

⇨ Mitarbeitermangel – wir befördern in der Not einen Mitarbeiter – funktioniert diese Notlösung wirklich? ⇨

Natürlich ist das eine Notlösung. Notlösungen können funktionieren, müssen aber nicht! Hier wird mit der beruflichen Karriere des Mitarbeiters gespielt.

◆ Eine andere Möglichkeit:

Potenziale von Mitarbeitenden rechtzeitig erkennen und gezielt fördern. Die Wünsche der Mitarbeitenden besprechen und in die Planung aufnehmen:

1. Leistungsbeurteilungen
2. Feedback von Vorgesetzten
3. 360-Grad-Feedback
4. Selbstbewertung
5. Berufliche Entwicklungsgespräche, langfristige Karriereplanung
6. Mitarbeit in Projekten ausserhalb des Aufgabenbereichs
7. Beobachtung von Soft Skills
8. Assessmentcenter – Potenzialanalyse
9. Fähigkeiten und Kompetenzen (Ausbildung/Erfahrung) prüfen, fördern

Alle diese Bewertungen und Einschätzungen werden von Menschen erhoben. Es wird versucht, durch die Einbindung verschiedener Menschen eine Objektivität aufzubauen.

Sympathie und Antipathie können nicht ausgeblendet werden. Stärken & Schwächen – Interesse & Desinteresse der verschiedenen Vorgesetzten in einem Betrieb geben nicht allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen.

Mein Vorschlag – eine wissenschaftliche Potenzialanalyse – funktioniert auch in der Notlage!

Die Soft Skills werden mit wissenschaftlichen Persönlichkeitstools erfasst.

Möchte der Mitarbeiter sich weiterentwickeln? Wohin? Was wären seine Talente?

Im Intelligenzstrukturtest erfassen wir die kognitiven Fähigkeiten.

Kann er die gewünschten fachlichen Fähigkeiten lernen und die gewünschten Ausbildungen bestehen?

Die erhaltenen Aussagen werden detailliert mit den Mitarbeitenden besprochen. Wie sieht die Lebenssituation aus? Was sind die Wünsche des Mitarbeitenden? Kann die Unternehmung unterstützen?

👉 Mein Tipp:

Nicht jeder Mitarbeiter möchte in eine Führungsfunktion aufsteigen. Der vermeintlich «beste Mitarbeiter» wird in eine Führungsfunktion gestossen, weil es für die Unternehmung gerade so ideal passt. Aber will und kann er überhaupt Menschen führen? Auf Basis welcher Grundlagen wird diese Fähigkeit erfasst und bestimmt?

Da man seine Führungsfähigkeiten nicht kennt sind es am Schluss das Bauchgefühl und die Einschätzungen von Vorgesetzten und HR – die gerne eine Vakanz besetzt hätten?

Alle für externe Kandidaten aufgestellten Anforderungen werden einfach «über Bord geworfen».

Der externe Experte für Persönlichkeit hält sich an die Fakten, die er aus dem Assessment-Center erhält. Er bespricht diese Fakten mit dem Mitarbeiter und erstellt ein Persönlichkeitsprofil.

Entspricht die neue Aufgabe den Möglichkeiten des Mitarbeiters? Welche Ausbildungen/Kurse, welches Wissen müsste noch erworben werden, damit der Mitarbeiter auch wirklich die Erwartungen sowie Anforderungen erfüllen kann?

📌 Ganz wichtig: Wurden die Erwartungen der Vorgesetzten den Möglichkeiten des Mitarbeiters angepasst (Ausbildungen, Erfahrungen fehlen)?

Wie sehen Ihre Erfahrungen aus? (positive/negative)

