

**„Zugewandte Führungskompetenzen und
agile, bedürfnisorientierte
Personalentwicklungsstrategie“**



Ich lege ihnen ans Herz, machen sie was aus dem, was sie gleich lesen werden, denn wenn sie es nicht innerhalb von 72 Stunden anfangen umzusetzen, ist die Chance, dass sie es nie tun sehr groß.



<https://karrierebibel.de/72-stunden-regel/>

Die Kosten sind schon da!

Was die letzten Jahre passiert ist bei dem Thema Führung und Personalentwicklung spüren sie gerade im eigenen Unternehmen und es frisst Kosten und in Zukunft wird das Thema noch mehr Kosten beanspruchen. Sie sind nicht bereit das Geld auszugeben? Mmh, vielleicht ja doch, schauen sie sich die Zahlen aus einer Studie des Springer Verlages an. Pro Jahr investieren Unternehmen 11,1 Milliarden Euro. Und Privatpersonen 9,5 Milliarden Euro.

Hier ist ein Hebel für ihr Recruiting, seien sie das Unternehmen, welches die Weiterbildung/ das Fernstudium der Mitarbeiter*innen finanziert.

Was ist nun für sie konkret zu tun?



Unternehmen

11,1 Milliarden €

Privatpersonen

9,5 Milliarden €

Staat

6,3 Milliarden €

<https://www.springerprofessional.de/aus-und-weiterbildung/corporate-finance/unternehmen-investieren-mehr-in-weiterbildung-als-der-staat/16550856>

1. Definieren Sie den Entwicklungsbedarf

Welche Stellenprofile gibt es im Unternehmen

Welche Kompetenzen werden aktuell durch die Mitarbeitenden abgedeckt?

Welche Anforderungen werden gebraucht?

Was wollen die Mitarbeitenden?

Excel mit 4 Spalten:

Name

fachliche Weiterentwicklung

Was braucht das Unternehmen von den Mitarbeitenden in Zukunft

Was sind die persönlichen Entwicklungswünsche



Unternehmen brauchen in Zukunft, ca. ab sofort, ein agiles Mindset.

Konkret heißt das, eine auf die Bedarfe der Mitarbeiter*innen bezogenen Personalentwicklungsstrategie.

Gehen sie zu den Mitarbeiter*innen und fragen, nach deren Weiterentwicklungswünschen.

Zugewandte Führungskompetenz heißt, dass die Führungskräfte folgende Kompetenzen haben: Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Reflexionsvermögen und die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

Agil heißt, dass sie nicht nur 1-mal im Jahr mit den Mitarbeiter*innen über die Zukunft und deren Entwicklung sprechen, sondern oft, sehr oft, immerzu! Und das ist der Anspruch der neuen Generation!



Nutzen sie den Wettbewerbsvorteil Personalentwicklung.

Bieten sie Personalentwicklungsmaßnahmen an, die sich ständig verändern dürfen.

Um diesen Prozess zu vereinfachen, nutzen sie geeignete Tools, softwarebasierte Lernplattformen zum Beispiel, indem sie Mitarbeitenden automatisierte Empfehlungen für Lerninhalte geben und diese sich auf eigene Initiative weiterbilden können.

Durch die schnelle Veränderung werden neue Berufsbilder und Kompetenzprofile hervor gehen. Auch die Art der Zusammenarbeit wandelt sich und wird zunehmend agiler, vernetzter, digitaler.



Es ist die Aufgabe der Personalentwicklung und ihre, alle Mitarbeitenden auf dieser Reise mitzunehmen, sie zu befähigen und ihnen Perspektiven zu bieten.



Die konkreten Aufgaben, die sich daraus für die Führungskräfte ableiten, sind das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven und die Stärkung und Entwicklung von Teams. Unternehmen müssen angesichts der VUCA-Welt/ New Work/ der ständigen Veränderung wandlungsfähig und stets in der Lage sein, sich neu zu erfinden.

Was wir brauchen, ist ein Perspektivwechsel, die Perspektive der Mitarbeiter*inenn.

Daher muss die Personalentwicklung Lernprozesse ermöglichen, statt Entwicklung vorgeben. Eine Entwicklung des Wollens, Könnens und Dürfens.

2. Planen Sie die Kosten pro Mitarbeiter*innen ein.

Gehen Sie proaktiv an Ihr Vorhaben und definieren konkret, was sie bereit sind in Ihre Mitarbeitenden zu investieren.

