

Instrumente der Personalentwicklung – Bestandsaufnahme/Selbsteinschätzung

	Ist dieses Instrument in meiner Organisation bereits vorhanden?	Wie bewerte ich die (bisherige) Wirksamkeit?	Das sollten wir (intensiver) entwickeln:
Regelmäßige Mitarbeitergespräche (Mitarbeitergespräche können je nach Ziel/Schwerpunkt auch die Bezeichnungen Zielvereinbarungsgespräche, Personalentwicklungsgespräche, Mitarbeiterbeurteilungen, Feedbackgespräche, Qualifikationsgespräche oder andere Bezeichnungen tragen)			
Systematischer Leitfaden für Mitarbeitergespräche			
Schulung von Führungskräften/Mitarbeitenden zur kompetenten Durchführung von Mitarbeitergesprächen			
Systematische Rückkopplung/Evaluation von strukturellen Erkenntnissen aus Mitarbeitergesprächen auf Führungsebene (z.B. in Bezug auf hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Absprachen, fehlender Zugang zu technischer Ressource...)			
Zielvereinbarungen und Evaluation im Rahmen von Mitarbeitergesprächen			
Systematische Rückmeldung/Feedback an Mitarbeitende			
Systematische Rückmeldung/Feedback an Leitende			
Potenzialanalysen z.B. durch Leitfäden zur Selbst- und Fremdeinschätzung, Testverfahren			
Bedarfserhebung von Unterstützungsbedarfen/Entwicklungsbedarfen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen			
Bedarfserhebung von Unterstützungsbedarfen/Entwicklungsbedarfen im Rahmen von Abfragen			
Interne fachliche Schulungsangebote			

	Ist dieses Instrument in meiner Organisation bereits vorhanden?	Wie bewerte ich die (bisherige) Wirksamkeit?	Das sollten wir (intensiver) entwickeln:
Förderung/Kostenübernahme für externe Schulungsangebote			
Transparenter Rahmen zur Freistellung für individuelle Weiterbildungen			
Angebote für individuelles Coaching			
Angebote für Team-/Gruppencoaching			
Unterstützung des selbständigen Lernens z.B. durch transparente Lernzeitbudgets, Zugang zu Literatur und digitalen Ressourcen, Lernbegleiter*innen			
Unterstützung von Social Learning/gemeinschaftlichem Lernen, z.B. durch Workshops/Austauschformate/Lern-Events			
Fachliche Austauschformate, Plattformen zur fachlichen Entwicklung/Diskussion			
Mentoring-Programme (z.B. im Onboarding oder Crossboarding, für neue Führungskräfte, für Praktikant*innen, Auszubildende und Freiwillige)			
Tandem-Programme (zum Austausch, Sparring, gegenseitiger Rückmeldung)			
Job Rotation (vorübergehender organisationsinterner Wechsel / Interne Hospitation; die Mechanismen zwischen den Abteilungen besser kennenlernen; neues Fachwissen aneignen und sozialen Kompetenzen durch neue Kollegen und Kolleginnen erweitern)			
Job Enrichment (mehr Verantwortung oder Entscheidungsbefugnisse in Bezug auf vorhandene Aufgaben übertragen; Auf diese Weise die Arbeit abwechslungsreicher und anspruchsvoller und damit für Mitarbeitende motivierender gestalten; kann auch zur Entwicklung neuer Qualifikationen beitragen)			