

A person wearing a light-colored t-shirt, shorts, a cap, and a watch is skateboarding on a curved surface. The background is a bright sunset over the ocean. The person is leaning forward, balancing on the skateboard.

REFLECT Whitepaper

STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG

Stellen Sie sich vor, Sie würden die Potenziale, Talente und Stärken Ihrer Mitarbeiter kennen und könnten deren Weiterentwicklung strategisch und effektiv fördern...



Agenda

ABSTRACT	3
WAS IST STRATEGISCHE PERSONALENTWICKLUNG?	4
DIE PHASEN DER PERSONALENTWICKLUNG	6
EMPLOYER BRANDING	8
ERFOLGSFAKTOREN DER PERSONALENTWICKLUNG.....	10
UNSERE LEISTUNGEN.....	12

Abstract



Ingo Kallenbach

Geschäftsführer REFLECT GmbH & Co. KG

Strategische Personalentwicklung – aus unserer **REFLECT Whitepaper Serie** erforscht die Grundlagen, Methoden, Abläufe und Erfolgsfaktoren in der strategischen und effektiven Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter.

Die Personalentwicklung umfasst die Bedarfe und Bedürfnisse der Organisation sowie eine adäquate, berufseinführende oder -begleitende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Weiterhin beinhaltet sie die Ableitung geeigneter Strategien und Maßnahmen aus den Unternehmenszielen, mit der Intention der personellen Qualifizierung in Form von Förderung und Bildung.

Qualifizierte Mitarbeiter sind die Basis für den Erfolg eines Unternehmens. Deshalb müssen Unternehmer dafür sorgen, dass ihnen mittel- und langfristig Mitarbeiter mit den benötigten Kompetenzen zur Verfügung stehen.

Das Ziel der Personalentwicklung ist es, langfristig sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeiter zur gewünschten Zeit in den benötigten Positionen einsetzbar sind.

Im Folgenden wird elaboriert, was man unter dem Terminus der „strategischen Personalentwicklung“ versteht, welche konkrete Phasen der Prozess der Personalentwicklung umfasst und welcher Faktoren zum Erfolg führen.

Interessante Einblicke und Perspektiven wünscht Ihnen,

A handwritten signature in blue ink that reads "Ingo Kallenbach".

Was ist Strategische Personalentwicklung?

Personalentwicklung beschreibt die **betriebliche Bildung** und **fachliche, soziale, methodische und persönliche Weiterentwicklung von Mitarbeitern**. ‚Strategisch‘ wird Personalentwicklung, wenn sie ganzheitlich, konsequent, strukturiert, systematisch und sinnvoll im Gesamtunternehmen verankert wird. Personalentwicklung kann so zu einem **strategischen Kernelement** werden, die **Arbeitgebermarke** stärken und damit auch zu einem **Wettbewerbsvorteil** führen – denn im Angesicht des „War for Talent“ und Fachkräftemangels sind exzellent ausgebildete Mitarbeiter schwierig zu rekrutieren und zu halten.

Die Personalentwicklung ist an zahlreiche Ansprüche geknüpft. Dabei hat die Unternehmensführung stets den Beitrag der Personalentwicklung zur Wettbewerbsfähigkeit im Blick. Führungskräfte legen Wert auf motivierte und zufriedene Mitarbeiter, deren Fähigkeiten und Können auf der Höhe der Zeit sind. Hinsichtlich der individuellen und beruflichen Wünsche seitens der Mitarbeiter geht es primär um die Vertiefung und Erweiterung von Wissen, um für den Arbeitsmarkt weiterhin attraktiv zu bleiben.

Der im Kontext der Personalentwicklung etablierte und zeitgemäße Begriff des „Talent Managements“ gilt als Teilbereich der klassischen Personalentwicklung der mit Rekrutierung, Förderung, Commitment und Bindung von besonders talentierten Mitarbeitern, den sogenannten „High Potentials“ assoziiert wird und welcher zugleich als Königsdisziplin der strategischen Personalentwicklung gilt.

