

Potenziale fördern

Die Potenzialförderung fristet, wie auch die Potenzialanalyse als deren Voraussetzung, in vielen Unternehmen ein Mauerblümchendasein – sicherlich zu Unrecht. Denn wer sich engagierte und motivierte Mitarbeitende wünscht, wer Erfolg mit seinem Team haben will, der sollte die Förderung im Auge behalten.

Mitarbeitende arbeiten dann engagiert mit, wenn sie Aufgaben erledigen, die ihnen Freude bereiten.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Welche Möglichkeiten der Potenzialförderung gibt es?
- Wie setzen Sie sie ein?
- Wie bereiten Sie Mitarbeitende gezielt auf neue Aufgaben vor?



Welche Möglichkeiten der Potenzialförderung nutzen Sie? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

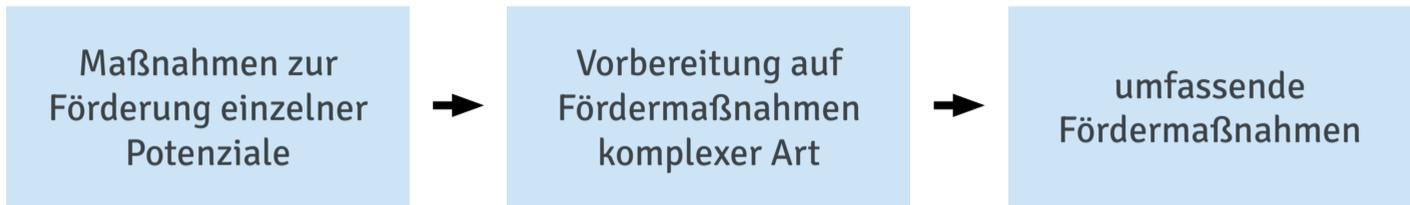
Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Flexibilität Förderziele Job-Empoornment Job-Enlargement Job-Enrichment
Job-Rotation Praktika Projektaufgaben Qualifizierungsmaßnahmen Risikovermeidung
Sicherheit Stellvertretung

Soll eine Mitarbeiterin die Leitung eines Projektes übernehmen, um Erfahrungen mit der Führung von Mitarbeitern zu sammeln, sollte sie in Seminaren auf diese Tätigkeit vorbereitet werden.

Dies kann zu einem Dominoeffekt führen: Durch die Förderung einzelner Potenziale kann eine Mitarbeiterin sich für umfassende Fördermaßnahmen empfehlen, für die sie dann wiederum qualifiziert werden muss.



Erhöhen Sie die Flexibilität der Mitarbeitenden

Die Anforderungen steigen, die Personaldecke sinkt. Gerade bei schwindenden Ressourcen und immer differenzierteren Aufgaben ist ein Unternehmen mehr und mehr auf flexible und motivierte Mitarbeitende angewiesen. Sie als Führungskräfte müssen auf aktuelle Anforderungen schnell und präzise reagieren, also flexibel sein. Das funktioniert aber nur, wenn Ihre Mitarbeitenden auch diese Flexibilität besitzen.

Wenn Sie die Flexibilität in Ihrem Bereich verbessern wollen, müssen Sie beim einzelnen Mitarbeitenden anfangen.

Schritt 1: Vermeiden Sie zu viel Routine

Zu viel Routine führt schnell zu Unterforderung und die Bereitschaft sinkt, sich neuen Aufgaben zu stellen. Achten Sie deshalb darauf, dass Ihre Mitarbeitenden immer mal wieder neuen Anforderungen gegenüberstehen. Was allerdings nicht bedeutet, dass Sie Ihre Mitarbeitenden zu stark fordern sollten, denn das mündet schnell in Überforderung.

Ideal ist ein Wechsel aus Neuem und Routine.

