



## Durch den PCI zu mehr messbarem Unternehmenserfolg

PCI  
2010

ISPA consult GmbH  
Kernerstraße 43  
70182 Stuttgart  
Tel: +49 (0)711/ 22 87 9-3  
Fax: +49 (0)711/ 22 87 9-59  
e-Mail:  
[ackermann@ispa-consult.de](mailto:ackermann@ispa-consult.de)

# Fokussieren Sie sich auf Ihren Unternehmenserfolg - durch wert- und erfolgsorientiertes Personalmanagement

## Zielsetzung des Personalmanagements

Mitarbeiterbezogene Strukturen, Prozesse und Instrumente so zu gestalten, dass eine größtmögliche Wettbewerbsfähigkeit für Ihr Unternehmen verwirklicht werden kann.

## Umsetzung

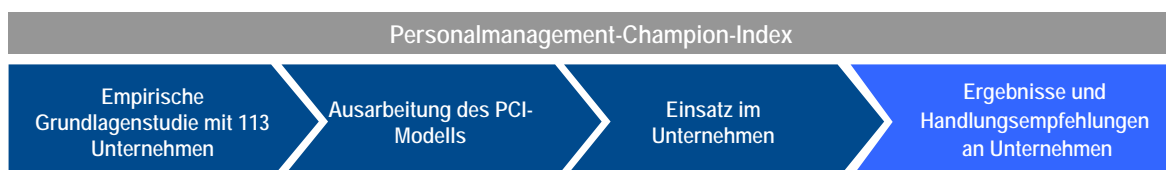
Identifizieren und verbessern derjenigen Faktoren des Personalmanagements, die einen besonders starken Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens haben.

## Vorgehensweise

Um die mitarbeiterbezogenen Strukturen, Prozesse und Instrumente in Abhängigkeit von Ihrem Einfluss auf die Wertschöpfung Ihres Unternehmens zu messen, wurde eine Grundlagenstudie an 113 Unternehmen durchgeführt.

## Ergebnis

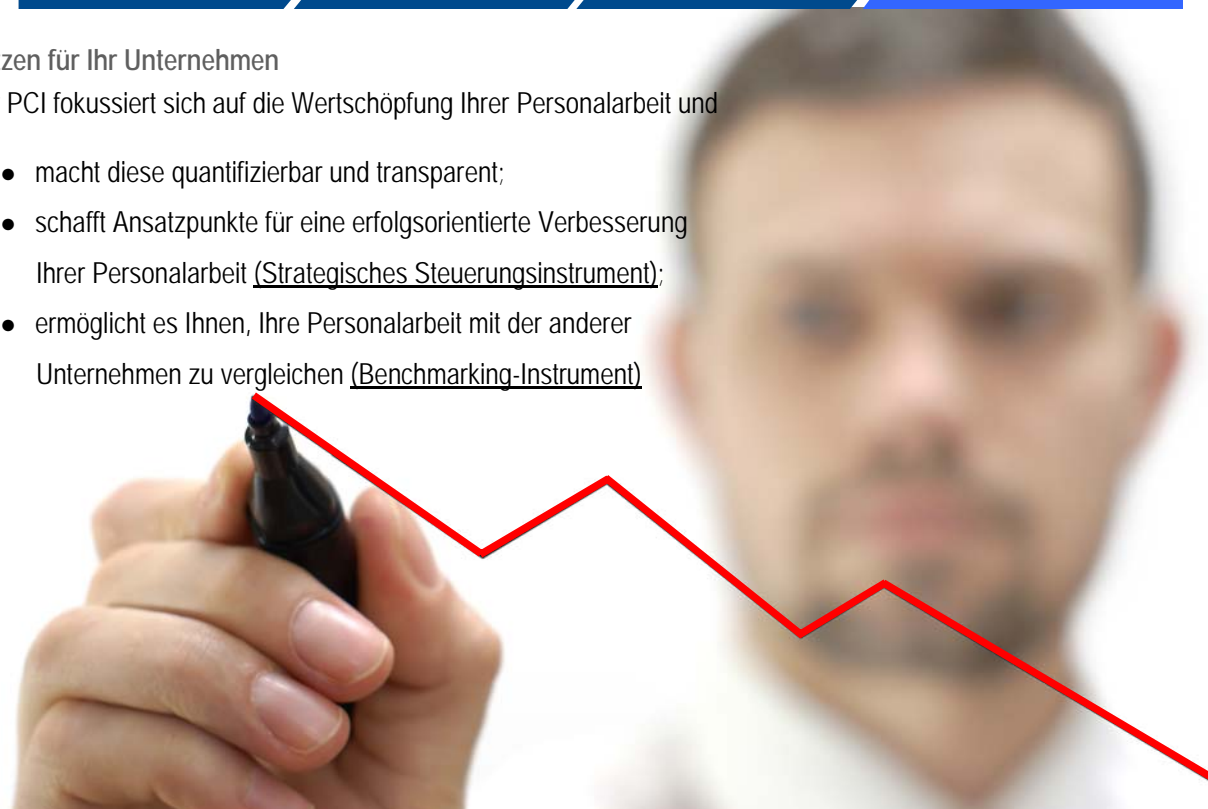
Der „**Personalmanagement-Champion-Index**“ (PCI) - ein Instrument, das alle Aufgabenstellungen Ihres Personalmanagements erfasst und in Abhängigkeit von Ihrem Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg gewichtet.



