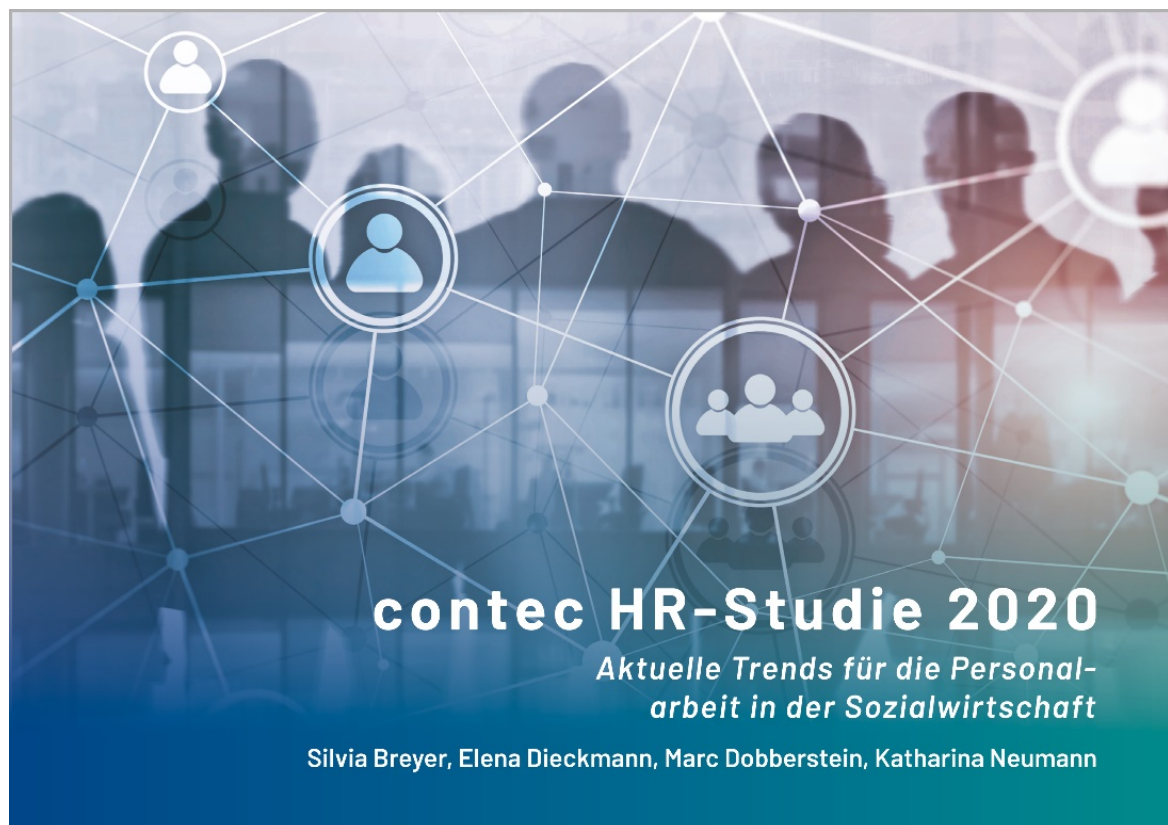


## **contec HR-Studie 2020**

Aktuelle Trends für die Personalarbeit in der  
Sozialwirtschaft

**Leitfragen zur Selbsteinschätzung**  
zu den Trend-Themen aus der Studie

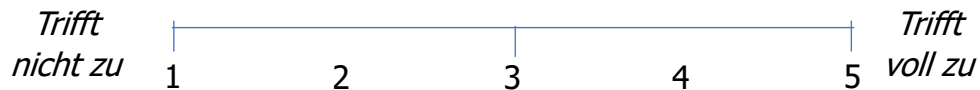


Mit Hilfe der folgenden Leitfragen haben Sie die Möglichkeit, den aktuellen Stand Ihrer Organisation hinsichtlich der in unserer HR-Studie identifizierten Trend-Themen einzuschätzen.

Bewerten Sie zunächst die einzelnen Aussagen, bevor Sie eine Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs Ihrer Organisation zu dem jeweiligen Trendthema notieren.

