

Digitalisiertes Personalentwicklungs- und Karrieretool basierend auf einem firmenindividuellen Kompetenzmodell

Branche:

 *Maschinen- und Anlagenbau*

Einsatzfeld:

 *Gesamtes Unternehmen*

Kurzbeschreibung:

Ziel des Projektes ist die Implementierung eines **digitalisierten Personalentwicklungs- und Karrieretools**, basierend auf einem **firmenindividuellen Kompetenzmodell**, das für jeden Beschäftigten den Stand der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen abbildet und mögliche Karrierepfade aufzeigt.



© Neuman & Esser

Bisher wurden Schulungsbedarfe und –maßnahmen auf Initiative der jeweiligen Führungskraft erhoben und organisiert. Es gab kein standardisiertes Schulungsangebot, was einen recht großen Zeitaufwand für die Führungskräfte bedeutet und ggf. das Angebot unterschiedlicher Schulungen trotz gleicher Bedarfe der Mitarbeitenden. Um die **Weiterbildung der Mitarbeitenden zu standardisieren**, soll zukünftig mit einem **Kompetenzmodell und mit Karrierepfaden** gearbeitet werden. Diese sollen Mitarbeitenden und Führungskräften eine Orientierungsmöglichkeit bieten, wie das (ideale) Verhalten und die Zusammenarbeit in der Unternehmensgruppe – ausgerichtet an der Unternehmensstrategie – aussehen kann. Zudem soll den Mitarbeitenden – in Abhängigkeit ihrer Tätigkeit und ihrer Perspektive – **zielgerichtete und standardisierte Maßnahmen zur Weiterbildung** bzw. Weiterentwicklung angeboten werden können.

Entwickelte/eingesetzte Technologie:

Eine passende Technologie ist bisher nicht gefunden worden.

Lösungsansatz:

Kompetenzmodelle: Orientierungsmöglichkeit, wie das (ideale) Verhalten und die Zusammenarbeit in der Unternehmensgruppe – ausgerichtet an der Unternehmensstrategie – aussehen kann. Es wurden zwei Kompetenzmodelle (Führungskräfte & Belegschaft) mit je vier Kompetenzclustern entwickelt. Die Kompetenzmodelle dienen zudem als Basis für eine zielgerichtete und strategische Personalentwicklung.

Karrierepfade: Die Stufen der Pfade werden mit Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen hinterlegt, die für Führungs- und Fachkarrieren vordefinierte Entwicklungspfade aufzeigen und der Weiterentwicklung eine langfristige, transparente Struktur und Perspektive verleihen.

Was ist besonders zu beachten, wenn ein Unternehmen das Thema neu angehen möchte?

Geht ein Unternehmen das Thema an, sollte der Akzeptanz durch die Mitarbeitenden ein hoher Stellenwert zugeschrieben werden. Neben Sensibilisierung für die Relevanz des Themas können v.a. Führungskräfte direkt in die Entwicklung der Kompetenzmodelle und Karrierepfade sowie in die Auswahl standardmäßig vorgesehener (Schulungs-)Maßnahmen eingebunden werden. Außerdem sollten die Kompetenzen und die Karrierepfade zur Strategie, zu den Werten und den Strukturen des Unternehmens passen. Eine langfristige Planung der schrittweisen Entwicklung und Einführung hilft bei NEUMAN & ESSER sehr, den zeitaufwändigen Entwicklungsprozess, an dem recht viele Personen beteiligt sind, strukturiert zu verfolgen.

2