

## Checkliste: So wählen Sie die passende PE-Maßnahme aus

Die Auswahl an Personalentwicklungsmaßnahmen wird immer größer:

Beratung, Coaching und Training als Einzel- oder Gruppenmaßnahme in

Form von Seminaren, Workshops, Outdoor-Trainings, Präsenzausbildungen,

Fernstudium oder E-Learning. Nicht zu vergessen die Angebote im Unter-

nehmen wie Projektarbeit, Job-Rotation, Job-Enrichment, Auslandsaufent-

halt und vieles andere mehr. Welche PE-Maßnahme passt wann?



Dr. Angela Witt-Bartsch  
Geschäftsführerin eines  
Beratungsunternehmens und  
Ausbildungsleiterin der  
Coaching-Ausbildung der  
Haufe Akademie

Unternehmen achten mittlerweile sehr genau auf die Sinnhaftigkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen. Vorbei sind die Zeiten, in denen die Unternehmen kostspielige PE-Aktivitäten für den Mitarbeiter und das Unternehmen genehmigt haben, ohne über den nachhaltigen Nutzen nachzudenken.

Die Praxis, dass Mitarbeiter, die regelmäßig Präsentationen halten, auf eigenen Wunsch immer wieder zu allgemeinen Präsentationsseminaren gehen, hat sich geändert. Mittlerweile erkennen die Unternehmen, dass in solchen Fällen eine individuellere Förderung dieses Mitarbeiters viel sinnvoller ist. Das kann zum Beispiel in Form eines begleitenden Coachings erfolgen, bei dem der Coach den Mitarbeiter bei seinen Präsentationen begleitet und ihm anschließend passgenaue Rückmeldungen und Entwicklungsimpulse gibt.

Sollen mehrere Mitarbeiter eines Unternehmens im gleichen Thema geschult werden, werden immer häufiger Inhouse-Trainings genutzt. Auf diese Art ist der inhaltliche Bezug zum Unternehmen viel höher und die Kosten sind geringer.

Noch viel Potenzial liegt in Ansätzen wie dem selbstständigen Lernen der Mitarbeiter, dem zielgerichteten Wissenstransfer unter Kollegen und der Mentorenschaft. Hierzu bedarf es neben dem ausgeprägten Engagement der Mitarbeiter einer schlüssigen Gesamtkonzeption und in der Regel einem erfahrenen internen oder externen Bildungsdienstleisters, um alle Elemente sinnvoll zu verknüpfen.

### Generell ist eine PE-Maßnahmen besonders erfolgreich, wenn:

- die Zielsetzung SMART und eindeutig definiert ist.
- sie an den aktuellen und den zukünftigen Aufgaben des Mitarbeiters orientiert ist.
- sie den Mitarbeiter mit seinen Vorkenntnissen und Entwicklungsbedarfen berücksichtigt.
- ein vernünftiges Aufwand-Nutzen-Verhältnis erzielt wird.
- der durchführende Berater, Trainer, Mentor oder Coach entsprechend qualifiziert ist.

Werden diese Punkte bei der Auswahl der PE-Maßnahme und des Dienstleisters berücksichtigt, ist jeder ausgegebene PE-Euro sinnvoll und gewinnbringend investiert.



Welche PE-Maßnahme passt zu welcher Aufgabenstellung?

	Beratung	Coaching	Mentoring	Training
Anlässe/ Ziele	Strategische Neuausrichtung/Neuorganisation Prozessoptimierung Kostensenkung	Veränderung/Neuorientierung Unzufriedenheit/Desorientierung Ängste, Stress, Sinnkrisen Defizite, Unklarheiten Berufliches und persönliches Wachstum	Mentoring-Programm für neue Mitarbeiter Nachwuchsförderung für Führungskräfte/Experten	Kennenlernen neuer Entwicklungen, Strategien, Themen ... Wissenserweiterung zu aktuellen Themen
Vorgehensweise	Auftragsklärung Bestandsaufnahme/Analyse Konzeption Umsetzungsplanung/-begleitung Controlling/Reporting	Auftragsklärung Zielvereinbarung Coaching-Sitzungen (Förderung der Eigenanalyse und Selbsterkenntnis durch Fragestellungen) Feedback Umsetzungsbegleitung	Weitergabe von eigenen Erfahrungen Gibt Anregungen Öffnet Türen Beantwortet Fragen	Vermitteln von Kenntnissen und Fertigkeiten Bestimmt die Art und Weise des Trainings Sichert den Lernerfolg
Formen	Gespräche/Interviews Workshops Einzel-, Gruppenarbeiten	Einzel-, Gruppen-Coaching Personen-, prozessorientierte Beratung	Einzelgespräche Steht dem Menschen beratend, fördernd und unterstützend zur Seite	Vorträge Seminare/Trainings
Handwerkszeug (Instrumente/ Methoden)	Analyse, Statistik Konzeption Maßnahmen- und Projektmanagement Controlling/Reporting Kommunikation Moderation Fragetechniken	Fragetechniken Aktives Zuhören/ Aktives Zusehen Feedback Lösungsorientierte Kommunikation Organisationsentwicklung TZI, Aufstellung	Erfahrungen im Unternehmen Kommunikation Fragetechniken Eigenes Unternehmensnetzwerk	Lehrvortrag, -gespräch Rollenspiele Fallstudien Videofeedback

Quelle: Dr. Witt-Bartsch, A.; Becker, T: Coaching in Unternehmen

Wie Sie Coaching richtig und zielführend im Businesskontext einsetzen, erfahren Sie in der

■ **Ausbildung zum Zertifizierten Coach**

[www.haufe-akademie.de/5010](http://www.haufe-akademie.de/5010)

**Kontakt**

**Haufe Akademie GmbH & Co. KG**

Lörracher Straße 9 · 79115 Freiburg

E-Mail: [service@haufe-akademie.de](mailto:service@haufe-akademie.de)

Telefon: 0761 4708-811

[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de)