

# Krisenfeste Personalentwicklung

Gestaltungsfelder und  
Beispiele guter Praxis

BayME VBM 



---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einführung</b> . . . . .	5
1.1	Zielsetzung dieses Buchs . . . . .	9
1.2	Zur Nachahmung empfohlen: Beispiele guter Praxis . . . . .	11
<b>2</b>	<b>Aufgaben der Personalentwicklung in schwierigen Zeiten</b> . . . . .	13
2.1	Die Führungskräfte unterstützen . . . . .	15
2.2	Mitarbeiter motivieren und binden . . . . .	20
2.3	Gesundheitsförderung als Element einer nachhaltigen Personalpolitik . . . . .	30
2.4	Outplacement vorbereiten und organisieren . . . . .	38
2.5	Weiterbildung sicherstellen . . . . .	42
2.6	Innovationsfähigkeit stärken . . . . .	47
2.7	Fazit: Erfolgreiches Krisenmanagement in der Personalentwicklung . . . . .	53
<b>3</b>	<b>Wie muss sich die Personalentwicklungsfunktion selbst verändern?</b> 55	
3.1	Personalkostenmanagement . . . . .	55
3.2	Bildungscontrolling . . . . .	57
3.3	Qualitätsmanagement in der Weiterbildung . . . . .	61
3.4	Personalentwicklung als integrierter Prozess im Unternehmen . . . . .	63
3.5	Kompetenzmanagement . . . . .	65
3.6	Fazit: Personalentwicklung muss sich als Businesspartner profilieren . . . . .	73
<b>4</b>	<b>Ausblick</b> . . . . .	75