

**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<br>(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) |   |  |  |