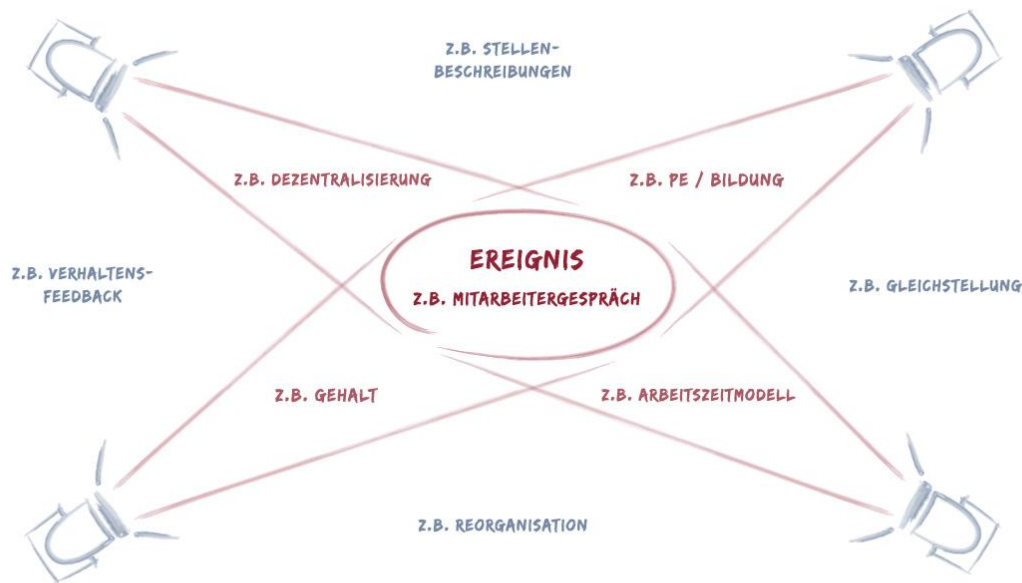


Perspektiven-Ereignis-Modell



Perspektiven-Ereignis-Modell (z.B. Mitarbeitergespräch)

1. Liste der Hauptperspektiven erstellen

Auf welche Fragen muss Personalarbeit Antwort geben (z. B. Entlassungs-, Einstellungs-, Entlohnungs-, Disziplinar-, Beurteilungsfragen)?

2. Ereignisse definieren

Für alle Bereiche der Personalarbeit und der Führungskräfte (z. B. Mitarbeitergespräche, Stellenbewerbung, Workshops, Einführung von Gruppenarbeit). Aus Gründen der Ressourcenökonomie und Integration vorrangig bestehende Ereignisse nutzen und neu designen statt (zusätzlich) neue zu schaffen (z. B. Workshop „Mitarbeitergespräch“ durch Perspektiven der Führungskultur und des neuen Lohnsystems anreichern).

3. Perspektivenprofile der Beteiligten herausarbeiten

Wer ist an den Ereignissen beteiligt? Was sind gewohnheitsmäßig präsenste Perspektiven dieser Akteure und was sind erforderliche resp. wünschenswerte? Die Perspektivenkataloge müssen abgestimmt und gegenseitig bekannt sein, damit jeder die Perspektive des anderen verstehen und sich darauf beziehen kann. Die Prioritäten müssen (bei meist begrenzten Handlungsspielräumen) geklärt werden (Was soll genau heraus kommen?).

4. Rollen der am Ereignis Beteiligten ableiten

Hier ist insbesondere zu klären, wie sich die Rollen angesichts der geplanten Innovationen verändern müssen. Bsp.: Wie verändern neue Unternehmensleitlinien, mit Dezentralisierung und entsprechenden unternehmerischen Verantwortungen der Führungskräfte, die Rollen der P-Leute und der Vorgesetzten bezüglich Personalarbeit?

5. Szenendrehbücher für Ereignisse schreiben

Aus Sicht der Personalarbeit sollen der Ablauf und das Zusammenspiel der Rollen pro Ereignis definiert werden.

6. Erstellen der Dramaturgie aller Ereignisse

Wie wirken die Ereignisse zusammen um das verfolgte P-Konzept zu verwirklichen?

Autor: Arnold Messmer

Quelle: isb