

# Maßnahmen umsetzen

Es gibt bewährte Maßnahmen der Kompetenz- und Potenzialentwicklung, die ebenso gängig wie nützlich sind. Dies sind Schulungen, das Coaching und die Arbeit mit Mentoren.

*Schulungen sind gängige Fördermaßnahmen, allerdings nicht immer die besten.*



## BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie wählen Sie passende Schulungen aus?
- Worauf sollten Sie dabei achten?
- Wann ist Coaching die bessere Alternative?
- Wann sollten Sie einen Mentor bzw. eine Mentorin einsetzen?



**Wie suchen Sie Schulungen für Mitarbeitende aus? Überlassen Sie dies dem Mitarbeitenden oder der Bildungsabteilung?**

**Was funktioniert bei Schulungen gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?**

## Keywords

Akademien E-Learning hauseigene Seminare Kompetenzentwicklung  
Methodenkompetenz Moocs Potenzialentwicklung private Schulungsanbieter  
Selbstlernen Weiterbildungsplan

## Nutzen Sie Schulungen

Unterschiedliche Formen der Qualifizierung sind organisatorisch leicht umzusetzen. Dabei sollten Sie aber bedenken, dass es Potenziale gibt, die nur schwer durch Qualifizierungen ausgebaut werden können.



### Um welche Potenziale handelt es sich hierbei?

Hierzu gehören viele persönliche Kompetenzen wie Spontaneität, Kreativität und Durchsetzungsvermögen. Natürlich gibt es auch hier ein gewisses Handwerkszeug, etwa Kreativitätstechniken (Methodenkompetenz). Doch deren Anwendung wird nicht immer die erhoffte Wirkung haben können. Je stärker bestimmte Eigenschaften in der Persönlichkeit des Menschen verankert sind, desto schwieriger wird es sein, hier Veränderungen zu erreichen.

Ist keine Entwicklung möglich, muss überlegt werden, wie wichtig die Kompetenzen tatsächlich für die Aufgabe sind.

Eignen sich Schulungen zur Kompetenz- und Potenzialentwicklung, gilt es, das passende Angebot zu finden.



*Es kann nicht darum gehen, Mitarbeitenden irgendwelche Schulungen anzubieten. Die Schulungen müssen exakt auf den Bedarf abgestimmt sein.*

Qualifizierung kostet Zeit, deshalb sollte sie passgenau sein, exakt Ihren Bedürfnissen entsprechen. Besprechen Sie deshalb mit dem Mitarbeitenden:

- Welche Themen für die Qualifizierung sind besonders wichtig und dringend?
- Gibt es Fristen, bis wann Mitarbeitende ein bestimmtes Wissen erwerben müssen?
- In welcher Reihenfolge soll der Mitarbeitende deshalb die Schulungen angehen?
- Welche Zeiten eignen sich wegen der Arbeitsbelastung besonders gut für die Teilnahme an Seminaren?