



Mitarbeiter gezielt qualifizieren

Weiterbildung – das unterschätzte Motivationsinstrument

Im Rahmen Ihrer Wachstumsstrategie stehen Sie vor der Entscheidung, Schlüssel- und Führungspositionen mit externem Know-how zu besetzen oder Mitarbeiter aus den eigenen Reihen gezielt weiterzubilden.

So planen Sie z.B. einen engagierten Konstrukteur zum Teamleiter zu befördern, sind sich aber noch nicht sicher, wie Sie ihn erfolgversprechend auf diese Aufgabe vorbereiten.

Das facettenreiche Thema „Personalentwicklung“ stellt in Zeiten immer kürzer werdender Innovationszyklen und voran schreitendem Fachkräftemangel neue Herausforderungen für Unternehmen dar. Dabei steht nicht nur die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften im Fokus der Personalabteilungen, sondern auch die gezielte Förderung von Projekt- und Fachlaufbahnen. Denn damit ist ein Unternehmen im Stande, die intellektuellen und fachspezifischen Fähigkeiten seiner Wissensträger optimal in funktionsabhängigen Bereichen einzusetzen.

Das nachhaltige Erweitern von Fach- und Sozialkompetenzen dient außerdem nicht nur der langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens, sondern nimmt zudem eine wichtige Funktion als Motivationsinstrument ein. Hinzu kommt, dass die damit verbundene Karriereplanung ein einflussreiches Bindungsinstrument für qualifizierte Mitarbeiter darstellt.

Unsere langjährigen Erfahrungen bei der Potentialanalyse von Fach- und Führungskräften im Investitionsgüterbereich zeigen, dass gerade Ingenieure und Techniker in hohem Maße „theoretisch“ motiviert sind. Wie in zahlreichen Analysen mit dem eignungsdiagnostischen Tool INSIGHTS MDI® immer wieder bestätigt wurde, ist es für diese

Personengruppe von zentraler Bedeutung, sich permanent weiterentwickeln zu können. Die Aneignung von neuem Know-how unterstreicht für diese Mitarbeiter die eigene Glaubwürdigkeit und verschafft ihnen Anerkennung bei Kunden, Kollegen und Vorgesetzten. Der grundsätzliche Zugang zu Entwicklungsmaßnahmen ist für diese Arbeitnehmer ein wichtiger Bestandteil wertschätzender Unternehmenskultur. Ausbleibende persönliche Entwicklung sowie geistige Unterforderung führen auf Dauer zu Demotivation.

Viele Möglichkeiten – kein Patentrezept

Inhaltlich stellt sich für ein Unternehmen die Frage, welche Kompetenzen zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen und zur Erreichung der Unternehmensziele im Speziellen benötigt werden und in welcher Form bestehende Kompetenzlücken geschlossen werden können.

Externe Qualifikationswege zur Schließung von Kompetenzlücken werden bspw. von Universitäten, Business-Schools und fachspezifischen Akademien angeboten. Ergänzend dazu bieten immer mehr Unternehmen interne Seminare und Schulungen durch qualifizierte Moderatoren und Trainer an.

Die berufsintegrierten bzw. dualen Studiengänge erfreuen sich insbesondere bei jungen Arbeitnehmern immer größerer Beliebtheit. Dabei sind diese Programme nicht ausschließlich auf die Erweiterung spezifischer Fachkompetenz ausgerichtet, sondern dienen darüber hinaus dem Ausbau bereichsübergreifender Netzwerke und der Entfaltung bereits bekannter Stärken von Leistungsträgern.

Konstruktive Kritik und individuelle Förderung in Form von zielorientiertem Coaching kommen bei der Entwicklung von Führungskräften zum Einsatz. Die Methode dient u. a. der Selbstreflexion sowie der Verbesserung von Lern- und Problemlösungsfähigkeit. Außerdem werden Nachwuchsführungskräfte durch den Einsatz sogenannter Coachs oder Mentoren darauf vorbereitet, als Führungskraft „das Spannungsfeld zwischen den persönlichen Bedürfnissen, den wahrzunehmenden Aufgaben (Rolle) und den übergeordneten Unternehmenszielen auszuhalten und auszubalancieren“.

Für die optimale Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern gibt es kein Patentrezept, aber Unternehmen sollten Mitarbeitergespräche nutzen, um die Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter zu erkennen und ihnen Perspektiven zu bieten. Dies führt zu einem Gefühl der Wertschätzung und bietet den Arbeitnehmern zudem eine Orientierungshilfe bei der Umsetzung der Unternehmensziele. ■



Autorin: Dipl.-Betriebsw. Isabell Preuß, esser-personalkonzept in Mönchengladbach