

Steigerung der Wirksamkeit der Teamleiter-Funktion

Projekthintergrund

Ausgangssituation

- Starker **fachlicher Fokus** auf der Teamleiter-Ebene
- **Personalführungs- und Entwicklungsaufgaben** werden vernachlässigt
- Teamleiter-Funktion wird **nicht** als **attraktiv** angesehen

Projektziele

- **Entwicklung der mitarbeiterbezogenen Führungskompetenzen** der Teamleiter
- Aufbau einer nachhaltigen **Teamleiter-Pipeline**
- Stärkung der **Rollenverantwortungsklarheit** der Teamleiter

Maßnahmen

- Klärung der **Rolle des Teamleiters**
- Einsatz der Methode des **Design Thinking**, um Ansatzpunkte für Karriereentwicklung und Qualifizierungsbedarf zu ermitteln
- Entwicklung eines Auswahlverfahrens
 - Strukturiertes Interview
 - Vorgesetztenbeurteilung
 - Online Test
- Personalentwicklungsmaßnahmen wie z.B. **Führungsnachwuchstrainings** und Einsatz in **bereichsübergreifenden Projekten**

Ergebnisse

- Aufbau eines **Pools von Teamleitern** mit Personalführungs-kompetenz
- **Erhöhung der Attraktivität** der Teamleiter-Funktion (deutlich gestiegene Anzahl interner Bewerbungen)
- Steigerung der Führungsqualität der Teamleiter-Rolle
- Signifikante Erhöhung der **Mitarbeiterzufriedenheit** der Teamleiter (dokumentiert durch die Mitarbeiterbefragung)