

Unternehmenskultur und Führung sind wichtige Hebel für persönliches Wachstum und Potenzialentfaltung

Wenn eine Organisation ihren Mitarbeitenden nicht die Möglichkeit gibt, persönlich zu wachsen und/oder die notwendigen Kompetenzen aufzubauen, trägt dies zu mehreren Unternehmensrisiken bei: Produktivitätsrückgang, Qualitätsprobleme, sinkende Innovationskraft, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden sinkt.

Persönliches Wachstum und Qualifizierung der Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unternehmerischen Erfolg.

Die gelebte Unternehmenskultur und die Führungskräfte sind wichtige Hebel, diese Risiken abzuwenden.

Eine Unternehmenskultur, die das persönliche Wachstum fördert, achtet auf:

- eine offene Kommunikation auf Augenhöhe
- berufliche Klarheit und Orientierung
- stetiges Lernen und experimentieren
- Autonomie und Eigenverantwortung
- Partizipation bei Entscheidungen
- Anerkennung und Wertschätzung
- eine Feedback- und Fehlerkultur
- psychologische Sicherheit

Wie Führungskräfte ihre Mitarbeitenden in deren Karriere- und Kompetenzentwicklung fördern können:

- Karriere- und Entwicklungsgespräche führen
In den Gesprächen erfragen sie regelmäßig, welche Karriereambitionen ihre Mitarbeitenden haben, worin ihre Stärken liegen, was ihnen besonders gut liegt und was für sie eine Herausforderung darstellt.
- Karriere- und Entwicklungsplan nachhalten
Dieser vom Mitarbeitenden ausgearbeitete und mit der Führungskraft abgestimmte Plan gibt beidseitige Orientierung, Transparenz, sorgt für nachhaltigere Verfolgung der Entwicklung und ist ein Begleiter der Karriere- und Entwicklungsgespräche.
- Feedback geben
Um den Fortschritt der eigenen Entwicklung im Auge zu behalten, hilft ein regelmäßiges, offenes und konstruktives Feedback der Führungskraft.

- Entwicklungsmöglichkeiten und -grenzen ihrer Organisation kennen
Häufig kennt die Führungskraft Entwicklungsmöglichkeiten, die den Mitarbeitenden nicht bewusst sind. Entwicklung geht weit über Trainings und Seminare hinaus. Konzepte wie Mentoring, Shadowing (z.B. Begleitung des Management Teams), Übernahme von Projekten, Job rotation, -enrichment und enlargement können dazu beitragen, dass Mitarbeitende wachsen.

- Visibilität fördern
Es zeigt Größe einer Führungskraft, nicht nur Aufgaben, sondern auch Verantwortung zu übergeben. Verantwortung beinhaltet auch, dass der Mitarbeitende selbst die Ergebnisse seiner Tätigkeit vertritt und Erreichtes präsentieren kann.