



Schulungskurs für HR-Fachleute und Beschäftigungsmentoren

Modul IV '*Willkommene Vielfalt*'

Referat B "*Personalentwicklungsplan*"





Wie sieht ein "Mitarbeiterentwicklungsplan" für Sie aus? Was umfasst er?

- Die spezifische Rolle des Mitarbeiters
- Eine mögliche Rolle des Mitarbeiters (z. B. Beförderung)
- Sein/ihr sonstiger/weiterer Beitrag zur Organisation?
- Wie könnte die Organisation weiterentwickelt werden?

An welche Dinge müssen Sie denken, wenn Sie einen Plan aufstellen?

Hier sind einige Vorschläge...



Leistungsmanagement / Beaufsichtigung vs. Mitarbeiterentwicklung

- Zum einen geht es um die **Kompetenz** in der aktuellen Funktion, in der die Person beschäftigt ist.
- Zum anderen geht es darum, wie der/die Einzelne seinen Beitrag über die derzeitige Rolle hinaus steigern kann.
- Beides gehört zusammen – Mitarbeiter, die in ihrer derzeitigen Funktion gute Leistungen erbringen, sind in einer guten Position, um die Entwicklung und den Beitrag zu steigern.



Erstes Gespräch

- Was sind die unmittelbaren Bedürfnisse und Überlegungen des Mitarbeiters, damit er sein Bestes geben kann (z. B. das tägliche Energiemanagement)?
- Was wäre ein hilfreicher Arbeitsrhythmus für den Arbeitnehmer?
- Was sind die persönlichen und beruflichen Wünsche und Ziele?
- In welchem Zusammenhang stehen diese mit den Zielen und der Entwicklung der Organisation?
- Was sind Hindernisse und wie können wir sie abmildern/überwinden?



Weitere Gespräche

- Einbeziehung in die jährliche Beurteilung, so dass zumindest ein jährlicher "Kontrollpunkt" für die Entwicklungsgespräche vorhanden ist
- Ermittlung von "Partnern" oder "Peer-Mentoren", die in der Zwischenzeit mit den Mitarbeitern arbeiten und nach Entwicklungsmöglichkeiten Ausschau halten können
- Stellen Sie sicher, dass alles, was Sie einrichten, zu etwas führt - nichts ist so demotivierend wie gute Gespräche, die zu nichts führen.
- Haben Sie keine Angst, Pläne zu ändern - Organisationen und das Leben des Einzelnen ändern sich



Überprüfen und Dokumentieren

- Verwenden Sie ein dynamisches Aktionsplanungsinstrument, um kontinuierlich zu bewerten, wo der Mitarbeiter in seiner Entwicklung steht, was er als Nächstes tun muss und wie er dorthin gelangt.
- Fassen Sie die Diskussionen zusammen und stellen Sie sicher, dass die Handlungsfelder zur Überprüfung bei der nächsten Sitzung festgehalten werden.
- Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter EIGENER Teil dieses Prozesses sind - sie füllen so viel Dokumentation wie möglich aus, damit sie am Inhalt der Pläne beteiligt sind.



Drei hilfreiche 'C's...

- **CREATE** - Helfen Sie dem Mitarbeiter, eine Vision für sich selbst innerhalb des Unternehmens zu entwickeln. Was sind die zukünftigen Ziele. Stellen Sie sicher, dass diese für die Bedürfnisse des Unternehmens relevant sind.
- **CONNECT** - feststellen, wer innerhalb der Organisation daran beteiligt sein muss, die Vision gemeinsam mit dem Mitarbeiter voranzubringen. Eine Schlüsselrolle für Peer-Mentoren!
- **CONTRIBUTE** - sicherstellen, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit hat, seinen Beitrag zu leisten - im Einklang mit der von ihm geschaffenen Vision.



Ermittlung interner und externer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

- Das Erlernen neuer und der Ausbau bestehender Fähigkeiten ist ein wichtiger "Weg zum Wohlbefinden".
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, Kurse zu finden, die sich mit ihren täglichen Aufgaben vereinbaren lassen, aber einen echten Nutzen für sie und das Unternehmen haben.
- Vereinbaren Sie mit den Mitarbeitern, wie sie das Gelernte nach dem Kurs in die Organisation zurückbringen können.
- Nehmen Sie alle Kurse und Leistungen in die Aktionspläne auf.



Zusammenfassung

- Einbindung der Mitarbeiterentwicklung in die Beurteilungsgespräche
- Durchführung einer Bedarfsanalyse in Bezug auf die Wünsche/Ziele
- Identifizierung tatsächlicher oder potenzieller Hindernisse und deren Abschwächung/Überwindung
- Einsatz von Partnern / Peer-Mentoren
- flexibel sein und auf individuelle und organisatorische Veränderungen reagieren
- Effektive Überprüfung und Dokumentation
- Drei hilfreiche "C"s
- Interne und externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJEKTPARTNER:



Asociația Consultanților și Experților
în Economie Socială



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.