

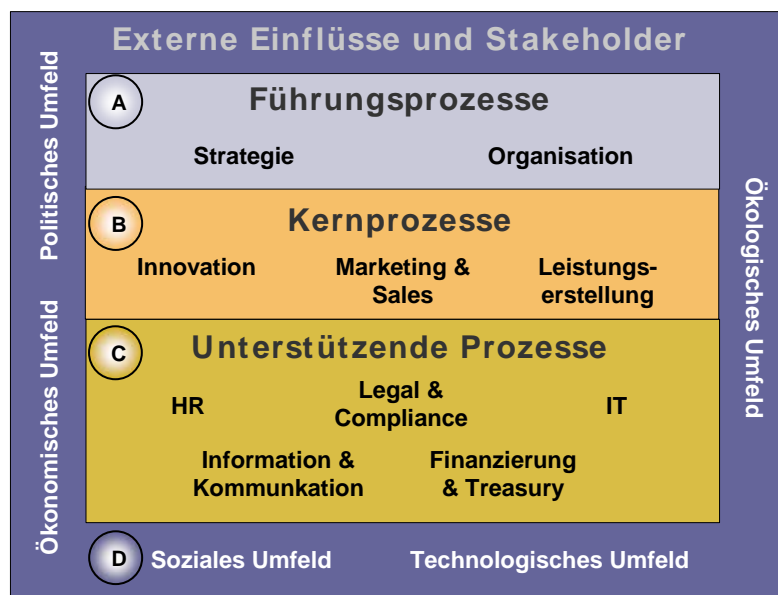
## Assessment von Chancen und Risiken

Der nachstehende Ereigniskatalog beschreibt 78 Einflussfaktoren (= Ereignisse, welche eintreten können oder auch nicht)  
 Falls diese eintreten, können sie positive und/oder negative Einflüsse auf die Firmenziele haben.  
 Es kann allerdings auch sein, dass ein allfälliges Eintreten dieser Ereignisse keinen wesentlichen Einfluss auf die Firmenziele haben würde.

Der Ereigniskatalog ist unterteilt in vier Hauptkategorien:

- Drei Kategorien mit internen Faktoren (A Führungsprozesse, B Kernprozesse und C unterstützende Prozesse)
- Eine Kategorie D mit externen Faktoren (welche von aussen einwirken können)

Diese vier Hauptkategorien sind unterteilt in 15 Kategorien (Aa – De)



Aufgrund der Zusammenfassung mit den Stichworten haben Sie bereits die Einzelthemen selektiert unter Berücksichtigung folgender Überlegungen:

Könnte hier etwas ungeplantes passieren, das:

- wesentliche negative Auswirkungen auf die Firmenziele hat?
- wesentliche positive Auswirkungen auf die Firmenziele hat?

Könnten unsere aktuellen Prozesse / Vorgehensweisen / Massnahmen zu diesem Thema:

- so schlecht sein, dass dies wesentliche negative Auswirkungen auf die Firmenziele hat?
- so gut sein, dass dies wesentliche positive Auswirkungen auf die Firmenziele hat?

Berücksichtigen Sie bitte, dass es um die Abweichungen (positiv oder negativ) von den geplanten Firmenzielen geht. Falls Sie an Auswirkungen denken, welche in diesem Ausmass schon in der Planung / Firmenzielen enthalten resp. berücksichtigt sind, dann entstehen natürlich keine Abweichungen von den Firmenzielen.

**Bewerten Sie im Tool mindestens alle diejenigen Ereignisse, welche Sie als Top (Risiken oder Chancen) erachten.**

**Beschreiben Sie mindestens zu den Top Risiken und/oder Top Chancen in der Kommentarspalte Ihre Überlegungen, wieso die gewählten Ereignisse so grossen (positiven oder negativen) Einfluss auf die Ziele haben dürften.**

<b>Ca</b>	<b>Personal (HR, Human Resources)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Erhebung und Deckung des Personalbedarfs (Steuerung der Fluktuation und Kosten)</li> <li>● Sicherstellung der notwendigen Qualifikation (Aus- und Weiterbildung, Know-how) und Kompetenzen</li> <li>● Sicherstellung der Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter</li> <li>● Persönliche Einstellung der Mitarbeiter (Integrität, Loyalität, Risikobewusstsein)</li> <li>● Physischer Schutz der Mitarbeiter</li> <li>● Optimierung der HR- Projekte (Kosten, Nutzen, Ressourcen)</li> </ul>
-----------	---

