

# CHECKLISTE

## Einführung und Umsetzung einer strategischen Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen



Ein Unternehmen kann sich nachhaltig entwickeln und eine Organisation sich verändern, wenn eine aktive und strategische Personalentwicklung gelebt wird. Digitalisierung, neue Technologien, schnell veränderte Märkte und Trends, neue Regularien und Internationalisierung – es gibt viele Gründe dafür, dass sich Unternehmen schnell verändern müssen und ihre Mitarbeitenden auf diesem Wege mitnehmen möchten und müssen. Unternehmen müssen dafür sorgen, dass ihnen mittel- und langfristig Mitarbeitende mit den benötigten Kompetenzen zur Verfügung stehen und somit auch zur gewünschten Zeit in den benötigten Positionen einsetzbar sind. Nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitende können Sie dem Wettbewerb und den schnellen Veränderungen trotzen!

Dennoch: Ohne, dass Sie wissen, welchen Kompetenzen Ihre Mitarbeitenden in den nächsten Jahren benötigen werden, brauchen Sie keine Personalentwicklungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden Ihres Unternehmens organisieren. Der Strategie-Fit ist für eine erfolgreiche und langfristige Personalentwicklung unerlässlich.

### 1. Analyse des Ist-Zustandes:

Fangen Sie bei dem Aufsetzen einer strategischen Personalentwicklung immer mit einer Analyse des Ist-Zustandes bezüglich der Kompetenzen und der Personalentwicklung an.

- Welche Kompetenzen haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen und welcher Mitarbeitende hat welche Kompetenzen?
- Verlässt Sie in naher Zukunft ein Mitarbeitender, dessen Kompetenzen Sie dringend im Unternehmen weiterhin benötigen?
- Wie betreiben Sie derzeit Personalentwicklung?

## 2. Analyse des Soll-Zustandes und Abgleich mit dem Ist-Zustand:

Gehen Sie anschließend in die Analyse des gewünschten Soll-Zustandes und definieren Sie die benötigten Kompetenzen, die zukünftig in Ihrem Unternehmen vorhanden sein sollen.

Wie sieht Ihre Unternehmensstrategie mittel- bis langfristig aus? Benötigen Sie in 5 Jahren beispielsweise mehr Führungskräfte aufgrund weiteren Unternehmenswachstums, so dass Sie Mitarbeitende auf diese Stelle hin entwickeln möchten? Haben Sie in 3 Jahren geplant, digitale Geschäftsmodelle auf den Markt zu bringen und brauchen hierfür „digitale“ Kompetenzen bei Ihren Mitarbeitenden?

- Was ist die Unternehmensstrategie für die kommenden Jahre?
- Welche Auswirkung hat die Unternehmensstrategie auf die Kompetenzen, welche das Unternehmen zukünftig dafür benötigt?
- Welche Kompetenzen benötigt welche Rolle in Zukunft?
- Nach einem Abgleich der Soll-/Ist-Kompetenzen: wo sind Abweichungen zu finden und welche Kompetenzen müssen Sie damit nun aufbauen in welchem Zeitraum?
- Mit welcher Personalentwicklungsstrategie bauen Sie diese Kompetenzen auf?

## 3. Planung der Schritte und Umsetzung:

Die Definition Ihrer benötigten Kompetenzen und des Zeitpunkts, wann sie diese in Ihrem Unternehmen benötigen, bildet die Basis zur Aufstellung eines Umsetzungsplanes. Wann benötigt welcher Mitarbeitender in den nächsten Jahren die Kompetenz und wie wird er sie erreichen, d.h. mit welchen Methoden und Maßnahmen?

Wie werden Personalentwicklungsmaßnahmen umgesetzt? Haben Sie zu den definierten Zeitpunkten die Kompetenzen im Unternehmen?

- Aufstellung eines Umsetzungsplans zur Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden im Unternehmen inkl. Zeitplanung, Methodenauswahl und Setzung von Meilensteinen
- Ggf. Aufbau der Kompetenzen im Team Personal(-entwicklung), z.B. hinsichtlich agiler Lernkultur und Digitalisierung
- Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen und kontinuierliche Überprüfung ob die Kompetenzen im Unternehmen aufgebaut wurden bzw. vorhanden sind.
- Gegebenenfalls müssen Sie die Umsetzung zur Erreichung der Kompetenzen nochmals anpassen.

#### **4. Überprüfung und Analyse zu den Kompetenzen in Ihrem Unternehmen:**

Überprüfen Sie regelmäßig die durchgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen. Klären Sie, ob die ursprünglich definierten Kompetenzen bereits aufgebaut sind, ob sie erhalten werden konnten oder ob es zusätzliche Kompetenzen in Ihrem Unternehmen benötigt. Es ist wichtig zu überprüfen, ob Ihre Mitarbeitende auf der jeweiligen Rolle die Kompetenzen einbringen und sich durch die verschiedenen Personalentwicklungsmaßnahmen tatsächlich entwickelt haben. Ein regelmäßiger Abgleich Ihres Ist- und Soll-Zustands bezüglich der benötigten Kompetenzen ist wichtig, damit Sie bei Abweichungen rechtzeitig und vorausschauend gegensteuern könnten.

Denn Ihr Ziel ist klar: Sie möchten Ihr Unternehmen zukunftsfähig aufstellen – und das mit den richtigen Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Erarbeitung und Umsetzung von Strategien, sowohl im Regelbetrieb als auch in außergewöhnlichen Unternehmenssituationen.