



**Zukunft der Personalentwicklung  
Personalentwicklung der Zukunft**

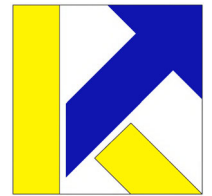


Mit Unterstützung von:

Dr. Klaus-Dieter Hohr, Heidelberger Druckmaschinen AG  
Prof. Dr. Walter Bungard, Universität Mannheim  
Dr. Astrid Weyerich-Gerhardt, Agentur für Arbeit  
Benjamin Weber, BildungWert

# Zukunft der Personalentwicklung

## Personalentwicklung der Zukunft



**KURPFALZ  
MANAGEMENT**

CONSULTING  
DEVELOPMENT  
TRAINING

Am 27.4.2007 fand im CongressForum Frankenthal das Colloquium „Zukunft der Personalentwicklung - Personalentwicklung der Zukunft“ statt. KURPFALZ MANAGEMENT hatte rund 30 Personalentwickler aus Industrie, Dienstleistung und Verwaltung eingeladen, um sich gemeinsam mit Beratern und Experten ein Bild über die Zukunft der Personalentwicklung zu machen.

KURPFALZ MANAGEMENT hatte im Vorfeld der Veranstaltung eine Befragung bei internen Personalentwicklern zur Zukunft der Personalentwicklung durchgeführt. Zusammenfassend lassen sich aus der Befragung die folgenden Aussagen ableiten:

- Für die Personalentwicklung der Zukunft zeichnet sich ein organisatorischer Trend hin zur Loslösung aus dem Personalbereich ab. Personalentwicklung wird zunehmend eigenständiger.
- Der Anteil interner Ressourcen bei der operativen Umsetzung von Personalentwicklung wird steigen.
- Zukünftig wird Bildungsmanagement eine zentrale Stellung innerhalb der Personalentwicklung haben.
- Die Angebote der Personalentwicklung werden individueller am Bedarf von Bereichen und Personen ausgerichtet sein.
- Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsprogramme in praxisnahen, transferorientierten Lernformen werden dabei gegenüber Methodentrainings stärker an Bedeutung gewinnen.

Diese Befragungsergebnisse bildeten das Grundgerüst für die Arbeit rund um die Personalentwicklung der Zukunft. Sie wurden angereichert durch drei Impulsvorträge, die Schritt für Schritt von den Teilnehmern in wechselnden Kleingruppen diskutiert und verarbeitet wurden.

Die gesamte Befragung steht zum download unter

<http://zukunft.kurpfalzmanagement.de/befragung2007.pdf>

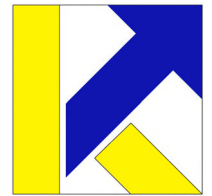
Nach der Eröffnung der Veranstaltung durch Hinrich Weber, KURPFALZ MANAGEMENT, folgte der erste Impulsvortrag von Dr. Klaus-Dieter Hohr, dem Leiter der Personalentwicklung bei der Heidelberger Druckmaschinen AG.



Dr. Klaus-Dieter Hohr, Heidelberger Druckmaschinen AG

# Zukunft der Personalentwicklung

## Personalentwicklung der Zukunft



**KURPFALZ  
MANAGEMENT**

CONSULTING  
DEVELOPMENT  
TRAINING

Er präsentierte 12 Thesen zur Personalentwicklung und leitete daraus Zukunftstrends ab. Als Erfolgsfaktoren für Personalentwicklung nannte er Vertrauen der Teilnehmer in das jeweilige Lernsystem, Lernen in umsetzungsnahen, vernetzten Teams und einen beständigen Dialog der Personalentwicklung mit der Unternehmensstrategie. Im Zentrum standen dabei die Fragen nach der zukünftigen Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen und nach den Lernformen der Zukunft.

Einige Thesen aus den anschließenden Workshops:

- Ganzheitliche Lernformen, die auf Nachhaltigkeit angelegt sind, benötigen eine Vertrauenskultur
- Lernen in Teams führt zu langfristigen Arbeitsbeziehungen in Netzwerken
- Ganzheitliches Lernen ist kein Schmutzsekurs, sondern harte Arbeit.



Teilnehmer im Workshop

Der folgende Impuls von Professor Dr. Walter Bungard, Lehrstuhl Psychologie I der Universität Mannheim, trug den Titel „Der Mitarbeiter im Mittelpunkt“.

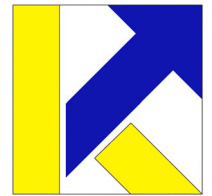
Professor Bungard untersuchte und hinterfragte kritisch, ob dieser Anspruch in heutigen Organisationen und Führungshierarchien Bestand haben kann. Als entscheidenden Faktor für das Funktionieren von Organisationen stellte er Commitment bzw. Engagement aller Mitarbeiter in den Fokus.

