

★★★ · ÜB S. 41

- Bildung, Förderung, OE
- heutige **und** künftige Anforderungen

- Nachwuchs aus eigenen Reihen
- Wissen halten, Bindung, Image

- Entwicklung, Aufstieg, Einkommen
- Beschäftigungsfähigkeit

- Geschäftsleitung · Personalabteilung
- **Führungskräfte** (wichtigste PE)
- Betriebsrat §§ 96–98 BetrVG

- Bedarf → Ziele → Maßnahmen → Durchführung → Transfer → Kontrolle

1.5.1 Ziele und Träger der Personalentwicklung	★★★★ 8x
1.5.3 Leistungs- und Potenzialeinschätzung, Assessment Center	★★★★ 8x
1.5.5 Maßnahmen der Personalentwicklung	★★★★ 8x
1.5.4 Feedback und Personalentwicklungsgespräch	★★★★ 6x
1.5.2 Entwicklungsbedarf ermitteln	★★★ 4x
1.5.6 Laufbahn- und Nachfolgeplanung	★★★ 4x
1.5.7 Lerntransfer und Erfolgskontrolle	★★★ 2x

★ ★ ★ · ÜB S. 45

- Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeitende + Selbstbild
- Buch: $180^\circ \cdot 270^\circ \cdot 360^\circ$

- organisatorisch · inhaltlich · persönlich

- Eröffnung → **Sicht MA** → Sicht FK
→ Abgleich → Vereinbarung → Abschluss

- Nachbereitung: Protokoll, Folgetermin

- Probezeit, Jahresgespräch, Rückkehr, Austritt/Übergabe

- konkret, Ich-Botschaft, zeitnah
- blinder Fleck (Johari)

★ ★ ★ · ÜB S. 42

- **Soll** (Anforderungsprofil) – **Ist** (Beurteilung)
- betrieblich: Technik, Qualität, Generationen
- individuell: Karriere, Wiedereinstieg

- **Kompetenzmatrix:** Team, + / ++ / +++
- **Netzdiagramm:** Soll und Ist einer Person
- Altersstrukturanalyse, Kennzahlen

- Fach · Methode · Sozial · persönlich
- konkrete Kriterien, keine Tätigkeiten

Personalentwicklung

- Anforderungsprofil aus der Stellenbeschreibung (→ Kapitel 1.3.1)
- Mentoring sichert Erfahrungswissen (→ Kapitel 1.4.2 und 3.1)
- Austrittsgespräch als Werkzeug des Wissenstransfers (→ Kapitel 3.1)
- PE-Gespräch oft verzahnt mit „Führung und Zusammenarbeit“
- PE-Ziele aus Sicht von Unternehmen **und** Mitarbeitenden

- Kompetenzbereiche mit Tätigkeiten verwechseln
- Coaching und Mentoring vertauschen
- Leistung mit Potenzial gleichsetzen
- Transfer erst nach dem Seminar sichern

★ ★ ★ · ÜB S. 46-47

- into · on · near · off · along · out of the job

- **Enlargement:** mehr vom Gleichen
- **Enrichment:** mehr Verantwortung
- **Rotation:** Wechsel, Überblick

- Aufstieg · Anpassung · Erweiterung
· Erhaltung

- **Coaching:** individuell, befristet
- **Mentoring:** langfristig, erfahren
- Reverse Mentoring: Jung → Alt

- aktiv: Leittext, Fallstudie, Planspiel
- **Blended Learning** für Jönköping
- Maßnahme immer zur Zielgruppe begründen

★★★ · ÜB S. 43-44

- Leistung: zurück · Potenzial: nach vorn
- Portfolio: Stars, Fragezeichen, Leistungsträger, Problemfälle
- sequenziell (nächste Stufe) · absolut
- Signaling · Screening · Anreize

- mehrere Teilnehmende, **mehrere Beobachter**, festgelegte Kriterien
- Postkorb · Gruppendiskussion · Rollenspiel · Präsentation · Fallstudie
- Ablauf: Profil → Übungen → Beobachter schulen → Durchführung → Konferenz → Feedback

- Halo, Nikolaus, Mitte, Milde, Strenge

★ ★ ★ · ÜB S. 48-50

- Laufbahn: von der **Person** aus
- Nachfolge: von der **Stelle** aus
- Führungs-, Fach-, Projektlaufbahn, durchlässig
- Loischachtal: AC, Stellvertretung, Tandem Bichler

- vor: Ziele klären · während: Praxisfälle · nach: Transfergespräch, Wiki

- Zufriedenheit → Lernerfolg → Verhalten → Ergebnis
- Kosten direkt und indirekt