

## Vorwort

Zukunfts- und Leistungssicherung heißt für Unternehmen, talentierte und leistungsstarke Mitarbeiter für das eigene Unternehmen zu gewinnen und auch zu binden. Allein über monetäre Anreize ist dies nicht möglich. Mitarbeiter wollen in ihrer Leistungsfähigkeit und mit ihren Potenzialen gesehen, entsprechend gefördert und eingesetzt werden. Hierzu gehören die eigene Qualifizierung und Weiterbildung genauso wie die Möglichkeit, sich selbst weiterentwickeln zu können. Dies sind die zentralen Aufgabenfelder der Personalentwicklung, der damit eine hohe Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Mitarbeitern zukommt. Der Personalentwicklung obliegt es, Instrumente und Prozesse zu entwickeln und zu implementieren, die dazu beitragen, dass Mitarbeiter die an sie gestellten Anforderungen gut erfüllen können und so aktiv zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens beitragen.

Diese Aufgabenfelder der Personalentwicklung stehen im Mittelpunkt dieses Buches. Unser Ziel ist, einen Beitrag zur Beantwortung der Frage „Was muss ich wann tun, um mit Personalentwicklung den größten Nutzen zu erzielen?“ zu leisten.

Wir zeigen auf, wie Sie für Ihr Unternehmen zu den richtigen und passenden Personalentwicklungsstrategien und -maßnahmen kommen und wie Sie sich und Ihre Leistung erfolgreich im Unternehmen platzieren. Wir haben unsere praktische Erfahrung aufbereitet und möchten dazu beitragen, dass Sie die richtigen Fragen stellen und zu zielführenden Lösungen kommen.

Ein Schwerpunkt des Buches liegt darauf, darzustellen, welche Instrumente der Diagnostik, Laufbahngestaltung und Qualifikation überhaupt zur Verfügung stehen und worauf Sie bei der Konzeption und Implementierung der Instrumente besonders achten sollten. Dabei wollen wir nicht auflisten, was es alles gibt. Wir wissen, dass in großen, global operierenden Konzernen vor allem mit IT-Unterstützung hervorragende Instrumente und Verfahren etabliert sind. Unser Anliegen ist es vielmehr, zu verdeutlichen, wie Sie die Prozesse der Entwicklung und Implementierung sinnvoll und zielgerichtet gestalten.

Aus Erfahrung wissen wir, wie wichtig für die Personalentwicklung eine gute Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung ist. Wesentliches Wissen zum Betriebsverfassungsgesetz, aber noch mehr Informationen dazu, wie Sie die Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung erfolgreich gestalten, geben wir Ihnen in diesem Buch.

Eine häufig geäußerte Kritik an der Personalentwicklung ist, dass diese primär Kosten verursacht, aber nichts einbringt. Die Schwierigkeit, den Kritikern nachhaltig zu begegnen, liegt darin begründet, dass die Leistungen und Erfolge, die Sie mit Ihrer Personalentwicklungsarbeit erbringen, nicht immer – und vor allem nur selten direkt – messbar und monetär zu belegen sind. Dass Sie trotzdem einiges tun können, um zu beweisen, dass Sie einen klaren Mehrwert zum Unternehmenserfolg leisten, zeigen wir im Folgenden auf.

Mit unserem Buch bieten wir Ihnen eine handlungsorientierte, praxisnahe und alltagstaugliche Unterstützung bei den vielfältigen Aufgaben eines Personalentwicklers. Wir unterstüt-

zen Sie bei Ihrer persönlichen Positionierung im Unternehmen und geben Ihnen für viele Fragen des Alltags ein Nachschlagewerk mit erprobten und sofort umsetzbaren Arbeitshilfen an die Hand. Um dies zu erreichen, berichten wir aus unserer Erfahrung und der Personalentwicklungspraxis – ein Buch aus der Praxis für die Praxis.

Der besondere Dank des Autorenteam gilt unseren Mitarbeitern Natalie Lutschinski, Martin Dick und Johanna Geißler, ohne deren hohe Einsatzbereitschaft, tatkräftige Unterstützung und konstruktive Kritik dieses Buch so nicht entstanden wäre.

Auf unserer Website [www.grow-up.de](http://www.grow-up.de) finden Sie weitere Artikel, Literatur und Anregungen zur Vertiefung. Sie erreichen uns für Anregungen und Gedankenaustausch jederzeit unter [rohrschneider@grow-up.de](mailto:rohrschneider@grow-up.de).

Gummersbach, Oktober 2010

Uta Rohrschneider  
Michael Lorenz