

## Welche Leistungen und welchen Nutzen BFU bietet

Wir unterstützen dabei, das Verfahren und die Hilfsmittel der Personalentwicklung unternehmensspezifisch anzupassen und einzuführen. Führungskraft und Mitarbeiter werden durch die Anwendung des Verfahrens zu neuen Erkenntnissen kommen und in der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten gefördert werden.

### Wissen ist nicht Handeln

Wir vermitteln mehr als Wissen. Es geht uns um die Einstellung zur Arbeit. Etwas zu wissen ist eine Sache. Wir arbeiten daran, dass es die Mitarbeiter auch tun!

### Begeisterung steckt an

Begeisterung und Motivation sind der Schlüssel zur höherer Leistungsfähigkeit. Beides ist fester Bestandteil unsere Arbeit.

### Selbstverantwortung

Wir fördern konsequent die Selbstverantwortlichkeit. Unser klar definiertes Ziel ist es, uns selbst möglichst schnell überflüssig zu machen.

### Maßarbeit

Jedes Unternehmen ist anders und hat eine eigene "Persönlichkeit". Deshalb stimmen wir jede Aktion einzeln auf die Bedürfnisse unseres Kunden ab.

Mit problemorientierten Seminaren und Workshops für Teams von Mitarbeitern und Führungskräften schulen wir Methoden-Kompetenz und realisieren Organisationsziele.

**WIR VERÄNDERN UNTERNEHMEN,**

**DAMIT ES DEN UNTERNEHMEN BESSER GEHT**

**UND SICH DIE MENSCHEN DARIN WOHLER FÜHLEN**

## BFU

Büro für Unternehmensentwicklung GmbH  
Kirschwasenweg 7  
72654 Neckartenzlingen  
Tel 07127/922832  
Fax 07127/922831  
Mail@b-f-u.de  
<http://www.b-f-u.de>



Wir sind Mitglied im  
Bundesverband Deutscher  
Unternehmensberater BDU e.V.

**Büro für Unternehmensentwicklung GmbH** **BFU**



## Personalentwicklung

**Wir haben einiges für Sie vorbereitet**

## Was ist das Ziel der Personalentwicklung?

Die Mitarbeiter sind in ihrem Bestreben, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln, zu unterstützen bzw. dieses Bestreben ist zu wecken, so dass sie in ihrer Lebensgestaltung Erfüllung finden und motiviert sind, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bestmöglich für das Unternehmen einzubringen und in ihrem eigenen und im Interesse des Unternehmens ständig zu erweitern.

Bei der Personalentwicklung steht die Förderung der Bereitschaft der Mitarbeiter, auf neue fachliche und soziale Herausforderungen im Unternehmen oder am Arbeitsplatz flexibel zu reagieren im Vordergrund.

Die wichtigste Ressource in einem Unternehmen ist die „Mannschaft“ (alle Mitarbeiter). Ihr tägliches Denken und Handeln bestimmen die Qualität der Organisation. Nur wenn sie sich ständig weiterentwickeln, ist auch eine nachhaltige Weiterentwicklung der Organisation möglich. Dazu bedarf es außer Schulung einer zielorientierten Führungsarbeit mit geeigneten Hilfsmitteln und Prozessen; sie wird dazu führen, dass die Menschen sich wohler fühlen und sich aktiv an der Erschließung von Verbesserungs-Potenzialen beteiligen.

## Personalentwicklung

- stellt den Menschen in den Mittelpunkt
- fördert die Lebens- und die Arbeitsqualität jedes/r Einzelnen durch die Wertschätzung seiner/ihrer Bedürfnisse am Arbeitsplatz
- stärkt die Führungskultur und verbessert das Betriebsklima
- sichert die Handlungskompetenz der MitarbeiterInnen durch Weiterbildung
- ermöglicht beruflichen Aufstieg und berufliche Veränderungen durch Förderung
- schafft ein angemessenes Arbeitsumfeld durch Organisationsentwicklung
- optimiert den Arbeitsablauf und steigert die Effizienz
  - bei Teamarbeit
  - bei Gruppenarbeit
  - bei Besprechungen
  - bei Führungstätigkeiten
  - bei persönlicher Weiterentwicklung
  - in der Organisationsentwicklung
  - in der Projektarbeit
  - in der Kommunikation
  - im Kontakt mit Kunden und Lieferanten
  - ... für sich und das gesamte Umfeld



## Was soll Personalentwicklung bewirken?

Im Rahmen der Personalentwicklung geht es darum, den Mitarbeitern und den Führungskräften zu helfen, ihre fachlichen, ihre methodischen und ihre sozialen Fähigkeiten weiter zu bilden, damit sie ihren Teil dazu beitragen wollen und können, die Organisation im Unternehmen effizient und qualifiziert zu gestalten und weiterzuentwickeln.

### Kompetenz der Mitarbeiter

Die meisten Mitarbeiter haben den kritischen Sachverstand für die Erkennung von Problemsymptomen und Schwachstellen in der Organisation. Manchen fehlt die Fähigkeit, alleine und im Team systematisch nach Zusammenhängen und Ursachen zu forschen, daraus Lösungsansätze zu entwickeln, diese abzustimmen und umzusetzen.

### Kompetenz der Führungskräfte

Führungskräfte haben die Aufgabe, den Prozess der Organisationsentwicklung zu initiieren und zu steuern. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße ‚kann es der Chef nicht mehr alleine richten‘; für eine zielorientierte Weiterentwicklung der Organisation braucht er Führungskräfte, die abgestimmt mit ihm und orientiert an den Anforderungen des Marktes Ziele vorgeben bzw. mit den Mitarbeitern vereinbaren und die Mitarbeiter dabei unterstützen, diese Ziele durch konkrete Maßnahmen zu erreichen.

### Elemente der Personalentwicklung

Anforderungen an die Funktionen und an die Mitarbeiter allgemein sind im Hinblick auf die Anforderungen an das Unternehmen festgelegt und mit Zielen konkretisiert. Diese Anforderungen und Ziele werden immer wieder überprüft und angepasst.

Die Erfüllung der Anforderungen und Ziele wird durch die zuständige Führungskraft bewertet im Hinblick auf die Entwicklung, die aus Sicht des Unternehmens notwendig und aus Sicht des Mitarbeiters möglich ist.

In einem jährlichen Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter findet ein Meinungs austausch über die Erfüllung von Anforderungen und Zielen verbunden mit der Vereinbarung von Maßnahmen und Zielen für die Weiterentwicklung der Funktion und des Mitarbeiters. Diese Maßnahmen und Ziele sind an den übergeordneten Zielen der Unternehmensentwicklung orientiert.