## Muster Analysebogen strategische Personalarbeit

| Analysebogen strategische Personalarbeit (Management und Marketing) | | | |
|---|---|---|---|
| **Fragestellung** | **Einschätzung und Bewertung** ++/+/-/-- | **Handlungsbedarf** hoch mittel wenig | **Priorität** 1 oder 2 |
| **Personalarbeit** | | | |
| Gibt es eine Gesamt-Strategie in der Personalarbeit? | | | |
| Gibt es eine sinnvolle Strategie für Demographie? | | | |
| Gibt es eine Strategie für Personalmarketing? | | | |
| Ist die Personalarbeit gut organisatorisch angesiedelt? | | | |
| Ist die personelle und finanzielle Ausstattung des Personalbereichs gut? | | | |
| Hat die Personalarbeit einen hohen Einfluss in der Verwaltung? | | | |
| Ist die Akzeptanz der Personalarbeit in der Gesamtverwaltung und der Politik gut? | | | |
| Ist das Selbstbild im Bereich Personal positiv? | | | |
| Ist das Fremdbild des Bereichs Personal in der Verwaltung positiv? | | | |
| Ist das Fremdbild der Personalarbeit in der Öffentlichkeit positiv? | | | |
| **Instrumente in der Personalarbeit** | | | |
| **Sind die Arbeitsplätze positiv zu bewerten nach:** | | | |
| Arbeitszeit | | | |
| Gehalt/Besoldung | | | |
| Arbeitsplatzbedingungen | | | |
| Arbeitsplatzsicherheit | | | |
| Aufstiegschancen/Karriere | | | |
| Verantwortung | | | |
| Work-Life-Balance | | | |
| Personalentwicklung | | | |
| Fort- und Weiterbildung | | | |
| Gesundheitsförderung | | | |
| Zusammenarbeit | | | |
| Führungsstil | | | |
| Hierarchien | | | |
| Transparenz | | | |
| Betriebsklima | | | |
| Mentoring/Coaching | | | |
| Kollegiale Beratung | | | |
| Image nach innen und außen | | | |

Copyright © Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm 2012

| Fragestellung | Einschätzung und Bewertung ++/+/-/-- | Handlungsbedarf hoch mittel wenig | Priorität 1 oder 2 |
|---|---|---|---|
| **Optik der Arbeitsplätze** | | | |
| Sehen die Verwaltungsgebäude ansprechend und einladend aus (innen und außen)? | | | |
| Ist der erste Eindruck der Verwaltung positiv? | | | |
| Sehen die Räume ansprechend und positiv aus? | | | |
| Haben die Menschen in der Verwaltung grundsätzlich eine positive Ausstrahlung? | | | |
| Ist die Ausstattung der Arbeitsplätze (Mobiliar und Technik etc.) ansprechend? | | | |
| Vermitteln die Räume und Menschen einen professionellen und vertrauensvollen Eindruck? | | | |
| **Werte und Kultur/Leitbild** | | | |
| Gibt es ein positives Leitbild für die Verwaltung? | | | |
| Gibt es einen gemeinsamen Wertekatalog für die Verwaltung? | | | |
| Werden Werte und Leitbild positiv gelebt? | | | |
| Gibt es eine positive Führungskultur? | | | |
| **Image** | | | |
| Gibt es ein positives und ansprechendes Image der Verwaltung bei den Bürgern und Unternehmen? | | | |
| Werden die Dienstleistungen der Verwaltung positiv von den Bürgern und Unternehmen bewertet? | | | |
| Sind die Mitarbeiter zufrieden? | | | |
| Wird die Verwaltung in der Öffentlichkeit (Medien) richtig dargestellt? | | | |
| Wird die Verwaltung von der Politik aktiv unterstützt? | | | |
| Werden Politik und Verwaltung in der Öffentlichkeit gemeinsam wahrgenommen? | | | |
| Gibt es ein gemeinsames Verantwortungsbewusstsein von Bürgern, Verwaltung und Politik? | | | |
| Sind die Bürger und die Unternehmen mit der Verwaltung zufrieden? | | | |
| **Attraktivitätsmerkmale** | | | |
| Gibt es konkrete positive Merkmale, die die Verwaltung hervorheben im Vergleich zu anderen Arbeitgebern (Alleinstellungsmerkmale)? | | | |
| Gibt es aktive Instrumente, mit denen die Verwaltung junge Menschen anspricht? | | | |
| Gibt es Aktivitäten der Verwaltung in sozialen Netzwerken? | | | |
| Gibt es positive Argumente, die für eine Arbeit in der Verwaltung sprechen? | | | |
| Sind die Stellenanzeigen der Verwaltung zeitgemäß und ansprechend? | | | |
| Wird für die Arbeit in der Verwaltung aktiv und positiv geworben? | | | |

Copyright © Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm 2012