

Mit Mitarbeitern gewinnen

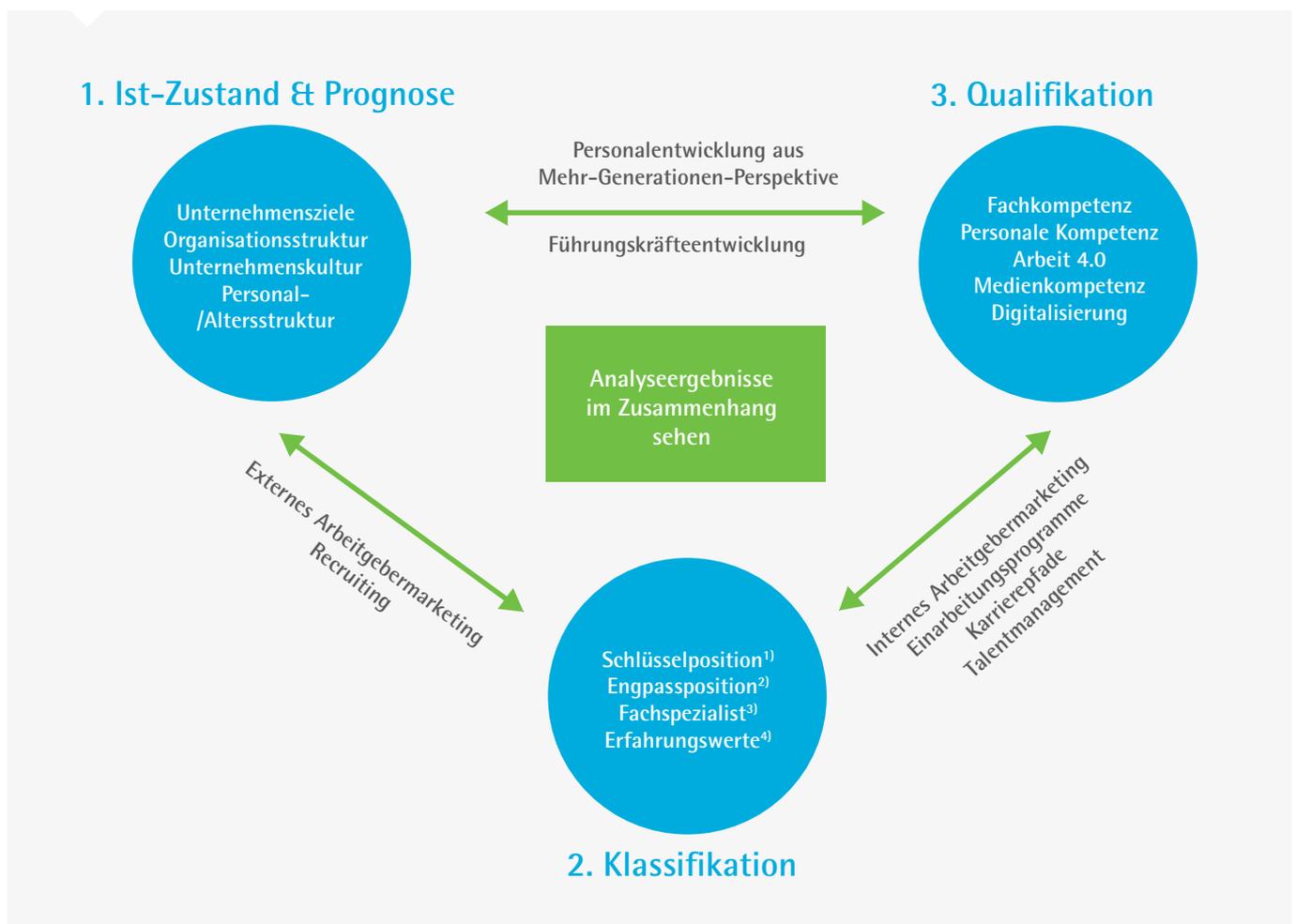
Selbst-Analyse zur Organisationsentwicklung

Mitarbeiter sind ein wertvolles Gut

Wie man Mitarbeiter finden, binden und qualifizieren kann, beschäftigt viele Unternehmen vor allem in Zeiten des Fachkräftemangels. Aus der vorliegenden Selbst-Analyse lassen sich verschiedene

Handlungsfelder und deren Wichtigkeit ableiten, die die Basis für eine zukunftsorientierte Planung liefern. Das Ergebnis gibt Hinweise zu möglichen Weiterbildungsmaßnahmen, zielgruppenspezifischen

Maßnahmen und/oder zur Unternehmensentwicklung. Der Fachkräftecheck ist unterteilt in drei Bereiche: Ist-Zustand & Prognose, Klassifikation und Qualifikation.



