

Personalentwicklung in Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

„Man kann dem Menschen nichts lehren. Man kann ihnen nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“ (Galileo Galilei)

Organisationen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft befinden sich in einer Phase des Umbruchs; sie müssen sich in einer Situation veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Anforderungen neu orientieren und organisatorisch neu ausrichten. Die Aufgaben werden differenzierter und vielfältiger, die Klientinnen und Klienten mehr und berechtigterweise anspruchsvoller. Diesen sich ändernden Umweltbedingungen gilt es in allen Bereichen, besonders auch im Personalbereich gerecht zu werden. Von daher hat die Personalentwicklung eine zentrale Funktion für die Zukunftsgestaltung jedes Unternehmens.

Der Sozial- und Gesundheitswirtschaft steht aufgrund der demographischen Entwicklung ein noch stärkerer Fach- und Führungskräftemangel sowie ein Wettbewerb um diese bevor. Organisationen, die heute aktiv und erfolgreich Personalentwicklung betreiben, verschaffen sich einen eindeutigen Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern. Durch qualifiziertes und motiviertes Personal kann schnell und richtig auf Kontextveränderungen reagiert werden. Darüber hinaus bringen sich zufriedene Mitarbeiter aktiver in die Organisation ein und steigern die Wertschöpfung des Unternehmens.

Im Alltag wird Personalentwicklung oftmals nicht seiner Bedeutung entsprechend gehandhabt. Strategische Personalarbeit setzt integrierte Prozesse und deren konsequente Steuerung voraus. Deshalb ist es erforderlich, den Wirkungsgrad der bislang eingesetzten Ressourcen zu steigern und nachhaltiger zu gestalten, um die notwendigen Anpassungen sozialer Dienste und Einrichtungen auch zukünftig (mit dem vorhandenen Personal) zu leisten. Das erfordert flexible Organisationsstrukturen, qualifizierte Leitungskräfte und selbstverantwortlich handelnde Mitarbeitende, die ihre innovativen Ideen einbringen können.

Eine erfolgreiche Personalentwicklung setzt beim Menschen direkt an. Sie erfasst Potenziale, entwickelt Programme für Führungskräfte, setzt auf Weiterbildungsmaßnahmen und Aktivitäten der Bindung von Mitarbeitenden. Diese Bindung ist besonders bei Führungskräften wichtig. Gehen sie verloren, sind sie nicht nur nachzubeseetzen, sie gehen auch meist mit ihrem erworbenen Wissen zum Mitbewerber.

Neben Strategie und Struktur ist es vor allem die Kultur des Unternehmens, die für eine erfolgreiche Ausrichtung der Personalentwicklung wichtig ist. Eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens, und der wechselseitigen Annahme ist Grundbedingung für den Unternehmenserfolg. Organisatorisch ist Personalentwicklung Sache des Top-

Managements. Dafür braucht es ein entsprechendes „Commitment“ innerhalb der Organisation, also ein Selbstverständnis, ein Verständnis für Ressourcen und schnelle Entscheidungen.

Die Entwicklung und Wertschöpfung eines Unternehmens hängt nicht mehr an einzelnen Personen, an charismatischen Führungsverantwortlichen. Die Vision des Unternehmens ist nur mit der Vision der Mitarbeitenden zu erreichen. Letztlich kommt es darauf an, ob es gelingt, einen Führungsstil zu etablieren, bei dem sich Mitarbeitende verstärkt autonom und eigenverantwortlich fühlen.

PE-Programme erstellen: Ich begleite die zielorientierte Gestaltung der personalentwicklerischen Prozesse und Instrumente und unterstütze Ihr Unternehmen dabei, die Wirksamkeit ihrer PE-Aktivitäten zu erhöhen. Gemeinsam entwickeln wir individuell maßgeschneiderte Kompetenzmodelle und darauf abgestimmte Entwicklungsprogramme.

PE-Instrumente einführen: Ihr Unternehmen berate und begleite ich bei der Implementierung und Anwendung innovativer Instrumente (Zielvereinbarungen, Feedback-Gespräche, Monitoring usw.) zur Personalentwicklung.

Qualifizierungsmaßnahmen: Die systematische Entwicklung von Kompetenzen ist ein zentrales Element prozessorientierter Personalentwicklung. Wir identifizieren gemeinsam gezielt den Qualifizierungsbedarf und erstellen und initiieren passgenaue Maßnahmen im Hinblick auf die Anforderungen im Unternehmen.

Coaching: Führungskräfte berate und begleite ich bei ihren berufsbezogenen Entwicklungsaufgaben. Aktivierend gestalten wir gemeinsam individuelle Lösungen durch Hebung der vorhandenen Potentiale und Ressourcen.

Teamentwicklung und -training: Ich unterstütze Unternehmen dabei, ihre Arbeits- und Managementteams produktiver, entscheidungs- und konfliktfähiger zu machen.

Bei meinem Beratungsansatz stehen Ihre individuell definierten Prozesse und Inhalte im Vordergrund. Ihre Führungskräfte und Mitarbeitende erhalten dadurch wertvolle Hilfen, nicht nur organisatorischer Art. Die Qualität der Personalentwicklung wird deutlich gesteigert und der Arbeitsaufwand auf ein Minimum reduziert – die Akzeptanz der Personalentwicklungsmaßnahmen steigt.

Sie sind interessiert? Nutzen Sie [cance2change](http://cance2change.de) und sprechen Sie mich an.

Bremen, den 21.10.2011

Claus Langer