

PE-Standortbestimmung

Der hier abgebildete Katalog an Aspekten Ihrer Personalentwicklung steht als Online-Fragebogen zur Verfügung. Sie erreichen ihn via www.bildungsmanagement.guru/pe-standortbestimmung

Nutzen Sie den Katalog als Denkpuls für Ihre persönliche Standortbestimmung oder profitieren Sie noch zusätzlich vom ausführlichen Feedback von Dr. Anne Wagenpfeil: Stärken, Verbesserungsoptionen und viele Vorschläge bringen Sie weiter.

Wie gut erfüllt Ihr Unternehmen bereits die folgenden Aspekte?

PE-Strategie und Bildungsbedarf



Es wird eine Bildungsstrategie auf Basis der Unternehmens- und Personalstrategie erstellt. Es werden Bildungsziele aufgestellt.

Die Bildungsbedarfe im Unternehmen werden anhand eines definierten Prozesses einmal im Jahr festgestellt/geprüft.

Die Personalentwicklung führt mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch mit der Führungskraft zu den Bildungsbedarfen der Abteilung.

Für jede Stelle/Funktion gibt es ein Stellenprofil/-beschreibung.

Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter sind in individuellen Kompetenzprofilen hinterlegt (nach einem Kompetenzmodell).

In regelmäßigen Abständen werden Stellenprofile und Mitarbeiterkompetenzen zur Ermittlung des Bildungsbedarfs abgeglichen.

Gesetzliche Vorgaben zur Aus- und Weiterbildung werden in der Personalentwicklung erfasst und nachgehalten. (Benennung und Ausbildung der Beauftragten, etc.)

Schlüsselpositionen im Unternehmen werden identifiziert und sind benannt. (schriftlich fixiert)

Für als besonders wichtig eingestufte Stellen existiert eine schriftlich fixierte Nachfolgeplanung.

Für Bildungsmaßnahmen bestehen klare Lern- und Anwendungsziele für alle Teilnehmer sowie transparente Leistungserwartungen.



Bildungsplanung

Die betriebliche Bildung ist fester Bestandteil der jährlichen Unternehmensplanung. Es gibt eine systematische Planung der Weiterbildung (z.B. nach Auftragsarten und klaren Prozessen).

Für alle Mitarbeitergruppen werden Bildungsmaßnahmen geplant. (Zielgruppenorientierung der Bildungsmaßnahmen, z.B. Management, technische, kaufmännische und gewerbliche Mitarbeiter, etc.)

Es wird versucht, Lernketten zu schaffen, keine Einzelmaßnahmen.

PE-Standortbestimmung

Es existieren Bildungskonzepte, die verschiedene Medien und Lernformen integrieren. (z.B. vorbereitendes eLearning – Schulungen – Umsetzungscoaching)

Für alle Maßnahmen gibt es Lehrpläne, didaktische Konzepte und eine Zielvorstellung. Erfahrungen und Vorkenntnisse der Teilnehmer werden detailliert abgefragt, um einen Anschluss an Vorleistungen und Vorwissen zu gewährleisten.

Die Weiterbildung entspricht dem aktuellen oder zukünftigen Aufgabenbereich des Teilnehmers und ist für ihn relevant (Praxisbezug).

Der Fokus liegt bei der Teilnahme auf Freiwilligkeit. Es gibt keine "Zwangsbildung".

Lerntempo und -format werden vom Teilnehmer selbst bestimmt.

Alle Bildungsmaßnahmen werden (sofern sinnvoll) für unterschiedliche Kenntnisstufen angeboten (z.B. Einsteiger, Fortgeschrittener, Experte).

Die Teilnehmer erarbeiten in den Bildungsmaßnahmen die Inhalte weitgehend selbst. Es wird ein aktivierender Lehrstil angestrebt mit hoher Beteiligung des Lerner.

Es werden regelmäßig Altersstrukturanalysen durchgeführt.

Praxistransfer



Die zeitnahe Umsetzung des Gelernten wird bereits in der Konzeption eingeplant.

Die Führungskraft definiert die Ziele der Bildungsmaßnahme für den Mitarbeiter und begründet die Maßnahme. (z.B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs)

Vor einer Bildungsmaßnahme führen Mitarbeiter und Führungskraft ein Gespräch über Ziele und Erwartungen.

Es erfolgt eine Vor- und Nachbereitung durch den Trainer.

Der Trainer stellt Bezug zum Arbeitsfeld der Teilnehmer her.

In den Bildungsmaßnahmen wird auf Praxisnähe und Anwendbarkeit des Gelernten geachtet (z.B. echte Beispiele, Arbeit an echten Fällen oder eigenen Problemen).

