

## Abstract

Unternehmen, welche die beruflichen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden weiterentwickeln, investieren in ihre eigene Zukunft, Das «Praxishandbuch Personalentwicklung» trägt zu einer wirksamen, konsensfähigen und nachhaltigen Personalentwicklung bei. Es hilft Führungskräften, HR-, Personal -und Bildungsverantwortlichen:

bei der Klärung strategischer und konzeptueller Fragen

beim Aufbau einer professionellen Personalentwicklung im Unternehmen

bei der Planung, Steuerung und Erfolgskontrolle von Massnahmen

bei der Kooperation mit Bildungsanbietern und bei der Vernetzung in der Region

bei der Entwicklung eines Management-Informationssystems

Das Buch enthält ausgereifte Konzepte und Instrumente, Sie sind im Rahmen des Impuls des «Qualifikation» des Kantons Basel-Landschaft entwickelt und reichen Unternehmen erprobt worden.

## Inhalt

\*Die Philosophie der Personalentwicklung: Die Ausgangslage in den Unternehmen - Anspruch und Selbstverständnis der Personalentwicklung - «Lernen für den Wandel» als Leitziel

Grundlagen der Personalentwicklung: Begriff, Ursprünge und Aufgaben der Personalentwicklung: Ursprünge und Definition - Kernaufgaben und Schnittstellen im Unternehmen - Der Nutzen für Unternehmen und Mitarbeitende - Personalentwicklung als Managementaufgabe (Modell): Normative und strategische Kernfragen - Steuerung der operativen Prozesse: Phase I: Entwicklungsbedarf abklären - Phase II: Entwicklungsmassnahmen planen - Phase III: Massnahmen realisieren und begleiten - Phase IV: Erfolg kontrollieren

- Die Wirksamkeit der Massnahmen und ihre Überprüfung - Kompetenzen, Ressourcen und Organisation der Personalentwicklung  
Lernkultur, Beteiligung und Wandel im Unternehmen: Lernkultur und «lernende Organisation» - Lernen durch Arbeitsgestaltung und Beteiligung - Lernort «Beteiligungsprojekt» - Lernförderliche Gestaltung von Gruppenarbeit - Beteiligungskultur und Innovation - Überprüfung der Lern- und Beteiligungskultur im Unternehmen - Ebene der Unternehmensstrategie - Ebene der operativen Prozesse - «Lernen für den Wandel»  
Konzeption und Verankerung der Personalentwicklung im Unternehmen: Standortbestimmung und Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes: Schritte zur Standortbestimmung der Personalentwicklung - Nutzen einer Gesamtkonzeption der Personalentwicklung - Aufbau und Inhalte des Personalentwicklungskonzeptes - Themenbereich I: Strategische Ausrichtung - Themenbereich II: Leistungsangebot - Themenbereich III: Organisation, Ressourcen und Verfahren - Erarbeitung und Einführung des Konzeptes - Personalentwicklung in der Linie: Mitwirkung verschiedener Anspruchsgruppen - Personalentwicklungsaufgaben der Führungskräfte - Einführung der Führungskräfte in ihre Aufgaben  
Das Know-how professioneller Personalentwicklung: Entwicklungsbedarf von Mitarbeitenden und Teams erfassen: Ursachen und Faktoren von Entwicklungsbedarf - Vorgehen und Instrumente der Bedarfsabklärung - Ablauf der Bedarfsabklärung Schritt 1: Klärung des Firmenbereichs und der Qualifikationsbasis - Schritt 2: Bestimmung des Vorgehens und der Instrumente - Schritt 3: Organisatorische Vorbereitung und Durchführung - Schritt 4: Auswertung, Dokumentation, Information der Zielgruppe - Schritt 5: Ableitung des Entwicklungsbedarfs - Schritt 6: Überprüfung der Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsfeld - Fallbeispiel: Bedarfsabklärung in der Verkaufsabteilung eines Pharmaunternehmens  
Personalentwicklungsmassnahmen planen: Die Systematik der Planung - Ziele, Wirkungsfelder und Indikatoren festlegen Überprüfbare Ziele im Lernfeld - Überprüfbare Ziele im Arbeitsfeld - Überprüfbare Ziele in der Abteilung - Überprüfbare Ziele im Geschäftsfeld - Personalentwicklungsmassnahmen konzipieren - Lerninhalte, Trainingsarten und Lernformen bestimmen - Lernvoraussetzungen und didaktische Grundsätze klären - Anforderungen an das Trainingspersonal definieren - Die Umsetzung des Gelernten planen (Umsetzungsstrategie) - Erfolgskontrolle planen - Erfolgskontrolle im Lernfeld Erfolgskontrolle im Arbeitsfeld Erfolgskontrolle in der Abteilung Erfolgskontrolle im Geschäftsfeld - Ressourcen und Erträge planen Finanzbedarf kalkulieren - Erträge abschätzen Gegenüberstellung von Aufwand und Ertrag der Massnahmen - Ablaufplan für alle konzeptuellen und organisatorischen Schritte erstellen - Fallbeispiel: Trainingskonzept für den Aussendienst eines

Laborgeräte-Herstellers

Netzwerke der Personalentwicklung: Das Management externer Angebote und Kooperationen: Orientierung am Weiterbildungsmarkt - Problemfelder und formeller Regelungsbedarf - Leitfaden für das interne Qualitätsmanagement bei der Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern - Schritt 1: Internen Handlungsbedarf klären - Schritt 2: Beurteilungsgrundlagen beschaffen - Schritt 3: Das Trainings- bzw. Kooperationskonzept im Detail beurteilen - Schritt 4: Elemente auf die Firma «zuschneiden» lassen - Schritt 5: Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit festlegen - Schritt 6: Vorkehrungen zur Qualitätssicherung treffen

Netzwerke der Personalentwicklung in der Region: Unternehmenskooperation in der Personalentwicklung - Die aktuelle Praxis Vorteile der Unternehmenskooperation Das Beispiel der «Lernortkooperation» in der Lehrlingsausbildung Ansatzpunkte für Unternehmenskooperationen - Kooperation mit Bildungs- und Know-how-Trägern - Stand der Forschung und des Wissenstransfers in die Unternehmen - Ansatzpunkte zu einer Vernetzungsstrategie in der Region

Management-Informationssystem zur Personalentwicklung: Prozessbezogenes Controlling und Management der Personalentwicklung: Controlling als Grundlage für Managemententscheide - Übergeordnete Ziele der Unternehmens- und Personalentwicklung - Die Bezugsfelder des Controllings - Ein Informationssystem für das Management Informationen zum Ist-Zustand - Informationen zum Soll-Zustand - Informationen zu den Ressourcen und Methoden - Informationen zu den Ergebnissen - Verknüpfung von Management- und Handlungsebene