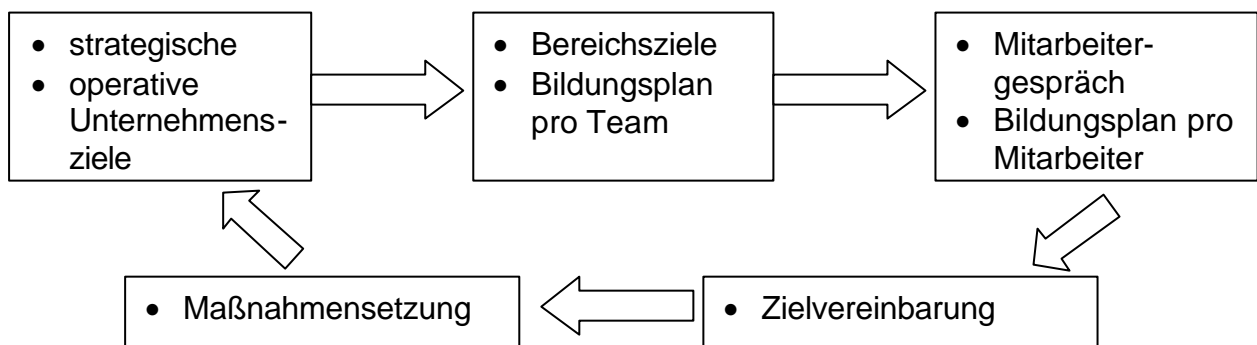


Wie kann ich die Personalentwicklung vorantreiben?

Personalentwicklung bedeutet eine systematische Förderung und Weiterbildung der Mitarbeiter. Technischer, wirtschaftlicher und sozialer Wandel führen zu immer rascheren Änderungen der Aufgabeninhalte und Arbeitsanforderungen. Das in der Erstausbildung erworbene Wissen und Können reicht nicht mehr aus, um ein ganzes Berufsleben zu bestreiten. Nur wer sich um eine ständige Qualifikationsanpassung seiner Mitarbeiter bemüht, wird den gestiegenen Anforderungen gewachsen sein.



Durch die Einhaltung eines geregelten Ablaufes bei der Mitarbeiterentwicklung können alle essenziellen Punkte abgedeckt werden. Dafür haben wir den folgenden **Regelkreis zur Mitarbeiterentwicklung** für Sie erstellt.



1. Festlegung der Unternehmensziele (strategisch und operativ)
2. Festlegung der Bereichsziele (Bildungsplan pro Team)
3. Mitarbeitergespräche führen (Bildungsplan pro Mitarbeiter)
4. Zielvereinbarungen treffen (nur für Führungskräfte)
5. Maßnahmensetzung

1. Diese sollen jährlich von der Unternehmensleitung neu festgelegt bzw. adaptiert werden. Abgeleitet aus diesen ergeben sich die Bildungsbedarfe der Teams und Mitarbeiter.
2. Da in den meisten Unternehmen unterschiedliche Aufgaben von unterschiedlichen Teams durchgeführt werden, werden auch die Bedarfe teamweise erhoben und zugeordnet. Verantwortlich für die Festlegung sind die Teamleiter. Überprüfung sollte in einem jährlich stattfindenden Teamleitergespräch (Leitfaden) stattfinden.
3. Mitarbeiter erarbeiten beim Mitarbeitergespräch einen aktualisierten Bildungsplan (jährliche Überprüfung) und bekommen Feedback von ihrem jeweiligen Vorgesetzten über Erwartungen, Anforderungen und Aufgabenerfüllung (Formular Leitfaden Mitarbeitergespräch; Formular Weiterbildungsplan)
4. Beim Mitarbeitergespräch und Teamleitergespräch wird die Zielvereinbarung festgelegt und kontrolliert.
5. Durchführung analog der festgelegten Zielvereinbarung
Konsequenzen für (Nicht-)Erfüllung