

# **Potentialorientierte Mitarbeitergespräche**

Kurzbeschreibungen-Inhaltsangaben  
zu Publikation

Autor: Jörg Becker

(erschienen im BoD Verlag)

Mitarbeitergespräche ernsthafter und sachbezogener Natur stehen bei vielen nicht allzu hoch im Kurs. Nicht selten werden sie mit Eigenschaften wie lästig, unnötig, unangenehm oder gar peinlich belegt. Zu Unrecht. Denn bei entsprechender Ausgestaltung können sie beiden teilnehmenden Parteien, nämlich der des Vorgesetzten wie auch der des im Normalfall dabei zu benotenden Mitarbeiters zum Vorteil gereichen.

Wie bei jeder Benotung oder Beurteilung basiert eine solche auf in der Vergangenheit liegenden Sachverhalten und eröffnet somit Möglichkeiten einer zusammenfassenden Rückschau, um hieraus gegebenenfalls auch für die Zukunft Rückschlüsse und Erkenntnisgewinne ziehen zu können. Trotz allem sollte aber das Hier und Heute im Mittelpunkt stehen.

Vor allem muss bei diesem Hier und Heute nicht zuletzt auch über das Mitarbeitergespräch eine fruchtbare Saat für das Morgen ausgebracht werden. In diesem Sinne soll in dem Buch versucht werden, einerseits das Fundament zu beschreiben, auf dem sich Zukunftsperspektiven für Personalfaktoren erkennen und entwickeln lassen. Andererseits sollen in dieses Bild Personal-Potentiale als Orientierungspunkte einschließlich ihrer dynamischen Wirkungsbeziehungen eingearbeitet werden.

- Mitarbeitergespräche als ureigene Führungsaufgabe
- Überdenken-Neuausrichtung der Personalfaktoren
- Gesprächsvorbereitung des Mitarbeiterprofils
- Allgemeine Fragen zum Einstieg in das Gespräch
- Wirkungsbeziehungen zwischen Personalfaktoren
- Ausbau zur Potentialanalyse
- Wissens- und Qualifizierungsmanagement
- Ausblick

Es sollen Sensoren dafür entwickelt werden, mit denen auch individuelle Mitarbeitersituationen erfasst werden können, um kontinuierlich für Verbesserungen sorgen zu können. Deshalb sollten Mitarbeitergespräche regelmäßig und gezielt als Führungsinstrument eingesetzt werden. Das Mitarbeitergespräch funktioniert gewissermaßen als 360-Grad-Radarschirm, mit dem insbesondere auch „weiche“ Personalfaktoren umfassend identifiziert, differenziert abgebildet sowie systematisch bewertet werden können. Aus den Ergebnissen (beispielsweise einem Potenzial-Portfolio) können Vorgesetzter und Mitarbeiter gemeinsam fundierte, abstimmungsfähige Maßnahmen- und Handlungsempfehlungen ableiten. Die Potentialorientierung unterstützt die Früherkennung künftiger Chancen und Risiken. Da eine reine Status-quo-Beurteilung auf Dauer nicht ausreicht, kann diese hinsichtlich künftiger Perspektiven des Mitarbeiters erweitert werden. Ein gut aufgebautes und vorbereitetes Mitarbeitergespräch ist ein Gradmesser, der zeigt, wie der Mitarbeiter auf seiner weiteren Wegstrecke vorangekommen ist. Es kann nicht nur das „Was-ist“, sondern auch das „Was-sein-könnte“ (Potenziale, Perspektiven des Mitarbeiters) verdeutlicht werden.

