**Personalentwicklung**

**Mit dem Stellen-Profil Personal entwickeln**

**Mitarbeitende beurteilen ist eine anspruchsvolle Verantwortung**Mitarbeitende fördern und fordern ist die wohl herausforderndste Aufgabe einer Führungskraft. Im Mitarbeitenden-Beurteilungsprozess geht es darum, sich als Führungskraft ein unvoreingenommenes Bild über den Mitarbeitenden zu machen und die eigenen Erwartungen in Bezug auf die Position des Mitarbeitenden für sich zu klären. Hier bietet das Stellen-Profil eine profunde Klärungshilfe.

**Das Mitarbeitergespräch strukturiert vorbereiten**Für die Unternehmen und Schulen kann das Mitarbeitergespräch ein effizientes Führungsinstrument sein, wenn wichtige Aufgaben erfüllt sind:

* Ausrichtung auf gemeinsame Ziele und Werte
* Sicherstellung der Qualität und Qualifikation der Mitarbeitenden im Hinblick auf zukünftigen Wissensbedarf (Wissensmanagement)
* Einsatzbereich der Mitarbeitenden, der zu seinen Stärken passt.

Bei diesem strukturierten, geplanten und vorbereiteten Gespräch sind der Vorgesetzte und der Mitarbeiter aktiv beteiligt. Beide Seiten wollen ein gemeinsames Bild erhalten: Wo steht der / die Mitarbeitende? Was hat er/sie geleistet? Was sind seine/ihre Ideen für die Zukunft, und wie passen diese zu den Plänen des Unternehmens?

**Wie wird das Stellen-Profil eingesetzt?**

* Die Führungskraft füllt das Stellen-Profil hinsichtlich ihrer Erwartungen an die Position des Stelleninhabers aus. Mit dem so gewonnenen Job-Profil kann sie ihre Sichtweise reflektieren und diese gegebenenfalls mit einer anderen Führungskraft besprechen, die dieser Position nahesteht. Ausserdem nimmt die Führungskraft den [Strategieplaner für Mitarbeitergespräche](http://www.persolog.ch/print-produkte/arbeitshilfen/)zur Hand und reflektiert die eigene Sichtweise auf das Verhalten des Mitarbeitenden. So entsteht das Bild der Erwartungen an die Position im Abgleich mit der Sichtweise auf das Mitarbeiterverhalten. Die Erwartungsdiskrepanzen führen zur Erarbeitung eines Förder- und Forderplans, der als Grundlage für das Mitarbeitergespräch dient.
* Der / Die Mitarbeitende bereitet sich auf das Gespräch vor, indem er /sie das [Verhaltens-Profil](http://persolog.ch/print-produkte/persoenlichkeit-verhalten/)ausfüllt und darüber nachdenkt, wie er / Sie die Aufgaben erfüllt. Mit welchen Aufgaben ist der / die Mitarbeitende zufrieden bzw. unzufrieden? Er / Sie leitet daraus Schritte für eigene Entwicklungswünsche ab.

Im Mitarbeitergespräch werden die beiden Sichtweisen diskutiert und gegebenenfalls Änderungsbedarf festgestellt. Gemeinsam werden konkrete Entwicklungspläne erarbeitet und Schritte eingeleitet.

**Buchen & Bestellen**