

PERSONALENTWICKLUNG (PE)

▲ Die Aufgabe

Fähigkeiten nutzen

Fähigkeiten fördern

▲ Das Ziel

Mitarbeiterzufriedenheit und
Mitarbeiterengagement steigern

Betriebsbindung festigen

▲ Das Ergebnis

Nachhaltige Ertragssteigerung

Stärkung der Wettbewerbs-
fähigkeit des Unternehmens



SEIDEL

UNTERNEHMENSBERATUNG · PERSONALBERATUNG

Eine Kurzinformation für die Praxis

Was ist Personalentwicklung (PE)?

»Die Personalentwicklung (PE) umfasst alle Maßnahmen der Bildung, Förderung und der Organisationsentwicklung, die zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant, realisiert und evaluiert werden.«

(s. M. Becker; Personalentwicklung, 2005; S.4)

Darum geht es bei der PE

Selbst das beste Produkt allein garantiert keinen Erfolg. Es sind die Leistungsbereitschaft, die Motivation und die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen, die letztlich zum Erfolg führen.

Voraussetzung für ein tragfähiges Mitarbeiterengagement ist eine verlässliche Personalpolitik, gestützt auf eine professionelle Personalentwicklung (PE). Sie schafft die Grundlage für eine nachhaltige Ertragssteigerung und somit für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Erfahrungsgemäß liegt der Fokus von Personalentwicklungsmaßnahmen zunächst auf der Führungskräfteentwicklung. Dazu ein Auszug aus der neuesten GALLUP-Studie zum Mitarbeiterengagement:

»In vielen Unternehmen ignorieren Führungskräfte nach wie vor die zentralen Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter teilweise oder völlig. Die Folge ist eine geringe Motivation der Arbeitnehmer...«

Grundvoraussetzungen einer erfolgreichen PE

- ▲ Die Unternehmensführung muss bereit sein, die Durchführung der PE-Maßnahmen rückhaltlos zu unterstützen und sich auf einen längeren Aufbauprozess einzustellen. Kurzfristige ad-hoc-Maßnahmen führen nicht zum Ziel.
- ▲ Um eine größtmögliche Effizienz der PE-Maßnahmen sicher zu stellen, sollte für die PE eine eigene Zuständigkeit im Unternehmen bestehen.

Grundsatzentscheidung / Zielgruppen

Die Grundsatzentscheidung darüber, in welchem Umfang PE-Maßnahmen durchgeführt werden, trifft naturgemäß das Unternehmen. Es liegt jedoch auf der Hand, dass jegliche Verlautbarungen zur Durchführung von PE-Maßnahmen im gesamten Unternehmen bekannt sein müssen, um die Akzeptanz zu gewährleisten.

In der Regel bietet sich bei der Neueinführung einer unternehmensweiten PE der Start auf bestimmten, hierarchischen Ebenen mit Führungsverantwortung an (z.B. Bereichs- oder Abteilungsleiter).

In begründeten Ausnahmefällen wird man sich auch bevorzugt jenen Teilbereichen zuwenden (z.B. Vertrieb), deren Leistungserbringung nachhaltig unter den Erwartungen liegt (Thema ›Teamanalyse‹).

Vorgehensweise / Maßnahmen

Der professionelle Einstieg in PE-Maßnahmen sollte grundsätzlich über wissenschaftlich fundierte und im Markt bewährte Potenzial-Analyse-Systeme erfolgen, die verlässlich über berufsrelevante Potenziale Auskunft geben. Dazu gehört z.B. das international etablierte DNLA[®]-System, das auf Grundlagenforschungen des Max-Planck-Instituts beruht.

Erst wenn man die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter, ihre Neigungen und Abneigungen kennt, machen darauf aufbauende in- oder externe Fördermaßnahmen, wie Trainings oder Coaching, einen Sinn. Geschieht das nicht, werden in aller Regel Zeit und Geld vertan.

Die mit einem validen System erzielten Analyseergebnisse geben Auskunft, ob eine Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz vorliegt oder sich die Übertragung einer anderen Aufgabe als sinnvoll erweist, wo der Mitarbeiter seine Kompetenzen/Neigungen besser zur Geltung bringen kann.

Analysesysteme, die nur der Ermittlung sog. Profile, wie Macher, Planer etc. dienen, reichen für eine werthaltige Potenzialanalyse nicht aus.

Unsere Kernkompetenz:

▲ **Führungskräfteentwicklung** (Personalentwicklung/PE)

- ▲ Personalberatung (Potenzialanalysen)
- ▲ Coaching
- ▲ Training



Standort Ludwigsburg



UNTERNEHMENSBERATUNG · PERSONALBERATUNG

70469 STUTTGART	71638 LUDWIGSBURG
TUCHOLSKYSTRASSE 16	ALT-WÜRTTEMBERG-ALLEE 89
Tel. 0711/85 10 87	Tel. 0 71 41/9 56 31-321
Fax 0711/8 17 99 30	Fax 0 71 41/9 56 31-329
E-Mail: contact@seidel-stuttgart.de	E-Mail: contact@seidel-ludwigsburg.de
www.seidel-stuttgart.de	www.seidel-ludwigsburg.de