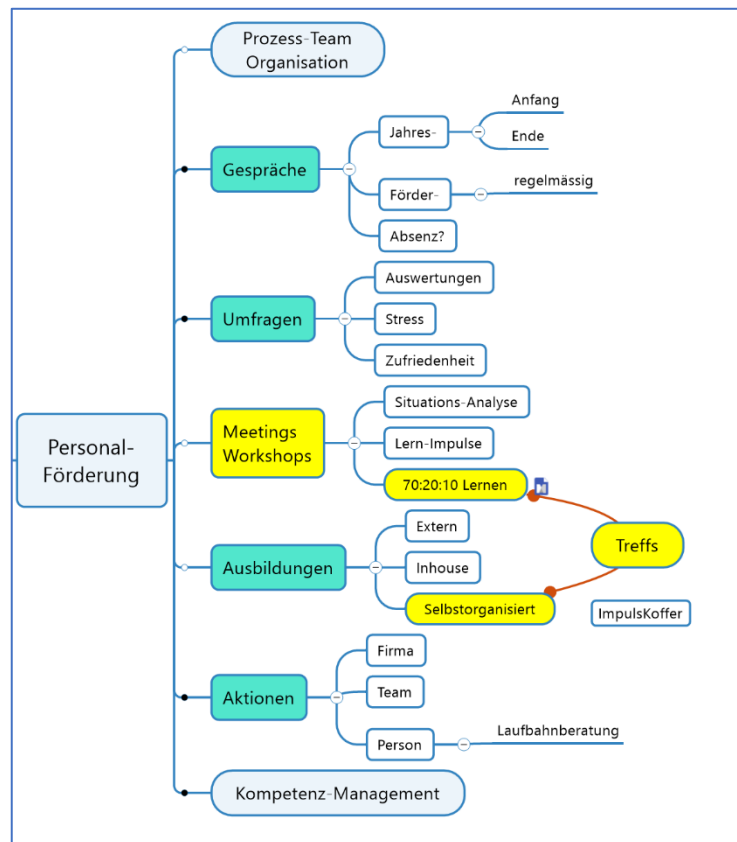


Personalförderung + Kompetenz-Management

Dokument-Status: Beta – für internen Gebrauch



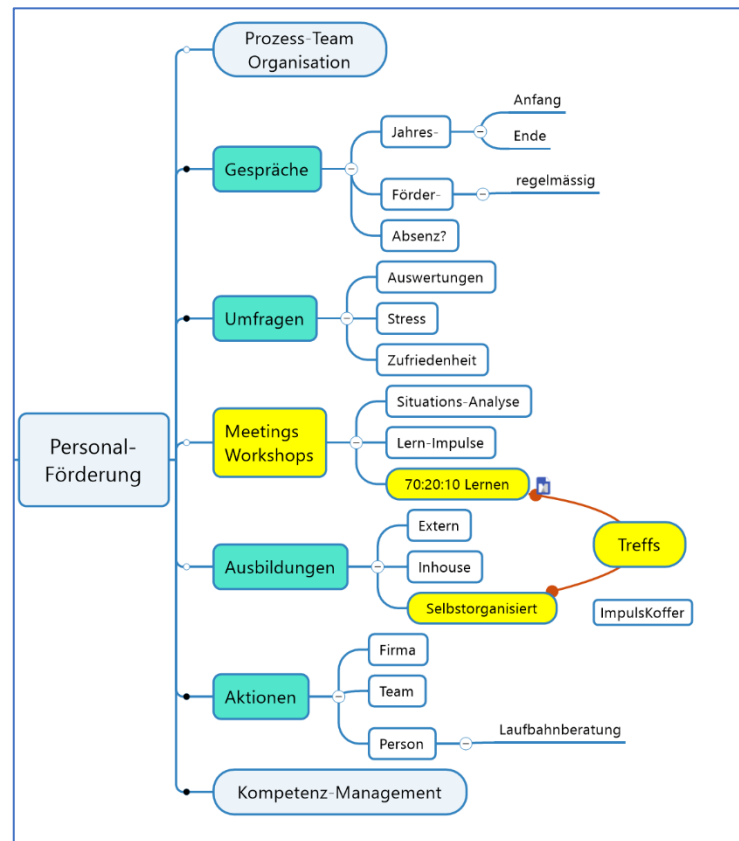
Die Praxis zeigt, dass die Personalförderung,
häufig auf Aktionen basiert, die aus
Mitarbeitergesprächen, Umfragen oder Workshops abgeleitet werden.

