

| BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

| MESSUNG DES HUMAN CAPITALS

4. Treffen am 17. Juni 2008
Inselhotel Konstanz



BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

Thesen von Herrn Klingler

- **These 1:** Messkriterien und Indikatoren zum Humankapital liefern dem HR-Leiter Argumente für Investitionen in seine Funktion bzw. für die Personalinstrumente und strategischen Initiativen
- **These 2:** Kennzahlen und Indikatoren werden dem Wert der Mitarbeiter nicht gerecht und sollten von daher nicht gemessen werden
- **These 3:** Die Personalfunktion leistet keinen messbaren Beitrag zum Unternehmen. Die Strategie lautet daher: Kosten senken und HR-Funktion effizienter und schmaler gestalten. Am Ende gibt es keine Personaler mehr.

BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

Thesen von Herrn Ranacher

- **These 1:** Mitarbeiter sind keine Maschinen, daher sind alle vorhandenen HR Controllingssysteme veraltet und ungeeignet, da keine Performance, Potential und Individualität vereint.
- **These 2:** Im HR Controlling ist nicht entscheidend was man misst, sondern was man tut.
- **These 3:** Heutige Mitarbeiterbefragungen sind nutzlos, da Vorgesetzte selbst Feedback erhalten, Ergebnisse interpretieren und Massnahmen ableiten müssen.

BODENSEE-PERSONALLEITERNETZWERK

Fragen für die Gruppen

- **2 Minuten: Kurze Vorstellungsrunde:**
 - Name, Unternehmen, derzeitiges „Hauptthema“
- **10 Minuten: Thesen-Diskussion:**
 - Schauen Sie sich jede einzelne These an: Kann ich dieser persönlich zustimmen?
 - Welche These spiegelt meine Meinung am besten wieder?
 - Was sind meine Gründe für die Zustimmung / Ablehnung?
- **7 Minuten: Können Sie in der Gruppe eine gemeinsame neue These entwickeln?**
- **1 Minute: Wer präsentiert die Ergebnisse vor der Gruppe?**