



## Zehn Fitness-Fragen zum Personalmanagement in KMU's

1. Wie klar sind wichtige Grundsatzfragen zur Führung und Organisation im Businessplan (Strategie) oder in den Führungsgrundsätzen formuliert und kommuniziert?
2. Sind persönliche Ziele in Ableitung zu Unternehmenszielen, klar und messbar formuliert und vereinbart?
3. Haben Führungskräfte mit Personalführung genügend Zeit für das Personalmanagement zu Verfügung?
4. Wird sichergestellt, dass neu eingestellte Mitarbeitende sechs Monate nach ihrer Einstellung, die an sie gestellten Erwartungen erfüllen und dass die Fluktuationsrate neuer Mitarbeitenden kleiner als 10% ist?
5. Sind die „Keyplayers“ bekannt, welche für die nächsten fünf Jahre erfolgsentscheidend sind für das Unternehmen? Und ist einen gezielten Entwicklungsplan vereinbart?



## Zehn Fitness-Fragen zum Personalmanagement in KMU's

6. Ist sichergestellt, dass die zu entwickelnden Mitarbeitende während mindestens 5 Tagen im Jahr mit Trainings gefördert werden? Leistungsförderndes Arbeitsklima?
7. Ist sichergestellt, dass Führungskräfte nicht mehr als ein Drittel ihrer Arbeitszeit an internen Sitzungen verbringen?
8. Bekommen die Mitarbeitenden stufengerechte und klare Informationen über die verfolgte Strategie, die zu erreichenden Ziele, die bisher erreichten Resultate sowie über den „Forecast“ per Ende Jahr?
9. Welche „Qualität“ bezüglich Einfachheit, Systematik und Vernetzung weisen die eingesetzten Führungsinstrumente auf?
10. Wie viel Beachtung wird der technischen Infrastruktur (hochwertige Belüftungs- und Beleuchtungssysteme sowie ergonomisch abgestimmte und zeitgemässe Arbeitsplatzeinrichtung) geschenkt?