

Erläuterungen zum Personalentwicklungs-Portfolio

F			A
E	D	C	B

Feld A: Der exzellente Mitarbeiter mit Potential

- Erhält neue, attraktive Jobs, um ihn einerseits zu testen und andererseits herauszufordern.
- „Ausnutzen“ der fachlichen und sozialen Fähigkeiten für das Unternehmen: MA erhält Sonderaufgaben, z.B. als Ansprechpartner für Azubis
- Binden über Einbinden. FK wird über die soziale Komponente aktiv.
- Beste Bezahlung

Feld B: Der solide, dauerhaft gute Mitarbeiter ohne weiteres Potential

- Frage, was tut MA eigeninitiativ, um auf dem Stand seiner Leistung zu bleiben?
 - Weiterbildung, damit MA auf dem Stand seiner Leistungen bleibt
 - Bindung über Wertschätzung. Diese MA sind gut über Wertschätzung zu behandeln, deshalb sollten beide Seiten überlegen, wie die Leistung einerseits zu halten und andererseits eventuelles Potential doch zu fördern ist.
 - Bindung auch durch Aussendung kleiner Signale. Hier bewirken sie viel.
 - Gute Bezahlung
- <gewünschte Rotation: B -> A -> C>

Feld C: Der nicht 100%ige Mitarbeiter, noch neu oder mit unbefriedigender Leistung

- Notwendigkeit von Einarbeitungsplänen.
- Systematisierung von FK und der Aktivitäten mit MA.
- Ausüben von leichtem Druck.

Feld D: Sonderfälle, keine Maßnahmen

Feld E: Weiterbeschäftigung oder Kündigung?

- Klärung, ob MA haltbar ist oder nicht, also, Aktionsplan Feedbackgespräch:
 - unter Hinzunahme der GF
 - schriftliches Gesprächsprotokoll mit beiderseitiger Unterschrift
 - Frist von 3 Monaten, dann ggf. Abmahnung
 - Frist von 3 Monaten, dann ggf. personenbedingte Kündigung

Feld F: Gute Mitarbeiter mit einer unklaren Positionierung

- Erforderlich ist die Umwandlung von Fragezeichen in Ausrufezeichen. Also braucht man Erfahrungswerte durch Beobachtung in der Praxis.
 - Keine Bindung, sondern Ausbildung
 - Zuweisung zusätzlicher Aufgaben, um eventuelle Potentiale zu erkennen und um Nutzen für das Unternehmen aus diesen Aktivitäten zu ziehen. Offensive Einbindung
- <gewünschte Rotation: F -> A oder F -> B>