

Für Ihre Personalentwicklung sind Spontanentscheide nicht geeignet!

Im normalen Leben, auch im geschäftlichen, haben wir oft nicht die Zeit, Entscheidungen oder Käufe im Rahmen eines durchdachten und planmässigen Handelns zu treffen. Wir kaufen spontan, wenn wir etwas sehen, oder wir lassen uns auf etwas nicht ein, weil es uns gerade nicht passt.

Mitarbeiter sind zu teuer, als dass wir uns in deren Förderung und Entwicklung Spontan- und Zufallsentscheidungen leisten könnten. Eine mittelfristig angesetzte Personalentwicklungsstrategie ist notwendig, wenn zum Beispiel Weiterbildungs-massnahmen wirksam und motivierend sein sollen.

Wir kennen die Situation: In der Auslage eines Geschäftes liegt zum Beispiel ein Kleidungsstück, das uns gefällt. Wir entscheiden spontan und ohne lange Erwägungen, den Pullover zu erwerben – in der Hoffnung, er möge zu Hause zu den vorhandenen Hemden passen! Oder ein Angebot flattert ins Haus, vielleicht bietet uns auch am Telefon jemand etwas an. Ebenso spontan und kurz entschlossen verzichten wir auf nähere Prüfung – eine Evaluierung der zahllosen Angebote liegt schon rein zeitlich gar nicht drin.

Training als Spontanhandlung?

Einen Mitarbeiter in ein bestimmtes Seminar zu schicken, nur weil gerade ein günstiges Angebot auf dem Tisch liegt, gehört zu diesen Fehlinvestitionen. Vielleicht spielt auch unser schlechtes Gewissen mit, weil wir zu lange nichts getan haben in dieser Richtung. Auch die alleinige Tatsache, dass ein Mitarbeitender lange genug um die Erlaubnis für ein Training nachsucht, sollte uns noch nicht zum Spontanentscheid führen – auch wenn dies einfach und bequem ist.

Die Entwicklung der Mitarbeitenden zu mehr Erfolg und Zufriedenheit muss in ein Konzept eingebettet werden. Dieses hat zu berücksichtigen, dass Motivation und Leistungsbereitschaft in mehr oder weniger regelmässigen Zyklen schwanken und dass die Zeitpunkte für Massnahmen nicht einfach beliebig sein dürfen.



Abkehr von der „Hängemappen-Weiterbildung“...

Viele Chefs legen alle auf den Tisch kommenden Trainingsangebote in eine Hängemappe. Taucht am jährlichen Standortgespräch ein aktueller Bedarf auf, wird nachgeschaut, wer was anbietet, und der vermeintlich passendste Anbieter gewählt – einmal dieser, einmal jener. Damit ist das Thema wieder für mindestens ein Jahr vom Tisch – die erwähnte Hängemappe verschwindet wieder im Schrank. Richtig wäre hingegen, mit dem Mitarbeitenden über seine Perspektiven zu sprechen und mögliche Massnahmen sowohl inhaltlich und zeitlich in einen Plan einzubauen. Der Mitarbeitende bekommt dadurch eine Perspektive, die über die Nasenspitze hinausreicht und ihm nicht zuletzt Möglichkeiten im Betrieb eröffnet, die er bei der „Spontan-Führungsvariante“ nicht hat.

Mit uns bekommen Sie eine Planung nach System

Eine Trainingsfirma, die über die wesentlichen Trainingsmodule im Bereich der persönlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten verfügt und – besonders wichtig – individuell von den Bedürfnissen des einzelnen Mitarbeiters ausgeht, erfüllt die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit über drei, vier Jahre. Damit entstehen fast von selbst „individualisierte“ Entwicklungspläne für jeden Mitarbeitenden – und die Abkehr von der ineffizienten „Spontankauf-Weiterbildung“ ist geschafft!