



## nach dem Heidelberger Prozess-Modell des Personal-Managements H(PM)<sup>2</sup>®

### Wem

nützt das?

Organisationen, deren Entscheidungsträger:

- erkannt haben, dass ihr Erfolg allein von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt.
- wissen möchten, welche Personalmanagementpotenziale bereits genutzt und welche bisher noch nicht entdeckt wurden.
- systematisch und in sinnvollen Schritten alle bisher ungenutzten Personalmanagementpotenziale aktivieren wollen.

### Was

lässt sich erreichen?

- Ein klares Führungs- und Personalleitbild mit der entsprechenden Organisationsform, um Ziele zu verwirklichen.
- Ein Führungssystem, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung betrieblicher Ziele motiviert.
- Auf die Bedürfnisse abgestimmte Personalkapazitäten.
- Vergütungs- und Kompensationssysteme, mit denen zur Leistung motiviert und diese belohnt wird.
- Kunden und Mitarbeiter orientierte Arbeitszeit.
- Entwicklung und Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Potenziale.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten Verbesserungen und Innovationen.
- Eine von allen interessierten Parteien bevorzugte Organisation zu sein (Eigentümer, Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft etc.).

### Womit

lässt sich das Assessment unterstützen?

- Individuelle Vorabinformation vor Ort
- DQS-Informationsveranstaltungen
- DQS-Kudentage
- DQS-Kundenforen
- DQS-Round Table Management Conferences
- Kundenzeitschrift **DQS im Dialog**
- DQS-Newsletter

### Was

beeinflusst den Aufwand für das Assessment?

- Mitarbeiterzahl
- Reifegrad des Personalmanagementsystems
- Zentrale oder dezentrale Führungsvorgaben und Personalentwicklung
- Anzahl der Organisationseinheiten
- Bereitstellung von Ressourcen für die Selbstbewertung
- Umfang der gewählten Handlungsfelder

### Ansprechpartner

#### DQS GmbH

August-Schanz-Straße 21  
60433 Frankfurt  
Tel.: 069/9 54 27-0  
Fax: 069/9 54 27-166  
[dqs.zentrale@dqs.de](mailto:dqs.zentrale@dqs.de)  
<http://www.dqs.de>

#### Petra Trimmel

Leiterin  
Kundenservice-Center  
Tel.: 069/9 54 27-158  
Fax: 069/9 54 27-133  
[petra.trimmel@dqs.de](mailto:petra.trimmel@dqs.de)

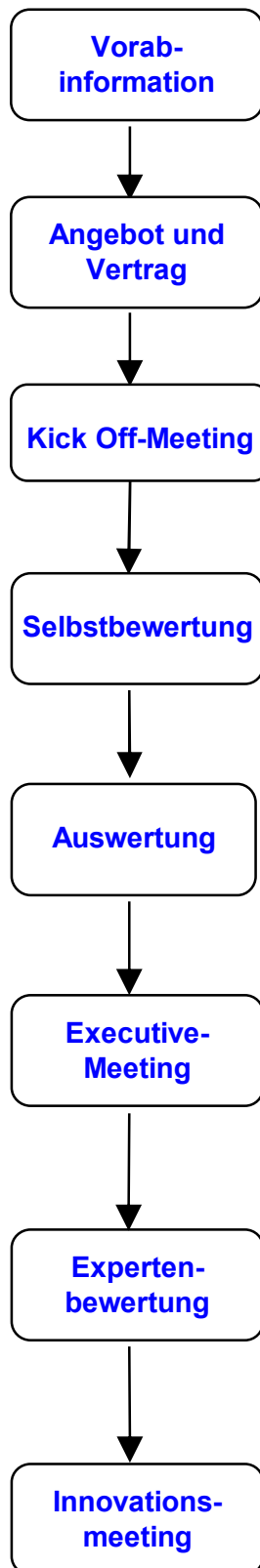
#### Anja Rehfeld

Produktmanagement  
PPA®  
Tel.: 069/9 54 27-381  
Fax: 069/9 54 27-133  
[anja.rehfeld@dqs.de](mailto:anja.rehfeld@dqs.de)



## Wie

läuft das **PersonalProcessAssessment PPA®** im ersten Jahr ab?



