



e.conomy

das wirtschafts-magazin

Nr.32 02/2006



Foto: laif

Die persönliche Entwicklung selbst in die Hand nehmen

nachhaltigeren Sinne als in der Vergangenheit", sagt Wolfgang Mai. Mai ist diplomierter Pädagoge, tätig bei der Siemens AG und Sprecher des Ausschusses für Gesundheitsförderung.

Keine Lösungen von der Stange

Heute ist es kaum mehr eine Frage, ob wir länger arbeiten müssen, sondern wie es uns gelingt, voller Elan und gesund dabei zu sein. Auch die Betriebe müssen handeln. Nur so können sie überleben und die Innovationskraft eines Unternehmens erhalten. Die Herausforderungen sind komplex und die Unternehmen sind zu unterschiedlich, als dass einfache Patentrezepte genügen würden, meint Mai. In

Der "Kompass-Prozess" weist bei Siemens die Richtung

Arbeiten mit dem demografischen Wandel ist kein modischer Trend. "Vielmehr müssen die beginnenden Strukturveränderungen in den Betrieben uns zu einer neuen Qualität der Arbeit führen. Und dies in einem erheblich umfassenderen und



den Betrieben müssen spezifische Lösungen gefunden werden.

Die Siemens AG schafft das mit einem Fortbildungsangebot für erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Selbstmanagement: Beschäftigte entwerfen ihr Veränderungsprofil

Siemens unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, sich in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens neue Ziele in der Arbeit zu setzen. Kerngedanke: Sie sollen ihre Arbeitsaufgaben verantwortlich gestalten, ihre persönliche Entwicklung und damit ihre Chancen stärker in die eigene Hand nehmen. Die Arbeitskräfte selbst, nicht die Personalentwickler entwerfen die Veränderungsprofile. Gezielte Ansprache und unterstützende Trainings im Rahmen des "Kompass-Prozesses" bei Siemens machen dies möglich.

Der Erfolg gab Siemens recht: Das Training entwickelt ein Gespür für eigene Fähigkeiten und Potenziale, für Eigenpräsentation und Eigeninitiative. Gestaltungsspielräume werden anschließend besser genutzt. Das hat die Veränderungsbereitschaft und das Selbstvertrauen gestärkt, weiß Wolfgang Mai zu berichten.

Kompetenzentwicklung: der "Kompass-Prozess"

Der "Kompass-Prozess" bei Siemens ist eine Möglichkeit, durch Kompetenzentwicklung auf die demografischen Veränderungen zu reagieren.

Das Training beginnt mit einer Vorbereitungsphase, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre bisherige Lebenslinie betrachten. Von Kollegen, Führungskräften und Kunden holen sie sich ein "360-Feedback" ein, über persönliche Stärken und Schwächen.

Persönlicher Gestaltungsplan

In einem dreitägigen Workshop außerhalb des Unternehmens wird dann eine Potenzialanalyse durchgeführt. Jeder

Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin formuliert am Ende des Kurses einen "persönlichen Gestaltungsplan". Dazu gehören auch die konkreten Handlungsschritte für die Praxis. Unterstützt wird er durch Ideen, Vorschläge und Rückmeldungen aus dem Teilnehmerkreis.

So individuell wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, so persönlich ausgerichtet und von unterschiedlicher Reichweite sind auch die jeweiligen Handlungsmuster. Sie lassen sich grob in folgende fünf Gruppen unterteilen:

Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen,

Wahrnehmung neuer Aufgaben im bisherigen Arbeitsbereich,

Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens,

externer Wechsel und

Veränderungen im privaten Lebensumfeld.

Schub für die Personalentwicklung

Nach dem Workshop werden die betrieblichen Vorhaben auf ihre Realisierung hin überprüft - in Abstimmung mit Führungskräften und Personalmanagement.

Ein zweitägiges Follow-up erfolgt nach vier Monaten. Stand, aufgetretene Schwierigkeiten und Fortschritte werden reflektiert, Handlungsalternativen entwickelt. Die längerfristige Begleitung der Teilnehmer, die Verbindlichkeit der formulierten Absichten und die Absprachen tragen zum Erfolg bei.

"Kompass" ist mehr als Training, nämlich ein Prozess, an dem Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalmanagement beteiligt sind.

Kompass-Training für Beschäftigte "40 plus"

Das Kompass-Training richtet sich an Beschäftigte "40 plus" und damit an

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mehrjähriger Berufserfahrung. Denn Rückmeldungen über eigene Stärken und Schwächen werden von Personen gleicher Altersgruppe auch eher angenommen.

Von Kompetenz bis Selbstständigkeit

Der Erfolg des Angebots zeigt sich in den eingetretenen Veränderungen, unterstreicht Mai. Der Bogen ist weit gespannt: Er reicht vom individuellen Kompetenzzuwachs bis zum Schritt in die Selbstständigkeit. Auf jeden Fall hat die Sache Elan.