

E-NEWS MITARBEITERFÖRDERUNG

Systematische Mitarbeiterförderung

geht alle an, die Vorgesetzten, die Mitarbeiter und sogar die Kunden. Neben der gezielten Förderung durch den Vorgesetzten ist insbesondere auch Selbstförderung und Selbstverantwortung immer wichtiger. Im weiteren sind es heute oft auch die Kunden, die wesentliche Impulse für die Mitarbeiterförderung geben.



Die Förderungsausgaben für Ihre Mitarbeiter sind Investitionen in die Zukunft Ihrer Unternehmung. Kompetente, produktive und motivierte Mitarbeiter sind die Visitenkarte jedes Unternehmens und seiner Vorgesetzten. Auf den folgenden Seiten finden Sie Ideen und Tipps dazu.

Inhalt

1. Systematisch fördern und fordern:

Vorteile für Kunden, Mitarbeiter und Unternehmen

2. Vorgehen bei Anerkennung und Kritik:

Checkpunkte und Tipps für den Alltag

Kontakt:

Ch.H. Fravi

Christian H. Fravi, lic.oec.HSG
Training und Beratung
Gaichtstr. 30
CH-2512 Tüscherz
Tel. +41 79 611 42 69 oder
Tel. +41 32 325 35 80
christian@fravi-training.ch

www.fravi-training.ch

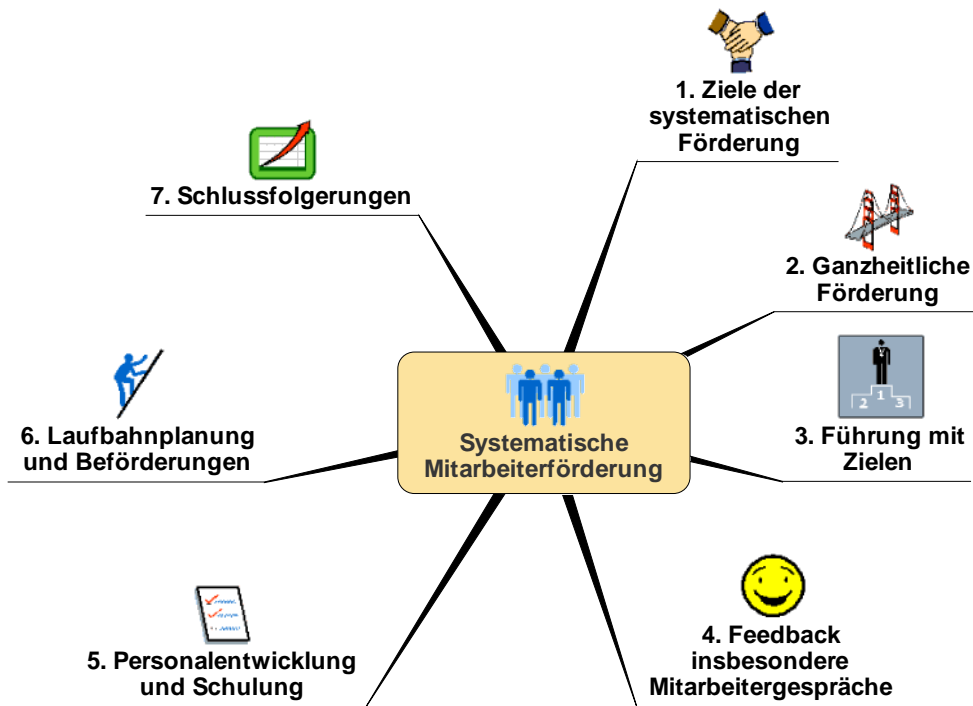


Ich wünsche Ihnen viel Erfolg.
Ihr

Christian H. Fravi

1. Systematische Mitarbeiterförderung

Gesamtübersicht:



Tipp 1: Mögliche Förderungsziele

Aus der Sicht des Unternehmens:

- Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Mitarbeiterproduktivität
- Flexiblerer Einsatz der Mitarbeiter
- Senkung der Mitarbeiterfluktuation

Aus der Sicht des Mitarbeiters:

- Förderung der persönlichen Entwicklung
- Aufbau von Karrierechancen (fachlich und hierarchisch)
- Gesteigerte Motivation und Identifikation
- Arbeitsplatzsicherheit und gutes Betriebsklima

