

## 10 Thesen zum Thema akademische Personalentwicklung aus der Praxis

1. Personalentwicklung ist keine Aufgabe des Stabes.

Sie ist Aufgabe der inhaltlichen Führung.

2. Personalentwicklung bezweckt weder Motivation noch Belohnung.

Sie dient der Leistungsfähigkeit und der Potentialausschöpfung.

3. Personalentwicklungsprozesse sind häufig übersystematisiert.

Nur einfache Konzepte sind erfolgreich.

4. Eine rasche Einführung von systematischer Personalentwicklung scheitert.

Nur eine schrittweise Einführung von Massnahmen wirkt nachhaltig.

5. Kompetenzmanagement funktioniert nicht wie eine Lagerbewirtschaftung.

Ein funktionierendes Kompetenzmanagement orientiert sich am Wesentlichen.

6. Personalentwicklung beginnt bei den Besten.

Die, die Personalentwicklung am nötigsten haben, verweigern sich ihr am vehementesten.

Personalentwicklung sollte alle betreffen und jeweils nach Bedarf ausgestaltet sein.

7. Personalentwicklung ist mehr als das Anbieten von Kursen.

Sie ist Bedarfsidentifikation, Überzeugung, individuelle Umsetzung und Erfolgsevaluation.

8. Personalentwicklung benötigt keine IT-Systeme.

IT-Systeme sind nur Unterstützung, um Prozesse zu verschlanken und zu systematisieren.

9. Jede Organisation hat eine andere Personalentwicklung.

Sie ist abhängig von Unternehmenskultur, Herausforderungen, Positionierung und Personen.

10. Der demographische Wandel stellt eine der grössten Herausforderungen für Personalentwicklung dar.

In Zukunft werden vermehrt Personen Aufgaben übernehmen müssen, auf die sie nicht in ihrer primären Ausbildung vorbereitet sind.



Hermann Arnold | Geschäftsführer