1.	Ausgangslage.....	3
1.1	Hinweise zum Dokument.....	3
1.2	Übersicht.....	3
1.3	Praxis-Grundlagen	4
2.	Personalförderung	5
2.1	Förder- / Mitarbeitergespräche	5
2.2	Umfragen	7
2.3	Workshops	8
2.4	Tätigkeits-Analyse	9
2.5	Kompetenz-Management	10
2.6	Interne Ausbildungen	11
2.7	Externe Ausbildung	11
3.	Anhang.....	12

1. Ausgangslage

1.1 Hinweise zum Dokument

1.2 Übersicht



1.3 Praxis-Grundlagen

Die Basis für die Personalförderungsmassnahmen sind häufig Mitarbeiter-(Jahres)-Gespräche, Umfragen oder Workshops.

Je nach Betriebsgrösse stehen interne Ausbildungen zu Fach- oder Softskill-Themen zur Verfügung. Je nach Betriebskultur werden Ausbildungswünsche der Mitarbeiter zeitlich und finanziell unterstützt.

Der persönliche Lernfaktor bei der Arbeit hängt sehr stark mit der Art der Tätigkeiten zusammen. Bei Mitarbeitern mit eher repetitiven Tätigkeiten basiert der Lernfaktor eher darauf, dass gewisse Fähigkeiten durch das tägliche Tun gefördert werden.

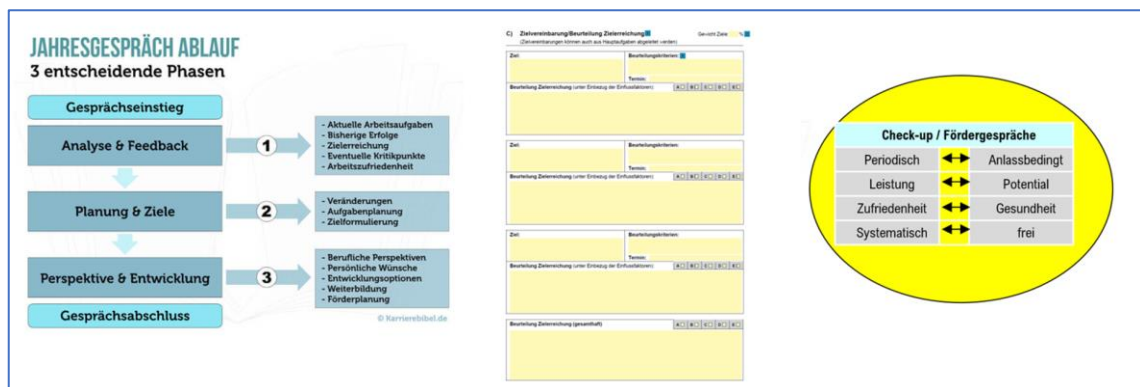
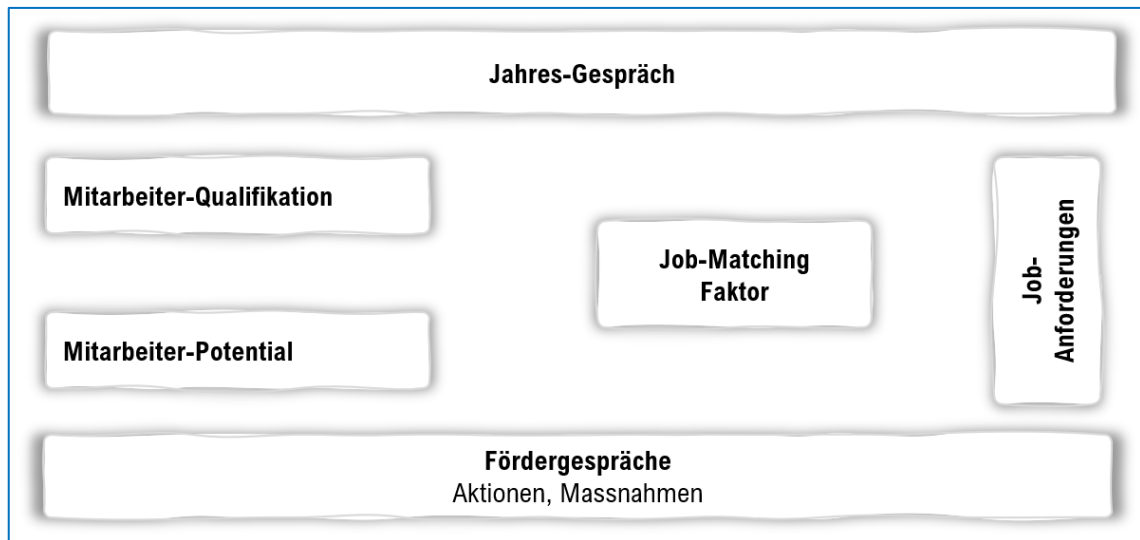
Häufig besteht das Lernen darin, Werkzeuge (IT-Tools) die man zur täglichen Arbeit benutzt oder «Produkte» mit denen man sich beschäftigt, besser kennen zu lernen.