1. Ist-Zustand & Prognose: Unternehmensstruktur/Strategie

Klarheit über die aktuelle Organisations- und Personalstruktur in Kombination mit den Unternehmenszielen hilft, ein Unternehmen zukunftsorientiert aufzustellen. Zusammen mit den Qualifikationen ergeben diese einen Hinweis für die Prioritäten der weiteren Unternehmensentwicklung.

Unternehmensziele (Markt, Budget etc.)	Ja	Nein	teilweise
Wir können unser Geschäftsmodell klar beschreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen um unsere Position am Markt im Vergleich zum Wettbewerb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es werden zukünftig neue Geschäftsfelder notwendig sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wollen den Unternehmenserfolg durch Wachstum ausbauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben kurz-, mittel- und langfristige Unternehmensziele	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben eine Unternehmensstrategie, wie wir diese Ziele erreichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisationsstruktur (Aufbau und Ablauf)			
Es gibt klar definierte Zuständigkeiten und regelmässige Besprechungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für jede Position gibt es ein detailliertes Stellen- und Kompetenzprofil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die wichtigsten Abläufe und Verantwortlichkeiten sind geregelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungen werden zeitnah und nachvollziehbar getroffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ziele und Abläufe sind allen Mitarbeitern bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeder Mitarbeiter hat Zugriff auf für ihn relevante Informationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmenskultur			
Es gibt eine Vision, die von den Führungskräften getragen wird	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeder Mitarbeiter kennt unsere Unternehmenswerte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeiter arbeiten selbstverantwortlich und unternehmensorientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Betriebsklima ist von Vertrauen und Hilfsbereitschaft geprägt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es werden Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal- und Altersstruktur			
Wir kennen die zukünftige Altersstruktur der Belegschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlüssel- und Engpasspositionen sind bekannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachfolge- und Entwicklungspläne sind vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auf Stellenanzeigen ist die Reaktionsquote gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir kennen die Motivatoren der jeweiligen Mitarbeitergruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

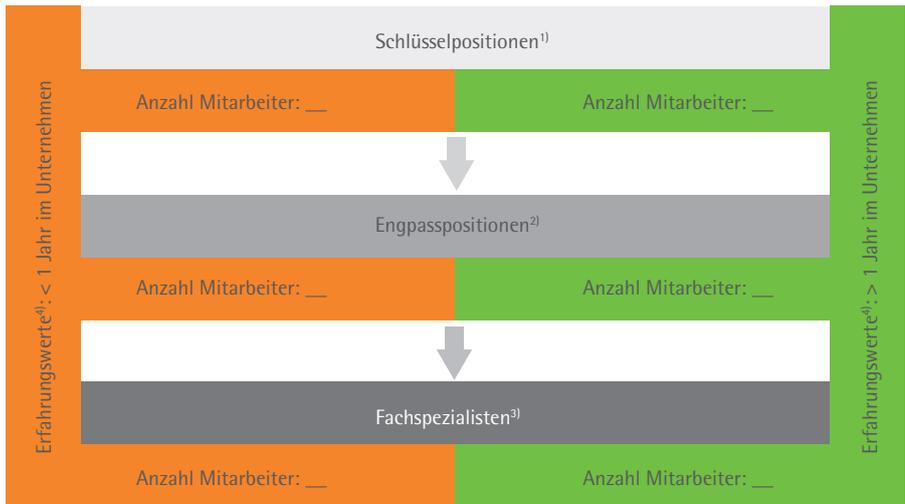
¹⁾ Schlüsselposition: Position (oft personenbezogen), deren Inhaber einen direkten und starken Einfluss auf den Geschäftserfolg hat. Eine Schlüsselposition ist grundsätzlich unabhängig von Führungsverantwortung, einzige Ausnahme ist die Geschäftsführung. In der Regel handelt es sich um Positionen, die ein spezielles Wissen über Prozesse, Märkte, Kunden oder Lieferanten erfordern.

²⁾ Engpassposition: Position, bei der es aktuell und zukünftig einen hohen quantitativen Personalbedarf gibt, der zugleich schwer zu decken ist.

³⁾ Fachspezialist: Experte, der umfangreiches Wissen in einem Fachgebiet hat.

⁴⁾ Erfahrungswerte: Betriebszugehörigkeit und Erfahrung auf dem aktuellen Stellenprofil.