Planbare Events:

Fachliche Entwicklungen (Bsp.: SAP Grundlagen Kurs, Gabelstaplerschein etc.)

Persönliche Entwicklungswünsche

Trainings, Coachings, Training on the job, Mentoringprogramm, digitale Lernplattform, Impulstage zur beruflichen Entwicklung.



3. Gespräche nach der Weiterbildung

Nur wenn danach auch ein Transfer stattfindet, das neue Wissen, die neue Fähigkeit angewandt wird, dann ist die Entwicklung sinnvoll.

Fragen Sie ihre Mitarbeitenden, wie es war, wie sie das neue Wissen in den Alltag implementieren, was ihre nächsten Schritte sind.

Hey, als Du zum Seminar XY warst, wie war das für Dich? Was wirst Du umsetzen? Bis wann?

Vielleicht bringt der Impuls sogar das Unternehmen weiter?

Wie schlimm wäre es, wenn Sie etwas Großartiges erleben, und niemand interessiert sich dafür?



4. Holen Sie sich Unterstützung

Nutzen Sie das Experten*innenwissen in der Region.

Lassen Sie sich beraten, coachen weiterentwickeln.

Sie können sich alleine den Kopf zerbrechen oder ganz einfach auf das Wissen, die Erfahrung von Expert*innen zurückgreifen.

„Der eine sieht nur Bäume. Probleme dicht an dicht. Der Andere Zwischenräume und das Licht.“ (unbekannt)



5. Eigenen Haltung und Unternehmenskultur erarbeiten

Personalentwicklung ist kein Schachspiel!

Lassen Sie die Mitarbeitenden mitentscheiden, wie sie sich entwickeln wollen.

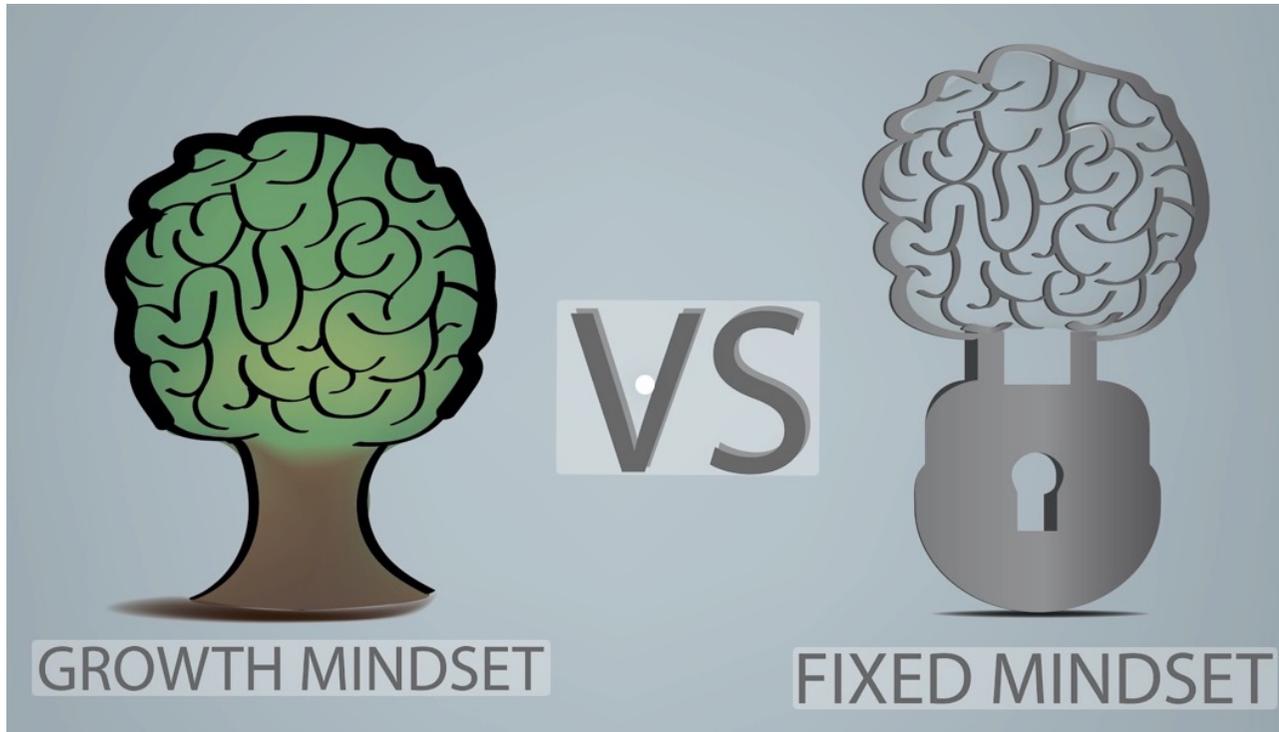
Überdenken Sie ihre Unternehmenskultur! Ist es immer noch die Kultur mit den gleichen Werten, wie vor 10 Jahren?

