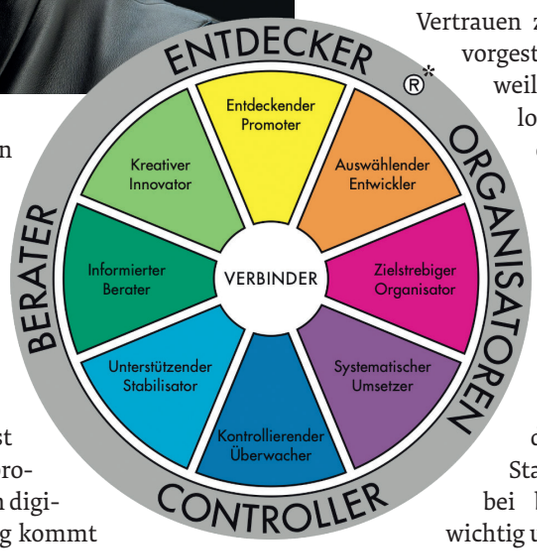
ZUSAMMEN ARBEITEN – UND DAS ERFOLGREICH

Personalentwicklung und nicht Personalverwaltung

Julia Steiner

Die Evers GmbH mit Sitz in Oberhausen ist mit 65 Mitarbeitern und Kunden in mehr als 50 Ländern seit vielen Jahren ein internationaler und gefragter Lösungsanbieter, wenn es um Fragen und Ideen zum Thema Heben, Sichern, Fördern und Verpacken von Produkten und Ladungen geht. Um den Vorsprung im Markt weiter auszubauen, führte Evers bereits 2017 die Abteilung Strategie und Innovationsmanagement ein. Ziel ist es, die externen sowie internen Unternehmensprozesse auf die sich ändernden Kundenbedürfnisse im digitalen Zeitalter auszurichten. Der Kundenbeziehung kommt im Unternehmen eine zentrale Rolle zu. Evers legt daher auf die Personalentwicklung einen besonderen Fokus und hat mit dem Einführen des „Team Management Systems", kurz TMS, im letzten Jahr nicht nur gute und neue Erfahrungen gemacht, sondern auch viel in Richtung Teamentwicklung und gemeinsames Wachsen erreicht.



Julia Steiner, Prokuristin und für Strategie und Verantwortliche für Innovationsmanagement im Unternehmen, gibt einen Einblick, wie das TMS-Tool funktioniert und welche Wirkung es auf Mitarbeiter, die Teams und den Erfolg des Unternehmens hat.

Was ist das Ziel der TMS-Methode?
Kurz gesagt: eine bessere Teamentwicklung und -kommunikation durch die Kenntnis von und das Verständnis für persönliche Arbeitspräferenzen eines jeden Teammitglieds. Es sollen Rahmenbedingungen erarbeitet werden, damit jeder sein Potenzial entfalten und so den besten Beitrag für den Erfolg des Teams und des Unternehmens leisten kann. Wir sind davon überzeugt, dass der Weg der individuellen Potenzialentfaltung dem Unternehmen sehr viel mehr Stabilität und nachhaltige Wachstumsperspektiven eröffnet.

Welcher Gedanke steckt hinter dem Wort „Arbeitspräferenz"?
Im Grunde geht es darum starke Teams zu entwickeln. Dabei ist es wichtig neben den Kompetenzen, also den Fähigkeiten, den Fertigkeiten und dem Wissen eines Mitarbeiters, auch dessen Präferenzen, also die Dinge, die ihm liegen, die ihn in seinem Aufgabenbereich glücklich machen, Dinge, die er also mag oder gar nicht mag, zu kennen. Eine Präferenzanalyse hilft, ein persönliches Profil zu erstellen, das es dem Mitarbeiter und dem Unternehmen ermöglicht ein besseres Matching von Jobprofil, Arbeitsanforderungen und der Rolle in einem Team hinzubekommen. Der Gedanke, der dahintersteckt, ist, dass ein Team dann besonders gut funktioniert, wenn seine Mitglieder möglichst alle Arbeitsfunktionen wie Organisieren, Umsetzen, Überwachen, Stabilisieren, Beraten, Innovieren, Promoten und Entwickeln abdecken. Weiß man um die Präferenzen, können Teams entsprechend zusammengestellt bzw. Persönlichkeiten besser entwickelt werden.

Wie ist der Weg?
Sprechen, offen kommunizieren, erklären, Transparenz schaffen. Das ist schon mal eine wichtige Grundlage, um Vertrauen zu schaffen. In Workshops wird die Methode vorgestellt und dann werden Schritt für Schritt die jeweiligen Profile entwickelt. Im gemeinsamen Dialog wird auch ein persönlicher Entwicklungsplan erarbeitet. Für jeden Mitarbeiter werden seine drei wichtigsten Arbeitspräferenzen hinterlegt. Diese Information ist für alle einsehbar, das erleichtert die abteilungsübergreifende Kommunikation sowie die Zusammenstellung von Projektteams enorm. Das kann ich heute schon sagen. Und die Methode ist ein Prozess. Das Herausfinden und Definieren der Arbeitspräferenzen, das Begleiten durch Zieldefinitionen und Feedbackgespräche und das Stabilisieren durch Unterstützung und Coaching bei besonderen Herausforderungen ist immens wichtig und läuft immer parallel.

Und das Fazit?
Das „Können", also die Kompetenzen und Fähigkeiten, sind extrem wichtig. Noch wichtiger ist jedoch aus meiner Sicht, dass das „Können" auch mit dem „Mögen" im Einklang steht. Dieser Match entscheidet darüber, wie viel Freude ich an meiner Arbeit habe und letztendlich, wie stark ich mein individuelles Potenzial entfalte. Allein die Fragestellung nach den persönlichen Arbeitspräferenzen „Was macht Ihnen wirklich Spaß?" kann schon einen positiven Veränderungsprozess anstoßen. Nimmt man dann noch das intensive und bessere Kennenlernen und Verstehen durch den Austausch als solchen hinzu, kann man sich vorstellen, dass gute Energie in den Teams freigesetzt wird. Wir sind froh, diesen Weg in der Personalentwicklung eingeschlagen zu haben. Wenn Unternehmen hierzu gerne mehr erfahren und sich mit uns austauschen möchten – ich freue mich drauf.

www.eversgmbh.de

* Das Rad der Arbeitsfunktionen von Margerison-McCann (geschütztes Warenzeichen/Nutzung mit freundlicher Genehmigung durch TMS Development International Ltd., York/UK. www.tmsdi.com)