Tipp 2: Ganzheitliche Förderung:

Förderungsinhalte bzw. Schwerpunkte	Beispiele
Fachwissen	Mitarbeiter lernen Abläufe und Inhalte eines neuen elektronischen Auftragsbearbeitungssystems kennen und anwenden
Sozialkompetenz	Mitarbeiter lernen mit herausfordernden Kundenreklamationen sicher und kompetent umzugehen
Teamverhalten	Mitarbeiter analysieren und verbessern die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team

Mögliche Aspekte ganzheitlicher Förderung:



Tipp 3: Führen und fördern mit Zielen:

Ziele müssen von den Mitarbeitenden als persönlich sinnvoll erlebt und für die Gesamtorganisation als wertvoll beurteilt werden – Ziele müssen innerlich *angenommen* sein!

Fördern Sie Ihre Mitarbeitenden indem Sie sie fordern.
Überfordern Sie sie nicht.

smarte Ziele sind:

spezifisch, klar, konkret: den Endzustand, das Ergebnis umschreiben

messbar: mit klaren Messkriterien / Indikatoren (Menge, Volumen, Umfang, Güte, Reklamationen, Ausschuss...) versehen

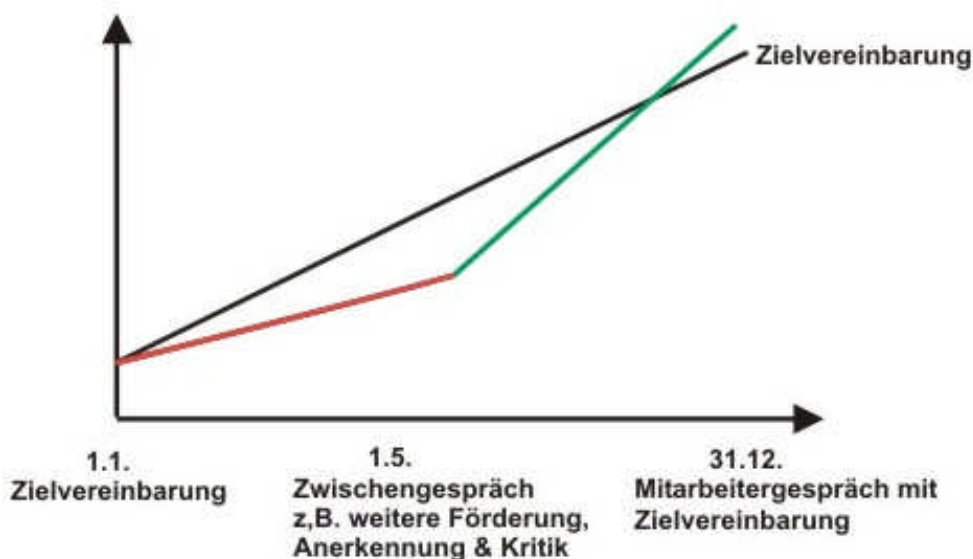
attraktiv und interessant: persönlich sinnvoll und betrieblich wertvoll

realisierbar, herausfordernd und beeinflussbar: mindestens 70% subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit!

terminiert: klarer Zeitpunkt der Zielerreichung (deadline) und der Zwischenerfolgskontrollen

Tipp 4: Feedback – insbesondere Mitarbeitergespräche:

Mitarbeiterförderungsgespräche als zeitlicher Prozess (Beispiel)



Auf Seite 6 finden Sie Tipps zum Anerkennungs- und Kritikgespräch!

Tipp 5: Personalentwicklung und Schulung:

Dass systematische Personalentwicklung und Schulung wichtig ist und sehr zum Erfolg beitragen kann, ist heute allgemein anerkannt. Über die Vorgehensweise und speziell über Methoden und Inhalte besteht schon wesentlich weniger Einigkeit. Sicher viele Wege führen zum Ziel. In einer Zeit von knappen finanziellen und zeitlichen Mitteln sind aber gut vorbereitete und systematisch durchgeführte Massnahmen mit einer entsprechenden Erfolgskontrolle umso wichtiger. Folgende Schritte stehen im Vordergrund:

