

INPUT / CHECKLISTE

Gewusst wie:

Teambildung

Die gute Teamauswahl bestimmt den Teamerfolg. Allerweltsrezepte gibt es nicht. Erfolgversprechender sind der unverstellte Blick auf das eigene Geschäft, dessen Chancen und Risiken, die objektive Beurteilung von Leistungsfähigkeiten- und -möglichkeiten und folgerichtige Rückschlüsse. Dazu will die in Breite und Tiefe offene SIU-Checkliste Impulse und Denkanstöße geben.

1. Grundsätzliche Aspekte

Personalplanung basiert auf eindeutigen Zielsetzungen der Unternehmung, klar definierten Prozessen und aktuellen Fakten über die dafür benötigten Teamstrukturen (Qualifikationen, Alter, spezifische Anforderungen).

2. Personalplanung

- Wer ist für die Personalplanung eindeutig verantwortlich?
- Erfolgt die Personalplanung kurz-, mittel- oder langfristig?
- Wie gut beschäftigen wir uns mit langfristigen, Mitarbeiter und Unternehmung fördernden Entwicklungszielen?
- Wie viel planerische Zeit widmen wir diesem strategischen Schwerpunkt?
- Wie ist der (interne und externe) Arbeitsmarkt für qualifizierte Mitarbeitende?
- Sind die Konsequenzen daraus genügend berücksichtigt? (Stichwort: War for talents)
- Welche Bedeutung hat der Personalbereich bei strategischen Entscheidungsprozessen?
- Wird er eingebunden, angehört oder nur informiert?

3. Intern zu lösende Konsequenzen

- Welche Konsequenzen aus Punkt 2 sind feststellbar?
 - Mangel an qualifizierten, erfolgreichen Fachleuten
 - Anstehende gewichtige Abgänge u.a. Fluktuationsrisiken
 - Weiterbildungsbedürfnisse u.a. Qualifizierungsmassnahmen
 - Weitere

3. Extern zu lösende Konsequenzen

- Bringt uns externes Know how weiter? (Beratung usw.)
- Macht die Mitwirkung in Erfa-Gruppen, Verbänden, Organisationen Sinn?
- Sind temporäre Lösungen sinnvoll?

- Helfen Vergabungen von Diplomarbeiten (z.B. Hochschulen, SIU im Detailhandel) weiter?

4. Erfolgspositionen

- Auf welchen Triebkräften beruht unsere Stärke?
 - Auf dem Management?
 - Auf den Mitarbeitenden (Fach- und Sozialkompetenzen)?
 - Auf der Sortiments- Marketing-, Preis-, Innovationspolitik?
 - Auf weiteren Vorteile (USP)?
- Wer sichert unsere Erfolgspositionen?
 - Eher jüngere oder eher ältere/erfahrene Mitarbeitende?
 - Kreative, innovative Querdenker?
 - Guter Mix aus allen?

5. Chancen und Risiken

- Welche Veränderungen haben unser Kerngeschäft in den letzten 2 Jahren stark beeinflusst (positiv und negativ)?
- Welche Veränderungen werden unser Kerngeschäft in den nächsten 2 Jahren massgeblich beeinflussen (Chancen/Risiken)?
- Was wurde aus obigen Erkenntnissen erfolgreich geplant und umgesetzt (neue, angepasste Prozesse, organisatorische Abläufe und/oder Strukturen, Marketingmassnahmen, Mitarbeiterentwicklung usw.)?
- Was wurde nicht aufgegriffen/unterlassen/vergessen usw.?

6. Strategische Engpässe

- Personal
- falsche Marktleistungen
- technologische Probleme
- Innovationsfähigkeit
- Weitere

7. Teamfähigkeit

- Wo liegen unsere Team-Stärken und -Schwächen?
- Sind die Befugnisse und Kompetenzen klar?

- Wer leitet die Teamarbeit und wie gut geschieht dies?
- Wie sind die Teams untereinander/mit der Unternehmung vernetzt?

8. Teamstruktur

- Wie gut ist die altersmässige Struktur («alte Füchse/junge Wilde»)?
- Sind wichtige berufliche und persönliche Fähigkeiten genügend gut vertreten?
- Wie gut wird vorhandenes und neues Wissen ausgetauscht?
- Erfolgt dieser Wissenstransfer auch nach aussen?

Publiziert im SIU-Magazin UP, 2008, Nr. 3. Redaktion: Tobler+Tobler, CH 3047 Bremgarten
www.siu.ch / www.tobler-tobler.ch