

Neu! Mit Langsamkeit überholen



Quelle: sk!lls Art Card Edition.

Ganz leise – über Wochen, manchmal Monate, hinweg wächst ein Bauchgefühl langsam zur Erkenntnis heran. Dabei können sich das nur wenig Menschen im Arbeitsalltag leisten! Weder die Teamleitung, die die passenden Mitstreiter/innen für das Projekt sucht, noch die Unternehmensleitung und auch nicht der Orientierung suchende Nachwuchs, der zu langsam realisiert, dass der Arbeitsplatz oder gar die Führungsaufgabe nichts für ihn ist oder das Studium nicht passt. Wann ist die Zeit für die Investition von Zeit, um klar zu sehen, Erkenntnisse zu gewinnen und Konsequenzen zu ziehen? Und wie viel Zeit ist angemessen?

Beispiel aus der sk!lls Praxis: Mitarbeitergespräch

Investition: Zwei Stunden

Motto: Mit Langsamkeit überholen
von Christoph Spahn, Geschäftsführer
der bioVista GmbH, Ettlingen



Unabhängig von sk!lls war mein Anspruch schon immer, dass ein Mitarbeitergespräch die Potenzi-

ziale der Mitarbeiter nachhaltig für mein Unternehmen erschließt.

Bedarf: Klarheit in der Zusammenarbeit

Es sollen klare Zielvereinbarungen und Klarheit über die künftigen Konditionen der Zusammenarbeit entstehen können. Vor einigen Monaten habe ich dann das erste Mal sk!lls eingesetzt – ein wirkliches Highlight! Weder ich noch die eben-

falls anwesende direkte Führungskraft brauchten dem Mitarbeiter einen verbalen Spiegel vorzuhalten. Ganz im Gegenteil: ich moderierte den Prozess zwischen dem Mitarbeiter und dem sk!lls-Denk-schema (dem Erfolgsgeheimnis von sk!lls). An den entscheidenden Stellen konnte ich das Gespräch und den Prozess führen und es gab keine Veranlassung mich im Inhalt oder in einer Bewertung verlieren zu müssen.

Mitarbeiter stellt eigene Stärken und Schwächen dar

Der Mitarbeiter hat mit sk!lls seine Potenziale und seine Schwächen selbst aufgezeigt. Die Klarheit und der Mut zur eigenen Selbsteinschätzung überraschte mich. Ich habe inzwischen festgestellt, dass

es die wertschätzende Formulierung im sk!lls Karten-Instrument ist, die die Mitarbeiter dazu einlädt. Der Mitarbeiter suchte anhand der sk!lls-Handlungs- und Kompetenz-Karten seine Stärken heraus. Gemeinsam haben wir den Vorgang für das Stellenprofil an sich noch einmal wiederholt und die Soll-Stärken erarbeitet.

Soll-Ist-Abgleich für transparente Entwicklung

Den Abschluss bildete ein einfacher und unverkrampfter Soll-Ist-Abgleich um eine valide Analyse zu erstellen. Auf dieser Basis diskutierten wir Entwicklungsmaßnahmen und Optimierungsansätze. Da sowohl der Mitarbeiter, die direkte Führungskraft als auch ich selbst nie in die Bewertung gehen mussten, blieb es bei einer konstant konstruktiven Gesprächsatmosphäre – ohne dass irgendein Punkt unangesprochen blieb. Das sk!lls-gestützte Gespräch hat ca. 2 Stunden gedauert.

Selbstorganisierte Mitarbeiter = Produktivitätszuwachs

Zum Ende noch ein Nebeneffekt: Die Mitarbeiter haben sk!lls verstanden und erlebt. Jetzt nutzen sie es aus sich heraus als Arbeitsinstrument zur Selbstorganisation und für strategische Klärungsprozesse. Ich registriere für mein Unternehmen einen klaren Produktivitätszuwachs.