1. Analyse des Förderungsbedarfes (Gap-Analyse) durch Mitarbeiter und Vorgesetztem zusammen.
2. Evaluation der Förderungsmassnahmen (Unternehmensinterne und externe Anbieter)
3. Bestimmung der zu erreichenden Ziele und Kriterien für die Erfolgsmessung
4. Durchführung der Förderungsmassnahmen
6. Auswertung durch Mitarbeiter und Vorgesetztem
7. Evt. Bericht an andere Mitarbeiter bzw. Abteilungen
8. Follow-up Massnahmen z.B. vertiefende Ausbildungen

Tipp 6: Laufbahnplanung und Beförderungen:

Die Zeiten, in denen zehnjährige, detaillierte Laufbahnplanungen gemacht wurden, sind vorbei. Eine Laufbahn- und Einsatzplanung über kürzere Zeiträume macht jedoch durchaus Sinn für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Zum einen setzt es voraus, dass man sich systematisch mit den Stärken und Schwächen und insbesondere dem Potenzial der einzelnen Mitarbeiter auseinandersetzt. Zum anderen eröffnet es Perspektiven für die Mitarbeiter. Gerade in einer Zeit, wo sich viele Menschen und Mitarbeiter zum Teil als Manipuliermasse von Neuausrichtungen und Umstrukturierungen sehen, kann eine gezielte Laufbahn- und Einsatzplanung die Motivation und Leistung steigern.

In einer Welt, in der sich die beruflichen und persönlichen Anforderungen so rasch wie nie zuvor verändern, ist es besonders wichtig, in der Entfaltung seines Potenzials gefördert, ermutigt und unterstützt zu werden. Geförderte Mitarbeiter sind bessere und produktivere Mitarbeiter. Sie identifizieren sich mehr mit ihren Vorgesetzten und dem Unternehmen, sind motivierter und weisen eine geringere Fluktuationsrate auf.

Tipp 7: Schlussfolgerungen:

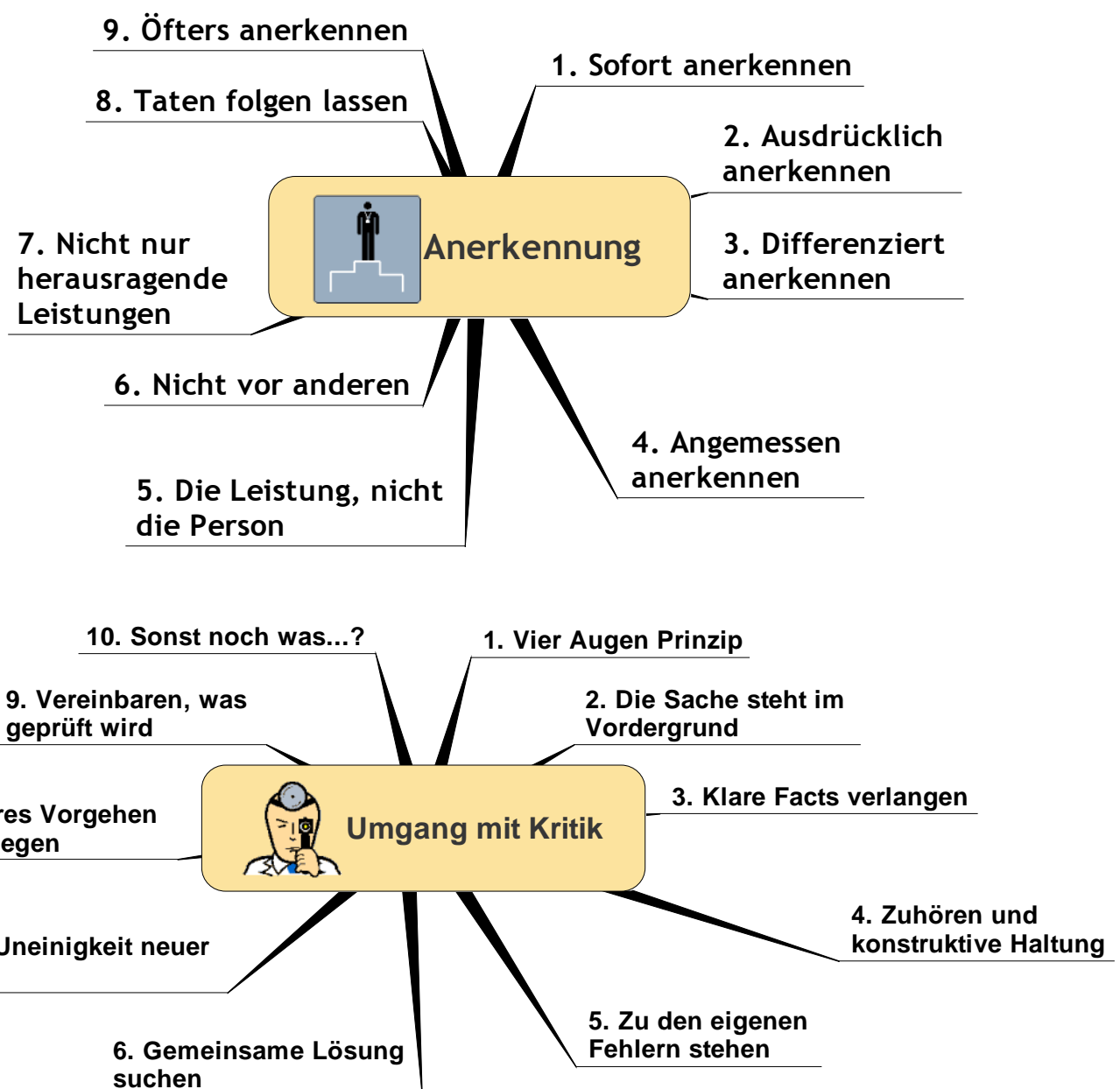
Vorgesetzte werden zunehmend danach beurteilt, inwiefern es ihnen gelingt, ihre Mitarbeiter zu kompetenten Leistungs- und Gesprächspartnern auszubilden. Die Förderungsausgaben für Ihre Mitarbeiter sind Investitionen in die Zukunft Ihrer Unternehmung. Kompetente, produktive Mitarbeiter sind gerade im gegenwärtigen wirtschaftlichen Umfeld das wertvollste Kapital ihres Unternehmens.

