



People Strategy

17 Fragen für Ihren Weg
zum großartigen Arbeitgeber



Tools zum Buch!

... zum großartigen Arbeitgeber ist die People Strategy genauso wichtig wie die Marktstrategie oder die technologische Roadmap. Großartige Arbeitgeber werden auf der Menschenseite genauso professionell strukturiert und geführt.

Wird es schwierig, wichtige Stellen zu besetzen, bricht in vielen Firmen Aktionismus aus: Neue Karriereseite, Aufträge an Headhunter oder – noch schlimmer – man nimmt in der Not Bewerber, die sonst keine Chance gehabt hätten.

Der klügere Weg wirkt nicht von heute auf morgen – er ist eher Ergebnis eines langfristigen Konzeptes: die Erarbeitung und Umsetzung einer umfassenden People Strategy.

Die Idee dieser Checkliste ist es, Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Aspekte zu geben. Damit können Sie Ihren Status quo diskutieren, erste Ansätze und Ideen identifizieren und sich auf den Weg machen. Die Skalen verwenden Schulnoten als erste Einschätzung, dazu kommt immer Raum für Kommentare und erste Ideen. Machen Sie einen Anfang.



Wenn Sie tiefer einsteigen wollen, unterstützen wir Sie gerne dabei. Die Möglichkeiten finden Sie am Ende des Dokuments.

Ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen,
Ihr Stefan Dietz

17 Fragen für Ihre People Strategy

1. Wie klar und motivierend ist unser Selbstverständnis?

Sind Mission und Vision klar formuliert und kommuniziert? Gibt es klare, gelebte Werte?
Haben wir ein Selbstverständnis als Arbeitgeber?



2. Wie gut kennen wir unseren strategischen Personalbedarf?

Wann müssen wir wie viele Mitarbeiter ersetzen? Welcher strategische Bedarf entsteht zusätzlich? Welche Menschen suchen wir? Wie viele? Wann? Mit welchen Kompetenzen?



3. Wie gut kennen wir die Zielgruppen unserer potenziellen Mitarbeiter?



Wer sind unsere idealen Mitarbeiter? Wo finden wir sie? Was ist ihnen wichtig? Wer hat Zugang zu diesen Menschen?

4. Wie gut kennen wir unseren Arbeitsmarkt?



Auf welchen Personalmärkten bewegen wir uns? Mit wem konkurrieren wir? Wie wird sich das Arbeitskräfteangebot voraussichtlich entwickeln? Was machen Mitbewerber?

5. Wie klar und attraktiv ist unsere Arbeitgebermarke?



Sind wir eine erkennbare Marke als Arbeitgeber? Wofür stehen wir? Wie formulieren wir unsere Marke? Was unterscheidet uns von anderen? Kennen wir das Bild, das andere von uns haben?

6. Wie sichtbar sind wir als Arbeitgeber?



Wie bekannt sind wir als Arbeitgeber? Welche Reichweite haben Website und Social-Media-Kanäle? Wie gut ist unsere regionale Präsenz? Wie sichtbar sind wir in Medien und Netzwerken?

7. Wie gut ist unsere Kommunikation zu potenziellen Bewerbern?



Wie erfahren potenzielle Bewerber von uns? Haben wir eine gute Karriereseite? Welche Kanäle nutzen wir? Wie erreichen wir unsere Zielgruppen?

8. Wie wirksam sprechen wir gute Kandidaten direkt an?



Wie spüren wir geeignete Talente auf? Wie sprechen wir sie an? Nutzen wir Kunden und Multiplikatoren? Gibt ein „Mitarbeiter-empfehlen-Mitarbeiter“-Initiative?

9. Wie gewinnend ist unser Recruiting?



Was erleben Bewerber bei uns? Begeistern wir? Wie schnell und gewinnend sind unsere Prozesse? Wie gut wählen wir aus? Erkennen wir, wer zu uns und der Aufgabe wirklich passt?

10. Wie gut ist unsere Einarbeitung?



Was erleben neue Mitarbeiter am ersten Arbeitstag? Wie gut sind die ersten Wochen strukturiert? Wie führen wir neue Mitarbeiter zu hoher Leistung und Motivation?

11. Wie gut ist Führung etabliert?



Wie werden Führungspositionen besetzt? Wie werden Führungskräfte ausgebildet, gecoacht und entwickelt? Gibt es ein systematisches Führungsfeedback? Ist Führung als Ziel verankert?

12. Wie attraktiv und klar sind unsere Karrierewege?



Welche Karrierewege sind definiert? Wie sind die Anforderungen an verschiedene Rollen? Bestehen Alternativen zur Führungskarriere? Wie erfolgt eine systematische Karriereentwicklung?

13. Wie gut steuern wir unser Talentmanagement?

Gibt es ein klares Nachwuchsprogramm für Potenzialkandidaten? Wie werden Nachwuchstalente identifiziert und gefördert? Wie nutzen wir das Innovationspotenzial der Talente?



14. Wie gut organisieren wir wirksame Weiterbildung?

Wie ermitteln wir den Weiterbildungsbedarf? Wie werden Maßnahmen ausgewählt? Wie formulieren wir klare Ziele? Wie stellen wir den Transfer in Firma und Team sicher?



15. Wie erfolgreich sichern wir Wissen und Erfahrungen?

Wie wird Know-how erfahrener Mitarbeiter weitergegeben? Wie gestalten wir altersgemischte Teams und Lernen über die Generationen? Gibt es Mentoringprogramme?



16. Welchen professionell ist unsere Personalentwicklung?

Wie ist Personalentwicklung organisiert? Wie gut ist sie personell ausgestattet? Wie klar ist die Rolle und wie gut das Zusammenspiel mit den Führungskräften?



17. Wie gut betreiben wir systematische Personalentwicklung?

Gibt es eine systematische Personalentwicklung? Gibt es eine Roadmap für den Ausbau der Personalentwicklung? Sind die Führungskräfte für die Themen sensibilisiert und eingebunden?



Impulse und Strategien für Unternehmer und Führungskräfte. Als Vortrag/Keynote für Kundenevent, Führungskräfte-tagung oder Verbandsveranstaltung. Gewinnen Sie Stefan Dietz als Redner oder Moderator.

Partner auf dem Weg

People Strategy. Arbeitgebermarke. Führung. Personalentwicklung. Wir unterstützen Sie auf dem Weg zum großartigen Arbeitgeber. Möglich: Inhouse-Workshop oder individuelle Vorgehensweise.

Impuls-Seminar People Strategy

Der beste Einstieg ist unser offenes Seminar „People Strategy“. In kurzer Zeit verschaffen Sie sich einen guten Durchblick. Für Geschäftsführung, Führungskräfte, Personalverantwortliche und ihre Mitstreiter.

Sagen Sie's mit Büchern



„Glücksfall Fachkräftemangel“ ist das perfekte Geschenk für Ihre Kunden, Geschäftspartner und Führungskräfte. Nutzen Sie individuelle Packages (z.B. Bücher & Video, Bücher & Vortrag) für Ihre Ziele.

Bleiben wir in Kontakt!

Folgen Sie mir auf Social Media, abonnieren Sie die wöchentlichen „Impulse zur Zukunft der Arbeit“ oder schreiben Sie mir.