## Nutzen für Ihr Unternehmen

Der PCI fokussiert sich auf die Wertschöpfung Ihrer Personalarbeit und

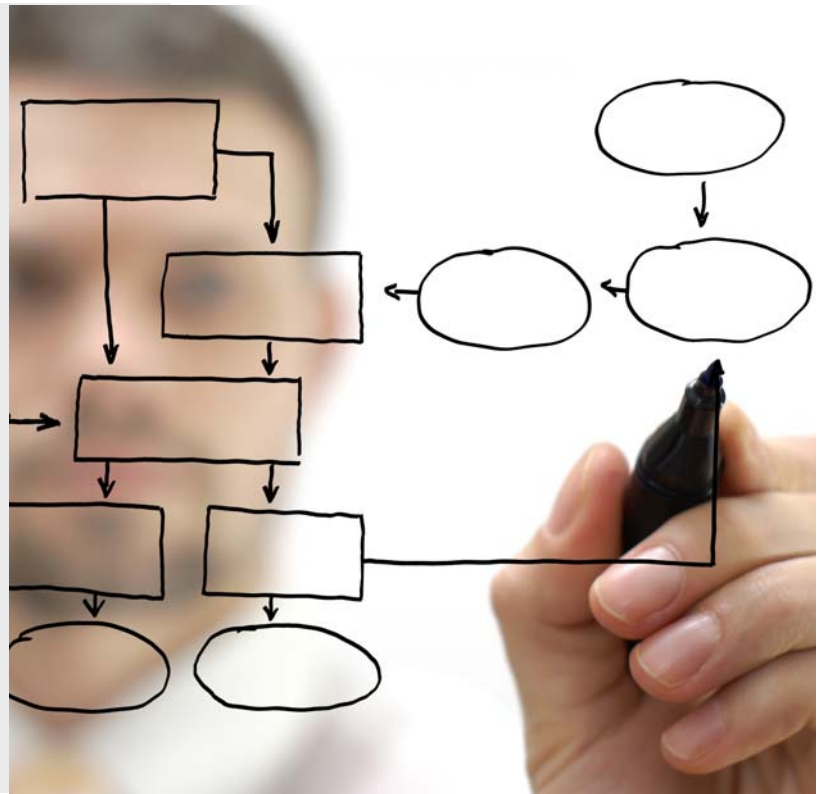
- macht diese quantifizierbar und transparent;
- schafft Ansatzpunkte für eine erfolgsorientierte Verbesserung Ihrer Personalarbeit (Strategisches Steuerungsinstrument);
- ermöglicht es Ihnen, Ihre Personalarbeit mit der anderer Unternehmen zu vergleichen (Benchmarking-Instrument)



Der PCI basiert auf dem „Human Potential Index“ (HPI) der 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Soziales in Auftrag gegeben wurde. Im Zuge der Modellentwicklung des HPIs wurde eine Grundlagenstudie mit insgesamt 113 Unternehmen durchgeführt. Dabei wurden die Instrumente, Strukturen und Prozesse der Personalarbeit von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen erfasst und gegenübergestellt.

Mit Hilfe detaillierter Korrelationsanalysen wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt, welches den Einfluss des Personalmanagements auf den Unternehmenserfolg erfasst. ISPA consult hat den HPI zu einem neuen Erhebungsmodell weiterentwickelt.

Ergebnis ist der PCI, ein indikatorenbasiertes Bewertungssystem, welches wissenschaftlich fundiert den Zusammenhang zwischen Personalmanagement und Unternehmenserfolg abbildet.



