



# Konzept zur Personalentwicklung in unserem Unternehmen

Grundsätze

Dienstleistungen

Instrumente

Organisation

Ihr Firmenlogo/Ihr Firmenname

Ihr persönlicher Name

## Inhaltsverzeichnis

<b>Bedeutung und Grundsätze unserer Personalentwicklung</b>	<b>2</b>
Die Bedeutung der Personalentwicklung für unser Unternehmen	2
Die Grundsätze unserer Personalentwicklungspolitik	3
<b>Zielsetzung und Nutzen für unser Unternehmen</b>	<b>5</b>
Strategische Ausrichtung unseres Unternehmens	5
Die Prinzipien und Eckpfeiler	5
Künftige Anforderungen an Mitarbeitende	5
<b>Planung von Personalentwicklungsmassnahmen</b>	<b>7</b>
Die Phasen unserer Planung von Personalentwicklungsmassnahmen	7
Beispiel Planungsraster	9
Ablauf von Bildungsaktivitäten am Arbeitsplatz	9
<b>Die Aus- und Weiterbildung in unserem Unternehmen</b>	<b>10</b>
Ausgangslage	10
Bedarfsermittlung	10
Teilnehmer und Zielgruppen	10
Zielsetzungen	10
Erwartungen und Ansprüche	10
<b>Unsere Instrumente und Methoden</b>	<b>12</b>
Mitarbeitergespräche als Kerninstrument der Personalentwicklung	12
Zielvereinbarungen	13
Mitarbeiterbeurteilung	13
Potenzialanalysen	14
Job Rotation	14
Workshops	14
Weitere Instrumente in Kürze	15
Übersicht der Instrumente der Personalentwicklung	16
Digitale Lernformen	17
Social Media und Online-Learning	18
<b>Projekte und Schwerpunkte</b>	<b>20</b>
Mobile Learning	20
Förderung und Integration älterer Mitarbeiter	20
Aufbau eines Inhouse-Trainer-Modells	21

<b>Führungsschulung und Führungstrainings</b>	<b>23</b>
Bedarfseruierung und Entscheidungen in der Führungsschulung	23
Personalentwicklung zur Professionalisierung von Führungsqualitäten	23
Kompetenzbedarfsplanung	23
Führungskräfte- Nachwuchsförderung	24
Laufbahn- und Karriereberatung	25
Individuelle Personalentwicklungskonzepte für Schlüsselpersonen	26
Der Praxistransfer	27
<b>Erfolgs- und Qualitätskontrolle</b>	<b>29</b>
Die Instrumente der Erfolgs- und Qualitätskontrolle	29
Ganzheitliche Erfolgsmessung	29
Kennzahlensystem zu unserer Personalentwicklung	29
Erfolgskontrollen im Lern- und Arbeitsumfeld	30
<b>Anhang: Eingesetzte Instrumente und Arbeitsblätter</b>	<b>31</b>

### DIE BEDEUTUNG DER PERSONALENTWICKLUNG FÜR UNSER UNTERNEHMEN

#### ***Die Personalentwicklung***

umfasst in unserem Unternehmen sämtliche Massnahmen zur Erhaltung, Entwicklung und Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen sowohl von Mitarbeitern als auch unseres Unternehmens, um unsere Ansprüche an die Qualität unserer Leistungen für unsere Kunden sicherzustellen und permanent zu optimieren.

#### ***Wir verknüpfen die Personalentwicklung***

konsequent mit unseren Unternehmenszielen und verstehen sie als eine systematisch wahrzunehmende Daueraufgabe, die insbesondere auch von allen Führungskräften als solche betrachtet und erfüllt werden muss.

#### ***Sie zielt darauf ab,***

das Leistungs- und Lernpotenzial der Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und zu fördern. Für funktionierende Personalentwicklungskonzepte gibt es auch bei uns keine Standardlösungen und "Bedienungsanleitungen" – zu unterschiedlich sind unsere unternehmerischen Gegebenheiten und Anforderungen sowie die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.

