

Vorwort

Die stetig voranschreitende demografische Entwicklung wird auch die Personalpolitik revolutionieren. Wir sind davon überzeugt, dass die Personalentwicklung dadurch einen höheren Stellenwert einnehmen wird. Die vorhersehbaren Engpässe auf dem Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte ab 2010 werden Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen zum radikalen Umdenken zwingen. Unternehmen, die heute schon die demografische Entwicklung als strategischen Faktor begreifen, werden im globalen Wettbewerb der Zukunft erhebliche Vorteile haben.

Es ist unser Anliegen, Ihnen zu zeigen, wie Personalentwicklung praxisorientiert und zukunftsweisend gestaltet werden kann. Wir möchten insbesondere dazu beitragen, dass mittelständische Betriebe erkennen, wie stark ihre Existenz auch von der Verfügbarkeit gut qualifizierter Fach- und Führungskräfte in den nächsten Jahrzehnten abhängen wird. Dieses Buch soll Diskussionen anstoßen, Impulse geben und die Verantwortlichen ermutigen, rechtzeitig und nachhaltig Personalentwicklung zu gestalten.

Die Bedeutung einer bedarfsgerechten Personalentwicklung für den Erfolg eines Unternehmens ist Inhalt dieses Buches. Die Existenz und Wettbewerbsfähigkeit hängen davon ab, ob Unternehmen, Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes ihre personellen Ressourcen und damit ihre Erfolgspotenziale richtig erkennen und weiterentwickeln. Auch wenn wir gegenwärtig noch über die Zahl von 4,5 Millionen offiziell gemeldeten Arbeitslosen klagen: Spätestens nach 2010 wird fachlich gut ausgebildetes Personal knapp und ist – wenn überhaupt – nur noch zu einem hohen Preis auf dem Arbeitsmarkt erhältlich. Das ist die klare Botschaft an Controller und Kostenkommissare in Betrieben und Behörden!

Trotz anders lautender Beteuerungen hat eine professionelle Personalentwicklung in Unternehmen und Behörden deutlich an Stellenwert verloren: Große Konzerne haben ihre Bildungsbudgets und die Zahl neu eingestellter Mitarbeiter reduziert, kleine und mittelständische Betriebe haben ihre Personalentwicklungsaktivitäten teilweise sogar ganz eingestellt. Notwendige Reformen im öffentlichen Dienst scheitern oder erzielen nur unbefriedigende Ergebnisse, weil die Mittel fehlen, Mitarbeiter und Führungskräfte auf dem Weg der Veränderung zu begleiten und professionell auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten. Wenn wir aber die

fortschreitende Globalisierung der Märkte, die an Dynamik nicht nachlassenden Veränderungsprozesse und die absehbare demografische Entwicklung erfolgreich meistern wollen, ist eine systematische und zielgerichtete Personalentwicklung unverzichtbar.

Das Buch ist aus der Praxis für die Praxis geschrieben und enthält Antworten auf aktuelle Herausforderungen. Auf theoretischen Ballast haben wir verzichtet. Alle beschriebenen Personalentwicklungsinstrumente können Sie direkt anwenden. Sowohl die klassischen als auch die neuen, innovativen Instrumente, wie beispielsweise die von den Autoren entwickelte PREGO-Methode, tragen zum Erfolg von Unternehmen bei. Anhand von Praxisbeispielen zeigen wir, welche Personalentwicklungsinstrumente für welche Einsatzmöglichkeiten besonders gut geeignet sind und wie Organisations- und Personalentwicklungsprojekte gestaltet werden können.

Um nicht nur über innovative Möglichkeiten der Personalentwicklung zu berichten, sondern neue und für den Leser Nutzen bringende Wege der Kommunikation aufzuzeigen, bieten die Autoren die eingerahmten Passagen im Buch, zum Beispiel Checklisten, Formulare oder Eignungsprofile, unter www.pe-toolbox.de zum Download an. Unter dieser Internetadresse finden Sie auch eine Kommunikationsplattform für Fragen zur praktischen Gestaltung Ihrer Personalentwicklungsarbeit. Spätestens nach 14 Tagen folgt die Rückmeldung.

Der Beitrag von Roland Doepfner »Kompetenzen – Wettbewerbsvorteil durch Mitarbeiter« ist als Kapitel 7 Teil des Buches. Durch seine internationale Tätigkeit bei einem deutschen Chemiekonzern kennt er die Personalentwicklung besonders unter interkulturellen Aspekten. Er hat Kompetenzmodelle bei Firmen weltweit eingeführt und steht uns jetzt freiberuflich als Trainer und Organisationsberater zur Verfügung. Sein Engagement hat unsere Arbeit wertvoller gemacht. Dafür danken wir Roland Doepfner.

Das Kapitel 6 enthält interessante Beispiele von Organisations- und Personalentwicklungsprojekten aus der Praxis, die nachvollziehbar aufzeigen, wie bestimmte Aufgabenstellungen erfolgswirksam umgesetzt werden können. Sie geben dem Leser Orientierung, um vergleichbare Projekte zu gestalten. Ein Teil der Projektberichte wurde von Trainern und Organisationsberatern geschrieben, die für uns tätig sind. Wir erweitern damit die Kompetenzvielfalt dieses Buches und die sich daraus ergebenden Anwendungsmöglichkeiten. Vielen Dank an unsere Co-Autoren.

In ihrer Master Thesis hat Sabine Sladeczek wichtige Erkenntnisse zum Einsatz der PREGO-Methode gewonnen. Mit der Evaluierung verschie-

dener Personalentwicklungsinstrumente leistete sie einen wichtigen Beitrag zu diesem Buch – auch dafür herzlichen Dank.

Wir danken auch all unseren Kunden, die unsere Arbeit aktiv unterstützt und uns das Vertrauen geschenkt haben, neue, innovative Wege der Personalentwicklung gemeinsam zu gestalten.