### Vorabinformation

Vorstellung des:

- Heidelberger Prozess Modells H(PM)<sup>2®</sup> (21 Module des Personalmanagements).
- PersonalProcessAssessments PPA®.

Erste Vorstellungen über den individuellen Nutzen und Ziele des PPA® für die Organisation werden ausgetauscht.

### Angebotserstellung und Vertragsabschluss

- Ausarbeitung eines Angebotes anhand der Ziele der Organisation
- Bereitstellen der Vertragsunterlagen
- Auftragserteilung und -bestätigung

### Kick Off-Meeting

- Priorisierung der 21 Module des H(PM)<sup>2®</sup>.
- Identifikation und Analyse wichtigster Handlungsfelder und Zuständigkeiten.
- Nutzen und Ziele des PPA® festlegen.
- Einführung in die Selbstbewertung.
- Planung der Selbstbewertung

Teilnehmer erhalten grundlegendes Verständnis für ganzheitliches Personalmanagement. Erste Hinweise auf Verbesserungspotenziale.

### Selbstbewertung durch die Organisation

- Durchführung der Selbstbewertung anhand der 21 Module des Personalmanagements (Fragenkatalog mit ca. 100 Fragen).
- Telefonische und/oder E-Mail Begleitung und Betreuung durch DQS-Assessoren.

Feststellung der aktuellen Situation.

### Auswertung durch das DQS-Assessorenteam

- Prüfung der Ergebnisse auf Vollständigkeit und Konsistenz.
- Bewertung des Gesamtsystems und seiner Schnittstellen mit Blick auf Wirksamkeit und Unternehmensziele.
- Ergebnisbericht mit Handlungsempfehlungen als Input in das Executive-Meeting.
- Vorbereitung des Executive-Meetings.

Die aktuelle Situation wird transparent, Stärken und Schwächen werden identifiziert, fehlende Prozesse oder Lücken zwischen Prozessen werden sichtbar.

### Executive-Meeting

- Präsentation der Ergebnisse.
- Moderierte Bearbeitung der Handlungsempfehlungen.
- Identifikation von Handlungsfeldern.
- Festlegung erster konkreter Ergebnisse und weiterer Schwerpunkte.
- Festlegung nächster Schritte.

Schwachstellen und Stärken des Personalmanagements sind identifiziert, gesamte Prozesslandschaft „Personalmanagement“ ist beschrieben und bewertet, weitere Schritte sind vereinbart. Bezug zum vorhandenen Managementsystem ist hergestellt.

### Expertenbewertung

- Analyse und Bewertung des Personalmanagements aus Sicht interessierter Parteien.
- Vertiefung der ausgewählten Handlungsfelder im Unternehmen durch Interviews, Prüfung von Dokumenten und Personalkennzahlen.
- Abgleich der Ergebnisse mit Selbstbewertung.
- Vorbereitung des Innovations-Meetings.

### Innovationsmeeting

- Vorstellung der Ergebnisse der Expertenbewertung.
- Erläuterung und Diskussion von Innovationsprojekten.
- Festlegung konkreter Innovationsprojekte im Personalmanagement (für 1Jahr).

Verbesserungsprozess im Personalmanagement ist definiert und hat begonnen. Personalmanagement wird zum Wertetreiber für die Organisation und zum strategischen Faktor aufgewertet.

### Folgeassessments nach einem und nach zwei Jahren

Entwicklung des Personalmanagements, Follow up der Innovationen, Expertenassessments weiterer Handlungsfelder, Anstoß neuer Innovationsprojekte.