

## PE Standortbestimmung\_

### Seite 1

Ich freue mich, dass Sie Ihre Personalentwicklung auf den Prüfstand stellen wollen!

Der Fragebogen bildet einen umfassenden Status Quo Ihrer Personalentwicklung ab: In insgesamt 13 Themenfeldern werden 109 Aspekte abgefragt!

Sie können den Fragebogen jederzeit zwischenspeichern und später fortfahren.

Zuerst benötige ich einige Eckdaten Ihres Unternehmens und dann können Sie den Check beginnen.

Am Ende des Fragebogens fordern Sie mit dem Absenden das umfassende Feedback als Auswertung Ihrer Antworten an und erhalten dafür eine Rechnung über 149,- €.

Der Online-Bogen ist Ihnen zu kompliziert? Dann laden Sie sich einfach das PDF auf der Homepage [www.bildungsmanagement.guru/pe-standortbestimmung](http://www.bildungsmanagement.guru/pe-standortbestimmung) herunter und füllen die Blätter per Hand aus. Eingesannt kann ich Ihre Antworten dann ebenfalls bearbeiten.

Viel Spaß beim Ausfüllen!

### Bitte geben Sie die Eckdaten Ihres Unternehmens ein. \*

Hier werden vor allem die Kontaktdaten abgefragt, damit ich Ihnen Ihr Feedback zuschicken kann. Vielen Dank.

Unternehmen	<input type="text"/>
Unternehmensgröße/Mitarbeiteranzahl	<input type="text"/>
Ort	<input type="text"/>
Vorname/Name	<input type="text"/>
Emailadresse	<input type="text"/>

## Seite 2

### Themenfeld 1/13: PE-Strategie und Bildungsbedarf \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Es wird eine Personalstrategie auf Basis der Unternehmensstrategie erstellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es werden Bildungsziele aufgestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bildungsbedarfe im Unternehmen werden einmal im Jahr ermittelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Personalentwicklung führt mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch mit der Führungskraft zu den Bildungs- und Entwicklungsbedarfen der Abteilung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für jede Stelle/Funktion gibt es ein Stellenprofil/-beschreibung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter sind in individuellen Kompetenzprofilen hinterlegt (nach einem Kompetenzmodell).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In regelmäßigen Abständen werden Stellenprofile und Mitarbeiterkompetenzen zur Ermittlung des Bildungsbedarfs abgeglichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesetzliche Vorgaben zur Aus- und Weiterbildung werden im Bildungsmanagement erfasst und nachgehalten. (Benennung und Ausbildung der Beauftragten, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schlüsselpositionen im Unternehmen werden identifiziert und sind benannt. (schriftlich fixiert)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für als besonders wichtig eingestufte Stellen existiert eine schriftlich fixierte Nachfolgeplanung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für Bildungsmaßnahmen bestehen klare Lern- und Anwendungsziele für alle Teilnehmer sowie transparente Leistungserwartungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 3