Unterschiedlich wird das Fördern von Softskills unterstützt.

2. Personalförderung

2.1 Förder- / Mitarbeitergespräche

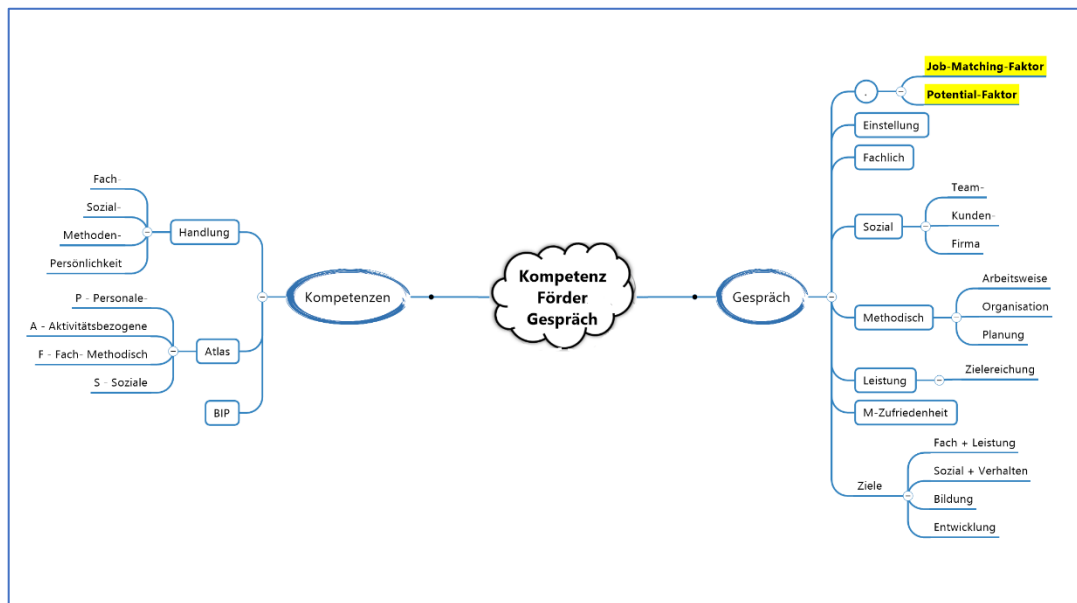
Das «traditionelle» Mitarbeiterjahresgespräch wird immer häufiger durch regelmässige Fördergespräche ergänzt oder ersetzt.



Hinweise Software Unterstützung

- [Profil Plus](#)
- [Rexx Systems](#)
- [Sage Personal](#)

2.1.1. Hinweis: Kompetenz-Fördergespräch



Wenn die Summe aus «Job-Matching-Faktor» und «Potential-Faktor» keinen genügenden Werte ergibt, macht ein Standort-Gespräch Sinn.

2.1.2. Standort-Gespräch

2.1.3. Potenzial-, Talentförderung

2.1.4. Laufbahnberatung

2.2 Umfragen

Umfragen		
Bereich	Bestehende	«Eigene» erstellen
Stress	- StressNoStress - FWS Jobstress Analyse	- Findmind.ch
Mitarbeiterzufriedenheit	-	
Mitarbeiterpotential / 360 Feedback	-	
Spezial	- StayEngaged - Zuger Stress Persönlichkeitsprofil	

