

Förderplan und Fördergespräch an Beispielen

Zielsetzung

Eine zentrale Maßnahme der Personalentwicklung ist die Förderung von Nachwuchskräften. Als ein Instrument dazu dient das Fördergespräch zwischen der zuständigen Leitungskraft und der Nachwuchskraft.

Das Fördergespräch muss – wie jedes Gespräch – von der Leitungskraft sowohl inhaltlich als auch methodisch vorbereitet werden. Mit dieser Gruppenarbeit sollen Sie – anhand Ihres Fallbeispiels – ein derartiges Gespräch vorbereiten und anschließend als Rollenspiel präsentieren.

Arbeitsgruppen

- ❶ **Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 1: Aufstieg zum Ausbildungsbeauftragten**
- ❷ **Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 2: Quereinstieg zum Bereitschaftsleiter**
- ❸ **Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 3: Nachfolge als Kreisbereitschaftsleiter**
- ❹ **Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 4: Förderung eines Rebellen**

Arbeitsvorschlag

1. Inhaltliche Vorbereitung
 - a) Gehen Sie bitte Ihr Fallbeispiel (s.u.) durch.
 - b) Entwerfen Sie einen individuellen Förderplan mit Meilensteinen, Maßnahmen und Zeiten. Ziehen Sie neben den klassischen Bildungsmaßnahmen (Seminare usw.) bitte auch andere Fördermaßnahmen (z.B. Gespräche, Patenschaften, Lernformen am Arbeitsplatz) in Betracht.
 - c) Erstellen Sie ein Chart mit dem Entwurf Ihres Förderplans.
2. Methodische Vorbereitung
 - a) Gehen Sie bitte Ihre Unterlagen zum Fördergespräch durch und vergegenwärtigen Sie sich Ziele, Regeln und Aufbau.
 - b) Planen Sie den Gesprächsverlauf. Orientieren Sie sich bitte dabei an der Phasenstruktur des Fördergesprächs.
 - c) Notieren Sie sich den geplanten Gesprächsverlauf auf einem Zettel.

Präsentation

Präsentieren Sie das Fördergespräch als Rollenspiel.

Vergeben Sie innerhalb Ihrer Arbeitsgruppe die beiden Rollen Ihres Fallbeispiels:

- Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 1: Aufstieg zum Ausbildungsbeauftragten
 - Führungskraft: Eberhard Ehrenkreuz (KBL) oder Margarete Mutter (KBLin)
 - Nachwuchskraft: Tanja Talent
- Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 2: Quereinstieg zum Bereitschaftsleiter
 - Führungskraft: Eberhard Ehrenkreuz (KBL) oder Margarete Mutter (KBLin)
 - Nachwuchskraft: Nora Neu
- Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 3: Nachfolge als Kreisbereitschaftsleiter
 - Führungskraft: Eberhard Ehrenkreuz (KBL) oder Margarete Mutter (KBLin)
 - Nachwuchskraft: Tilman Tunnel
- Arbeitsgruppe/Fallbeispiel 4: Förderung eines Rebellen
 - Führungskraft: Eberhard Ehrenkreuz (KBL) oder Margarete Mutter (KBLin)
 - Nachwuchskraft: André Anstoß

Zeitraumen

Erarbeitung: 40 Minuten

Präsentation (Rollenspiel): 10 Minuten

Gruppenraum

Fallbeispiele

➊ Aufstieg zum Ausbildungsbeauftragten

Die Ausbildungsbeauftragte für LSM/EH/San möchte aus Altersgründen in einem Jahr aufhören, doch ist für sie – wie sie meint – kein geeigneter Nachfolger in Sicht. Sie sehen das etwas anders: Sie haben da eine junge EH-Ausbilderin namens Tanja Talent aus Hinterkreuz im Blick, die Diplompädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung studiert und der Sie diese Funktion durchaus zutrauen. Das Problem ist, dass Tanja zwar eine Fachdienstausbildung, aber keine Lehrberechtigung für die Sanitätsausbildung hat. Außerdem hat sie Ihnen signalisiert, dass sie angesichts ihrer bevorstehenden Diplomarbeit und -prüfung nur begrenzt Zeit für das Rote Kreuz aufbringen kann.