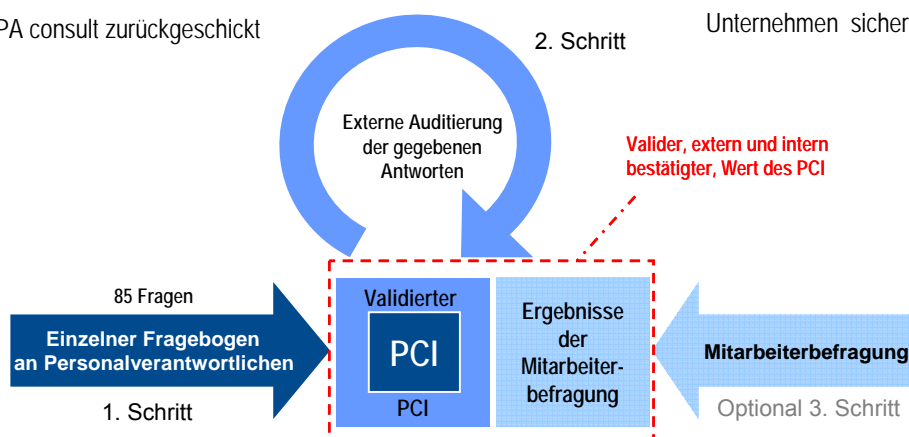
## Der Erhebungsprozess des PCIs in Ihrem Unternehmen

### 1. Schritt:

Basis ist ein Online-Fragebogen mit 85 Fragen an den Personalverantwortlichen und sein Team (Zeitbedarf: ~1/2 Tag), der ausgefüllt an ISPA consult zurückgeschickt wird

### 2. Schritt:

Antworten werden gemeinsam mit einem unserer Mitarbeiter besprochen, um die korrekte und einheitliche Beantwortung der Fragen bei jedem teilnehmenden Unternehmen sicherzustellen (Zeitbedarf: ~2 Tage)



### 3. Schritt (Optional):

Durchführen einer Mitarbeiterbefragung, bei der die Umsetzung der HR-Maßnahmen aus Mitarbeitersicht erfasst wird (Auswerten bereits vorhandener Ergebnisse oder Durchführen einer neuen Befragung)

## Themenfelder des PCI

Der PCI erfasst alle wichtigen Themenfelder des HR-Managements in Ihrem Unternehmen

Themenfelder des PCI		
Personalauswahl und –planung	Führung & Kommunikation	Unternehmenswerte
Compensation & Benefits	Change Management	Chancengleichheit & Diversity
Personalentwicklung	Mitarbeiterbindung	Gesundheitsförderung
Personalmanagement	Work-Life-Balance	Demografie

## Auszug aus dem Fragebogen (internes Audit)

**1. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine systematische, mittel- und langfristige Planung von Maßnahmen, die erforderlich sind, damit das richtige Personal auch in mittlerer und fernerer Zukunft zur Verfügung steht?**

- Nein, keine weiter in die Zukunft gerichtete Planung (ggf. begründen: \_\_\_\_\_)
- Ja, für wichtige Führungs- und Expertenpositionen
- Ja, für alle Mitarbeitergruppen (mit und ohne Führungsverantwortung)
- Ja, in Verbindung mit der strategischen Unternehmensplanung

**2. Gibt es in ihrem Unternehmen Maßnahmen zur systematischen Bearbeitung des Personalmarktes?**

- Nein, keine systematischen Maßnahmen (ggf. begründen: \_\_\_\_\_)
- Ja, in Form einer regelmäßigen Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen (Angebot von Praktika, Ausbildung, Diplomarbeiten u.a.)
- Ja, in Form einer regelmäßigen Darstellung des Unternehmens als Arbeitgeber in Schulen, auf Messen oder ähnlichen Veranstaltungen
- Ja, in Form einer genauen Definition und einer gezielten und speziellen Ansprache unserer Zielgruppe
- Ja, in Form einer regelmäßigen bzw. systematischen Ermittlung unseres Images bzw. unserer Attraktivität als Arbeitgeber
- Ja, in Form einer ständigen Weiterentwicklung unserer Arbeitsplatzqualität mit Blick auf die für uns interessante Zielgruppe und die aktuellen Mitarbeiter
- Ja, in Form eines umfassenden Employer-Branding-Konzeptes aus Analyse, interner Weiterentwicklung der Arbeitsplatzattraktivität und externer Positionierung

**3. Setzt Ihr Unternehmen über Bewerbungsgespräche hinaus systematische Auswahlverfahren wie Assessment-Center, psychografische Testverfahren oder Audits zur Eignungsdiagnose ein?**

- Nein, keine systematischen Auswahlverfahren (ggf. begründen: \_\_\_\_\_)

