

Workshop 3: Personalentwicklung als Übergangsmanagement - UNTERNEHMEN

Referent: Prof. Dr. Andreas Feller, Bildungsnetzwerk Freiburg

Moderation: Birgit Ramon

Teilnehmer: ca. 35 Teilnehmer, Vertreter von Bildungseinrichtungen, kommunalen Einrichtungen, Lernen vor Ort, Freiberufler und Unternehmer.

Zu Beginn wird das Workshopkonzept vorgestellt und der Vorschlag gemacht, aus der Perspektive von vier verschiedenen Anspruchsgruppen die Themen und Herausforderungen der Teilnehmer zu eruieren. Diese vier Gruppen sind:

- a) Personalentwickler und diejenigen, die mit Konzeptentwicklung und interner Realisierung beschäftigt sind.
- b) Nutzer von Personalentwicklung, also Mitarbeiter und Führungskräfte.
- c) Entscheider, also diejenigen, die in einer Organisation über Personalentwicklung(-maßnahmen) entscheiden, sprich Führungskräfte, Bereichsleitungen, Geschäftsführungen.
- d) Externe Anbieter von Personalentwicklung.

Die Ergebnisse:

Herausforderungen und Themen der Teilnehmer

- Personalentwicklung – inwieweit findet diese freiwillig statt?
- Findet Personalentwicklung innerhalb der Arbeitszeit statt?
- Wer trägt die Kosten?
- Welches Budget ist dafür vorgesehen und wie wird das verteilt?
- Ist die Förderung Älterer Mitarbeiter erwünscht? Ist das sinnvoll?
- Welche Übergänge gibt es zu managen?
- Welche Instrumente stehen dafür zur Verfügung oder werden bereitgestellt?
- Wie nehme ich Mitarbeiter mit?
- Thema „Personalgewinnung“ vor dem Hintergrund des Demografischen Wandels
- Ressourcenbeschaffung
- Stammpersonal für neues Arbeitsfeld qualifizieren
- Bedarf flächendeckend
- Angebot und Nachfrage zusammenbringen
- Wie wird Nachhaltigkeit in der Region gefördert?

Prof. Feller stellt seinen Arbeitsansatz der ‚Systemischen Personalentwicklung‘ vor und berichtet von Erfahrungen aus der Praxis. Im Vordergrund steht die Erfolgsfaktoren: Guten Kontakt zum Unternehmer (seine Sprache sprechen), die Mitarbeiter dort abholen, wo sie sind (statt Konzepte ‚aufzudrücken‘), die Potenziale der Mitarbeiter für die interne Personalentwicklung nutzen.

In der anschließenden Diskussion nimmt Prof. Feller auf viele Aspekte, die von den Gruppen genannt wurden, Bezug und ein reger Austausch von Erfahrungen und Fragen entsteht.

Als „Wissensmodelle aus Lernender Region“ werden festgehalten:

- Netzwerkpartner > gemeinsame Veranstaltungen machen
- Stiftungen einbeziehen
- Neue Wege gehen
- Hohe Flexibilität von Anbieterseite

Als relevante Transferthemen werden genannt:

- Bedarfsanalyse
- Nachhaltigkeit > Was lernen Unternehmen > wie lässt sich Personalentwicklung implementieren?
- Ressourcen beschaffen
- Gemeinsame Entwicklung!
- Fokus auf Region > Systematische Bildungsplanung
- Systematische kommunale Personalentwicklung?!

Prioritäten für 2010 – 2012:

1. Bedarfsanalyse
2. Gemeinsame Entwicklung
3. Systematische Bildungsplanung in den Regionen.