Kapitel 1.5: Personalentwicklung · Mindmap

★★★ 5 und mehr Prüfungen · ★★☆ 3–4 · ★☆☆ 1–2 ÜB = Seiten im Arbeits- und Übungsbuch Lesereihenfolge: links von oben nach unten, dann rechts

KAPITEL 1.5 · RAHMENPLAN 8.1

Personalentwicklung

in 19 von 23 Prüfungen

1.5.1 Ziele und Träger ★★★ · ÜB S. 41

Begriff
- Bildung, Förderung, OE
- heutige **und** künftige Anforderungen

Ziele Unternehmen
- Nachwuchs aus eigenen Reihen
- Wissen halten, Bindung, Image

Ziele Mitarbeitende
- Entwicklung, Aufstieg, Einkommen
- Beschäftigungsfähigkeit

Träger
- Geschäftsleitung · Personalabteilung
- **Führungskräfte** (wichtigste PE)
- Betriebsrat §§ 96–98 BetrVG

Regelkreis
- Bedarf → Ziele → Maßnahmen → Durchführung → Transfer → Kontrolle

1.5.2 Entwicklungsbedarf ★★☆ · ÜB S. 42

Bedarf
- **Soll** (Anforderungsprofil) – **Ist** (Beurteilung)
- betrieblich: Technik, Qualität, Generationen
- individuell: Karriere, Wiedereinstieg

Instrumente
- **Kompetenzmatrix:** Team, + / ++ / +++
- **Netzdiagramm:** Soll und Ist einer Person
- Altersstrukturanalyse, Kennzahlen

Kompetenzbereiche
- Fach · Methode · Sozial · persönlich
- konkrete Kriterien, keine Tätigkeiten

1.5.3 Potenzial und Assessment Center ★★★ · ÜB S. 43–45

Leistung – Potenzial
- Leistung: zurück · Potenzial: nach vorn
- Portfolio: Stars, Fragezeichen, Leistungsträger, Problemfälle
- sequenziell (nächste Stufe) · absolut
- Signaling · Screening · Anreize

Assessment Center
- mehrere Teilnehmende, **mehrere Beobachter**, festgelegte Kriterien
- Postkorb · Gruppendiskussion · Rollenspiel · Präsentation · Fallstudie
- Ablauf: Profil → Übungen → Beobachter schulen → Durchführung → Konferenz → Feedback

Beurteilungsfehler
- Halo, Nikolaus, Mitte, Milde, Strenge

Prüfungsrelevanz in 23 IHK-Prüfungen

1.5.1 Ziele und Träger der Personalentwicklung	★★★ 8×
1.5.3 Leistungs- und Potenzialeinschätzung, Assessment Center	★★★ 8×
1.5.5 Maßnahmen der Personalentwicklung	★★★ 8×
1.5.4 Feedback und Personalentwicklungsgespräch	★★★ 6×
1.5.2 Entwicklungsbedarf ermitteln	★★☆ 4×
1.5.6 Laufbahn- und Nachfolgeplanung	★★☆ 4×
1.5.7 Lerntransfer und Erfolgskontrolle	★☆☆ 2×

Querverbindungen und Prüfungstipps

- Anforderungsprofil aus der Stellenbeschreibung (→ Kapitel 1.3.1)
- Mentoring sichert Erfahrungswissen (→ Kapitel 1.4.2 und 3.1)
- Austrittsgespräch als Werkzeug des Wissenstransfers (→ Kapitel 3.1)
- PE-Gespräch oft verzahnt mit „Führung und Zusammenarbeit“
- PE-Ziele aus Sicht von Unternehmen **und** Mitarbeitenden

Typische Fehler

- Kompetenzbereiche mit Tätigkeiten verwechseln
- Coaching und Mentoring vertauschen
- Leistung mit Potenzial gleichsetzen
- Transfer erst nach dem Seminar sichern

1.5.4 Feedback und PE-Gespräch ★★★ · ÜB S. 45–46

360°-Feedback
- Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeitende + Selbstbild
- Buch: 180° · 270° · 360°

Vorbereitung
- organisatorisch · inhaltlich · persönlich

Sechs Phasen
- Eröffnung → **Sicht MA** → Sicht FK → Abgleich → Vereinbarung → Abschluss
- Nachbereitung: Protokoll, Folgetermin

Anlässe
- Probezeit, Jahresgespräch, Rückkehr, Austritt/Übergabe

Feedbackregeln
- konkret, Ich-Botschaft, zeitnah
- blinder Fleck (Johari)

1.5.5 Maßnahmen ★★★ · ÜB S. 46–50

Nähe zum Arbeitsplatz
- into · on · near · off · along · out of the job

Am Arbeitsplatz
- Enlargement: mehr vom Gleichen
- **Enrichment:** mehr Verantwortung
- **Rotation:** Wechsel, Überblick

Fortbildung
- Aufstieg · Anpassung · Erweiterung · Erhaltung

Begleitung
- **Coaching:** individuell, befristet
- **Mentoring:** langfristig, erfahren
- Reverse Mentoring: Jung → Alt

Methoden und Zielgruppen
- aktiv: Leittext, Fallstudie, Planspiel
- **Blended Learning** für Jönköping
- Maßnahme immer zur Zielgruppe begründen

1.5.6–1.5.7 Laufbahn, Nachfolge, Transfer ★★☆ · ÜB S. 50–51

Laufbahn und Nachfolge
- Laufbahn: von der **Person** aus
- Nachfolge: von der **Stelle** aus
- Führungs-, Fach-, Projektlaufbahn, durchlässig
- Loisachtal: AC, Stellvertretung, Tandem Bichler

Lerntransfer
- vor: Ziele klären · während: Praxisfälle · nach: Transfergespräch, Wiki

Erfolgskontrolle
- Zufriedenheit → Lernerfolg → Verhalten → Ergebnis
- Kosten direkt und indirekt

© 2026 Wolfgang Möckel – Mmc GmbH · Alle Angaben ohne Gewähr · Prüfungsrelevanz: eigene Auswertung, keine Prognose