entwicklung, Anpassung und Umsetzung der Unternehmensstrategie eingebunden?
- Gibt es eine schriftlich formulierte Personalstrategie, und zwar als Strategie für das Gesamtunternehmen, nicht (primär) als Strategie für den Personalbereich?
- Inwieweit ist die Personalstrategie bekannt bei Mitarbeitern, Führungskräften, Lieferanten, Kunden und Eigentümern?
- Geht von der Personalstrategie eine inspirierende Wirkung aus, oder ist sie eher in „Bürokratendeutsch“ verfasst?
- Treffen Unternehmens- und/oder Personalstrategie substantielle Aussagen über gewünschte Kompetenzen der Mitarbeiter für kurzfristige (ein Jahr), mittelfristige (drei Jahre) und langfristige (fünf Jahre) Zeiträume?
- Geht Ihre Personalstrategie auf die drei Kernthemen „lebenslange Motivation“, „lebenslanges Lernen“ und „lebenslange Gesundheit“ der Mitarbeiter ein?
- Wird die Umsetzung der Personalstrategie regelmäßig überprüft und gemessen?
- Sind von der Personalstrategie gezielte Projekte, Maßnahmen und Aktionspläne (mit Terminen und Verantwortlichkeiten) abgeleitet?
- Hat der Personalbereich ein klares Leitbild mit Vision und Zielen für sich formuliert?
- Ist der Personalbereich im oberen Führungskreis personell vertreten?
- Wird der Personalbereich gefragt oder beauftragt?
- Verfügt der Personalbereich über ein tiefes und breites Strategie-Know-how?
- Besitzt der Personalbereich ein fundiertes Geschäftsverständnis (kennt die Kunden des Unternehmens, ist vertriebsnah und an operativen Themen interessiert)?
- Gestaltet der Personalbereich aktiv Veränderungsprozesse mit?
- Ist der Personalbereich ein überragender Kommunikator und Vermarkter seiner Themen (nach innen und außen)?
- Wer genau setzt die Personalstrategie um? Nur der Personalbereich oder auch (und vor allem) die Führungskräfte?