



## **IPOS-Juni-Impuls 2015**

Zehn Minuten wöchentlich für die strategische Personalentwicklung Ihres Bereiches oder:  
Wie Sie ein komplexes Thema alltagstauglich machen.

„Strategische Personalentwicklung“ ist eine wesentliche Aufgabe von Führungskräften.

Durch deren Erfüllung, unterstützen Sie enorm – in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung - dass der eigene Bereich und die Organisation als Ganzes kurz- mittel- und langfristig mit dem zur erfolgreichen Aufgabenerfüllung notwendigen Personal ausgestattet ist.

Doch wie kann diese komplexe und herausfordernde Aufgabe sinnvoll und pragmatisch in der Fülle der täglichen Aufgaben bewältigt werden?

Wesentliche Reflexions-Impulse dazu erhalten Sie in der nachfolgenden

### **Checkliste für Führungskräfte zur strategischen Personalentwicklung Ihres Bereiches**

- Welche Stellen werden innerhalb der nächsten zehn Jahre bei mir neu zu besetzen sein - wegen des Eintritts in den Ruhestand oder weil mein Bereich sich erweitert/weiterentwickelt?
- Was macht den Erfolg auf diesen konkreten Stellen/Positionen aus? Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten?
- Welche Kriterien sind dies genau: Fachlich, Persönlich, ....
- Wie genau würde ich diese Kriterien nachvollziehbar und anschaulich z.B. anhand von Verhaltens-, Situations- oder Leistungsbeispielen beschreiben?
- Welche Mitarbeitenden meines Bereichs verfügen bereits jetzt über dieses Profil?
- Woran mache ich dies fest? An welchen Situations-, Verhaltens-, Leistungsbeispielen?
- Welche Mitarbeitenden zeigen das für die jeweilige Position/Stelle erforderliche Profil derzeit zum Teil?
- Inwiefern?

- Was - welche der erforderlichen Kompetenzen, Fähigkeiten – müssten noch zusätzlich entwickelt werden? Sind diese entwickelbar? Und falls ja auf welche Art und Weise? Z.B. Sammeln bestimmter Erfahrungen, Fortbildung, Coaching ....
- Inwieweit haben diese Personen bereits signalisiert, dass Sie an Weiterentwicklung interessiert sind, aus welcher Motivation heraus und in welche Richtung?
- Welche anderen Mitarbeitenden meines Bereichs zeigen Ambitionen zur Weiterentwicklung? Auf welche Art und Weise und wohin?
- Wie kann ich diese Bedürfnisse zum Nutzen dieser Mitarbeitenden und für den ganzen Bereich kurz-, mittel-, und langfristig unterstützen?
- Inwiefern passen meine Vorstellungen zur strategischen Personalentwicklung in meinem Bereich mit denen der Nachbarabteilungen und übergeordneten Abteilungen/Bereichen zusammen bzw. inwiefern ergänzen sich?
- Wie können wir im Rahmen der strategischen Personalentwicklung noch besser und leichter zusammenarbeiten? Z.B. unsere monatlichen Besprechungen dazu nutzen?
- Zu welchen dieser Aspekte ist es wesentlich Kontakt mit der internen Personalentwicklungsabteilung Kontakt aufzunehmen? Wozu genau und wie?

### **Meine Empfehlung:**

#### **Reservieren Sie sich wöchentlich „Zehn Minuten“ zur Reflexion dieser Fragen**

In diesen zehn Minuten werden Sie sich einmal mehr dem einen Aspekt, einmal mehr einem anderen zuwenden. Notieren Sie sich auf einem dafür reservierten Blatt/Mappe Notizen dazu. Im Laufe der Zeit wird sich das „Puzzle: Strategische Personalentwicklung meines Bereiches“ immer weiter vervollständigen und Ihnen wertvolle Handlungsstrategien für Ihre weitere Vorgehensweise in diesem wichtigen Führungsbereich eröffnen.

Wenn Sie mögen schaffen Sie sich dafür eine Kreativität, Intuition und Strategisches Denken fördernde Atmosphäre: Ein Platz mit Blick in die Natur, eine Tasse Tee ... oder was immer ihnen dazu zusagt.

Herzliche Grüße und angenehme Sommertage

Ihre Susanne Spieß  
Institutsleiterin IPOS