**Bei Führungskräften :**

- Ja, für Top-Management und zwar: \_\_\_\_\_
- Ja, für mittlere und untere Führungskräfte und zwar: \_\_\_\_\_

**Bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung :**

- Ja, für Fachkräfte/Experten bzw. für ausgewählte Mitarbeiter und zwar: \_\_\_\_\_
- Ja, für alle Mitarbeiter und zwar: \_\_\_\_\_

**4. Wie hoch ist der Anteil der während der Probezeit ausgeschiedenen Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?**

(bezogen auf alle Neueinstellungen in den letzten 24 Monaten)

\_\_\_\_\_ % ausgeschiedene Mitarbeiter während der Probezeit

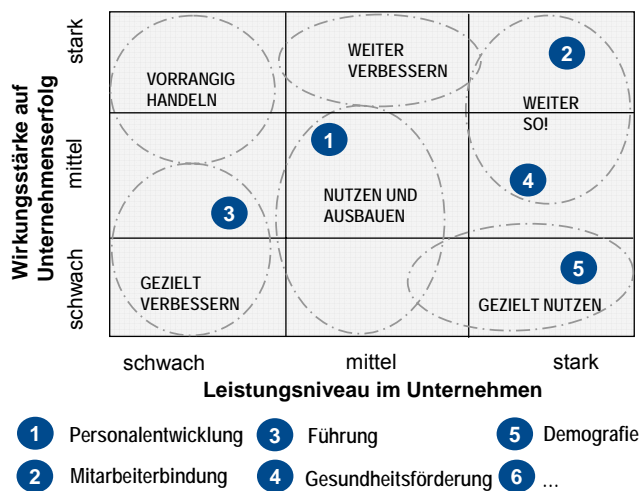
## Ergebnisse/Feedback-Report

Jedes teilnehmende Unternehmen erhält:

- Detaillierte Gegenüberstellung (Benchmarking) der gegebenen Antworten zu den aggregierten Informationen der anderen Unternehmen;
- Best-Practice-Angaben: Wie und in welcher Form werden Personalinstrumente und -maßnahmen von erfolgreichen Unternehmen umgesetzt;

Setzt Ihr Unternehmen über Bewerbungsgespräche hinaus systematische Auswahlverfahren wie Assessment-Center, psychografische Testverfahren oder Audits zur Eignungsdiagnose ein?	Ihre Antwort	Top 33% der Unternehmen	Schlechtesten 33% der Unternehmen
Nein, keine systematischen Auswahlverfahren Frage	x	37%	53%
Ja, für Top-Management	x	47%	27%
Ja, für mittlere und untere Führungskräfte	✔	43%	27%
Ja, für Fachkräfte/Experten bzw. für ausgewählte Mitarbeiter	x	50%	27%
Ja, für alle Mitarbeiter	x	20%	7%

