CHECKLISTEN · FÜR HR

Briefing-Checklisten für HR: acht Vorhaben gut vorbereiten

Training, 360°-Feedback, Assessment, Teamtest, Burnout-Prävention, Konflikt, Klausur und Recruiting: die Fragen, die du vorab klären solltest.

Stand Oktober 2026 | 8 Checklisten | Zum Ausdrucken

WOFÜR

Bevor du eine Beraterin, einen Trainer oder ein Testverfahren ins Haus holst, entscheidet ein gutes Briefing über den Ertrag. Hier findest du die Checklisten von acht Leistungsseiten gesammelt zum Ausdrucken. Druck die Seite aus, die du gerade brauchst, und bring die Antworten ins Erstgespräch mit, auch wenn noch nicht alles klar ist.

1. Führungskräftetraining
2. 360°-Feedback
3. Personalauswahl mit Assessment
4. Persönlichkeitstest im Team
5. Burnout-Prävention: Standortanalyse
6. Konfliktbegleitung im Team
7. Moderation von Klausuren
8. Autismusfreundliches Recruiting

Alle Materialien und Downloads an einem Ort:
hirnzigartig.at/materialien/

01

Führungskräftetraining

Diese Fragen helfen dir, das Training intern abzustimmen. Du kannst sie so ins Briefing übernehmen.

Briefing-Checkliste für HR

- [ ] Was ist der Anlass? Neue Führungskräfte, ein konkretes Problem, ein Entwicklungsprogramm?
- [ ] Woran merkt ihr in einem halben Jahr, dass sich etwas verändert hat?
- [ ] Wer nimmt teil, und wie unterschiedlich ist die Führungserfahrung in der Gruppe?
- [ ] Gibt es ein Führungsleitbild oder Kompetenzmodell, an dem wir uns orientieren?
- [ ] Welche Themen sind heikel oder dürfen nicht im Plenum besprochen werden?
- [ ] Braucht es eine Abstimmung mit dem Betriebsrat?
- [ ] Wer begleitet den Transfer nach dem Training intern?

Die Checkliste ist eine Arbeitshilfe. Was ihr davon braucht, hängt von eurem Vorhaben ab.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/fuehrungskraefte-training/

02

360°-Feedback

Diese Punkte entscheiden darüber, ob Menschen ehrlich antworten und ob das Verfahren Bestand hat.

Checkliste vor dem Start

- [ ] Wofür dient das 360°: Entwicklung oder Beurteilung? (Für Gehalt und Beförderung ist es ungeeignet.)
- [ ] Gibt es ein Kompetenzmodell oder Führungsleitbild, auf das sich die Fragen beziehen?
- [ ] Welche Feedbackgeber-Gruppen gibt es, und wie viele Personen pro Gruppe?
- [ ] Ab wie vielen Rückmeldungen pro Gruppe wird ausgewertet (Anonymitätsschwelle)?
- [ ] Wer sieht welche Ergebnisse, und wissen das alle Beteiligten?
- [ ] Ist der Betriebsrat eingebunden, und braucht es eine Betriebsvereinbarung?
- [ ] Wer führt die Rückmeldegespräche, und wann?

Mein Einwand: Ich bin nicht der größte Fan von 360°-Feedback. Wenn du als HR nicht überzeugt bist, dass ihr es wirklich wollt, empfehle ich es in dieser Form nicht uneingeschränkt. Eine Alternative sind kurze Interviews mit Menschen rund um die Person, statt Fragebögen. Wenn 360°, dann ein Verfahren, das zur Organisation passt und von Psycholog:innen entwickelt wurde, und eines, das Arbeitsverhalten bewertet. Verfahren von der Stange passen oft schlecht.

Die österreichische Datenschutzbehörde hat in einer erstinstanzlichen, rechtskräftigen Entscheidung (DSB 2025-0.960.016) einem Arbeitgeber ein 360-Grad-Feedback-Tool untersagt, bis eine nach dem Arbeitsverfassungsgesetz erforderliche Betriebsvereinbarung vorliegt. Keine Rechtsberatung. Ob bei euch eine Betriebsvereinbarung nötig ist, klärst du mit deiner Rechtsvertretung.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/personalentwicklung-360-feedback/

03

Personalauswahl mit Assessment

Diese Punkte gehören ins Briefing, bevor die erste Person einen Fragebogen sieht.

Vor dem Start

- [ ] Welche drei bis fünf Eigenschaften entscheiden über Erfolg in dieser Stelle?
- [ ] Welche davon lassen sich mit Fragebögen messen, welche zeigen sich besser im Interview oder in der Arbeitsprobe?
- [ ] Wer sieht welche Ergebnisse, und wie wird das den Bewerbenden mitgeteilt?
- [ ] Ist der Betriebsrat eingebunden?
- [ ] Wie fließt das Ergebnis in die Entscheidung ein, und wer entscheidet am Ende?

Den Bewerbenden mitteilen

- [ ] Wozu das Assessment dient
- [ ] Wer welche Ergebnisse sieht
- [ ] Wie viel Zeit sie zum Ausfüllen haben
- [ ] Dass sie ein individuelles Feedback bekommen

Das ist keine Rechtsberatung.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/personalauswahl-assessment/

04

Persönlichkeitstest im Team

Eine kurze Ankündigung nimmt Unsicherheit. Diese Punkte gehören hinein.