## Themenfeld 2/13: Bildungsplanung \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Die Personalentwicklung ist fester Bestandteil der Unternehmensplanung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt eine systematische Planung der Weiterbildung (z.B. nach Auftragsarten und klaren Prozessen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für alle Mitarbeitergruppen werden Bildungsmaßnahmen geplant. (Zielgruppenorientierung der Bildungsmaßnahmen, z.B. Management, technische, kaufmännische und gewerbliche Mitarbeiter, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wird versucht, Lernketten zu schaffen, keine Einzelmaßnahmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existieren Bildungskonzepte, die verschiedene Medien und Lernformen integrieren. (z.B. vorbereitendes eLearning – Schulungen – Umsetzungscoaching)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für alle Maßnahmen gibt es Lehrpläne, didaktische Konzepte und eine Zielvorstellung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfahrungen und Vorkenntnisse der Teilnehmer werden detailliert abgefragt, um einen Anschluss an Vorleistungen und Vorwissen zu gewährleisten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Weiterbildung entspricht dem aktuellen oder zukünftigen Aufgabenbereich des Teilnehmers und ist für ihn relevant (Praxisbezug).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Fokus liegt bei der Teilnahme auf Freiwilligkeit. Es gibt keine "Zwangsbildung".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lerntempo und -format werden vom Teilnehmer selbst bestimmt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Bildungsmaßnahmen werden (sofern sinnvoll) für unterschiedliche Kenntnisstufen angeboten (z.B. Einsteiger, Fortgeschrittener, Experte).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer erarbeiten in den Bildungsmaßnahmen die Inhalte weitgehend selbst. Es wird ein aktivierender Lehrstil angestrebt mit hoher Beteiligung des Lernalters.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es werden regelmäßig Altersstrukturanalysen durchgeführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Themenfeld 3/13: Praxistransfer \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Die zeitnahe Umsetzung des Gelernten wird bereits in der Konzeption eingeplant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Führungskraft definiert die Ziele der Bildungsmaßnahme für den Mitarbeiter und begründet die Maßnahme. (z.B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vor einer Bildungsmaßnahme führen Mitarbeiter und Führungskraft ein Gespräch über Ziele und Erwartungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es erfolgt eine Vor- und Nachbereitung durch den Trainer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Trainer stellt Bezug zum Arbeitsfeld der Teilnehmer her.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Bildungsmaßnahmen wird auf Praxisnähe und Anwendbarkeit des Gelernten geachtet (z.B. echte Beispiele, Arbeit an echten Fällen oder eigenen Problemen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In und nach den Bildungsmaßnahmen werden Transfertools genutzt. (z.B. Transferaufgaben, Transferplan, Transfertagebuch, Umsetzungsplan o.ä.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiter und Führungskraft führen nach der Bildungsmaßnahme ein Gespräch zum Praxistransfer des Erlernten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es werden Follow-Up Workshops oder Auffrischungsschulungen angeboten (Aufbereitung und Wiederholung der Inhalte).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte und Erkenntnisse aus Bildungsmaßnahmen werden anderen Mitarbeitern durch geeignete Maßnahmen vermittelt. (Teamtreffen, Mitarbeiterakademie, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Themenfeld 4/13: Bildungscontrolling \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Die Qualität der Weiterbildung wird regelmäßig aktiv überprüft, z.B. über Hospitationen o. ä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kennzahlen der PE sind definiert und werden regelmäßig erhoben.(z.B. Teilnehmerzahlen, Weiterbildungstage, Zufriedenheitsindices)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Bildungsmaßnahmen werden gemessen/evaluiert hinsichtlich Budget/Kosten-Nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Bildungsmaßnahmen werden gemessen/evaluiert hinsichtlich Zufriedenheit der Teilnehmer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aus den Evaluationsergebnissen werden Handlungspläne abgeleitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Bildungsmanagement prüft die Erreichung der strategischen Bildungsziele und die Umsetzung der Bildungsstrategie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ergebnisse der Evaluation werden an Teilnehmer kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ergebnisse der Evaluation werden an Führungskräfte kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ergebnisse der Evaluation werden an Trainer kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ergebnisse der Evaluation werden innerhalb der Personal/-entwicklungsabteilung kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritik und Feedback der Teilnehmer wird gehört und erkennbar berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 5

## Themenfeld 5/13: Mitarbeitergespräche \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Mitarbeitergespräche werden mindestens einmal im Jahr verbindlich durchgeführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildung und Entwicklung sind verbindliche Bestandteile des Mitarbeitergespräches.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Mitarbeitergespräch werden Zielvereinbarungen zur Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung geschlossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Themenfeld 6/13: Bildungsmarketing und Kommunikation \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Weiterbildung und Entwicklung sind in den Unternehmensleitlinien schriftlich verankert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalstrategie und -ziele werden offen an alle Beteiligten kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Personalentwicklung berichtet regelmäßig an die Unternehmensleitung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wird mindestens ein jährlicher Bericht erstellt, der die durchgeführten Bildungsmaßnahmen, die Beteiligungsraten und die Erfolge der PE darstellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiter werden umfassend zu den Angeboten der PE informiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte, Zielgruppe, Zeitrahmen etc. von Bildungsangeboten werden transparent kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilnehmer können im Vorfeld Fragen und Themen einreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertrauliche Informationen in der Weiterbildung und Entwicklung werden verlässlich geheim gehalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 6

## Themenfeld 7/13: Organisation der Personalentwicklung \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Der Weiterbildungsprozess ist von Anmeldung und Auftrag bis zur Umsetzung und Messung definiert und kommuniziert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bildungsprozess sind allen Beteiligten klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalentwicklung ist im Organigramm des Unternehmens als eigener Bereich aufgeführt und personell klar zugewiesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert ein Stellenprofil/-beschreibung für den Personalentwickler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert ein Steering Committee/Gremium ‚Personalentwicklung‘, der alle relevanten betrieblichen Akteure umfasst und sich regelmäßig trifft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert ein Qualitätsmanagementprozess für die PE.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Prozesse und Instrumente werden regelmäßig auf Aktualität und Funktionsweise geprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernförderliche Rahmenbedingungen wie Räume, Catering, moderne Ausbildungseinrichtungen etc. werden bereitgestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ausführliches, leicht zugängliches Schulungsmaterial, das auch als Nachschlagewerk genutzt werden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Themenfeld 8/13: IT und Lerntechnologie \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Die PE wickelt Seminar- und Teilnehmerverwaltung über eine geeignete Software ab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fähigkeiten und Kompetenzen werden über ein geeignetes IT-System erfasst. (größenadäquat Excel, Datenbank o. spezielles Programm)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Bildungshistorie wird über ein geeignetes IT-System erfasst. (größenadäquat Excel, Datenbank o. spezielles Programm)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiter der PE werden zur Nutzung der IT-Systeme/HR-Software geschult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Evaluation verwendet die PE Zahlen und Werte, die IT-gestützt zur Verfügung stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei den Bildungsmaßnahmen steht moderne Bildungstechnologie zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 7

