

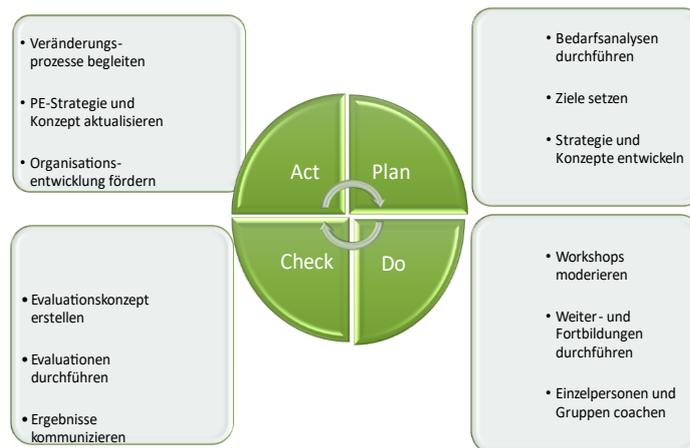


## PE 01 Personalentwicklungsstrategie

„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück.“  
*Laozi (chinesischer Philosoph 6 Jahrhundert v. Chr.)*

Unternehmen / Organisationen können nur dann dauerhaft erfolgreich sein, wenn ihr Personal bereit ist, sich ständig weiterzuentwickeln. Dazu braucht es Anreize und eine gute zukunftsweisende Strategie. Progress-us berät und begleitet Sie gerne bei Ihren Veränderungsvorhaben. Wir empfehlen einen kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklungsprozess Ihres Personals anzustreben, der sich am PDCA-Zyklus von W.E. Deming orientiert.

### Konzeption einer nachhaltigen, strategischen Personalentwicklung



In zwölf Schritten können Sie Ihr Personal „fit for job and future“ machen:

#### 1. Planungsphase (plan):

- Bestands-, Potentials- und Bildungsbedarfsanalysen skizzieren den momentanen Stand der Kompetenzen und auch der Motivation Ihrer Beschäftigten.
- In Workshops können Zielszenarien für die Richtung aufgestellt werden, in die sich Ihre Beschäftigten entwickeln sollen.
- Mit einer (Learning) Strategie für das ganze Unternehmen / die ganze Organisation sowie Konzepten und Entwicklungsplänen für einzelne Zielgruppen wird das Schließen der „Lücke“ zwischen Ist- und Soll angestrebt.





## 2. Umsetzungsphase (do):

- In Workshops, z. B. Zukunftswerkstatt, entwickeln Ihre Beschäftigten Lösungen und Ideen für Maßnahmen, wie sie ihre Kompetenzen positiv erweitern und ihre Haltungen verändern können, um auch in Zukunft kompetent und professionell die Aufgaben zu meistern.
- Progress-us unterstützt bei der Auswahl und Durchführung geeigneter Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Einzelpersonen und Teams können durch Coaching selbst Lösungsmöglichkeiten für ihre persönlichen Herausforderungen finden.

## 3. Evaluations-/Reflektionsphase (Check):

- Progress-us erstellt auf Wunsch ein Evaluationskonzept, durch das Ihre Beschäftigten während ihrer Lernprozesse durch verschiedene Evaluationsmethoden die Möglichkeit zur Reflektion erhalten. Das validierte Evaluationsmodell von Progress-us mit dem **Weiterbildungs-Erfolgs-Ermittlungs-Inventar (WEI)** kann bei unterschiedlichen Fragestellungen unterstützen.
- Durch den Einsatz von entsprechenden Evaluationsmethoden können die Beschäftigten ihren Lernerfolg während der Weiterbildungsmaßnahmen, kurz nach Beendigung der Session und langfristig reflektieren.
- Wir empfehlen ein **Weiterbildungsreportingsystem** einzuführen. In diesem Setting besprechen Beschäftigte vor den geplanten Weiterbildungsmaßnahmen mit ihren Führungskräften, welche Erwartungen und Ziele damit verbunden sind. Nach Teilnahme wird berichtet, inwieweit die Weiterbildungsmaßnahme bei dem anvisierten Kompetenzerwerb unterstützen konnte und es wird diskutiert, wie das Gelernte in ihre Praxis umgesetzt werden kann.

## 4. Handlungsphase (Act):

- Hier steht die Strategie im Fokus und inwieweit sie den nachhaltigen Entwicklungsprozess der Beschäftigten unterstützt; ggf. müssen neue Ziele gesetzt sowie Änderungen und Anpassungen in den Konzepten im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorgenommen werden.
- Durch Personal- oder Teamcoaching für die Verantwortlichen wird deren Motivation und Resilienz während der Implementierung von Veränderungsprozessen gestärkt.
- Eine konsequente und nachhaltige Personalentwicklung hat positive Auswirkungen auf die Unternehmens- und Organisationskultur. Gesteuert durch gezielte Maßnahmen hinsichtlich der Präventions-, Führungs- und Lernkultur verändern sich Unternehmen/Organisationen nachhaltig.

