

VOM REPORT ZUR MASSNAHME

Workbook Entwicklung & Perspektive

Vier Werkzeuge, mit denen Mitarbeitende eine Zukunft im Unternehmen sehen — bevor sie sich anderswo eine suchen.

4 Werkzeuge

9 Seiten

30 Tage Umsetzungsplan

0 Fachjargon

BEVOR SIE STARTEN

Warum Entwicklung — und wie Sie mit diesem Workbook arbeiten

«Entwicklung» ist das Themenfeld mit der stärksten Verbindung zur Kündigungsabsicht — besonders bei Mitarbeitenden unter 35. Wer keine Perspektive sieht, sucht sie extern. Und die Ironie: Meist gäbe es die Perspektive — sie wurde nur nie besprochen.

Entwicklung heisst nicht für alle Karriere. Für die eine ist es Fachvertiefung, für den anderen ein neues Projekt, für die Dritte die Stellvertretungsrolle. Dieses Workbook hilft Ihnen, mit jeder Person die passende Form zu finden — ohne Beförderungen versprechen zu müssen, die es nicht gibt.

SO ARBEITEN SIE MIT DIESEM WORKBOOK

- **Wer:** Die Führungskraft, hauptsächlich in Einzelgesprächen. Werkzeug 2 ist eine Planungsübung für Sie allein.
- **Reihenfolge:** Standort-Check (Seite 3) → Werkzeug 1 (Entwicklungsgespräch) mit den Unter-35-Jährigen zuerst → dann 2, 3, 4.
- **Regel Nr. 1:** Nichts versprechen, was Sie nicht halten können — aber alles besprechen, was möglich ist.

Verbindung zum Report:

Detailseite «Entwicklung & Perspektive»: Tiefe Werte bei «spricht mit mir über Entwicklung» → Werkzeug 1 · «Perspektive in 3 Jahren» → Werkzeug 3 · «Weiterbildung» → Werkzeug 4 · Achten Sie besonders auf die Auswertung nach Altersgruppen.

STANDORT-CHECK

Wo steht Ihr Unternehmen heute?

Beantworten Sie die zehn Aussagen ehrlich (1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu).

1. Jede Person hatte in den letzten 12 Monaten ein echtes Entwicklungsgespräch. ○ ○ ○ ○ ○
2. Ich kenne die beruflichen Wünsche jeder Person in meinem Team. ○ ○ ○ ○ ○
3. Es gibt bei uns Entwicklung ohne Führungslaufbahn (Fachrollen, Projekte, Spezialisierung). ○ ○ ○ ○ ○
4. Weiterbildung wird von uns aktiv angeboten — nicht nur bewilligt, wenn jemand darauf pocht. ○ ○ ○ ○ ○
5. Gelerntes wird bei uns angewendet — Kurse versanden nicht. ○ ○ ○ ○ ○
6. Bei internen Besetzungen kommen zuerst eigene Leute zum Zug. ○ ○ ○ ○ ○
7. Stellvertretungen und Sonderaufgaben nutzen wir bewusst als Entwicklungsschritte. ○ ○ ○ ○ ○
8. Unsere jungen Mitarbeitenden bleiben im Schnitt länger als zwei Jahre. ○ ○ ○ ○ ○
9. Gute Leistung wirkt sich bei uns sichtbar aus — in Verantwortung, Lohn oder Rolle. ○ ○ ○ ○ ○
10. Ich weiss, wer bei uns in den nächsten 3 Jahren pensioniert wird — und wer nachrücken könnte. ○ ○ ○ ○ ○

Auswertung: 40–50 Punkte = pflegen & halten · 25–39 = gezielt nachschärfen (Werkzeuge 1+3) · unter 25 = strukturiert aufbauen (alle vier Werkzeuge, in Reihenfolge).

Markieren Sie jetzt:

Die zwei Aussagen mit den tiefsten Werten — Ihre Baustellen für den 30-Tage-Plan (Seite 9).

ENDE DER LESEPROBE

So geht es im Workbook weiter

Werkzeug 1: Das Entwicklungsgespräch in 5 Fragen · Werkzeug 2: Die Kompetenz-Landkarte · Werkzeug 3: Entwicklung ohne Beförderung — 6 Wege · Werkzeug 4: Der 70-20-10-Lernplan · 30-Tage-Umsetzungsplan · Erfolgskontrolle

Vollversion: CHF 39 · Bestellung: info@lyntharis.com · lyntharis.ch