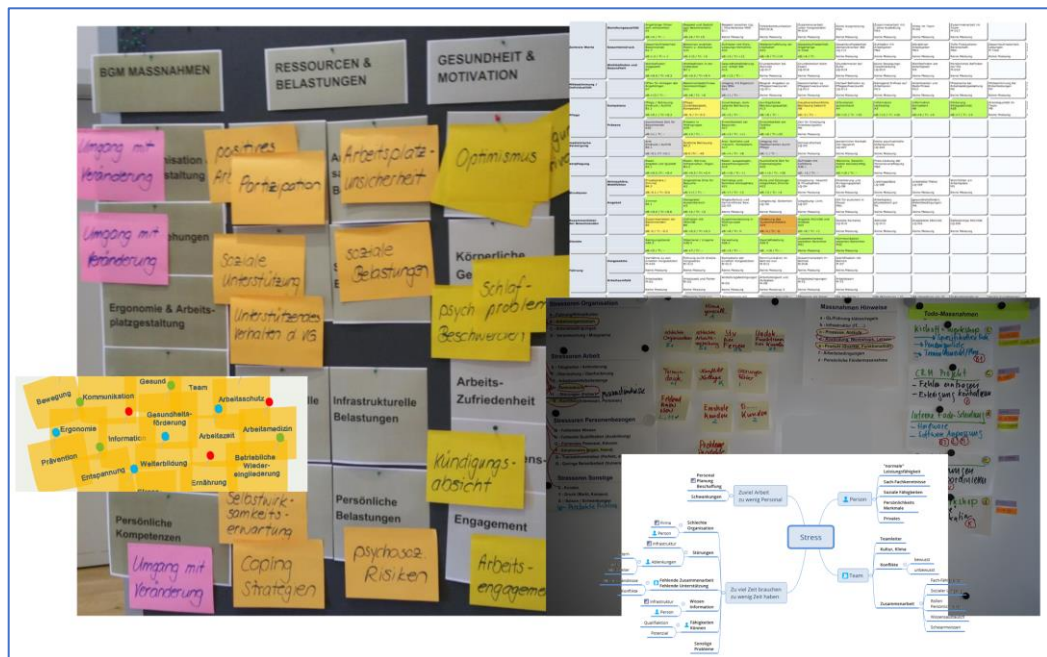
Hinweise Software Unterstützung

- [FindMind.ch](#)
- [Umfrageonline.ch](#)

2.3 Workshops

Im Prinzip lassen sich folgende Arten von für Workshops erkennen:

- **Situationsanalyse** - konkrete Lösung wird gesucht
- **«Review»** - strukturierte Verbesserungen werden gesucht
- **Lern-Impulse** – neues Thema wird gelernt



Hinweise:

- Siehe auch Quick-Info: [Selbstorganisiertes Lernen](#)

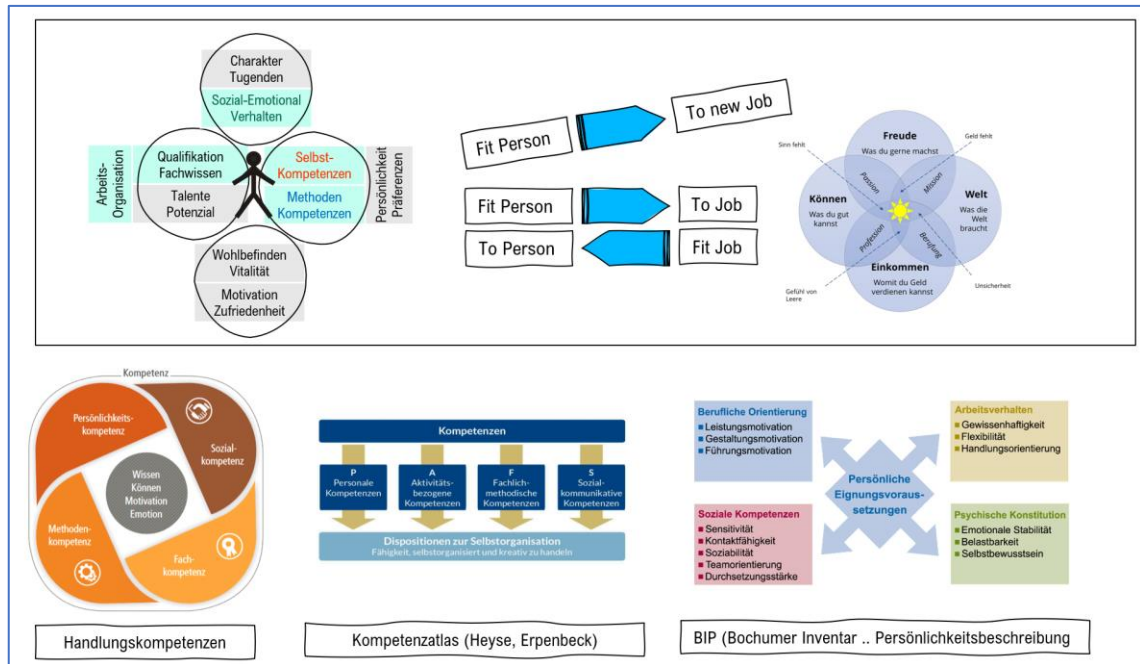
70:20:10	Personalförderung Personalförderung
----------	--

2.4 Tätigkeits-Analyse

Wird selten gemacht – aber könnte wohl Sinn machen.

Abläufe / Prozesse	
Arbeitsplatz	

2.5 Kompetenz-Management



Hinweise

70:20:10	Personalförderung Personalförderung
----------	--

2.6 Interne Ausbildungen

2.7 Externe Ausbildung

Wunsch Mitarbeiter	
Job-Anforderungen	

3. Anhang

Die Anhänge wurden in
[separates Dokument](#)
ausgelagert.