

## Checkliste zur Priorisierung des Bedarfs an Personalentwicklung

Nachdem die Bedarfsfelder für Personalentwicklung ermittelt wurden, ist es notwendig, sie zu priorisieren. Bedeutende Kriterien hierfür sind der zu erwartende strategische Nutzen, der Einfluss auf die Kosten und den Ertrag des Unternehmens sowie die Dringlichkeit. Die folgenden Fragen helfen zu priorisieren und konkrete PE-Maßnahmen abzuleiten:

- Welche Interessen spiegeln sich in dem Bedarf? Welche Personen oder Gruppen haben ihn festgestellt?
- Wie wichtig ist das Reagieren auf den Bedarf? Ist es für das Unternehmen existenziell oder „nur“ vorteilhaft?
- Von welchem Ziel der Organisation ist der Bedarf abgeleitet? Vom wichtigsten Ziel, von einem wichtigen Ziel oder von einem zweitrangigen Ziel.
- Wie dringlich ist der Bedarf? Ist er akut und die Grundlage ein aktuelles Defizit? Oder ist er von einer Entwicklung abgeleitet und das Defizit prognostiziert?
- Repräsentiert der Bedarf Defizite oder Chancen? Sollen Fehlerquellen beseitigt oder Chancen genutzt werden?

Zur Priorisierung der möglichen PE-Maßnahmen zu einem Bedarfsfeld selbst können einzelne oder mehrere der folgenden Kriterien ausgewählt werden:

- Sind entsprechende PE-Maßnahmen kurzfristig realisierbar?
- Welcher interne und/oder externe Aufwand ist zur Realisierung notwendig?
- Wie wahrscheinlich und wie bedeutsam ist die Effizienzsteigerung der internen Prozesse, die durch die PE-Maßnahme bewirkt wird?
- Dient die PE-Maßnahme der Erreichung des wichtigsten Zieles der Organisation, einem wichtigen oder einem unwichtigen Ziel?
- Was bringt die Maßnahme den internen Kunden der PE?

Gerne beraten wir Sie bei der strategischen Ausrichtung Ihrer Personal- und Führungskräfteentwicklung. Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Vorgespräch!  
Tel: 0201-171 54 94