

Idee Transfer Box - Basic-Check

Die Gewährleistung der vertraulichen Daten und Informationen von unseren Kunden.

Alle **Idee Transfer**-Prozessbegleiter und deren Mitarbeiter haben eine Vertraulichkeitserklärung mit einer sehr hohen Konventionalstrafe unterzeichnet.

«Inmitten von Schwierigkeiten liegt immer eine Insel der Möglichkeiten»

Firma

ErstellerIn

Erstellungsdatum

1. Kurzvorstellung IdeeTransfer GmbH

1. Die Persönlichkeitsentwicklung, resp. die persönliche Führungskompetenz jedes einzelnen Mitarbeiters ist die Grundlage zum Unternehmenserfolg.
2. Gemäss vielen Studien ist es heute bewiesen, dass die Fachkompetenz nach wie vor sehr wichtig ist, am unternehmerischen Erfolg aber nur zu ca. 25%, je nach Hierarchiestufe entscheidend für die Zielerreichung der Unternehmung verantwortlich ist. Viel entscheidender sind die jeweiligen Kompetenzen und die Persönlichkeitsmerkmale jedes einzelnen Mitarbeiters.
3. Alle Partner von **Idee Transfer** GmbH legen deshalb sehr grossen Wert auf die Diagnostik. Dies bedeutet, dass zuerst mit wissenschaftlich erprobten und validierten Systemen messbar festgestellt wird, wo effektiv im Thema Handlungsbedarf besteht.
4. Sobald der Handlungsbedarf festgestellt und die Ziele schriftlich formuliert wurden, erstellt der **Idee Transfer**-Prozessbegleiter ein individuelles Entwicklungsprogramm zusammen.
5. **Idee Transfer** GmbH ist in der deutschsprachigen Schweiz im Aufbau von Unternehmens- und Personalentwicklungs-Centern vor Ort
6. **Idee Transfer Box** stellt Entwicklungsmodule und Lehrgänge in den Bereichen **Unternehmens-, Personal- und HR-Entwicklung** allen zertifizierten Prozessbegleitern zur Verfügung.

