

Zusammenfassung Feedback: Erfolgreiche Personalentwicklung im Mittelstand 2019

ANTON MAYER

Training+Beratung
Personalmanagement

Was waren für Sie die wichtigsten Themen?

- + Konkrete Werkzeuge für die Personalentwicklung ♦ Zugeschnitten auf den Mittelstand ♦ Nützliche, konkrete Beispiele
- + Meine Rolle als Personalentwicklerin – wichtige Erkenntnisse für mich!
- + Neue Methoden kennengelernt ♦ Muster PE-Instrumente für die eigene Praxis ♦ Musterbeispiele
- + Bestätigung: Wir machen Personalentwicklung! ♦ Handbuch Personalentwicklung sehr hilfreich. Super!
- + Konzept zur Einführung von Personalentwicklung: Change-Prozess gestalten
- + Auftragsklärung ♦ Rollenpizza ♦ PE als Change-Prozess erkennen ♦ Beleuchten von Mitarbeiterpotentialen
- + Struktur und Handlungsfelder für die PE: Das eigene Big Picture entwickeln.

Welches Feedback wollen Sie mir geben?

- ☺ 8 x „Sehr gut“, 1 x „Gut“,
- ☺ Hat sich zu 100% gelohnt. ♦ Sehr praxisnah
- ☺ Sehr gute Führung ♦ Individuell auf Fragen eingegangen
- ☺ „Man merkt, Sie kommen aus der Praxis.“
- ☺ Sehr gut präsentiert, interessant, kurzweilig
- ☺ Kompetentes und sympathisches Auftreten
- ☺ „Ich bedanke mich herzlich für das tolle Seminar und die vielen Impulse! Ich denke, dass ich durch Ihren Erfahrungsschatz einiges mitnehmen konnte.☺“

Wie waren Aufbau und Methodik?

- Hohe Praxisrelevanz ♦ Super Austausch
- Gute Mischung ♦ Praxisbeispiele
- Austausch mit den Kollegen/innen war super
- Genügend Zeit für Diskussion und Austausch
- Sehr gute Abwechslung zwischen Input und Austausch
- Wechselnde Methoden
- Auf Anregungen, Wünsche sehr gut eingegangen
- Sehr gut, dass man im Vorfeld eigene Themen einbringen konnte

Auf was wollen Sie sich in den nächsten Monate konzentrieren? Was wollen Sie umsetzen?

- ✓ Personalentwicklung aufbauen und im Unternehmen etablieren ♦ Prozess entwickeln, um PE strukturiert einzuführen
- ✓ Mitarbeitergespräch ♦ GeHeuMo: Die Historie besser wertschätzen ♦ Führungskräfteentwicklung ♦ Nachfolgeplanung
- ✓ Mehr Austausch mit Führungskräften, aktive Einbindung ♦ Auftragsklärung ♦ PE-Planungsgespräch
- ✓ Präsenz von PE im Unternehmen ist extrem wichtig ♦ Kompetenzmodelle ♦ Stellenplan
- ✓ Näher ran an die Führungskräfte ♦ „Tue Gutes und rede darüber.“ ♦ Mitarbeiter-Portfolio nach dem Jahresgespräch
- ✓ Regelmäßiger Kontakt mit den Abteilungsleitern