

Personalentwicklung

Wichtigster Baustein der Mitarbeiterorientierung

„Mitarbeiter sind interne Kunden“ oder „Mitarbeiter sind das größte Potential der Einrichtung“ so heißt es immer wieder gerne im Gesundheits-, im Sozialwesen und auch im Produktionsgewerbe. Doch wenn man hinter diese Sätze schaut, sieht man sehr häufig viele Fragezeichen. Auch der Begriff der Personalentwicklung (PE) lässt sich nicht in jeder Einrichtung klar definieren. Zentrale Frage ist: „Was gehört überhaupt alles zu einem Personalentwicklungskonzept?“

Viele Einrichtungen erstellen mit einem hohen Aufwand Stellenbeschreibungen, die niemals wieder aktualisiert werden oder es müssen Zielvereinbarungsgespräche geführt, obwohl die meisten Mitarbeiter weder die fachliche, noch die soziale noch die disziplinarische Kompetenz haben. Solche Strukturen schaffen nur Ärger oder laufen mit der Zeit ins Leere – Schade um die zeitlichen und personellen Ressourcen!

Ein strukturiertes Personalentwicklungskonzept dagegen baut sukzessive auf einander auf. Die Einrichtung und ihre Mitarbeiter gewöhnen sich an neue Strukturen und perfektionieren diese. Folgende Fragen sollten Sie sich stellen:

- Warum müssen es gleich Zielvereinbarungsgespräche sein? Reicht nicht auch ein Mitarbeitergespräch?
- Welche Konsequenzen können Sie aus Beurteilungsgesprächen ziehen? Was sagt die MAV dazu?
- Warum muss ein Leitfaden 15 und mehr Punkte haben? Reichen nicht auch 5-7?
- Wird das Verfahren überhaupt akzeptiert? Was spricht dafür/dagegen?
- Wie hängen die einzelnen Elemente der PE zusammen?
- Wie ausführlich muss das Fort- und Weiterbildungs-Controlling sein?
- Wozu benötigen Sie Stellenbeschreibungen?

Alle diese Fragen sollen nicht abschreckend wirken- sondern sollen vielmehr aufzeigen, dass es mehrere Wege zum Erfolg gibt – Einfachere und Kompliziertere! Die Wahl treffen Sie – ob Sie ein gesamtes Konzept einführen wollen, oder sich vielleicht auf einzelne Module konzentrieren wollen.

Wir verstehen unter einem Personalentwicklungskonzept:

- Anforderungsprofile, die sich auch im Einarbeitungskonzept wiederfinden.
- Strukturierte Mitarbeitergespräche (mit/ohne Zielvereinbarung und Beurteilung)
- Einarbeitungskonzepte u. a. basierend auf den Anforderungsprofilen
- Fort- und Weiterbildungskonzepte, auch hier beziehend auf die Anforderungsprofile und als fester Bestandteil der Mitarbeitergespräche
- Führungskräfte-Training für alle, die eine Führungskraft sind oder eine werden wollen.

Wir bieten Ihnen unsere Leistungen sowohl in eintägiger Workshopform als auch in mehrtägiger Projektbegleitung an. Wir stellen Ihnen Muster zur Verfügung. Wir schulen Sie/Ihre Mitarbeiter sowohl in der Methodenkompetenz als auch in der persönlichen Kompetenz (Kommunikationsschulungen/ Gesprächsführungsseminare, etc.)

Ansprechpartner/Kontakt

FAUTH KNIEF & PARTNER UNTERNEHMENSBERATER - Orffring 38 - 48599 Gronau

Dipl.-Kfm. Georg Fauth
0170 328 1992
fauth@fkp-ub.de

Dipl.-Betriebswirtin Gabriele Knief
0170 328 1990
knief@fkp-ub.de

www.fkp-ub.de

STEFAN
STRÜWE

UNTERNEHMENSBERATER

OFFERKÄMPE 44 48163 MÜNSTER www.struwe-ub.de

FAUTH
KNIEF

PARTNER

UNTERNEHMENSBERATER

ORFFRING 38 - 48599 GRONAU www.fkp-ub.de