2. Ermittlung des Handlungsbedarfs

Diagnostik-Fragen	Vorhanden/ Aussage		Hand- lungs- bedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.1 Die Unternehmung				
Wann haben Sie den Businessplan Ihrer Firma zum letzten Mal überprüft? Wie? Schriftlich? Mit wem zusammen?				
Wann haben Sie das Leitbild Ihre Firma zum letzten Mal überprüft? Wie? Schriftlich? Mit wem zusammen?				
Kennen und verstehen Ihre Mitarbeiter das aktuelle Leitbild der Firma? Wann, wie und mit wem haben Sie dies überprüft?				
Haben Sie schon eine SWOT-Analyse über Ihre Firma durchgeführt? Wann das letzte Mal?				
Können Sie die Unternehmensziele mit den vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter in 2-3 Jahren erreichen? Was für Kompetenzen benötigt die Firma? Sind die Kompetenzen mit der Strategie schriftlich abgeglichen?				
Werden die festgelegten Führungsinstrumente (Mitarbeitergespräch, Persönlichkeitsanalyse, Leistungsbeurteilung, Zielplanungen, etc.) im Alltag erfolgreich angewendet? Was wird effektiv angewendet?				
Kennen die Mitarbeiter die Führungsgrundsätze der Firma? Sind diese schriftlich formuliert? Wissen die Mitarbeiter, wie sie diese am Arbeitsplatz anwenden und umsetzen können?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden/ Aussage		Hand- lungs- bedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.2 Produkte und Dienstleistungen				
Kennen Sie die Lebenszyklen der Produkte und Dienstleistungen? Wie wurden die Zyklen schriftlich definiert und festgehalten?				
Sind die Produkte für den Markt mittelfristig attraktiv genug ? Warum?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.3 Markt- und Konkurrenzanalyse				
Kennen Sie das Kaufverhalten Ihrer Kunden gut? Wenn ja warum?				
Arbeiten Sie mit vielen Kunden länger als 3 Jahren zusammen? Wie ist Ihr Kundeninformationssystem aufgebaut?				
Wurde das Marktpotenzial Ihrer Produkt- und Dienstleistungen schon einmal bestimmt? Wurde dieses errechnet? Oder geschätzt?				
Wie gut kennen Sie Ihre direkten und indirekten Mitbewerber ? Wie gut? Erfahrungsaustausch? ERFA-Gruppe?				
Kennen Sie die Strategie Ihrer direkten Mitbewerber? Wie haben Sie diese erfahren? Ist diese schriftlich festgehalten?				
Ist der Kundenservice Ihrer Firma im Vergleich zum Hauptmitbewerber sehr gut? Warum? Wo ist der Unterschied zu Ihrer Firma?				
Haben Sie pro Jahr mit Ihren 10 wichtigsten Kunden, resp. Entscheidungsträgern mindestens 2 Mal im Jahr einen persönlichen Kontakt ? Was sind die messbaren Resultate? Wie pflegen Sie die Kunden?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.4 Marketing				
Wann haben Sie die Marketingstrategie Ihre Firma das letzte Mal überprüft? Wie? Schriftlich? Mit wem zusammen? Massnahmen festgelegt und kontrolliert?				
Wann haben Sie das Marketingkonzept Ihre Firma das letzte Mal überprüft? Wie? Schriftlich? Mit wem zusammen? Massnahmen festgelegt und kontrolliert?				
Gibt es Verbesserungspotenzial in der Produktpolitik ? Welche? Schriftlichkeit? Nutzen? USPs?				
Gibt es Verbesserungspotenzial in der Preispolitik ? Welche? Schriftlichkeit? Kalkulation? Grenzkosten?				
Gibt es Verbesserungspotenzial in der Kommunikationspolitik ? Welche? Schriftlichkeit? Homepage? CI und CD? Verkaufsdokumentation?				
Gibt es Verbesserungspotenzial in der Vertriebspolitik ? Welche? Schriftlichkeit? Aufwand und Ertrag?				
Sind die Erfolgsaussichten, dass eine Offerte zu einem Auftrag wird, sehr gut? Wie viele Offerten müssen Sie schreiben, um einen Auftrag zu erhalten?				
Kennen Sie die Unterschiede der USPs (unique selling proposition oder Alleinstellungsmerkmale) Ihrer Firma zu Ihrem Hauptmitbewerber? Welche sind es? Kennt der Verkauf diese auswendig?				
Ist die Umsetzung der Werbe- und Verkaufsförderungsaktivitäten erfolgreich? Warum? Messresultate? Kosten/Nutzen?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+ : Nein - : Ja	
2.5 Logistik				
Haben Sie die Eigenproduktion schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				
Haben Sie die Fremdproduktion schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				
Haben Sie den Materialeinkauf schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				
Haben Sie die Werbung & die Drucksachen schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Nutzen?				
Haben Sie die Kalkulation schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				
Haben Sie die Produktivität der Mitarbeiter schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				
Haben Sie die Administration schon einmal kritisch überprüft? Wie und Wann? Die messbaren Massnahmen umgesetzt? Wirtschaftlichkeit?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden/ Aussage		Hand- lungs- bedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.6 Risikobeurteilung				
Überprüfen Sie einmal pro Jahr die internen Risiken ? Wie? Zu welchem Zeitpunkt? Mit wem? Massnahmen? Resultate?				
Überprüfen Sie einmal pro Jahr die externen Risiken ? Wie? Zu welchem Zeitpunkt? Mit wem? Massnahmen? Resultate?				
Haben Sie ein aktuelles Budget ? Wann erstellen Sie dieses? Soll/Ist-Vergleich? Massnahmen?				