2. Klassifikation



Die Klassifikation bringt Transparenz zu kritischen Positionen und hilft, eine kurz- und langfristige Planung bei der Organisationsentwicklung zu machen.

Tragen Sie hier die Anzahl Mitarbeiter auf den einzelnen Positionen ein. Auf der linken Seite diejenigen mit geringerem Erfahrungswert, rechts die mit mehr als einem Jahr Erfahrung auf der Position.

3. Qualifikation

Für eine Organisationsentwicklung ist das aktuelle Qualifikationsniveau ausschlaggebend. Anhand der Zuordnung zu den Klassifikationen werden Entwicklungspotentiale im Unternehmen sichtbar gemacht.

Fachkompetenz

	Ja	Nein	teilweise
Wir wissen um die Kompetenzen und Stärken der jeweiligen Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsgerechte Entwicklungs- und Qualifizierungsangebote sind Standard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strukturierter Wissenstransfer ist sichergestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben Mitarbeiter mit Trainerkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeiter sind auf dem notwendigen firmenspezifischen Wissensstand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte können Ziele und Strategien entwickeln und evaluieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenorientierung spiegelt sich in unseren Produkten und Prozessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Personale Kompetenz

Die Führungskräfte handeln und kommunizieren mitarbeiterorientiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte handeln präventiv, um Belastungen entgegenzuwirken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Führungsmannschaft hat die notwendige Führungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine offene Kommunikationskultur sichert konstruktive Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiter werden in die Arbeitsgestaltung miteinbezogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir geben Raum für innovative Ideen im „Fehler-Irrtum-Verfahren“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeit 4.0

Bei uns ist zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten möglich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarfsgerechtes Lernen wird bei uns mit neuen Lernmethoden (z.B. E-Learning) verbunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beim Personalmanagement und Recruiting gehen wir kreative Wege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir betreiben Arbeitgebermarketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Gesundheit der Mitarbeiter hat für uns einen hohen Stellenwert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, wie wir Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Medienkompetenz

	Ja	Nein	teilweise
Alle Mitarbeiter sind in den Standardprogrammen wie Office fit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt Einarbeitungsprogramme für unternehmensspezifische Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionelle Präsentationen sind kein Thema für die Führung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visuelle Gestaltung z.B. Internetauftritt können wir im Unternehmen erledigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Büroorganisation wird umgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Digitalisierung

Wir verwenden digitales Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir wissen, wie wir mithilfe von digitalen Lösungen produktiver werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teams arbeiten erfolgreich hierarchie- und abteilungsübergreifend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Technologien sind für uns sehr wichtig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmensinterne Spezialisten helfen uns bei der Umsetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben ein digitales Wissensmanagementsystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nächste Schritte

Neben bedarfsgerechten und/oder speziell für Ihr Unternehmen zugeschnittenen Weiterbildungsmaßnahmen haben Sie auch die Möglichkeit, zusammen mit einem professionellen Berater gezielt an Themen zu arbeiten.

Eine Übersicht an Einstiegsadressen für Unternehmensberater und Weiterbildung finden Sie auf folgenden Internetseiten.

Unternehmensberater:

<https://beraterboerse.kfw.de/>

<https://www.bdu.de/beraterdatenbank/>

<https://www.kmu-berater.de/kmu-berater-finden.html>

Trainer, Dozenten, Coaches, Supervisoren, Weiterbildungsanbieter:

<https://www.managerseminare.de/Trainerlink/>

<http://wis.ihk.de/>

<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

<https://www.coach-datenbank.de>

<https://www.dvnlp.de/>

<https://www.dgsv.de/>

<https://www.test.de/Weiterbildung-Datenbanken-Test-Weiterbildungsdatenbanken-4271798-4271807/>

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist keine Empfehlung.

Kontaktieren Sie uns

Bei der Analyse der Ergebnisse und den nächsten Schritten hilft Ihnen Ihre IHK-Akademie Niederbayern gerne weiter, so gibt es z.B. Coachingprogramme für Unternehmen, bei denen Sie eine finanzielle Förderung erhalten können.

Ansprechpartner:

Daniela Hausteiner

[@ daniela.hausteiner@passau.ihk.de](mailto:daniela.hausteiner@passau.ihk.de)

[☎ 0851 507-141](tel:0851507141)

Impressum:

Industrie- und Handelskammer für

Niederbayern in Passau

Nibelungenstraße 15 | 94032 Passau

[☎ 0851 507-0](tel:08515070) | [🌐 ihk-niederbayern.de](http://ihk-niederbayern.de)

Gestaltung: IHK Niederbayern; Stand August 2018