Zu den Zielen der Personalentwicklung zählt neben der Optimierung der Wettbewerbssituation und dem Unternehmenserfolg vor allem die systemische Zielsetzung, bei der sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Im Zuge dessen ist es essenziell, sowohl die methodischen und fachlichen als auch die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern, um den Bestand der Fachkräfte nicht nur langfristig zu sichern, sondern auch die potentiellen Nachwuchstalente rechtzeitig zu erkennen, sowie die Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz nachhaltig und effizient zu maximieren.



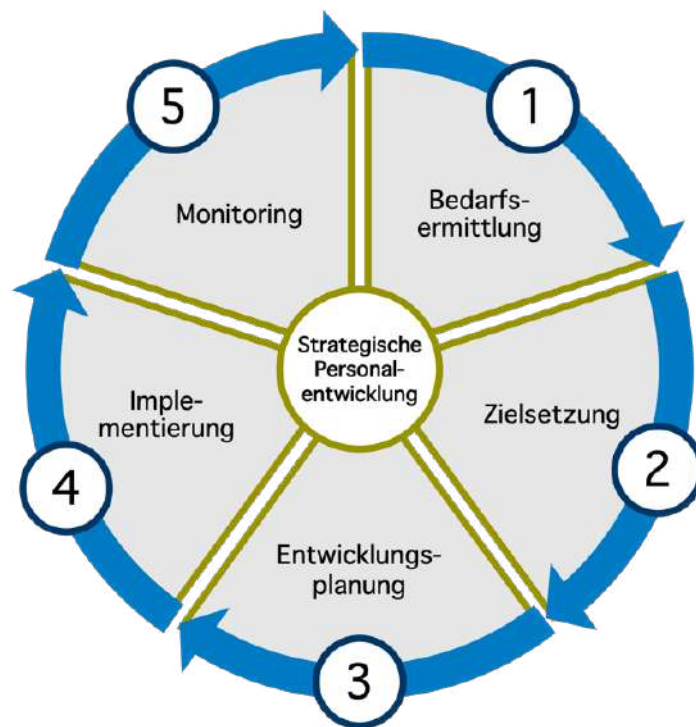
Strategische Personalentwicklung kann nur funktionieren, wenn sich Mitarbeiter über ihre Stärken, Entwicklungsfelder, Talente und Potenziale im Klaren sind.

Führungskräfte sollten daher auch Ansprechpartner zur moderierten Selbstreflexion sein – und aus den gewonnenen Erkenntnissen gemeinsam einen sinnvollen, individualisierten Entwicklungsplan schmieden

Die Phasen der Personalentwicklung

Den Prozess der Strategischen Personalentwicklung unterteilen wir in **fünf Phasen**, die aufeinander aufbauen.

Zunächst sollte der **Weiterentwicklungsbedarf** der Führungskräfte und Mitarbeiter identifiziert und verstanden werden. Darauf aufbauend sollten sinnvolle und stärkenfokussierte **Entwicklungsziele** formuliert werden, die zur Zielerfüllung des Gesamtunternehmens beitragen. Aus diesen Zielen werden **Entwicklungsschritte** abgeleitet, Maßnahmen aufeinander abgestimmt, Lernzeiten geplant und Bildungskosten kalkuliert, um die Lernplanung anschließend konsequent in der Praxis zu implementieren. Ein Verhältnis von **70-20-10** in Bezug auf **Erfahrungslernen** während der Arbeit (70%), **Lernen nahe dem Arbeitsplatz** (20%) und **Lernen außerhalb der Arbeit** durch Trainings, Workshops und Seminare (10%) können dabei einen sinnvollen Bezugsrahmen darstellen. Der Schwerpunkt der Entwicklungsarbeit sollte immer möglichst nahe an den Bedürfnissen der Teilnehmenden liegen. Am Ende des Entwicklungsprozesses steht eine **Erfolgskontrolle**, bzw. ein kontinuierliches **Monitoring** der Lernfortschritte, der Effektivität und Effizienz der gewählten Maßnahmen sowie eine Kosten-Ertrags-Kontrolle.