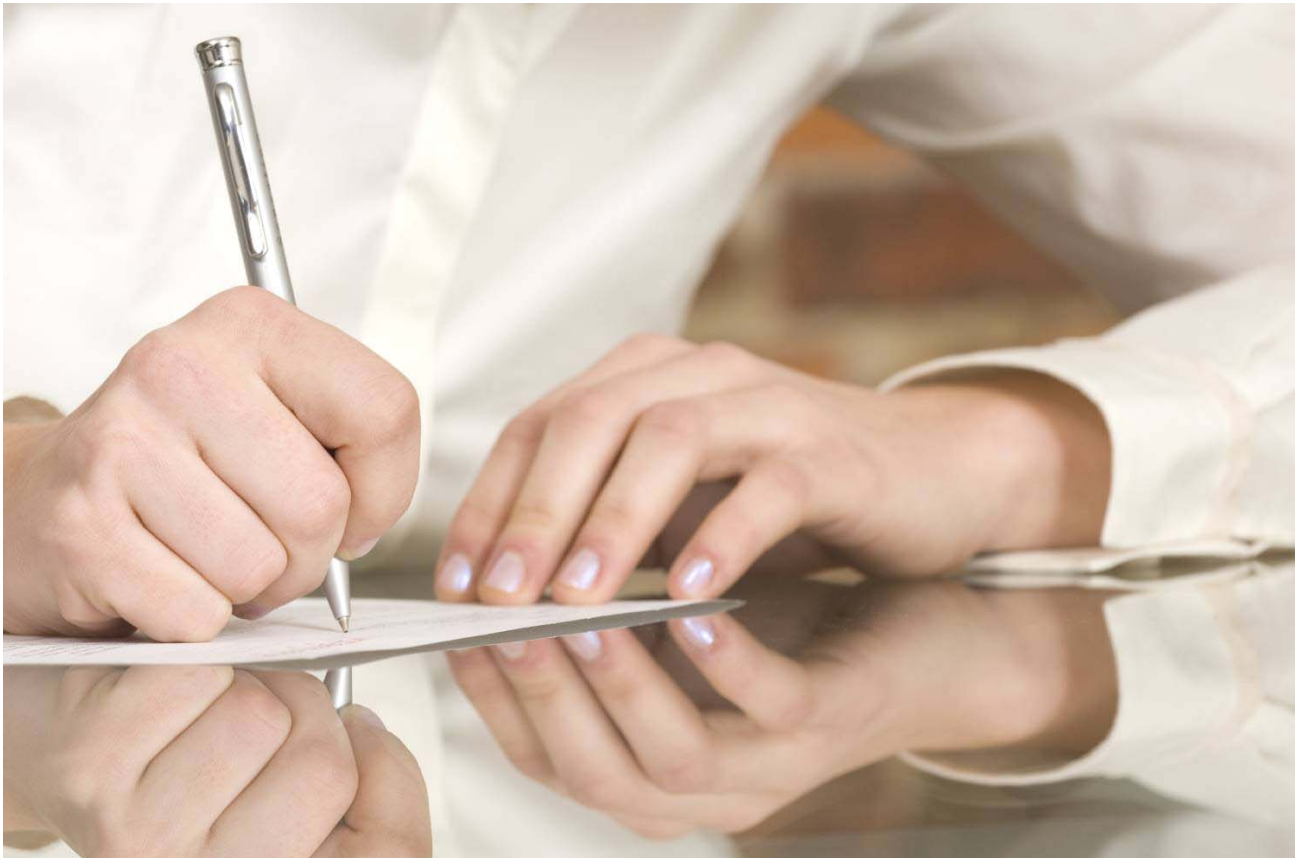
- Bewertung der Leistungsstärke und -fähigkeit Ihres Personalmanagements durch Berechnung des PCIs. Dieser wird für die Personalarbeit insgesamt und für die einzelnen Teilbereiche des Personalmanagements separat ausgewiesen;
- Benchmarking der berechneten PCI-Werte: Gegenüberstellung der PCI-Werte Ihres Unternehmens zu den aggregierten Werten der anderen Unternehmen (Gesamt sowie für die einzelnen Teilbereiche);
- Eine Portfolioanalyse, aus der Handlungsbedarfe für einzelne Personalbereiche abgeleitet werden können (in Abhängigkeit von ihrer Wirkungsstärke auf den Unternehmenserfolg).



## Unser Angebot

ISPA consult stellt Ihnen die Standardversion der Erhebung des PCIs zu einem günstigen Pauschalpreis zur Verfügung:

<b>Kalkulation PCI-Erhebung pro Teilnehmer (ohne MwSt und evtl. Reisekosten)</b>	<b>Kalkulation</b>
<b>Bereitstellen und Auswerten des Online-Fragebogens des internen Audits</b> Zeitaufwand für Ihr Unternehmen: ca. 1/2 Tag	0,-
<b>Durchführen des externen Audits in Ihrem Unternehmen</b> Zeitaufwand für Ihr Unternehmen: ca. 2 Tage	2.000,-
<b>Durchführen der Mitarbeiterbefragung (optional)</b> Zeitaufwand: fallspezifisch; Einarbeiten bereits vorhandener Mitarbeiterbefragungsergebnisse 500,-	fallspez.
<b>Bereitstellen eines ausführlichen Ergebnisreports und Ergebnispräsentation vor Ort</b> Zeitaufwand für Ihr Unternehmen: ca. 1/4 Tag	3.000,-
<b>INSGESAMT (ohne Mitarbeiterbefragung)</b>	<b>5.000,-</b>



# Jetzt anmelden!

## Fax-Antwort:

### +49 (0)711 228 79-59



PCI  
2010

Gerne übersenden wir Ihnen weitere Informationen zu unserem Konzept und stellen Ihnen dieses persönlich vor. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit die Erhebung des PCIs unverbindlich per Fax (49 (0)711-2 28 79 -59) oder Email (ackermann@ispa-consult.de) bei uns anzufordern.

Hierfür benötigen wir lediglich folgende Informationen:

Wir möchten den PCI für unser Unternehmen erheben

Bitte lassen Sie uns weitere Informationen zum Thema PCI zukommen

Wir möchten gerne regelmäßig über HR-Trends in Ihrem Newsletter informiert werden

#### Ansprechpartner

Firma

.....

Name

.....

Position

.....

Straße

.....

PLZ / Ort

.....

Telefon

.....

E-Mail

.....