Haben Sie einen aktuellen Liquiditätsplan ? Wie ist die Aktualisierung organisiert? Wer eskaliert? Massnahmen?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+ : Nein - : Ja	
2.7 Führungspersonen/Vorgesetzte				
Alle unsere Führungspersonen/Vorgesetzte besitzen die natürliche Autorität . Sie fördern und fordern ihre Mitarbeiter in gleichem Masse? Gibt es positive Beispiele? Welche Massnahmen wenn nicht?				
Alle unsere Führungspersonen/Vorgesetzte delegieren arbeiten an ihre Mitarbeiter? Wo könnte noch mehr delegiert werden? Massnahmen?				
Alle unsere Führungspersonen/Vorgesetzte handeln nach den Führungsgrundsätzen der Firma ? Sind diese schriftlich vorhanden? Kennen die Mitarbeiter diese? Spricht man darüber?				
Funktioniert die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit ? Wo könnte man noch optimieren?				
Sind alle unsere Führungspersonen/Vorgesetzte Vorbilder ? Bei welcher Person könnte man optimieren? Massnahmen?				
Haben die Vorgesetzten die Fähigkeit, Ihre Mitarbeiter zu motivieren ? Wo könnte man noch Punkte verbessern?				
Kennt der Vorgesetzte die beruflichen Pläne seiner wichtigsten Mitarbeiter ? Talententwicklung? Führungsentwicklung? Berufliche Ziele in 2-3 Jahren?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden/ Aussage		Hand- lungs- bedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.8 Mitarbeiter				
Kennen Ihre Mitarbeiter ihre Aufgaben, Kompetenzen und die Informationspflichten und Rechte ? Gibt es schriftliche Stellenbeschreibungen? Tätigkeitsmatrix pro Abteilung? Handlungsbedarf/Erfüllungsgrad 80%				
Halten Ihre Mitarbeiter die messbaren Ziele immer ein? Wird mit messbaren Zielen geführt? Jahresziele der Mitarbeiter? Mitarbeitergespräch?				
Kommen die Mitarbeiter hauptsächlich des Geldes wegen zur Arbeit , oder interessiert sie auch die Arbeit oder der Erfolg der Unternehmung? Wo könnte man etwas verändern? Motivation? Massnahmen?				
Handeln die Mitarbeiter im Sinn der Unternehmung ? Wo könnte etwas verbessert werden? Messbare Ziele? Massnahmen?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+ : Nein - : Ja	
2.9 Mitarbeiterentwicklung				
Werden die Mitarbeiter in der Ausbildung von fachtechnischen Themen zeitlich und finanziell unterstützt?				
Werden die Mitarbeiter in der Persönlichkeitsentwicklung , Effizienzsteigerung , Verkaufsthemen , Kommunikationsentwicklung , etc. zeitlich und finanziell unterstützt? Nachhaltigkeit , Messbarkeit ? Zielerreichung ? Ausbildungsvertrag ?				
Was sind das für Kurse , Seminare , etc.? Spürten Sie einen sichtbaren Nutzen? Konnten Sie das detaillierte Ausbildungsprogramm mitbestimmen?				
Entwickeln sich Ihre Mitarbeiter zu Persönlichkeiten ? Sind sie Selbständig? Erreichen die Mitarbeiter die festgelegten messbaren Ziele?				
Bewältigen Ihre Mitarbeiter persönlich die Veränderungen in der Wirtschaft? Stimmt die Leistung? Stimmt die Work-Life-Balance?				
Können die Mitarbeiter selber entscheiden , wie sie eine Arbeit erledigen wollen? Stimmen die Resultate?				
Waren alle Seminare, Führungskurse, Workshops zielgerichtet , messbar und nachhaltig ? Wie haben Sie diese drei Kriterien überprüft?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+ : Nein - : Ja	
2.10 Teamentwicklung				
Arbeiten die Mitarbeiter im Team zusammen ? Was könnte optimiert werden? Motivation? Massnahmen?				
Stimmt für das Unternehmen das Teamresultat ? Was könnte optimiert werden? Motivation? Massnahmen?				
Können die Mitarbeiterteams mit Kritik oder Meinungsverschiedenheiten konstruktiv umgehen? Wie und wo kann man die Teambildung verbessern? Massnahmen?				
Äussern die Teams/Mitarbeiter ihre Meinung ? Wer nicht? Warum? Massnahmen?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+ : Nein - : Ja	
2.11 HR-Entwicklung				
Sind die Personaldokumentationen auf dem neusten Stand (CI/CD) ? Stellenbeschreibungen, Verträge, Einarbeitungsprogramm, etc.?				
Arbeiten Ihre Mitarbeiter in der HR-Administration effizient? Was ist elektronisch standardisiert? Effizienzsteigerung wo?				
Haben Sie eine kurz-, mittel - und langfristige Personalplanung ? Schriftlich? Auf der Basis von was aufgebaut? Schriftliche Umsetzungsplanung?				
Kennen Sie Ihre Talente in der Firma? Wen? Wie fördern Sie diese? Wann?				
Haben Sie eine « glückliche Hand » bei der Suche von neuen Mitarbeitern? Kennen Sie einen Standardablauf? Entscheidung mit Bauchgefühl? Was lief schief? Ihre Kosten bei Nichteignung?				
Sind Sie mit dem Resultat aus der Probezeit zufrieden ? Messbares Einarbeitungsprogramm? Sicheres und positives Gefühl nach der Probezeit?				
Hat Ihre Firma für die Schlüsselpersonen, Talente, etc. ein Mitarbeiterentwicklungs-programm ? Schriftlich? Kontrollpunkte vorhanden? Abgestimmt mit den Bedürfnissen?				
Weisen Sie in den Arbeitsverträgen auf bestehende Reglemente hin? Anstellung, Zulagen, Überzeit, Gleitzeit, Spesen, Fahrzeug, Natel, etc.				
Hat Ihre Firma ein elektronisches HR-Organisationshandbuch ? Warum wäre die Effizienzsteigerung und Standardisierung für Ihr Unternehmen von Vorteil?				