## Themenfeld 9/13: Personalentwicklung für Führungskräfte \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Personalentwicklung ist fester Bestandteil der Führungsaufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter ist Teil der Bewertung der Führungskräfte (in Zielvereinbarung, als KPI).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert ein Programm zur Führungskräfteentwicklung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskräfte werden explizit zu den Themen Personalentwicklung und Wissenstransfer geschult.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Führungskräfte nehmen selbst regelmäßig Bildungsmaßnahmen wahr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Themenfeld 10/13: Personalentwicklung für Mitarbeiter \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Es existieren Karrieremodelle für die Mitarbeiter (z.B. Fachkarriere, Projektlaufbahn, Vertriebschwerpunkt).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsträger werden systematisch auf ihre Potenziale hin untersucht (z.B. über Tests, Assessment Center, Talent-Konferenzen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Mitarbeiter können freiwillig eine Potenzialanalyse in Anspruch nehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt ein Talentprogramm für High Potentials.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiter werden bei der Auswahl des Bildungsangebotes persönlich beraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiter werden zu ihrer Karriereplanung persönlich beraten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es werden Lernstrategien vermittelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 8

## Themenfeld 11/13: Trainer und Bildungsanbieter \*

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Alle Trainer und Anbieter verfügen sowohl über Fachwissen als auch über methodische Kompetenz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainer und Bildungsanbieter werden systematisch und nachvollziehbar ausgewählt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anforderungen an externe Bildungsanbieter sind schriftlich fixiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Auswahl wird erst nach persönlichen Erfahrungen mit dem Schulungsangebot des Bildungsanbieters getroffen (Kennenlernen oder Probeteilnahme an einem Seminar).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Trainer und Anbieter werden strategisch und inhaltlich intensiv auf die Bildungsmaßnahme vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainer und Anbieter analysieren die Lerngruppe im Vorfeld genau und passen die Maßnahme an.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainer und Anbieter erfassen den konkreten Bedarf der Teilnehmer im Kurs und bedienen diesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainer und Anbieter passen die Maßnahme an Lernfortschritt und Reaktion der Teilnehmer an und geben förderorientierte Rückmeldung zum Lernfortschritt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainer und Anbieter holen aktiv Feedback ein. Die Teilnehmer können Kritik frei äußern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Leistungen und die Qualität externer Anbieter werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es existiert ein Schulungsprogramm für interne Trainer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Themenfeld 12/13: Lernkultur \***

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Die Weitergabe von Wissen über Generationen hinweg wird im Unternehmen berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch individuelle Lernangebote (Lernangebote, die dem Lerntempo und den individuellen Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechen.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch eine bereichs- und hierarchieübergreifende Austauschplattform.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch offene Bürokonzepte (Großraum, Gruppen, verschiedene Bereiche etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch spezielle Lernräume.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch informelle Lernsettings (Lernprozess außerhalb der formalen Bildung als kollektiver Austausch).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch arbeitsintegriertes Lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch erlebnisintensives Lernen (z.B. Outdoor-Seminare).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird gefördert durch multimediales Lernen (Lernen mit Hilfe medialer Unterstützung, wie E-Learning).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Lernkultur wird regelmäßig gemessen und bewertet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es wurden Instrumente etabliert, die Ideen, Innovationen und Vorschläge anregen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt einen regelmäßigen, strukturierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess in allen Bereichen und für alle Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Themenfeld 13/13: Veränderung \***

	vollständig umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
Veränderungen werden im Sinne von Change Management aktiv gesteuert (Anzahl an Veränderungen, Unterstützung bei der Transformation etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einzelpersonen sowie ganze Teams oder Abteilungen werden bei der Veränderung betreut und begleitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Benötigte Qualifikationen, Kompetenzen und Rahmenbedingungen für kommende Veränderungen werden zeitnah geschult und zur Verfügung gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Seite 10

Der Fragebogen ist nun beendet. Super!

Mit dem Absenden fordern Sie nun Ihre kostenpflichtige Auswertung an und erhalten eine Rechnung über 149,- €.

Herzliche Grüße,  
Dr. Anne Wagenpfeil

Die Umfrage ist beendet. Vielen Dank für die Teilnahme.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.