Was hat sich verändert, welcher Wert ist aus Sicht der Mitarbeitenden wertvoller als noch vor 10 Jahren.

Gehen Sie diesen Entwicklungsschritt gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden an.



Was wir jetzt brauchen!



<https://www.willmscoaching.de/blog/fixe-vs-wachstums-mindset/>



Werden sie zu dem Zuhörer ihrer Mitarbeiter*innen!

Laut einer Studie sind die

Werte der Babybommmer:

Leistungsbereitschaft, Fleiß und Anerkennung.

Werte der Generation Z sind:

Gesundheit, Freiheit, Freundschaft, Gerechtigkeit, Familie.



Laut Umfrage des ZDF will jeder/jede 5te im Alter zwischen 25 – 34 Jahren seinen/ihren Job kündigen, sie tun es nur nicht des Geldes wegen.



Warum wollen sie gehen?

**57% wünschen sich mehr Gehalt, zur Finanzierung der Work Life Balance
34% wollen gehen, weil die Wertschätzung fehlt!!!!**

WHAT und das im Jahr 2023!

Tun sie was dagegen!

<https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/umfrage-job-zufriedenheit-stress-kuendigung-100.html>

Und was brauchen ihre Führungskräfte jetzt!

Wenn wir in das agile Arbeitsumfeld schauen, können wir viel lernen und falls agiles Arbeiten nicht zu ihrem Unternehmen passt, so passen einige Methoden.

Auf Team-Ebene gibt es viele bekannte Methoden des agilen Arbeitens wie z. B. Scrum, Kanban oder Design Thinking. Im Kern sind dies strukturierte Formen der systematischen Zusammenarbeit.

Die Teams sind in der Regel selbstorganisiert. Und das bedeutet für sie eigenverantwortlich.

Die Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter*innen, indem sie sie befähigen. Sie bieten Freiheiten, Neues auszuprobieren und leben eine **offene Fehlerkultur** vor.



Und was brauchen ihre Führungskräfte jetzt!

Das agile Umfeld lädt Führungskräfte dazu ein die Stärken aller Mitarbeitenden zu pflegen, zu ermutigen, mitzudenken, für das ganze Unternehmen.

Und dann ist da auf einmal das Thema **VERTRAUEN** und nur deshalb hat die moderne Arbeitswelt keine Chance? Wir brauchen eine Vertrauenskultur!

Mitarbeiter*innen brauchen kein Wischi Waschi, sondern Klarheit, Ziele die erreichbar sind und einen definierten Rahmen und das Vertrauen von Ihnen, dass sie es schaffen.



Was wünschen sich Mitarbeitende!

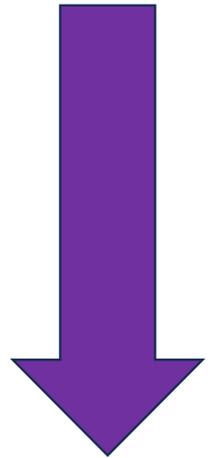
Vertrauenskultur



Schlussworte

Niemand sagt, dass es einfach ist und ob es schwer ist, das liegt nur an ihnen.

Machen sie es sich einfach, in dem sie die Veränderung annehmen und als Willkommen ansehen, denn das, was sich die Mitarbeiter*innen heute wünschen, ist schön.





Was Mitarbeiter*innen sich Wünschen

Empathie, gute Führungskräfte, die gerne zuhören, die mich als Mitarbeiterin entwickeln wollen, die auf meine Bedürfnisse eingehen und ihre Personalentwicklungsstrategie anpassen, passgenau auf mein Leben!