

Ist Ihre Personalentwicklung nachhaltig?

Gut gemeint, reicht nicht. Verschiedene Faktoren tragen dazu bei, ob Personalentwicklung nachhaltig wirkt – oder eben nicht. Ein strategisches und systematisches Vorgehen schafft gute Voraussetzungen für den Erfolg.

Wie steht es in Ihrem Unternehmen aktuell um die PE? Sind Sie und Ihre Mitarbeitenden zufrieden mit der gelebten Personalentwicklung? Ein deutliches «Ja» auf diese Frage ist keine Selbstverständlichkeit.

Häufig ist es so, dass die Beteiligten mehr oder anders von den PE-Massnahmen erwarten als diese letztlich bewirken. So kommt z.B. auf Seiten des Arbeitgebers Unzufriedenheit über den «Return on Investment» auf. Auf der anderen Seite ärgern sich die Mitarbeitenden darüber, dass sich ihre Erwartungen bezüglich Entwicklungen oder Veränderungen nicht erfüllen.

Personalentwicklung – mehr als ein Fachseminar

Personalentwicklung, insbesondere Weiterbildung, wird von zahlreichen KMU häufig als isolierte Aktion betrieben, die weder in die Strategie eingebunden ist, noch realistische Zielsetzungen aufweist, noch vom Prozess her professionell gesteuert ist. Forschungsergebnisse zeigen z.B., dass es für zahlreiche

KMU ausschliesslich die fachliche Weiterbildung ist, was sie als PE interpretieren und betreiben. Personalentwicklung im Bereich von Schlüsselqualifikationen ist in KMU eher die Ausnahme. Eine Verzahnung mit laufenden Organisationsentwicklungsprojekten findet kaum statt.

Dabei liegt es auf der Hand, dass Personal nicht entwickelt werden kann, ohne dass sich die Organisation auch entwickelt und umgekehrt. Es empfiehlt sich deshalb, Personalentwicklung als Unternehmensentwicklung im Ganzen anzusehen und nicht mehr lediglich als die gezielte Förderung von einzelnen Mitarbeitenden.

Das Potenzial von PE optimal nutzen

Fragen Sie sich jetzt, was Sie als Auftraggeber von Personalentwicklung tun können?

Hier sind ein paar Vorschläge:

- Betrachten Sie Personalentwicklung als ein Projekt. Das erfordert ein Projektmanagement.
- Vernetzen Sie PE-Massnahmen miteinander und auch mit OE-Projekten.
- Achten Sie auf eine Balance zwischen dem Bedarf Ihres Unternehmens UND den Bedürfnissen Ihrer Mitarbeitenden.
- Binden Sie die verschiedenen Anspruchsgruppen bei der Planung mit ein: die Teilnehmenden, ihre Vorgesetzten, die (externe) Fachperson und die Personalabteilung.

- Wählen Sie aus der reichhaltigen Palette an PE-Massnahmen jeweils diejenige aus, die am zielführendsten und erfolgversprechendsten ist – und das ist längst nicht immer ein Seminar.
- Sorgen Sie durch ein professionelles Auswahlverfahren dafür, dass Sie jeweils mit einer geeigneten Fachperson zusammenarbeiten. Spezialisierte Vermittler, wie der Beratungspool⁽¹⁾, können Ihnen teure (und frustrierende) Fehlbesetzungen vermeiden helfen.
- UND: Ermöglichen Sie einen optimalen Praxistransfer durch kombinierte Lernprozesse, also die Kombination von externen Veranstaltungen UND Lernen am Arbeitsplatz.

Fazit

Transfer – und damit das Sicherstellen von Nachhaltigkeit – ist nicht das Ergebnis einer PE-Massnahme, sondern Bestandteil – eben: Praxistransfer inklusive! Denn: Beim Transfer fängt das Lernen eigentlich erst richtig an.

Und nun?

Um eine erste Situationsklärung zur PE in Ihrem Unternehmen vorzunehmen, können Sie mit einem E-Mail an inhelder@beratungspool.ch einen kurzen Fragebogen anfordern. Wenn Sie diesen ausgefüllt zurücksenden, erhalten Sie ein kostenloses Telefoncoaching, das der Kurzauswertung des PE-Checks dient und Ihnen ein paar Impulse für die Personalentwicklung in Ihrem Betrieb gibt.

Autor

Olivier Inhelder ist Weiterbildungsmanager & Coach BSO. Neben seiner Tätigkeit als Geschäftsführer des Beratungspools arbeitet er als Berater, Projektleiter und Trainer. Sein Schwerpunkt ist die Personalentwicklung. www.inhelder-consulting.ch
www.beratungspool.ch

⁽¹⁾ www.beratungspool.ch

Anzeigen



Sensibilisierungskampagne

Mit einer Bannerkampagne und 14 kurzen Videos geben der SKV Schweizerische KMU Verband und der Beratungspool vielfältige Impulse für die Planung und Umsetzung von Personalentwicklung.

Beratungspool

Olivier Inhelder
Weiterbildungsmanager & Coach BSO
Geschäftsführer Beratungspool
Hirzbrunnenallee 7, 4058 Basel
Tel. 061 683 32 05
inhelder@beratungspool.ch
www.beratungspool.ch