## Personalmarketing

Es gibt ein einheitliches Employer Branding



Mindset „bewerben beim Bewerber“ wird im gesamten Unternehmen gelebt



IT-Infrastruktur für professionelles Recruiting ist vorhanden



Unser Internet- und Social-Media-Auftritt ermöglicht eine zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Bewerber



Wir kennen und analysieren regelmäßig die Arbeitgeber-Auftritte unsere Mitbewerber



**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**



## Talentmanagement

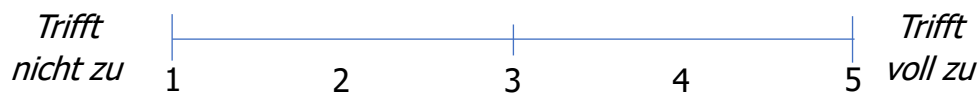
Wir identifizieren die Potenziale der Mitarbeitenden



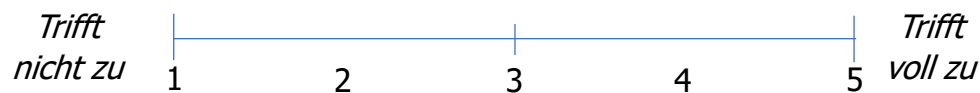
Methoden und Instrument zur Potenzialidentifikation sind vorhanden



Personalentwicklung bedeutet für uns mehr als Fort- und Weiterbildungen



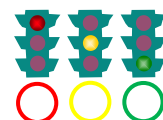
Wir haben verstanden, dass Führungskräfte-Entwicklung wichtig ist



Wir nutzen das Tool "Mitarbeitendenbefragung" regelmäßig

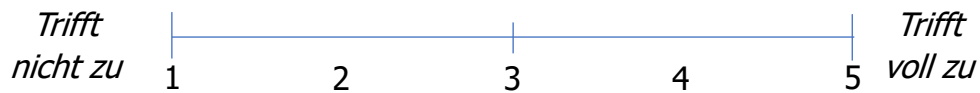


**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**

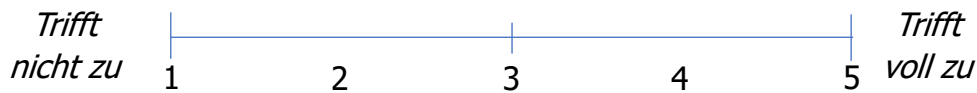


## Nachfolgebesetzungs- und Nachfolgeplanung

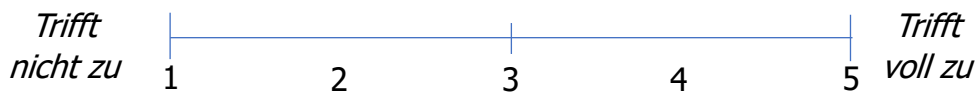
Schlüsselfunktionen im Unternehmen sind identifiziert



Besetzungsscheidungen werden strategisch getroffen



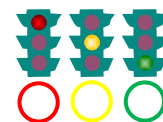
Die Nachfolgeplanung erfolgt langfristig



Das Talentmanagement ist die Grundlage für die Nachfolgeplanung



**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**

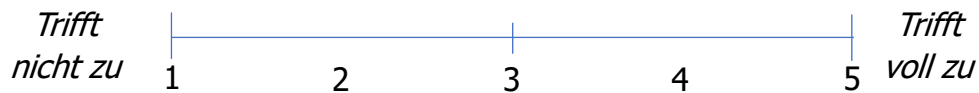


## Personalstrategie

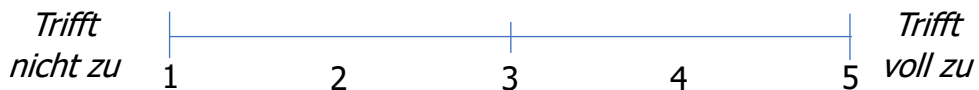
Unsere Personalstrategie ist verschriftlicht



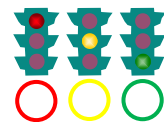
Unser Gesamtunternehmensstrategie beinhaltet eine Personalstrategie mit abgeleitete Zielen



Die Relevanz und die gelebte Realität des Themas Personal stehen bei uns im Gleichgewicht



**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**

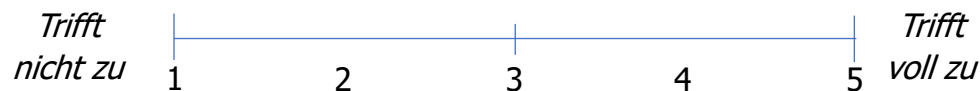


## Verortung Personal und Vorstand

Das Thema Personal ist klar und angemessen im Vorstand verortet



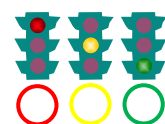
Die Relevanz des Themas Personal spiegelt sich in unseren Vorstandsstrukturen wider