#### ***Wir erachten als wichtigste Aufgabe***

der Personalentwicklung daher, die vorhandenen Kompetenzen und Talente unserer Mitarbeiter/innen zu erkennen, zu erhalten und weiterzuentwickeln und diese mit den Anforderungen unserer Arbeitsplätze und Unternehmensziele in Übereinstimmung zu bringen.

#### ***Wir sind uns bewusst,***

dass Personalentwicklung immer nur dann erfolgreich ist, wenn die Massnahmen professionell und zielgerichtet durchgeführt werden und auf Mitarbeiter treffen, die eine hohe Lernmotivation mitbringen und an ihrer Weiterentwicklung interessiert sind. Die Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Lernen ist eine Grundvoraussetzung und wird von uns ebenfalls gefördert.

#### ***In Mitarbeitergesprächen analysieren wir***

gemeinsam mit unseren Mitarbeitern regelmässig ihren individuellen Leistungsstand und planen mit ihnen die zukünftigen Schritte ihrer beruflichen Entwicklung und Weiterbildungs- und Förderaktivitäten. Praxisbezug und Umsetzung stehen dabei im Zentrum unserer Bemühungen.

### ***Strategische Bedeutung***

Auch die Personalentwicklung muss bei uns einen Beitrag zur Wertschöpfung leisten und eine konsequente Ausrichtung aller eingesetzten Instrumente und Aktivitäten an der Strategie und den Zielen unseres Unternehmens gewährleisten.

### ***Personalentwicklung im Mittelpunkt***

Wir stellen eine systematische, bedarfs- und zukunftsorientierte Personalentwicklung und Nachwuchsplanung in den Mittelpunkt und versuchen dabei, Mitarbeiter- und Unternehmensinteresse stets in eine optimale Balance zu bringen.

### ***Strenge Qualitätsstandards***

Bei der Evaluierung unserer externen Partner (Seminaranbieter, Berater, Coaches usw.) und Aktivitäten achten wir auf strenge Qualitätsstandards, damit unsere Ansprüche und Qualitätserwartungen konsequent erfüllt werden.

### ***Ziel-, Leistungs- und Fördergespräche***

Wir benützen das jährliche Ziel-, Leistungs- und Fördergespräch als Basis für die auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeiter optimal abgestimmte und ausgerichtete Mitarbeiterentwicklung.

### ***Erfolgskontrolle***

In allen unseren Aktivitäten legen wir grossen Wert auf eine systematische und nach objektiven Gesichtspunkten messbare Erfolgskontrolle. Wir sind uns allerdings bewusst, dass nicht alle Kompetenzen, vor allem Soft Skills, nicht messbar, aber dennoch von grosser Bedeutung sind. Erfolgskontrollen sind auch die Grundlage zur Optimierung und Korrektur von Personalentwicklungsmassnahmen.

### ***Einbezug der Mitarbeiterbedürfnisse***

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter werden mit einem weitgehenden Mitspracherecht stark in die Planung und Realisierung von Personalentwicklungs-Aktivitäten miteinbezogen. Dies betrifft insbesondere die Laufbahnziele und Perspektiven, die Talente und Präferenzen, aber auch die persönlichen Bedürfnisse und Prioritäten der Mitarbeiter. In unserem Unternehmen streben wir eine lernfördernde Kultur an, die dazu ermuntert, Neues zu lernen, Altes infrage zu stellen und Erfahrungen, Wissen und Neues auszutauschen.

### ***Evaluierung der Mitarbeiter-Zielgruppen***

Die durchdachte Evaluierung der Mitarbeiter-Zielgruppen ermöglicht ein Höchstmass an Nutzen und Effizienz für Mitarbeiter und Unternehmen. Wir konzentrieren uns auf leistungsbewusste und an ihrer Laufbahnentwicklung interessierte Mitarbeiter mit einer hohen Lernmotivation und Identifikation mit unserem Unternehmen. Das Giesskannenprinzip lehnen wir ab.