Qualität fängt beim Menschen an. Professionelle qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen werden von Menschen für Menschen erbracht.

2. Vorgehen bei Anerkennung und Kritik

Anerkennung und Kritik sind wichtige Förderungsinstrumente. Sie sind auch zentrale Elemente von Leistungsbeurteilungen (auch Mitarbeiterförderungs- bzw. Qualifikationsgespräche genannt). Viele Vorgesetzte aber auch Mitarbeiter tun sich damit schwer. So wird einerseits oft zu wenig anerkannt und zu oft kritisiert. Anerkennung (positive Verstärkung) wirkt in der Regel viel stärker und nachhaltiger und erzeugt dauerhaftere Verhaltensveränderungen als Kritik. Andererseits wird Kritik aber oft zu persönlich und zu wenig sachlich vorgetragen. Oft wird mit der Kritik auch zu lange gewartet und zum Teil wird die Kritik vor anderen Mitarbeitern vorgetragen, was zu vermeiden ist.

Nachfolgend die wichtigsten Punkte im Sinne einer Checkliste zu Anerkennung und Kritik.



Leser-Service: Kostenloser Vorschlag bzw. zweite Meinung für ein syst. Förderung:

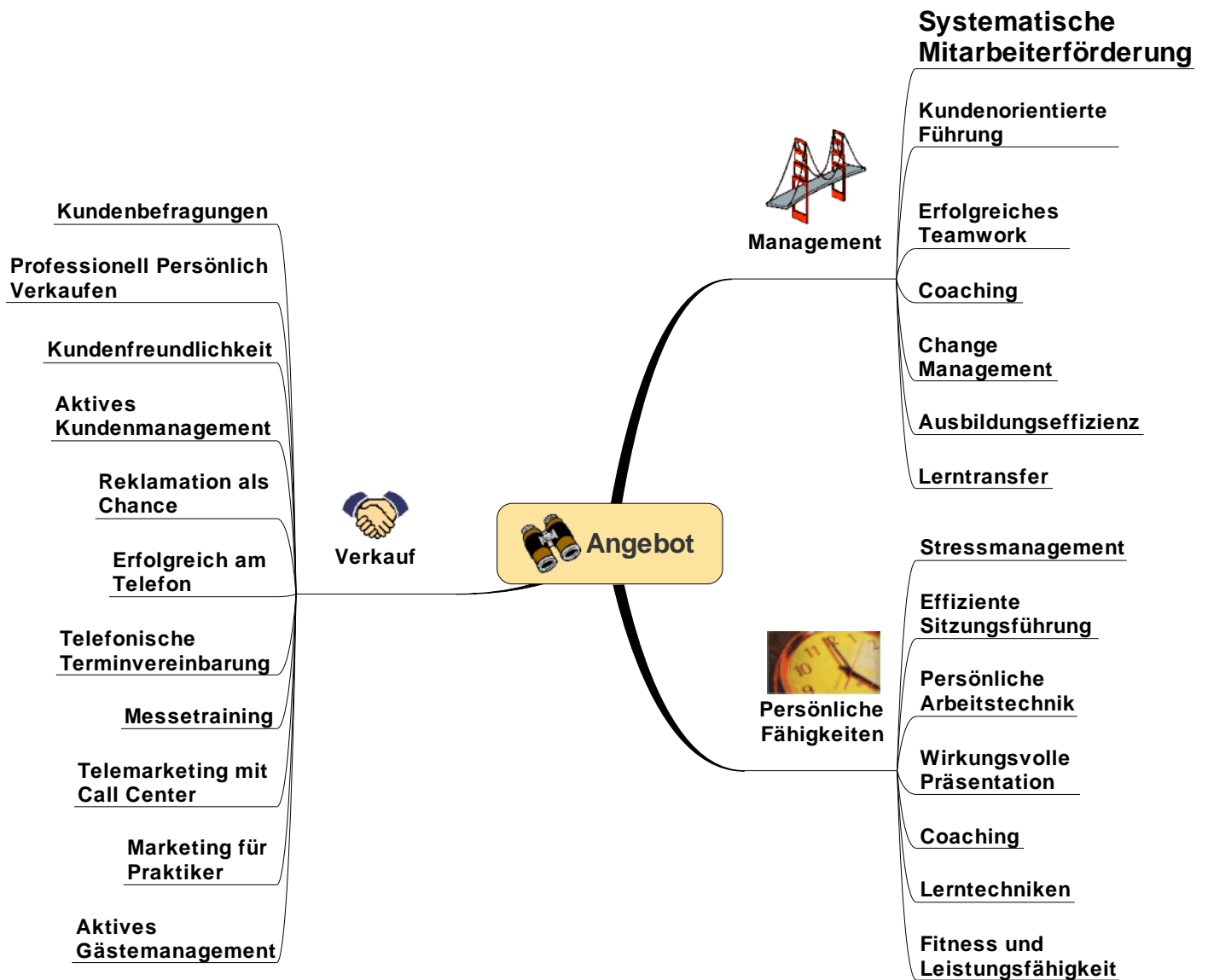