Impulse zu neuen Personalthemen obliegen nicht (nur) dem Vorstand, sondern kommen aus der Personalabteilung



**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**

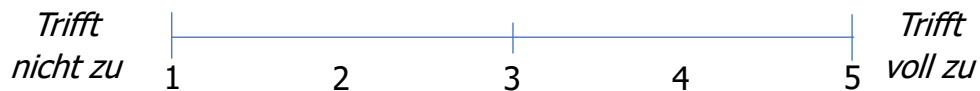


## Offene Machtfrage: Führung vs. Personal / Rolle: Dienstleister vs. fachlicher Partner

Das Rollenbild des Bereichs „Personal“ ist klar definiert



Die Rolle umfasst ein ausgewogenes Verhältnis zwischen  
Dienstleister und fachlichem Sparringspartner



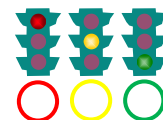
Entscheidungsbefugnisse zu Personalfragen sind klar verortet



Es gibt keine Einzelfalldiskussionen zwischen Führungskräften  
und der Personalleitung



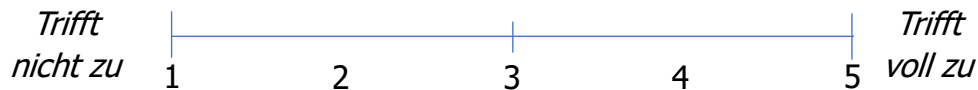
**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**



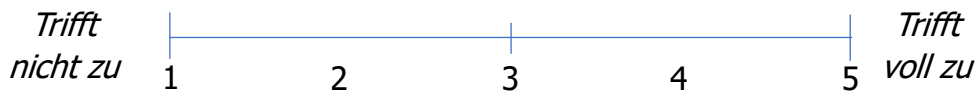


## Generationenmanagement

Das Thema Generationenmanagement beeinflusst die Personalgewinnung und -bindung



Unser betriebliches Gesundheitsmanagement berücksichtigt das Thema Generationenmanagement



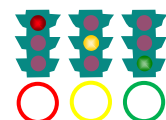
Wir begreifen Generationsmanagement auch als Chance für einen Kulturwandel



Generationenmanagement erweitert unsere Gestaltungsräume für zeitgemäße und professionelle Personalarbeit

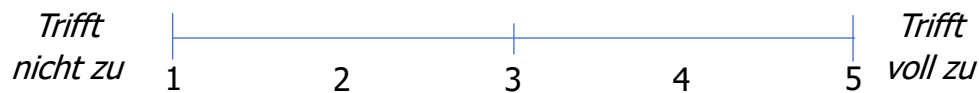


**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**



## HR-Transformation / Zukunftsfähige Personalarbeit

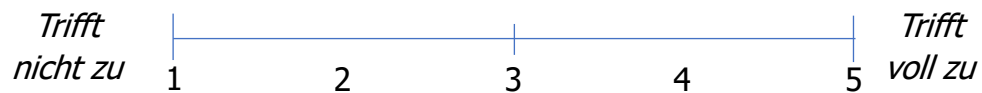
Die Implementierung neuer Personalthemen wird ganzheitlich geplant und vorangetrieben



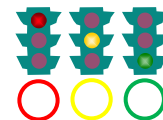
Das Geschäftsmodell Personal ist auf die aktuellen Herausforderungen der Organisation abgestimmt



Das Geschäftsmodell Personal ist zukunftsfähig



**Gesamteinschätzung des Handlungsbedarfs:**



## Sprechen Sie uns an – wir sind gerne Ihr Partner!



**Silvia Breyer**  
Leiterin Personalmanagement  
und -entwicklung

✉ [s.breyer@contec.de](mailto:s.breyer@contec.de)

☎ 0234 – 452730



**Marc Dobberstein**  
Managementberater

✉ [m.dobberstein@contec.de](mailto:m.dobberstein@contec.de)

☎ 0234 – 452730



**Elena Dieckmann**  
Personal- und  
Organisationsberaterin

✉ [e.dieckmann@contec.de](mailto:e.dieckmann@contec.de)

☎ 0234 – 452730



**Katharina Neumann**  
Personal- und  
Organisationsberaterin

✉ [k.neumann@contec.de](mailto:k.neumann@contec.de)

☎ 0234 – 45273841



contec

Die Unternehmens- und Personalberatung

Seit 30 Jahren im Dienste der Gesundheits- und  
Sozialwirtschaft

[www.contec.de](http://www.contec.de) | [conquaesso.de](http://conquaesso.de)

Bochum | Berlin | Hamburg | München | Stuttgart