Ankündigung an das Team

- [ ] Wozu der Test dient: Stärken erkennen und Aufgaben verteilen
- [ ] Welche Fragebögen eingesetzt werden und wie lange das Ausfüllen dauert
- [ ] Wer welche Ergebnisse sieht, und dass jede Person ihr eigenes Feedback bekommt
- [ ] Dass die Ergebnisse nicht für Beurteilung oder Kündigung verwendet werden
- [ ] Wann der Workshop stattfindet und was dort passiert

Mehr dazu: hirnzigartig.at/persoenlichkeitstest-team/

05

Burnout-Prävention: Standortanalyse

Die Daten dieses Fragebogens stehen der Gesundheit nah. Wer welche Ergebnisse sieht, wird vorab festgelegt und allen Teilnehmenden klar mitgeteilt.

Vor dem Start klären

- [ ] Wer bekommt welche Ergebnisse, und in welcher Form?
- [ ] Erfährt das Unternehmen Einzelergebnisse, Gruppenwerte oder nichts davon?
- [ ] Ist der Betriebsrat eingebunden?
- [ ] An wen können sich Teilnehmende wenden, wenn das Ergebnis sie beschäftigt?

Keine Rechtsberatung.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/burnout-praevention-standortanalyse/

06

Konfliktbegleitung im Team

Diese Fragen helfen dir, den Konflikt einzuordnen, bevor du jemanden von außen holst. Du musst nicht alles beantworten können. Bring einfach mit, was du weißt.

Vorbereitungsfragen für HR

- [ ] Wer ist beteiligt, und wer ist indirekt betroffen?
- [ ] Seit wann besteht der Konflikt, und gab es einen Auslöser?
- [ ] Was wurde schon versucht, und von wem?
- [ ] Geht es um Rollen, Schnittstellen, Ziele oder Ressourcen?
- [ ] Wer muss den Auftrag mittragen: Führungskraft, Geschäftsführung, Betriebsrat?
- [ ] Was wäre ein gutes Ergebnis, und woran würdet ihr es merken?
- [ ] Gibt es Hinweise auf Belästigung, Mobbing oder rechtliche Fragen?

Gibt es Hinweise auf Belästigung, Mobbing oder arbeitsrechtliche Schritte, braucht es oft zuerst andere Wege, etwa rechtliche Beratung oder eine formale Mediation. Keine Rechtsberatung.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/konfliktbegleitung-team/

07

Moderation von Klausuren

Vier Fragen, die über den Ertrag eines Klausurtags mehr entscheiden als das Hotel. Du kannst sie direkt ins Briefing mit der Geschäftsführung übernehmen.

Vor der Klausur klären

- ☐ **Was soll danach anders sein?** Ein Satz, konkret genug, dass in drei Monaten prüfbar ist, ob er eingetreten ist.
- ☐ **Wer entscheidet am Ende?** Beteiligung an der Vorbereitung einer Entscheidung ist legitim, solange alle wissen, wer am Ende entscheidet.
- ☐ **Wer muss dabei sein?** Wer im Raum fehlt, wird danach oft zum Bremsklotz, weil er den Weg zur Entscheidung nicht miterlebt hat.
- ☐ **Was ist tabu?** Gibt es Themen, die nicht verhandelbar sind? Dann wird der Rahmen für alle transparent gemacht.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/moderation-klausuren/

08

Autismusfreundliches Recruiting

Sechs Stellschrauben, die du direkt in deinen Recruiting-Prozess übernehmen kannst.

Sechs Stellschrauben

- ☐ Stellenausschreibungen klar und wörtlich formulieren, ohne implizite Anforderungen wie „durchsetzungsstark“ oder „kommunikativer Allrounder“.
- ☐ Den Ablauf des Bewerbungsprozesses vorab transparent machen: wie viele Gespräche, mit wem, in welchem Format.
- ☐ Rückfragen vor der Bewerbung aktiv ermöglichen, etwa per Mail an eine feste Ansprechperson.
- ☐ Alternative Bewerbungsformate zulassen, zum Beispiel eine Arbeitsprobe zusätzlich zum Anschreiben.
- ☐ Bias im Auswahlprozess aktiv prüfen. „Sympathie im Gespräch“ ist kein Eignungskriterium.
- ☐ Anpassungsbedarfe im Prozess ansprechbar machen, ohne eine Diagnose einzufordern.

Mehr dazu: hirnzigartig.at/neuroinklusiv-fuehren/

GRENZEN

Ich lehne Aufträge ab, bei denen Testergebnisse Kündigungen begründen oder Low-Performer-Listen füttern sollen. Auch das Aussortieren nach Krankenständen gehört dazu. Meine Grundhaltung: Die richtigen Menschen gehören an den richtigen Ort.

Briefing fertig?

Bring es ins kostenlose Erstgespräch mit: hirnzigartig.at/ueber/ · hallo@hirnzigartig.at