

Du fragst - eine Expertin antwortet

Lohnt es sich, wenn Mitarbeitende in anderen Firmen hospitieren?



TIMO SUNDBERG, 45, Geschäftsführer von Hans Raum, einem Lichtspezialisten in Nürnberg mit 50 Mitarbeitern, fragt: „Wir haben überlegt, wie wir die berufliche Weiterentwicklung von jungen, engagierten Kollegen und Kolleginnen fördern, ihnen einen attraktiven Arbeitsplatz bieten und sie enger ans Unternehmen binden können. Dabei sind wir unter anderem auf die Idee gekommen, Mitarbeitende in anderen Unternehmen hospitieren zu lassen. Sind solche Praktika in fremden Betrieben sinnvoll? Was sind die Vor- und Nachteile für Arbeitgeber und Beschäftigte? Und: Wie kann eine Hospitation zum Erfolg werden?“

Dr. Susanne Dietz, Personal- und Unternehmensberaterin aus Gauting, antwortet:

Die Idee, Mitarbeitende in anderen Unternehmen hospitieren zu lassen, ist toll. Einige Tage oder Wochen in einem anderen Unternehmen zu verbringen, ermöglicht einen kompletten Perspektivenwechsel. Diese Erfahrung kann für Mitarbeitende ein Leben lang von Nutzen sein: durch neue Fähigkeiten, Eindrücke und Beziehungen.

Auch Arbeitgeber können profitieren, wenn Mitarbeitende durch ein Praktikum in anderen Firmen etwas lernen, neue Erkenntnisse und Kontakte mitbringen. Damit investieren sie nicht nur in die Weiterbildung der Mitarbeitenden, sondern drücken ihnen gegenüber auch Wertschätzung aus, was zu einer höheren Motivation führt.

Neben den vielen Vorteilen, gibt es auch Risiken und Nachteile, mit denen umzugehen ist: Zum Beispiel müssen Geschäftsgeheimnisse gewahrt werden. Hierfür sind

Vertraulichkeitsvereinbarungen sinnvoll. Außerdem fehlt die Arbeitskraft während der Hospitation im Betrieb. Ist die Mitarbeiterin beispielsweise mehrere Wochen abwesend, braucht es eine Vertretung.

Viele Chefinnen und Chefs befürchten, gute Teammitglieder zu verlieren, wenn es ihnen in anderen Unternehmen besser gefällt. Theoretisch besteht diese Möglichkeit, doch ich sehe die Investition eher als Stärkung der Arbeitgebermarke.

Bevor du aber einem Angestellten ein solches Angebot machst, solltest du die Frage klären: Was will er? Das kann zum Beispiel der Wunsch nach mehr Abwechslung im Job oder der nächste Karriereschritt sein. Die Frage lässt sich am besten in einem Gespräch mit dem Teammitglied klären. Womöglich stellt sich heraus, dass die Bedürfnisse nicht erfüllt werden können – auch nicht durch ein Praktikum woanders.

Damit eine Hospitation für beide Seiten ein Erfolg wird, braucht es einen geregelten Ablauf. Dazu gehören konkrete Ziele. Fol-

gende Leitfragen können dabei helfen: Was wirst du dort tun? Was sollst du dort lernen? Was sollst du an Erkenntnissen mitbringen? Hilfreich kann ein zeitlicher Ablaufplan sein, in dem die verschiedenen Aufgaben und Bereiche aufgeführt sind, die der Hospitant kennenlernen soll.

Wichtig ist auch, wie es nach der Hospitation weitergeht: Ich empfehle einen gemeinsamen Termin, gerne auch mit dem Team, bei dem der Mitarbeiter seine neuen Erkenntnisse teilen und Ideen einbringen kann. Außerdem könntest du in einem Gespräch klären, wie es für das Teammitglied im Unternehmen weitergeht und neue Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

NACHGEFRAGT Welche Sorgen und Ärgernisse im Firmenalltag treiben dich um? Schick uns deine Fragen, sei es zu Führung, Selbstmanagement, Strategie, Personal oder Organisation. Das impulse-Team organisiert Experten, die eine Lösung bieten: fragen@impulse.de