



## INSIGHT



**Wir dürfen feststellen, dass wir von vielen Kunden gerufen werden, wenn es irgendwo im HR «brennt» und erste, firmeninterne Lösungsversuche nicht zielführend waren. Bei dieser Ausgangslage helfen wir im Nachhinein und räumen das bereits zerschlagene Geschirr mit «Schaukel und Besen» zusammen. Wäre es für die Unternehmung nicht kostengünstiger und weniger nervenaufreibend, wenn es überhaupt keine Scherben geben würde? Verschiedene Konflikte und Risiken lassen sich durch das saubere Aufsetzen der Prozesse, Strukturen und Dokumente vermeiden. Wenn zusätzlich auch effiziente Instrumente im Einsatz sind und die Rollen für die HR-Themen richtig verteilt sind, ist das Optimierungspotenzial schon sehr gut ausgeschöpft. Wo steht Ihre HR-Organisation?**

**Unsere HR-Analyse blickt «hinter die Kulissen» und bringt spannende Erkenntnisse ans Tageslicht. Neugierig?**

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

## BLICKWINKEL

### HR-Analyse – Genau hinschauen, bevor es teuer wird...

Viele Unternehmen tragen im Personalbereich grosse Risiken, über die sie sich nicht bewusst sind und die sie teuer zu stehen kommen könnten. Dabei geht es um Risiken auf prozessualer Ebene (Rekrutierung, Zeugnisse etc.), auf vertraglicher Ebene (Reglemente, Verträge etc.) sowie auch auf systemischer Ebene (Tools, Payroll etc.).

Kleinere oder grössere Versäumnisse werden vielfach erst bei Steuer- oder Sozialversicherungsrevisionen sowie beim Austritt eines Mitarbeitenden sichtbar. Insbesondere beim Mitarbeiteraustritt nimmt die Konfliktbereitschaft von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden signifikant zu.

Um was geht es dabei? Es können u.a. Überstundenansprüche, Ferienansprüche, Ansprüche auf nicht ausbezahlte Spesen, Ansprüche auf die Abgeltung von geldwerten Leistungen bei Freistellungen und nicht zuletzt Ansprüche auf Boni/Gratifikationen geltend gemacht werden.

Auch in den Bereichen Lohn- und Sozialversicherungen stellt das (versehentliche) Nichteinhalten von Vorgaben und Gesetzen verschiedene Risiken dar.

### HR-Analyse – der Fitnesstest

Ganz nach dem Grundsatz «vorsorgen ist besser als heilen» bieten wir mit unserer HR-Analyse ein Produkt an, mit dem wir vorhandene Risiken aufzeigen können. Wir beurteilen aufgrund von durchgeführten

## THEMEN

INSIGHT	Feuerwehrrübungen
BLICKWINKEL	HR-Analyse
IM GESPRÄCH (RÜCKSEITE)	Mit Thomas Hoffmann zum Thema HR-Analyse

Interviews mit HR-Fachkräften und Vorgesetzten sowie dem Studium der uns überlassenen HR-Dokumente die arbeitsrechtliche Situation der Unternehmung, qualifizieren und quantifizieren HR-Prozesskosten und zeigen so das Risiko- und Handlungsportfolio auf. Dabei berücksichtigen wir auch den Branchen-Benchmark. Die HR-Analyse umfasst einen vollständigen Bericht mit nach Prioritäten geordneten Massnahmen sowie Vorschlägen für Prozess- und Organisationsanpassungen. Anlässlich einer Abschlusspräsentation stellen wir die wichtigsten Erkenntnisse vor.

Investieren Sie in morgen und erkundigen Sie sich nach unserer HR-Analyse!

IM GESPRÄCH

mit **Thomas Hoffmann**



**Thomas Hoffmann**  
Leiter Finanzen/  
Administration der  
Integra, Stiftung für  
Behinderte im Freiamt

**Was hat Sie dazu veranlasst, eine HR-Analyse durchführen zu lassen?**

**TH:** Die Integra ist in den letzten Jahren sehr stark gewachsen. Mit 130 Personalangehörigen werden über 210 Menschen mit einer Beeinträchtigung an geschützten Arbeits- und Ausbildungsplätzen betreut. Davon leben 65 Menschen in den betreuten Wohneinrichtungen.

Wie so oft wachsen die Strukturen, insbesondere im Administrationsbereich, nicht mit dem gleichen Tempo mit. Viele neu anfallende Aufgaben werden dann irgendwo in der Linie erledigt.

Mit der HR-Analyse wollten wir unsere Personaladministration von einem unabhängigen Partner röntgen und mit anderen Unternehmen vergleichen lassen. Wir wollten die Bedürfnisse der Linienverantwortlichen von einer neutralen Person erfassen lassen.

**Was waren Ihre konkreten Erwartungen an das Resultat?**

**TH:** Von der HR-Analyse erwarteten wir konkrete Aussagen über die heutige Organisation und Führung unseres Personalwesens und Vorschläge für eine Modernisierung. Weiter wollten wir die Bedürfnisse unserer Linienverantwortlichen an die Personaladministration abholen lassen und Aussagen erhalten, wo unsere Risiken und Chancen in den Personalprozessen liegen.

**Wie wurden Ihre Erwartungen in Bezug auf evaluierte Risiken und Massnahmenvorschläge erfüllt?**

**TH:** Wir haben im umfassenden Abschlussbericht konkrete Aussagen zu den Stärken und Schwächen sowie zu den

Chancen und Risiken unserer Personaladministration erhalten. In einem ausführlichen Risiko- und Handlungsportfolio wurden uns mögliche Handlungen aufgezeigt und priorisiert. Aufgrund dieser Vorschläge konnte die Geschäftsleitung verschiedene Teilprojekte starten, welche die Risiken in den Personalprozessen minimieren, die Chancen nutzen sowie den Bedürfnissen der Linienverantwortlichen gerecht werden.

**Wie beurteilen Sie das Kosten-/Nutzen-Verhältnis der Analyse?**

**TH:** Mit dem umfangreichen Abschlussbericht haben wir Orientierungshilfe und Leitfaden erhalten, welche uns in der Organisation und Gestaltung unserer Personaladministration und der -prozesse unterstützten. Der Nutzen aus dieser HR-Analyse wird die investierten Kosten bei Weitem übertreffen.

**Herr Hoffmann – vielen Dank für das Interview**

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN

- HR-Analyse
- Vertrags-, Personaldossier- und Lohnverwaltung
- Entschädigungsmodelle
- Prozessführung Salärrevision
- Führungsinstrumente und Schulungen
- Führungs- und Mitarbeiterberatung
- Personalgewinnung und -trennung
- HR Strategieentwicklung und -umsetzung

Ihre Fragen und Anregungen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Tel. 043 205 20 55 | Integralis Personal Treuhand AG  
 Fax 043 205 20 45 | Fällandenstrasse 6a  
 info@integralis-ag.ch | 8124 Maur ZH  
 www.integralis-ag.ch

