

Persönliche Perspektivplanung - Firmen fördern Mitarbeiterkarrieren

Mit der 'Selbst-GmbH' durchzustarten und Karriere zu machen ist ein Ziel, das immer mehr Mitarbeiter strategisch verfolgen. Kein Wunder, dass Karriereberatungen und -seminare boomen, wissen doch viele nicht, welchen beruflichen Weg sie konkret gehen sollen und wie sie ihre Pläne erfolgreich realisieren können.

Zunehmend bieten nun auch Firmen interne Trainingsmaßnahmen an, in denen Mitarbeiter ihre beruflichen Ziele definieren und anstreben lernen. Wie sooft ist Siemens einer der Vorreiter. Seit mehreren Jahren beauftragt der Konzern Hans Heusgen, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Hans Heusgen, Feldafing bei München, sogenannte 3P!® -Workshops durchzuführen.

3P!®, das ist ein außergewöhnliches Weiterbildungsangebot von Hans Heusgen, mit dem Unternehmen ihre Mitarbeiter zu mehr Eigenverantwortung und Initiative in Sachen Karriere, berufliche Qualifikation und Weiterentwicklung bewegen können. Das Buchstabenkürzel steht für Persönliche Perspektivplanung und richtet sich an alle Mitarbeiter vom Auszubildenden bis zur Führungskraft, die ihrer Karriere den nötigen Schwung geben möchten. Alterslimit: Ende 30. Für Arbeitnehmer jenseits der 40, mit hohem Erfahrungsschatz, vermeintlich aber am Ende der Karriereleiter, gibt es ein vergleichbares Angebot namens "Kompass". Ziel der Kompass-Trainings ist es, dass die Teilnehmer ihre berufliche Orientierung überprüfen, neue Herausforderungen suchen und Chancen nutzen lernen. Nur so lässt sich auch in der zweiten Berufs- und Lebenshälfte Motivation und Erfolg sicherstellen.

Leistungsbereitschaft fördern

Keine Frage, derartige Workshops sind für Unternehmen wie Siemens kein Selbstzweck. Auch die für die Mitarbeiter attraktiven 3P!® -Workshops sind mit klaren betrieblichen Zielsetzungen verbunden. Denn nur mit entwicklungsfreudigen Mitarbeitern sind die immer anspruchsvoller werdenden Geschäftsziele des Unternehmens zu erreichen. Zudem: Das Recruiting guter Mitarbeiter wird zunehmend schwieriger. Wohl dem, der das Potenzial im eigenen Haus optimal nutzt. Dies bestätigt Raino Haberkorn, Personalverantwortlicher bei Siemens Verkehrstechnik in Braunschweig: "Für unser Geschäft brauchen wir unternehmerische Mitarbeiter. Bei der Persönlichen Perspektivplanung erleben die Teilnehmer hautnah die Siemens-Philosophie 'Jeder Mitarbeiter ist Unternehmer in eigener Sache'. Und wie sehr dies überkommt, spüren wir u.a. in der hohen Motivation und Umsetzung durch die Mitarbeiter nach dem Workshop."

Von der Notwendigkeit derartiger Maßnahmen ist auch Lars Grünau, Leiter der Personalwirtschaft und Initiator des Entwicklungsprogramms bei der Deutschen Bahn Netz AG, Frankfurt, überzeugt: "Für uns ist die Leistungsbereitschaft, das Können und das selbstständige Verfolgen beruflicher Ziele seitens des Führungsnachwuchses entscheidend. Deshalb unterstützen wir sie auch im Unternehmensinteresse bei ihrer Karriere und zeigen ihnen Perspektiven innerhalb unseres Unternehmens auf." Ähnlich formuliert es Michael Danckers, Personalleiter und Projektverantwortlicher bei Rodenstock, München. "Durch den Perspektiv-Workshop finden die Teilnehmer Antworten auf die Fragen: Was will ich eigentlich? Wo stehe ich und warum stehe ich dort? Was möchte das Unternehmen und wie kann ich für mich aktiv werden? Mitarbeiter und Führungskräfte erarbeiten eine realistische Entwicklungsperspektive und die Mitarbeiter werden in Eigenverantwortung Treiber Ihrer beruflichen Karriere, ein wesentlicher Bestandteil der Rodenstock Vision und Unternehmensleitlinien".

Neben dem Ermitteln eines individuellen Fähigkeitsprofils unter dem Motto "Was kann ich?", einer detaillierten Zielbestimmung "Was will ich?" und einem konkreten Umsetzungsplan "Wie erreiche ich mein Ziel?" nimmt somit auch die Umsetzbarkeit der persönlichen Entwicklungspläne innerhalb des Unternehmens breiten Raum ein. Schließlich nutzt es niemandem, wenn die Pläne an den Erfordernissen des Unternehmens vorbeigingen. Zwei eintägige Follow-up-Veranstaltungen, die die Teilnehmer bei der Umsetzung unterstützen, runden die 3P!® - bzw. Kompass-Projekte ab. Siemens-Mitarbeiter und Workshop-Teilnehmer Alec Gefrides: "Man bekommt eine Menge Feedback, woran man selbst arbeiten muss. Und man wird mit seinen Grenzen konfrontiert." Nur so sei es ihm möglich gewesen, einen realistischen beruflichen Entwicklungsplan zu erstellen. "Mir ist klargeworden, dass ich für meine eigene Karriere selbst verantwortlich bin."

Als Geert Quaegebeur, seinerzeit Angestellter bei Siemens in Belgien, für sich das Ziel festlegte, kaufmännischer Leiter werden zu wollen, stand der weitere Qualifizierungsbedarf fest. "Mir fehlte die Erfahrung im Rechnungswesen und die Praxis im Konzern." Doch auch bei ihm brachten die Tipps und Hilfestellungen von Berater Hans Heusgen viel in Bewegung. Mit Erfolg bewarb sich Quaegebeur später auf eine Stelle im Rechnungswesen in Deutschland innerhalb des Konzerns und kam seinem Ziel einen entscheidenden Schritt näher.

Die Workshops zur Persönlichen Entwicklungsplanung sorgen für eine enorme Dynamik. 3P!® - Entwickler Hans Heusgen betont daher: "Die Unternehmen müssen die Aufbruchsstimmung bei den Mitarbeitern tatsächlich wünschen und zulassen. Deshalb ist für mich das entsprechende Commitment meiner Auftraggeber sehr wesentlich. Denn wenn die Teilnehmer Verantwortung übernehmen, beginnen sie auch ganz konkret etwas einzufordern."

Michael Gestmann