



Personalentwicklung

Mitarbeiter begeistern, befähigen und motivieren

Ihr Referent Adrian Klein

- ▶ 2006-2012 Trainer und Berater im Auftrag von VW
- ▶ **2012-2014 HR-Businesspartner für die PAUL HARTMANN AG**
- ▶ 2014-... aktuell tätig als Vertriebsleiter des Apothekenaußendienstes Süddeutschland für die PAUL HARTMANN AG



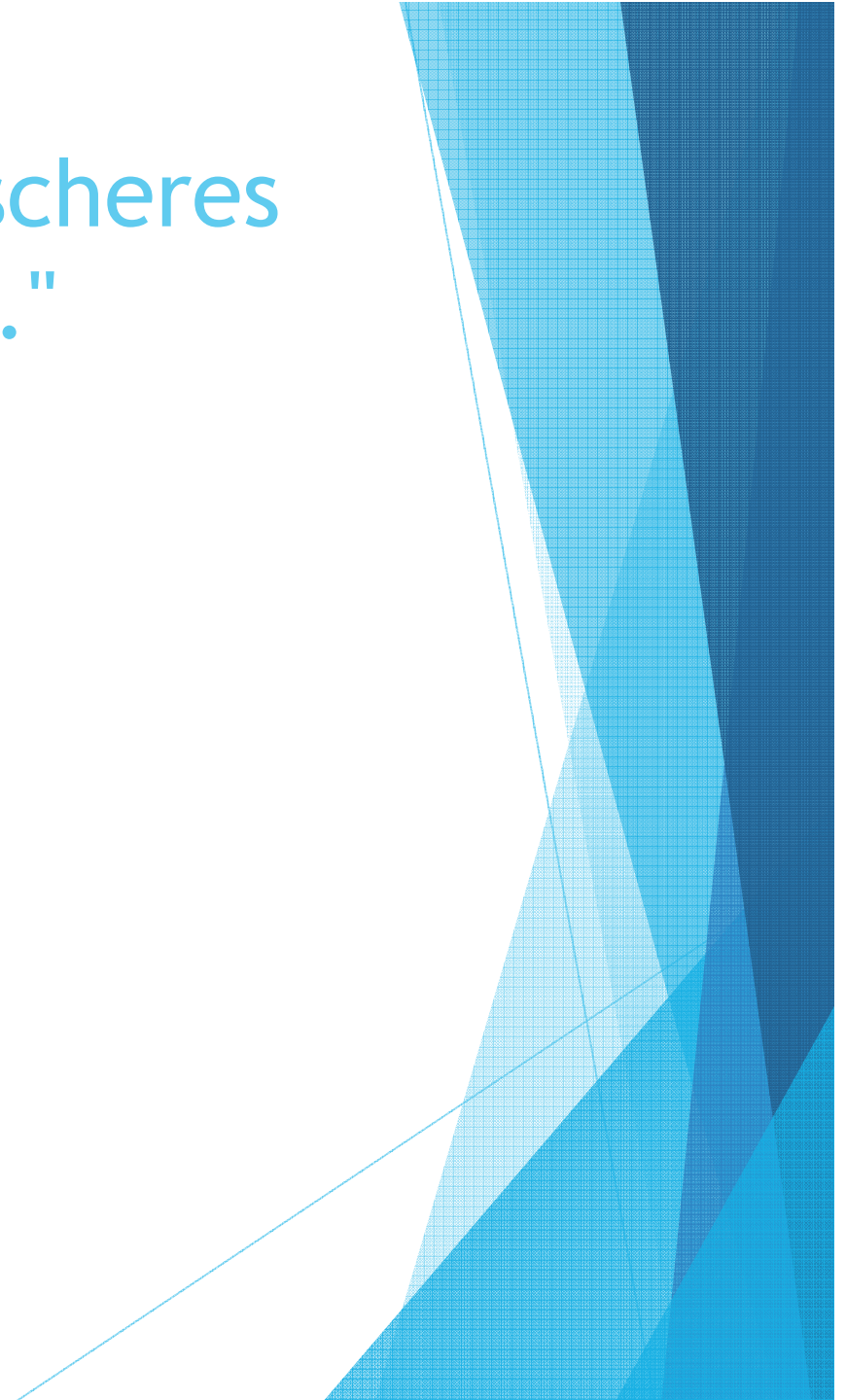
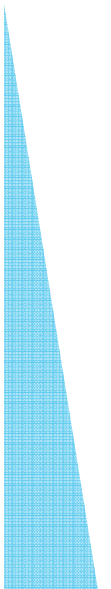
PAUL HARTMANN AG