Kommerzielle Nutzung bei Nennung des Rechteinhabers erlaubt: Ingo Kallenbach.

Abbildung 1: Strategische Personalentwicklung – Phasen und Abläufe



Strategische Personalentwicklung endet nie – denn der Bedarf der Weiterentwicklung sollte auch nach jeder Entwicklungsphase wieder neu bestimmt werden, um die Stärken aller Mitarbeiter sukzessive zu perfektionieren und deren Potenziale zur vollen Entfaltung zu bringen.

Employer Branding

Employer Branding: Arbeitgeber werden Marken

In Zeiten von **Fachkräftemangel** entsteht der berühmte „**War for Talent**“, den Sie nur mit einer effektiven und fokussierten Strategischen Personalentwicklung gewinnen können. „Employer Branding“ steht für **Arbeitgeberattraktivität**. Das Ziel lautet daher, Ihr Unternehmen stärker, attraktiver und begehrenswerter am Arbeitsmarkt zu präsentieren – zum Beispiel auf Onlineportalen wie Kununu, Xing oder LinkedIn.

Aus Bewerbersicht stehen Sie in direkter Konkurrenz zu einer großen Anzahl an Wettbewerbern, die sich auf ebendiesen Portalen ebenso positiv präsentieren möchten wie Sie.

In der Entscheidung für einen Arbeitgeber werden so Blogbeiträge oder veröffentlichte Bewertungen durch Mitarbeiter zu **Entscheidungskriterien**. Mithilfe von Personalentwicklung kann es gelingen, Ihre **Mitarbeiterkompetenz und -zufriedenheit** zu fördern und so ein positives Arbeitgeber-Image zu schaffen.

Hierbei stehen insbesondere die **Werte und die Kultur des Unternehmens** im Fokus, denn diese Aspekte sind mehr als alles andere dazu geeignet, die **Mitarbeiter auf lange Sicht und dauerhaft an ein Unternehmen zu binden** und damit auch ein starkes Employer Branding aufzubauen.



CC BY Kommerzielle Nutzung bei Nennung des Rechteinhabers erlaubt: Ingo Kallenbach.

Abbildung 2: Employer Branding durch Strategische Personalentwicklung



In einer Welt des Fachkräftemangels und des ‚War for Talents‘ tun Unternehmen gut daran, sich eine **starke Arbeitgebermarke** aufzubauen. Was Coca-Cola für Durstige ist, wollen Sie für junge Talente werden – ein „Brand“ mit starkem Image, Geschichte und dem ‚gewissen Etwas‘.

Ihr USP: Strategische Personalentwicklung – exzellente Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter. Damit locken und halten Sie Talente und fördern Ihre eigene Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Erfolgsfaktoren der Personalentwicklung

Strategische Personalentwicklung ist komplex und anspruchsvoll. Lebenslanges Lernen als essenzieller Erfolgsfaktor ist dabei unerlässlich.

Die strategische Personalentwicklung umfasst nicht nur die einzelnen Mitarbeiter, sondern auch die Verbesserung der Zusammenarbeit im Team, um den Prozess der Konfliktlösung zielgerichteter zu gestalten.

Die Personalentwicklung ist eine Verkettung von einzelnen Maßnahmen zur Weiterbildung.

Damit sie ihren Sinn und Zweck voll erfüllen kann, muss sie aus den Unternehmenszielen abgeleitet werden. Es ist also zu ermitteln, welche Anforderungen die Mitarbeiter zukünftig forcieren müssen, damit das Unternehmen erfolgreich am Markt agieren kann.

Es bedarf daher der Erfüllung von **acht Erfolgsfaktoren**, um ein effektives Personalentwicklungsprogramm zu implementieren. In Abbildung 3 sehen Sie eine Übersicht aller Erfolgsfaktoren, anhand derer Sie Ihre firmeninterne Personalentwicklung besser beurteilen können.