Diagnostik-Fragen	Vorhanden / Aussage		Handlungsbedarf	Antworten und Bemerkungen
	Ja	Nein	+: Nein -: Ja	
2.12 Partneranforderungen				
Setzen Sie in der Selektionsphase, Personalentwicklung Online-Diagnostik-Systeme ein? Was ist der Grund? Was sind die Vorteile?				
Haben Sie die Kompetenzen pro Hierarchiestufe aus der Strategie abgeleitet? Sind die messbar? Wo haben Sie Handlungsbedarf festgestellt? Sind Sie sicher, dass Sie die Strategieziele mit den Mitarbeitern erreichen werden?				
Haben die bis heute durchgeführten Seminare, Kurse, Workshops , etc. einen mess- und spürbaren Nutzen am Arbeitsplatz ergeben? Wie wurden die Ziele formuliert? Positive Veränderungen festgestellt?				
Bevor Sie einen Mitarbeiter an eine Führungsausbildung angemeldet haben, wurde der effektive Handlungsbedarf grundlegend abgeklärt, messbar formuliert und in einem Ausbildungsvertrag gegenseitig unterzeichnet? Warum nicht?				
Wurden die Führungsausbildungen in der Gruppe durchgeführt? Konnte der effektive Handlungsbedarf von Ihrem Mitarbeiter persönlich behandelt werden? Warum nicht? Enttäuscht?				
Gab es vom Kursleiter innert 48 Std. ein persönliches schriftliches Feedback nach jedem Meeting, Workshop, etc. an den Vorgesetzten? Was wären die Vorteile, wenn dem so wäre?				
Konnte Ihr Mitarbeiter dem Kursleiter während der Arbeit bei Fragen telefonisch und unentgeltlich Fragen stellen? Wäre dieser Service für Ihre Firma, Mitarbeiter von Vorteil?				

<p>Kannten die Kursleiter die regionale, wirtschaftliche Situation? Oder kannten diese Ihre Firma? Was wäre der Vorteil, wenn dem so wäre?</p>				
<p>Konnten alle Weiterbildungspartner eine langjährige Führungserfahrung vorweisen? Warum ist das für Sie als Auftraggeber wichtig?</p>				
<p>Konnten Sie während der Führungsausbildung an einem offiziellen und geplanten Zwischen- und Abschlussgespräch teilnehmen, wo der Ausbildungsstand, resp. die erreichten Ziel kontrolliert wurden? Was für einen Vorteil hätte das für Sie?</p>				

3. Handlungsbedarf

Firma		ErstellerIn		
		Erstellungsdatum		

Mögliches Vorgehen	

Priorität	Massnahmen (SMART-Formulierungen)	Wer			E-Termin	Erfüllungsgrad %
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%
						%