



Zukunftsorientierte Personalentwicklung: Kompetenzen für die Zukunft sichern

Strategische Personalentwicklung setzt auf langfristige Planung, die langfristig die nötigen Kompetenzen sichert. Betriebliche Weiterbildung und gezielte Talentförderung sind entscheidend, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen. Erfolgreiche Programme fokussieren auf digitale Kompetenz, Networking und praxisnahe Lernansätze, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Zukunftsorientierte Personalentwicklung beginnt mit der **strategischen Personalplanung**, die festlegt, welche Kompetenzen wann und in welcher Anzahl benötigt werden. Wichtig ist, strategische Personalplanung nicht mit **Headcount Planning** (kurzfristige Personalausstattung) oder **Succession Planning** (Nachfolgeplanung) zu verwechseln. Strategische Personalplanung sichert den langfristigen Erfolg des Unternehmens, indem sie sich auf **Fähigkeiten und zukünftige Bedürfnisse** konzentriert. Laut einer Gartner-Studie beschränken 66 % der HR-Führungskräfte ihre Planung auf Kopfzahlen – ein riskanter Fehler angesichts dynamischer Marktanforderungen.

Das Besetzen offener Stellen mit passenden Kandidaten ist heute aufgrund des Fachkräftemangels eine große Herausforderung. **Recruiting allein reicht nicht aus**. Entscheidend ist die Qualität der Mitarbeitenden und deren kontinuierliche Weiterentwicklung für die Zukunft des Unternehmens.



Die zukunftsorientierte Personalentwicklung baut auf strategischer Planung auf und stellt sicher, dass die notwendigen Fähigkeiten entwickelt werden. Die **DGFP HR Zukunftsstudie 2024** betont, dass „Weiterbildung Next Level“ auf allen Ebenen – von der CEO-Ebene bis zur Basis – notwendig ist, um eine erfolgreiche Transformation zu ermöglichen. **Digitale Kompetenz** spielt dabei eine zentrale Rolle. Führungskräfte müssen lernen, sich an agile Märkte und neue Herausforderungen anzupassen. Das erfordert innovative Ansätze. 76 % der Unternehmen haben ihre Leadership-Programme in den letzten drei Jahren überarbeitet, und 56 % planen weitere Investitionen (Quelle: 2024 Gartner Leadership Bench Strength and Leader Learning HR Leader Survey).

In vielen Unternehmen werden die Talente der Mitarbeitenden oft nicht erkannt, weil diese ihre eigenen Stärken nicht kennen. Viele unterschätzen ihre Fähigkeiten, da das, was ihnen leichtfällt, für sie selbstverständlich erscheint. Hier sind Führungskräfte gefragt: Sie müssen die verborgenen Stärken ihrer Mitarbeitenden erkennen und gezielt fördern. Wenn Talente ihre Stärken nicht kennen, können sie ihr Potenzial nicht entfalten – ein Verlust für alle Beteiligten.

Betriebliche Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. Kontinuierliches Lernen und Anpassung an Veränderungen sind dabei entscheidend. **Digitale Assistenten, Social Learning** und **Peer Learning** unterstützen personalisierte Lernprozesse und fördern das Lernen am Arbeitsplatz.

Das **70:20:10-Modell** zeigt, dass klassische Schulungen (z. B. Seminare und Vorträge) nur 10 % des Lernerfolgs ausmachen. Erfolgreiche Programme setzen daher auf **Networking-Events** und **Teambuilding-Aktivitäten**, die das Führungsverhalten positiv beeinflussen.

FAZIT:

Zukunftsorientierte Personalentwicklung ist nur dann erfolgreich, wenn sie **strategisch, kompetenzbasiert und diversitätsorientiert** ist. HR-Abteilungen sollten den Fokus darauflegen, die Mitarbeitenden auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten – für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und einen nachhaltigen Erfolg.

[Auf LinkedIn folgen](#)