Abbildung 3: Die acht Erfolgsfaktoren in der Strategischen Personalentwicklung



Personalentwicklung muss aktiv in die Unternehmensstrategie integriert werden. Das bedeutet, dass Personalentwicklung zum einen auf äußere Marktentwicklungen und organisationale Veränderungen angepasst wird und zum anderen, dass Personalentwicklung selbst zu einem strategischen Kernelement wird, einem Differenzierungsfaktor, aus dem ein Wettbewerbsvorteil entstehen kann – nicht nur im ‚War for Talent‘, sondern auch im Aufbau eines Kompetenz- und Innovationsvorsprungs. Nur so kann Personalentwicklung Ihnen dabei helfen, die nächsten strategischen Manöver auf Ihrem Spielbrett umzusetzen.

Unsere Leistungen

Nicht reden, handeln! Wir stellen Ihre Organisation auf gesunde Füße, ganz egal wo Sie stehen. Mit bewährter Methodik, aber stets offen für Neues. Mit erfahreinem Blick, aber nie betriebsblind.

Unsere Trainer und Berater verfügen über die unterschiedlichsten Hintergründe und haben Expertisen aus diversen Branchen. Sie können sich sicher sein, auch für Ihre Organisation finden wir die bestmögliche Lösung – garantiert.

[Sprechen Sie uns an!](#)

Schildern Sie uns Ihre Situation. Das Erstgespräch ist kostenfrei – und es bringt Sie einen Schritt weiter.

In diesen Bereichen helfen wir Ihnen weiter:

- **Transformation** in eine agile, gesunde Organisation
- **Führungskräfteentwicklung** – Aufsetzen eines ganzheitlichen und stimmigen Entwicklungsprogramms.
- **Gesunde Führung** – außergewöhnliche Leistung durch Potenzialentfaltung.
- **Workplace Change** – Entwicklung von kreativen und neuen Arbeitswelten
- **Werte- und Haltungsarbeit** – Bildung eines „agile mindset“
- **„Komplexithoden“** für die VUCA-Welt: Konsent, konsultativer Einzelentscheid, Agile Projektarbeit, Kompleximeetings, Lean Coffee, Kanban, Scrum
- **Führungskräftecoaching** im Rahmen der anstehenden Veränderungen
- **Expertenvorträge – auch online:** Vorträge zum Grundverständnis von agilem Führen und agiler Transformation
- **Seminare & Workshops (auch virtuell möglich)** zu den Themen Führungskräfteentwicklung, agile Transformation und weitere



Quellen

<https://pixabay.com/de/photos/mann-brettspiel-alt-alten-porträt-798989/>

<https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-der-auf-klippe-steht-3264736/>

<https://unsplash.com/photos/SIIMPeOSgHc>

<https://unsplash.com/photos/cJeGGOI8eE0>

Titelseite von Ash Edmonds von Unsplash

<https://unsplash.com/photos/fb7yNPbT0I8>

<https://unsplash.com/photos/XmMsdtiGSfo>

<https://www.shutterstock.com/de/image-photo/webcam-laptop-screen-view-many-faces-1694685346>



**GOOD
NEWS
IS COMING**

Wir teilen unser Wissen gern

Wir haben uns dem Erfolg von Unternehmen verschrieben. Deshalb gibt es bei uns zweimal im Monat sorgfältig recherchierte Artikel mit fundiertem Knowhow in Ihr Postfach.

Hier dreht sich alles rund die Themen agile Transformation, Führung und Personalentwicklung.

[Jetzt kostenlos zum Newsletter anmelden und nichts mehr verpassen](#)

Noch mehr Whitepaper?

Erhalten Sie eine gute Übersicht und gleichzeitig die notwendige Tiefe zu aktuellen Themen.

[Hier geht's zum Downloadbereich.](#)

Reflect GmbH & Co. KG
Insheimer Straße 33
D-76865 Rohrbach
Fon +49 6349 96 30 228
E-Mail info@reflect-beratung.de

