



© gesellschaft für angewandte personalforschung mbh

Praxis-Freebie für KMU:

TOOLKIT

HR-STRUKTURAUFBAU – VOM OPERATIVEN ÜBERLEBEN ZUR STRATEGISCHEN STÄRKE

Claudia Falter [Mentorin, Strategic Partner]

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) leben Personalmanagement bislang als reine Administration – Recruiting bei Bedarf, Lohnabrechnung, fertig.

Doch wer Fachkräfte halten, Führungskräfte entwickeln und langfristig wachsen will, braucht mehr: ein strukturiertes, zukunftsfähiges HR-Fundament.

1. SCHRITT: HR-ZIELE KLÄREN

Am Beginn steht die strategische Klärung der HR-Ziele. Erforderlich ist eine Analyse der künftigen Kompetenzanforderungen:

Welche Qualifikationen werden in den nächsten ein bis drei Jahren benötigt? Welche Funktionen oder Rollen fehlen aktuell, um Wachstum und Innovation zu sichern? Parallel dazu sollte das gewünschte kulturelle Leitbild festgelegt werden – etwa Werte, Führungsverständnis und Kommunikationsprinzipien.

Eine klare Zieldefinition schafft Orientierung für alle weiteren HR-Maßnahmen. Diese Klarheit ist der Startpunkt jeder HR-Arbeit. Ohne Ziel keine Priorität.

2. SCHRITT: VERANTWORTLICHKEITEN FESTLEGEN

Definieren Sie Verantwortlichkeiten Auch wenn es (noch) keine eigene HR-Abteilung gibt: Bestimmen Sie, wer sich um welche HR-Themen kümmert. Beispiel: Eine Person verantwortet Recruiting & Onboarding, eine andere Personalentwicklung & Feedbackkultur.

So vermeiden Sie, dass HR zur „Nebenaufgabe“ ohne Wirkung bleibt.

3. SCHRITT: KERNPROZESSE ETABLIEREN

Drei Prozesse bilden die Basis professioneller Personalarbeit:

- Recruiting & Onboarding: Standardisierte Stellenprofile, strukturierte Interviews und ein festgelegter Einarbeitungsplan schaffen Qualität und Kontinuität.
- Feedback & Entwicklung: Halbjährliche Mitarbeitergespräche, Entwicklungspläne und Weiterbildungsrichtlinien fördern Bindung und Leistung.
- HR-Datenmanagement: Eine zentrale Übersicht zu Qualifikationen, Gehältern und Vertragsdaten ermöglicht fundierte Entscheidungen und minimiert Risiken.

4. SCHRITT: HR MESSBAR MACHEN

Transparenz entsteht durch Kennzahlen. Zu Beginn ist weniger mehr: Basisindikatoren sind Time-to-Hire, Fluktuationsquote, Krankenstand und Mitarbeiterzufriedenheit. Diese Metriken liefern belastbare Steuerungsgrößen, zeigen Trends auf und ermöglichen den Vergleich über Zeiträume hinweg. Regelmäßige Auswertungen schaffen eine datenbasierte Grundlage für Managemententscheidungen.

5. SCHRITT: ARBEITGEBERMARKE STÄRKEN

Ein klares Arbeitgeberprofil erhöht Attraktivität und Mitarbeiterbindung. Entscheidend ist eine konsistente Kommunikation von Werten, Arbeitsweise und Nutzenversprechen – intern über Führung und Feedback, extern über Karriereseite, Social Media und Bewerberkommunikation. Authentizität und Sichtbarkeit sind dabei wichtiger als Hochglanzkampagnen: Eine glaubwürdige Arbeitgebermarke ist die nachhaltigste Antwort auf den Fachkräftemangel.