In und nach den Bildungsmaßnahmen werden Transfertools genutzt. (z.B. Transferaufgaben, Transferplan, Transfertagebuch, Umsetzungsplan o.ä.).

Mitarbeiter und Führungskraft führen nach der Bildungsmaßnahme ein Gespräch zum Praxistransfer des Erlernten.

Es werden Follow-Up Workshops oder Auffrischungsschulungen angeboten (Aufbereitung und Wiederholung der Inhalte).

Inhalte und Erkenntnisse aus Bildungsmaßnahmen werden anderen Mitarbeitern durch geeignete Maßnahmen vermittelt. (Teamtreffen, Mitarbeiterakademie, etc.).

PE-Standortbestimmung

Bildungscontrolling



Die Qualität der Weiterbildung wird regelmäßig aktiv überprüft, z.B. über Hospitationen o. ä. Kennzahlen in der Personalentwicklung sind definiert und werden jährlich erhoben. (z.B. Teilnehmerzahlen, Weiterbildungstage, Zufriedenheitsindices)

Alle Bildungsmaßnahmen werden gemessen/evaluiert hinsichtlich Budget/Kosten-Nutzen.

Alle Bildungsmaßnahmen werden gemessen/evaluiert hinsichtlich Zufriedenheit der Teilnehmer.

Aus den Evaluationsergebnissen werden Handlungspläne abgeleitet.

Die Personalentwicklung prüft die Erreichung der strategischen Bildungsziele und die Umsetzung der Bildungsstrategie.

Die Ergebnisse der Evaluation werden an Teilnehmer kommuniziert.

Die Ergebnisse der Evaluation werden an Führungskräfte kommuniziert.

Die Ergebnisse der Evaluation werden an Trainer kommuniziert.

Die Ergebnisse der Evaluation werden an Personal/-entwicklung kommuniziert.

Kritik und Feedback der Teilnehmer wird gehört und erkennbar berücksichtigt.

Mitarbeitergespräche



Mitarbeitergespräche werden mindestens einmal im Jahr verbindlich durchgeführt.

Bildung und Entwicklung sind verbindliche Bestandteile des Mitarbeitergespräches.

Im Mitarbeitergespräch werden Zielvereinbarungen zur Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung geschlossen.

Bildungsmarketing und Kommunikation



Weiterbildung und Entwicklung sind in den Unternehmensleitlinien schriftlich verankert.

Bildungsstrategie und -ziele werden offen an alle Beteiligten kommuniziert.

Die Personalentwicklung berichtet regelmäßig an die Unternehmensleitung.

Es wird mindestens ein jährlicher Bericht erstellt, der die durchgeführten Bildungsmaßnahmen, die Beteiligungsdaten und die Erfolge des Bildungsmanagements darstellt.

Die Mitarbeiter werden umfassend zu den Angeboten des Bildungsmanagements informiert.

Die Inhalte, Zielgruppe, Zeitrahmen etc. von Bildungsangeboten werden transparent kommuniziert.

Teilnehmer können im Vorfeld Fragen und Themen einreichen.

PE-Standortbestimmung

Vertrauliche Informationen in der Weiterbildung und Entwicklung werden verlässlich geheim gehalten.

Organisation der Personalentwicklung



Der Weiterbildungsprozess ist von Anmeldung und Auftrag bis zur Umsetzung und Messung definiert und kommuniziert.

Die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bildungsprozess sind allen Beteiligten klar.

Die Personalentwicklung ist im Organigramm des Unternehmens als eigener Bereich aufgeführt und personell klar zugewiesen.

Es existiert ein Stellenprofil/-beschreibung für den Personalentwickler.

Es existiert ein Steuerungskreis ‚Personalentwicklung‘, der alle relevanten betrieblichen Akteure umfasst und sich regelmäßig trifft.

Es existiert ein Qualitätsmanagementprozess für die Personalentwicklung.

Alle Prozesse und Instrumente werden regelmäßig auf Aktualität und Funktionsweise geprüft.

Lernförderliche Rahmenbedingungen wie Räume, Catering, moderne Ausbildungseinrichtungen etc. werden bereitgestellt.

Es gibt ausführliches, leicht zugängliches Schulungsmaterial, das auch als Nachschlagewerk genutzt werden kann.

IT und Lerntechnologie



Die Personalentwicklung wickelt Seminar- und Teilnehmerverwaltung über eine geeignete Software ab.

Fähigkeiten und Kompetenzen werden über ein geeignetes IT-System erfasst. (größenadäquat Excel, Datenbank o. spezielles Programm)

Die Bildungshistorie wird über ein geeignetes IT-System erfasst. (größenadäquat Excel, Datenbank o. spezielles Programm)

Die Mitarbeiter der Personalentwicklung/der HR-Abteilung wurden zur Nutzung der IT-Systeme/Software im Bildungs- und Talentmanagement geschult.