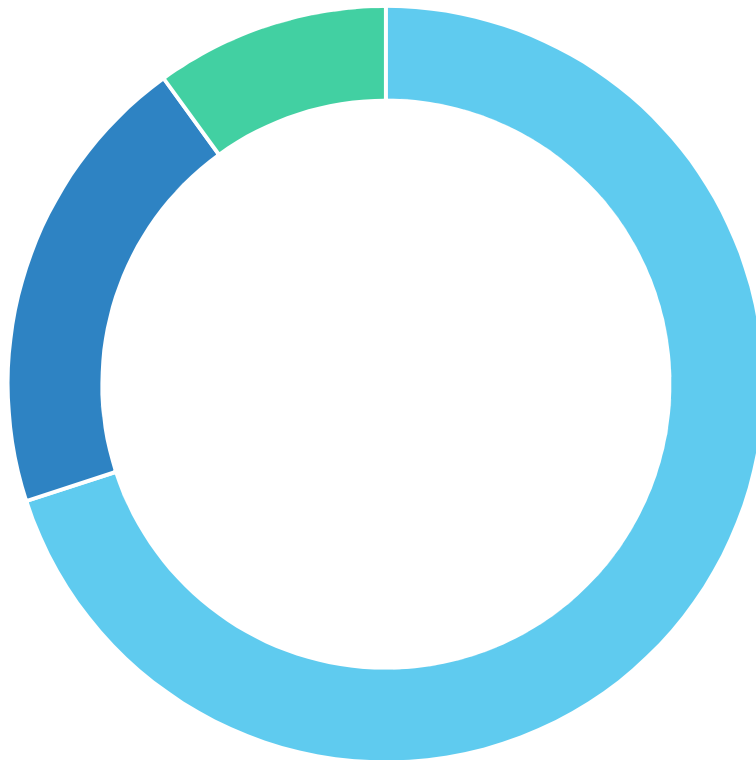
- ▶ 1818 gegründet als Baumwollspinnerei
- ▶ Heute bevorzugter und zuverlässiger Partner vieler professioneller Verwender in den Bereichen:
Wund-, Inkontinenz- und Infektionsmanagement
- ▶ 10200 Mitarbeiter weltweit,
Umsatz 2014: 1,86 Mrd €
- ▶ Firmensitz in Heidenheim

"Es gibt nichts Praktischeres
als eine gute Theorie."

Kurt Lewin



Die 70:20:10 Lerntheorie



■ Erfahrungen sammeln

■ Coaching/Mentoring

■ Klassische Wissensvermittlung

70:20:10

- ▶ Demnach erwerben erfolgreiche Führungskräfte ihre Kompetenzen
- ▶ zu 70 Prozent durch schwierige Aufgaben und berufliche Herausforderungen,
- ▶ zu 20 Prozent durch ihr berufliches Umfeld und dabei maßgeblich durch ihre Vorgesetzten,
- ▶ zu 10 Prozent durch traditionelle Weiterbildung, wie sie beispielsweise in Seminaren, durch Lesen von Büchern und Artikeln oder durch die Vermittlung von Lerninhalten in anderen Lernformaten stattfindet.
- ▶ Zitiert nach:
<https://www.haufe-akademie.de/blog/themen/personalentwicklung/das-702010-modell-lernen-neu-entdecken/>

70:20:10 bei der PAUL HARTMANN AG

- ▶ Gültiger Ansatz bzw. Denkmodell, wenn es um die Einführung und Neugestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen geht

- ▶ Beispiele:

Talentprogramm der PHD
IDP (Individual Development Program)
Junior-Firma für die Azubis / BA-Studenten

70:20:10 am Beispiel des Talentprogramms für die PHD

- ▶ Assessment Center
- ▶ Individuelle Lern- und Entwicklungspläne
- ▶ Seminare
- ▶ Mentoring
- ▶ Reales Projekt initiieren, leiten und präsentieren
- ▶ Projektmanagement-Unterstützung „on-the-job“

Motivierende PE-Maßnahmen

- ▶ Selbstgesteuerte (Frei-)Zeit für Weiterbildung
- ▶ Lerntagebuch
- ▶ Lernpatenschaften (Mentoring, Bildungszirkel, Lerngruppen)
- ▶ Betreuung und Besprechung von Personalentwicklungsmaßnahmen durch die Führungskraft (inkl. Lernziele)
- ▶ Führungskraft muss selbst Rollenmodell für Lernagilität sein
- ▶ Erfahrungen ermöglichen

Lern-Motivation ...von Anfang an

- ▶ ... beginnt im Auswahlprozess
- ▶ ... geht weiter im Bewerbungsgespräch
- ▶ ... ist Pflicht in der Probezeit (Lernzielkontrolle)
- ▶ ... ist kontinuierliche, nicht delegierbare Führungsaufgabe
- ▶ ... gehört in regelmäßige Führungsgespräche und kann Teil der Zielerreichung sein



Begeisterung

Personalentwicklung befähigt und begeistert
motivierte Mitarbeiter

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Adrian M. Klein
Burkhardstraße 9
74523 Schwäbisch Hall
adrian.klein@web.de

0160-99199811
https://www.xing.com/profile/AdrianM_Klein