② Quereinstieg zum Bereitschaftsleiter

Sie haben ein Problem: Die bisherige Bereitschaftsleiterin in Hinterkreuz ist vor geraumer Zeit aus familiären und gesundheitlichen Gründen von ihrem Amt zurückgetreten. In Hinterkreuz ist niemand bereit, sich zur Wahl zu stellen, worüber Sie, ehrlich gesagt, aus verschiedenen Gründen nicht ganz unglücklich sind. Aber Sie brauchen halt eine Nachfolgerin. Da bietet sich Ihnen unversehens eine Gelegenheit: Sie lernen in einer Kneipe Nora Neu kennen, die Personalchefin in einem ortsansässigen mittelständigen Unternehmen ist, und kommen mit ihr ins Gespräch. Nora ist frisch geschieden und kinderlos und möchte „irgendwas in ihrer Freizeit machen, weil ihr zuhause die Decke auf den Kopf fällt“. Ein paar Stunden und Biere später fragt sie Sie, ob sie wohl im Roten Kreuz mitmachen könnte, und Sie erzählen ihr von der Einsatzeinheit mit integrierter SEG, Ihrem Stecken- und Paradepony, was aber bei ihr nicht ganz so toll ankommt. Und dann lässt Sie Ihr Gedächtnis im Stich, Sie erinnern sich nur noch, dass Nora Ihnen ihre Telefonnummer gegeben hat ...

Anderntags – Sie sind wieder nüchtern – kommt Ihnen eine Idee: Könnte Nora nicht Bereitschaftsleiterin in Hinterkreuz werden und so Ihr Problem lösen?! Glücklicherweise finden Sie den Zettel mit ihrer Telefonnummer und rufen Nora an. Zu Ihrer Freude zeigt sich Nora an der Tätigkeit als Bereitschaftsleiterin grundsätzlich interessiert, auch nachdem Sie sie über diesen Job aufgeklärt haben.

③ Nachfolge als Kreisbereitschaftsleiter

Sie möchten in zwei Jahren nicht mehr als Kreisbereitschaftsleiter kandidieren, weil Sie denken, dass drei Amtsperioden mehr als genug sind, und Sie Ihre Rotkreuzlaufbahn gerne als Rotkreuz-Beauftragter ausklingen lassen möchten. Einen Stellvertreter, der Sie ablösen könnte, haben Sie derzeit nicht. Als Nachfolger wünschen Sie sich Tilman Tunnel, der engagiert und kompetent als Bereitschaftsleiter in Vorderkreuz wirkt. Zuvor war er dort Zugführer und hat alle für seine bisherigen Funktionen erforderlichen Ausbildungen absolviert. Es gibt allerdings etwas, was Ihnen Sorge bereitet: Tilman neigt dazu, Vorderkreuz als das Maß aller Dinge anzusehen; er schaut nicht über den Tellerrand seiner eigenen Gemeinschaft hinaus. Trotzdem haben Sie bereits mit Tilman gesprochen: Er steht für das Amt des KBLs zur Verfügung.

④ Förderung eines Rebellen

Schon vor längerer Zeit ist Ihnen in Hinterkreuz ein Helfer aufgefallen, sowohl positiv als auch negativ: Sie schätzen André Anstoß als einen sehr intelligenten, hoch motivierten und fachlich hervorragenden Mitarbeiter ein. Er hat sich zum Rettungssanitäter qualifiziert und fährt regelmäßig am Wochenende Rettungsdienst, ist sich aber auch für andere Ausbildungen und Dienste nicht zu schade. Zudem studiert er Betriebswirtschaft und hat eine Menge Ahnung von Personal- und Organisationsentwicklung. Und genau hier liegt auch das Problem: André ist als „Revoluzzer“ verschrien und eckt permanent an, wie Ihnen zu Ohren kommt. Offenbar bemüht er sich um Veränderungen, kritisiert dabei alles und jeden und will mit dem Kopf durch die Wand. Dass er sich mit diesem Verhalten keine Freunde macht, zumindest nicht bei der ziemlich konservativen Führung in Hinterkreuz, ist sonnenklar. Deshalb ist er auch noch nicht „aufgestiegen“. Aber in der Sache hat er Ihrer Ansicht nach durchaus recht. Seine Fachkompetenz möchten Sie gerne nutzen, unter anderem in einer Projektgruppe „Organisationsentwicklung“, die im Kreisverband gebildet werden soll. Und Sie überlegen, ob Sie André nicht noch anderweitig einspannen können ...