Wollen auch Sie bei der systematischen Mitarbeiterförderung noch bessere Ergebnisse erzielen und damit Ihre Ziele besser erreichen und mit den Tipps aus diesem Newsletter etwas Neues ausprobieren?

Dann unterstütze ich Sie gerne mit einer weiteren Leistung: Ich biete Ihnen ein Gespräch über systematische Förderung mit anschliessendem Vorschlag für eine mögliche weitere Vorgehensweise an.

Sie können mich anrufen +41 79 611 42 69 oder ein Mail senden an:

christian@fravi-training.ch wenn Link nicht geht bitte von Hand eingeben. Danke!

Gesamtüberblick Leistungsangebot:



Gerne bin ich Ihr Ansprechpartner für Training, Beratung und Coaching in den oben genannten Bereichen. Es freut mich, von Ihnen zu hören oder zu lesen.
 Christian H. Fravi, Training und Beratung, Gaichtstr. 30, CH-2512 Tüscherz,
 Tel. +41 79 611 42 69 oder +41 32 325 35 80, Fax +41 32 325 35 81

Mail: christian@fravi-training.ch

Web: www.fravi-training.ch

PS: Alle bis jetzt veröffentlichten E-News finden Sie unter:
<http://www.fravi-training.ch/pages/de/news.php>