In der Evaluation verwendet die Personalentwicklung Zahlen und Werte, die IT-gestützt zur Verfügung stehen.

Bei den Bildungsmaßnahmen steht moderne Bildungstechnologie zur Verfügung.

PE-Standortbestimmung

Personalentwicklung für Führungskräfte



Personalentwicklung sind fester Bestandteil der Führungsaufgaben.

Die Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter ist Teil der Bewertung der Führungskräfte (in Zielvereinbarung, als KPI).

Es existiert ein Programm zur Führungskräfteentwicklung.

Führungskräfte werden explizit zu den Themen Personalentwicklung und Wissenstransfer geschult.

Die Führungskräfte nehmen selbst regelmäßig Bildungsmaßnahmen wahr.

Personalentwicklung für Mitarbeiter



Es existieren Karrieremodelle für die Mitarbeiter (z.B. Fachkarriere, Projektlaufbahn, Vertriebsschwerpunkt).

Leistungsträger werden systematisch auf ihre Potenziale hin untersucht (z.B. über Tests, Assessment Center, Talent-Konferenzen).

Alle Mitarbeiter können freiwillig eine Potenzialanalyse in Anspruch nehmen.

Es gibt ein Talentprogramm für High Potentials.

Die Mitarbeiter werden bei der Auswahl des Bildungsangebotes persönlich beraten.

Die Mitarbeiter werden zu ihrer Karriereplanung persönlich beraten.

Es werden Lernstrategien vermittelt.

Trainer und Bildungsanbieter



Alle Trainer und Anbieter verfügen sowohl über Fachwissen als auch über methodische Kompetenz.

Trainer und Bildungsanbieter werden systematisch und nachvollziehbar ausgewählt.

Die Anforderungen an externe Bildungsanbieter sind schriftlich fixiert.

Die Auswahl wird erst nach persönlichen Erfahrungen mit dem Schulungsangebot des Bildungsanbieters getroffen (Kennenlernen oder Probeteilnahme an einem Seminar).

Die Trainer und Anbieter werden strategisch und inhaltlich intensiv auf die Bildungsmaßnahme vorbereitet.

Trainer und Anbieter analysieren die Lerngruppe im Vorfeld genau und passen die Maßnahme an.

Trainer und Anbieter erfassen den konkreten Bedarf der Teilnehmer im Kurs und bedienen diesen.

PE-Standortbestimmung

Trainer und Anbieter passen die Maßnahme an Lernfortschritt und Reaktion der Teilnehmer an und geben förderorientierte Rückmeldung zum Lernfortschritt.

Trainer und Anbieter holen aktiv Feedback ein. Die Teilnehmer können Kritik frei äußern.

Die Leistungen und die Qualität externer Anbieter werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.

Es existiert ein Schulungsprogramm für interne Trainer.

Lernkultur



Die Weitergabe von Wissen über Generationen hinweg wird im Unternehmen berücksichtigt.

Die Lernkultur wird gefördert durch individuelle Lernangebote (Lernangebote, die dem Lerntempo und den individuellen Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechen.)

Die Lernkultur wird gefördert durch eine bereichs- und hierarchieübergreifende Austauschplattform.

Die Lernkultur wird gefördert durch offene Bürokonzepte (Großraum, Gruppen, verschiedene Bereiche etc.).

Die Lernkultur wird gefördert durch spezielle Lernräume.

Die Lernkultur wird gefördert durch informelle Lernsettings (Lernprozess außerhalb der formalen Bildung als kollektiver Austausch).

Die Lernkultur wird gefördert durch arbeitsintegriertes Lernen.

Die Lernkultur wird gefördert durch erlebnisintensives Lernen (z.B. Outdoor-Seminare).

Die Lernkultur wird gefördert durch multimediales Lernen (Lernen mit Hilfe medialer Unterstützung, wie E-Learning).

Die Lernkultur wird regelmäßig gemessen und bewertet.

Es wurden Instrumente etabliert, die Ideen, Innovationen und Vorschläge anregen.

Es gibt einen regelmäßigen, strukturierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen Bereichen und für alle Aufgaben.

Veränderung



Veränderungen werden im Sinne von Change Management aktiv gesteuert (Anzahl an Veränderungen, Unterstützung bei der Transformation etc.).

Einzelpersonen sowie ganze Teams oder Abteilungen werden bei der Veränderung betreut und begleitet.

Benötigte Qualifikationen, Kompetenzen und Rahmenbedingungen für kommende Veränderungen werden zeitnah geschult und zur Verfügung gestellt.