

# The Great Employee Experience Journey

MITARBEITER:INNEN-ERLEBNIS MIT DEM GEWISSEN ETWAS

CHECKLISTE BEWÄHRTER MASSNAHMEN  
DER BESTEN ARBEITGEBER

YOU CAN  
DO IT!

Entwickeln



# Entwickeln

## UNGENUTZTE FUNDGRUBE – DIE VERGESSENEN POTENZIALE IHRER MITARBEITENDEN

Potenziale sind Begabungen, Talente, Fähigkeiten und Kenntnisse, die in einem Menschen schlummern, aber noch nicht zu Kompetenzen entwickelt wurden. Viele dieser Talente wurden im Laufe der Zeit vergessen oder noch gar nicht entdeckt. Solch versteckte Potenziale gilt es zu finden, zu fördern und die Menschen dabei zu unterstützen, diese Begabungen aktiv zu entwickeln.

### GEHEIMREZEPT TALENTE-MANAGEMENT

Im eigenen Unternehmen schlummern oft ungeahnte Potenziale. Gute Führungskräfte (er-)kennen und fördern bewusst die Stärken ihrer Mitarbeitenden und werden so zu Talente-Manager:innen. Wenn ich im Unternehmen ich selbst sein kann und mich mit und in dem Unternehmen meiner Wahl mit all meinen Fähigkeiten weiterentwickeln darf, steigt automatisch auch die **Loyalität und Bindung ans Unternehmen**.

Das ist das gewisse Etwas, das mich dazu motiviert, Tag für Tag mehr zu geben und nicht nur Dienst nach Vorschrift zu leisten.

### AGILE FÜHRUNG ALS SCHLÜSSELFAKTOR

Damit jeder Mensch auch im Unternehmen seine individuellen Potenziale entdecken, entfalten und ausschöpfen kann, sind bestimmte Rahmenbedingungen notwendig: eine **starke Vertrauenskultur, Unternehmenswerte**, die den Menschen in den Mittelpunkt rücken, und **Führungskräfte**, die dabei unterstützen und dazu ermutigen, Neues auszuprobieren. New Leadership sollte demnach nicht nur kompetent, sondern auch empathisch und kommunikationsfreudig sein.

Die Coronakrise verschafft uns zurzeit die einmalige Chance, eine andere Perspektive einzunehmen, alt eingeübte Verhaltensweisen zu hinterfragen und aufzubrechen und so Neues wachsen zu lassen. Führungskräfte, die das Individuum in den Vordergrund rücken, eine Feedback-orientierte Fehlerkultur vorleben und Mitarbeitende zum unternehmerischen Mitdenken ermutigen, schaffen die optimalen Bedingungen für:

- eine höhere Produktivität,
- eine höhere Agilität,
- eine höhere Innovationsbereitschaft und
- eine höhere Bereitschaft der Mitarbeitenden, im Unternehmen zu bleiben.

**ENTWICKELN:** Der Fokus liegt auf der Entfaltung von individuellen Potenzialen zur Förderung der persönlichen Entwicklung sowie auf berufsspezifischen Angeboten.

# Checkliste: Entwickeln

## ■ STRUKTURIERUNG DER ENTWICKLUNGSPLANUNG

- Regelmäßig Entwicklungsgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden durchführen
- Potenzialanalysen abwickeln (z. B. durch Assessment-Center)
- Angebot von klassischen Karrierewegen in die Tat umsetzen (langfristige Laufbahn im Unternehmen für Fach- und Führungskräfte)
- Systematische Evaluation der Entwicklungsmaßnahmen einführen
- Sicherstellung der Objektivität von Beförderungen (z. B. durch Testverfahren wie Leistungstests)
- Transparenz der internen Entwicklungsmöglichkeiten und -anforderungen sicherstellen (z. B. durch ein Kompetenzmanagementsystem)
- Festes Weiterbildungsbudget einkalkulieren
- Zielgruppenspezifische Entwicklung anbieten
- Angebot von Berufsausbildungen und dualem Studium im Unternehmen
- Traineeprogramm (Absolventen-Einstiegsprogramm) einführen
- Förderung von High Potentials (z. B. Nachwuchsführungskräfte)
- Führungskräfte-Entwicklungsprogramm anbieten

## ■ MASSNAHMEN ZUR PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG

- (Online-)Kurse zum Thema Soft Skills durchführen
- Nicht berufsbezogene Kurse und Fortbildungen ermöglichen
- Mentoringprogramm abwickeln
- Coaching (intern, extern) zur Verfügung stellen

## ■ MASSNAHMEN „OFF THE JOB“ (TRAININGSANGEBOTE)

- E-Learning, Online-Trainings durchführen
- Blended Learning anbieten
- Lernplattformen entwickeln
- Festen Schulungskatalog einführen (für alle einsehbar, z. B. in Form von Unternehmensuniversität, -akademie, -campus)

## ■ MASSNAHMEN „ON THE JOB“ (WACHSEN AN DER AUFGABE)

- Nachfolger- und Stellvertreterfunktionen festlegen
- Mitarbeitende mit Sonderprojekten betrauen
- Job-Enrichment anbieten

## ■ BESONDERE ENTWICKLUNGSANGEBOTE FÜR SPEZIFISCHE ZIELGRUPPEN (Z. B. FÜR FACHKRÄFTE, LEHRLINGE)

- Verkaufstrainings für den Außendienst anbieten
- Weiterbildung während der Elternzeit einführen

## ■ WISSENSMANAGEMENT

- Kompetenzdatenbank aufsetzen (personenbezogen: wer weiß was?)
- Organisierten Wissensaustausch unter Mitarbeitenden fördern (z .B. durch Best-Practice-Präsentationen, interne Netzwerke, interne Learningssessions)
- Multiplikatoren Ausbildung zur internen Weitergabe von Expertenwissen forcieren
- Systematische Ablage von Wissen ermöglichen (z. B. Wissensdatenbank)
- Bibliothek, Zeitschriftenarchiv implementieren

Bei Fragen wenden Sie sich gerne  
an unsere erfahrenen Culture Consultants!



**MAG. (FH) IRIS KUNRATH**

T: + 43 1 798 59 28 – 0

M: +43 664 517 68 40

[ikunrath@greatplacetowork.at](mailto:ikunrath@greatplacetowork.at)

[www.greatplacetowork.at](http://www.greatplacetowork.at)

GPTW GmbH

Nibelungengasse 1-3/Top 50

1010 Wien, Österreich

Termin buchen