<b>Ca01</b>	<b>Personalbedarf, -bestand, -aufnahme, -abbau</b> → Verfügen wir über genügend und gut ausgebildete Mitarbeiter? (quantitativ und qualitativ)	<b>Ca01</b>
Stichworte	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stellenbesetzung (Qualität, Qualifikation)</li> <li>● Personalentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personalmanagement</li> <li>● Fluktuation</li> <li>● Krankenstände</li> <li>● Nachfolgeplanung</li> </ul>

Ereignis	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Einstellung von Personal (Recruiting)</li> <li>● Stellenabbau (Kündigungen)</li> <li>● Pensionierung</li> <li>● <b>Nachfolgeplanung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kündigung durch Mitarbeiter (Personalabwanderung)</li> <li>● Mitarbeiterbedarf</li> <li>● <b>Personalmanagement</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personalbestand im Unternehmen</li> <li>● <b>Stellenbesetzung</b> (Qualität/Qualifikation)</li> <li>● Erfahrung der Personals</li> </ul>
Ursachen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attraktivität des Arbeitgebers (Arbeitsklima, Entlohnungspolitik, Karriereöglichkeiten, Image, Internationalität, Sozialleistungen, Ausbildungsangebot, Grösse, Unternehmenskultur, Erfolg, Arbeitsplatzsicherheit, etc.)</li> <li>● Allgemeine Wirtschaftslage</li> <li>● Kosteneinsparungsplan</li> <li>● <b>Personalentwicklung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personalstruktur (Alter, Qualifikation, Dauer der Betriebszugehörigkeit)</li> <li>● Abwerbung (z.B. Wechsel zur Konkurrenz)</li> <li>● Persönliche, kurzfristige Strategie der Mitarbeiter (Hidden Agenda)</li> <li>● Jobanforderung (Know-how, Erfahrung)</li> <li>● Verfügbarkeit von Arbeitskräften (Arbeitsmarktsituation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Durchschnittlicher <b>Krankenstand</b>, Burnouts, Todesfall</li> <li>● Art des Pensionssystems</li> <li>● Demographische Entwicklung</li> <li>● <b>Fluktuation</b> des Personals</li> <li>● Wachstum</li> <li>● Überbestand durch Verkehrseinbruch</li> <li>● Restriktionen durch Konzern</li> </ul>
Negative Effekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Überbestand durch Fusion</li> <li>● Höherer Personalaufwand</li> <li>● Mehraufwand Personalsuche</li> <li>● Hohe Mitarbeiterbelastung (viele Überstunden)</li> <li>● Wichtige Arbeiten nicht oder schlecht erledigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Know-how Verlust</li> <li>● Rückgang der Produktivität</li> <li>● Steigende Fehlerhäufigkeit</li> <li>● Lange Einschulungszeiten (hohe Kosten der Einarbeitung)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Über-/Unterforderung</li> <li>● Beeinträchtigung der Produktion</li> <li>● Projekte werden nicht zu Ende geführt</li> <li>● Steigende Pensionsverpflichtungen</li> </ul>
Positive Effekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Optimierte Personalkosten</li> <li>● Wettbewerbsvorteile</li> <li>● Effizienzsteigerungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Projektziele werden übertroffen</li> <li>● Kurze Einschulungszeiten</li> <li>● Optimale Mitarbeiterauslastung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hohe Leistungsbereitschaft</li> <li>● Hohe Qualität der durchgeführten Arbeiten</li> <li>● Verbesserungsvorschläge aus Austrittsgesprächen</li> </ul>
Mögliche oder vorhandene Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Richtlinien für Recruiting festlegen</li> <li>● Rechtzeitige Nachfolgeplanung</li> <li>● Mitarbeiterversetzung</li> <li>● Nutzung von Ressourcen in der Gruppe</li> <li>● Stellvertretungen klar regeln</li> <li>● Abstimmung der Personalbedarfsplanung mit den strategischen und operativen Zielen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Referenzcheck bei früheren Arbeitgebern</li> <li>● Strafregisterauszug oder entsprechendes polizeiliches Dokument (auch aus dem Ausland)</li> <li>● 4-Augenprinzip</li> <li>● Leihkräfte engagieren</li> <li>● Entwicklungsarbeiten extern vergeben</li> <li>● Stellenbeschreibungen erstellen</li> <li>● Ausbildungsplan (Schulungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Produktivitätsvergleiche mit ähnlichen Unternehmen</li> <li>● Lehrlingsausbildung</li> <li>● Personalmanagement (z.B. lange Kündigungsfristen, Betreuung der Schlüsselmitarbeiter)</li> <li>● Analyse der Personalstatistiken</li> <li>● Einstellung neuer entwicklungsfähiger Nachwuchskräfte</li> </ul>