Thesen von KURPFALZ MANAGEMENT zur Zukunft der Personalentwicklung:

- Die Personalentwicklung wird in der Zukunft ihren Stellenwert ausbauen und an Eigenständigkeit gewinnen, wenn sie ihre Arbeitsschwerpunkte aus einem beständigen Dialog mit der Unternehmensstrategie ableiten kann.
- Die Personalentwicklung arbeitet mit dem Blick auf die Entwicklungsprozesse der Organisation, von Teams und von Personen. Statische Werkzeuge wie Kompetenzprofile stellen in der Evolution der Personalentwicklung lediglich einen Zwischenschritt dar und werden wieder an Bedeutung verlieren.
- Ein zentraler Erfolgsfaktor für Nachhaltigkeit von Personalentwicklung ist das Vertrauen in das Lernsystem, in die strategische Ausrichtung der Entwicklungsmaßnahme und in die Führungskräfte. Diese müssen als erste Personalentwickler ihrer Mitarbeiter in Personalentwicklungsprozesse integriert sein.

# Zukunft der Personalentwicklung

## Personalentwicklung der Zukunft



**KURPFALZ  
MANAGEMENT**

CONSULTING  
DEVELOPMENT  
TRAINING



Prof. Dr. Walter Bungard, Universität Mannheim

In der sich an den Vortrag anschließenden Verarbeitungsphase in Kleingruppen wurde unter anderem die Frage nach der Zuordnung der Personalentwicklung in der Organisation diskutiert.

Weitere Schwerpunkte aus den Workshops:

- Die Lernformen ändern sich hin zu selbstständigem Lernen. Lernen und Arbeiten verschmelzen miteinander.
- Die ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit muss unterstützt werden.

- Es hilft, konsequente Feedback-Kultur vertikal und horizontal zu entwickeln, zu implementieren und mit dem Ziel der Nachhaltigkeit zu pflegen.

In dem 3. Impulspaket berichtete Frau Dr. Weyerich-Gerhardt von der Agentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz, Saarland über das Personalentwicklungskonzept der Bundesagentur für Arbeit.



Dr. Astrid Weyerich-Gerhardt, Bundesagentur für Arbeit

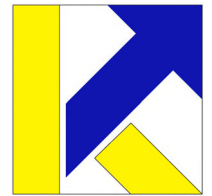
Im Zentrum des Konzepts stehen Kompetenzprofile für alle Stellen und Mitarbeiter, die in regelmäßigen Entwicklungsgesprächen erhoben werden und dann in einer übergreifenden Personalentwicklungskonferenz zur Planung von Entwicklungsmaßnahmen herangezogen werden.



Teilnehmer im Workshop

# Zukunft der Personalentwicklung

## Personalentwicklung der Zukunft



**KURPFALZ  
MANAGEMENT**

CONSULTING  
DEVELOPMENT  
TRAINING

In den darauf folgenden Workshops der Teilnehmer standen die folgenden Themen im Zentrum:

- Wie lässt sich der Erfolg von Personalentwicklung messen?
- Welche Kompetenzen benötigt die Personalentwicklung der Zukunft?
- Anforderungen an die Führungskräfte als Personalentwickler ihrer Mitarbeiter
- Reichweite des Einflusses von Personalentwicklung im Unternehmen
- Wie lassen sich Kompetenzprofile weiter entwickeln?



Teilnehmer im Workshop

Mit einer gemeinsamen Abschlussrunde endete das Colloquium 2007. Die Reihe soll auch im nächsten Jahr als Austausch- und Diskussionsplattform für interne und externe Personalentwickler fortgesetzt werden.

Ausblick: Das **Colloquium 08** findet **am 22. Febr. 2008** statt.

Weitere Informationen finden Sie unter : [www.kurpfalzmanagement.de](http://www.kurpfalzmanagement.de)

Statements der Teilnehmer:

*„Gerade heraus gesagt: professionell; die Vorbereitung, die Befragung, die Impulse, die Workshops und die Veranstaltungsorganisation. Ein rundum gelungener Tag.“*

*„Bei diesem Colloquium beeindruckte mich der kollegiale Umgang und ganz besonders die Aussage von Dr. Hohl: Vertrauen ist der Nährboden für eine wirkungsvolle und nachhaltige Personalentwicklung.“*

*„Besonders anregend fand ich den Beitrag von Prof. Dr. W. Bungard. „Der Mitarbeiter im Mittelpunkt“. Daran arbeite ich.“*

*„Das Colloquium? organisatorisch und methodisch perfekt!“*

*„Der Einblick in das Konzept der Agentur für Arbeit war für mich eine gelungene und sehr informative Abrundung.“*

*„Sehr guter Wechsel von Input und Praxiselementen mit der Möglichkeit zu Reflektieren und zu Verdauen.“*

*„Ich bin gespannt auf das Colloquium Personalentwicklung 2008.“*