

MM Das Industrie Magazin

MASCHINENMARKT www.maschinenmarkt.de

11. September 2006 Ausgabe 37

Potenziale erforderlichlich

Viele Unternehmen nutzen die vorhandenen Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeiter nicht so, wie es möglich wäre

EHRHARD FLATO

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es immer wichtiger, die vorhandenen Potenziale der Mitarbeiter besser auszuschöpfen und auf interne Personalressourcen zurückzugreifen, wenn Stellen zu besetzen sind. Auf diese Weise werden zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Man aktiviert schlummernde Mitarbeiterpotenziale und bindet die Topkräfte. Schließlich gilt: Wer gefördert wird, ist motiviert und wird nicht fähnenflüchtig. Vor allem letzteres ist entscheidend. Zumal fest steht: Gute Mitarbeiter und Nachwuchstalente sind ungeduldiger und anspruchsvoller als früher. Wer das nicht erkennt, muss zusehen, wie die eigenen Top-Mitarbeiter bei der Konkurrenz einsteigen. Doch viele Unternehmen nutzen die vorhandenen Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeiter nicht so, wie es möglich wäre. Wer schlummernde Potenziale aktivie-



98 MM Das IndustrieMagazin - 37/2006

ren und die guten Mitarbeiter binden will, kann dazu beispielsweise die so genannte PREGO-Methode nutzen. Dabei handelt es sich um einen mehrstufigen Analyse, Coaching- und Trainingsprozess, bei dem es darum geht, Potenziale und Stärken der Teilnehmer zu identifizieren und diese gezielt zu fördern.

Zu Beginn dieses Förderprogramms absolvieren die Teilnehmer einen speziell entwickelten, wissenschaftlich fundierten Persönlichkeitstest. Dieser Test zeigt, wer welche Stärken und Schwächen hat, welche Fähigkeiten und Interessen vorliegen. Anschließend folgen gruppenspezifische Übungen und Trainingsmaßnahmen. Die inhaltlichen Schwerpunkte richten sich danach, welches Anforderungsprofil die Teilnehmer erfüllen sollen. Die Themenpalette kann alle aufgabenrelevanten Inhalte umfassen, angefangen vom Umgang mit Kunden über Kommunikationstechniken bis zu Selbst- und Zeitmanagementkompetenzen.

Die Konzeption der PREGO-Methode ist so angelegt, dass auch Teamverhalten, Belastbarkeit, Kreativität und soziale Kompetenzen der Teilnehmer deutlich werden. Somit können die Prognosen hinsichtlich der Eignung eines Mitarbeiters im abschließenden Gutachten präziser und verlässlicher formuliert werden. Der Schwierigkeitsgrad der Übungen orientiert sich an der Gruppendynamik, den erreichten Lernerfolgen und den mit dem Auftraggeber festgelegten Zielen. Spezielle Outdoorübungen dienen dazu, den Erlebnischarakter zu erhöhen, das Team-

- und Sozialverhalten sowie die Bildung betrieblicher Netzwerkstrukturen zu fördern. Die Erfolgserlebnisse bei den gruppenspezifischen Outdoorübungen stärken das Selbstbewusstsein. Die Teilnehmer erkennen, dass sie gemeinsam über individuelle Grenzen hinauswachsen können.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der PREGO-Methode sind die Coachinggespräche. Gemeinsam erörtern darin Trainer und Teilnehmer die persönlichen Test und Beobachtungsergebnisse. Viele Teilnehmer erkennen erstmals so richtig, was sie verbessern müssen, aber auch welche Potenziale in ihnen stecken und wie sie ihre beruflichen Erfolge steigern können. Die Ergebnisse der Coachinggespräche bilden die Basis für individuelle Entwicklungs- und Förderungspläne.

Das abschließende Gutachten umfasst eine detaillierte Analyse des Persönlichkeitstyps mit einer Stärken/Schwächenanalyse, die Erläuterung des Eignungsprofils, Erkenntnisse aus den Testverfahren, den Verhaltensweisen bei Einzelübungen und den gruppenspezifischen In- und Outdoorübungen. Zudem enthalten sie Empfehlungen für die weitere Entwicklungsplanung und zeigen den Qualifizierungsbedarf auf. Das Ergebnis der PREGO-Methode liegt somit auf der Hand: Jeder Mitarbeiter kann so eingesetzt werden, dass er seine Potenziale und Fähigkeiten optimal entfalten kann zum Nutzen der Kunden, seines Arbeitgebers, aber auch zum eigenen Nutzen.

Zu Beginn des Förderprogramms absolvieren die Teilnehmer einen speziell entwickelten, wissenschaftlich fundierten Persönlichkeitstest