



Hildegard Panne, Joachim Merchel

Personalentwicklung im Allgemeinen Sozialen Dienst

Deutscher Verein/Lambertus, 2014
ISBN 978-3-7841-2567-1

Qualität hat ihren Preis. Das gilt auch für das Lesen und Verstehen dieses Buches. Wer aber die Anstrengung nicht scheut, sich ernsthaft mit der Thematik Personalentwicklung auseinanderzusetzen, wird mit Erkenntnisgewinn und konkreten Hilfen für die Implementierung einer systematischen und fachlich anspruchsvollen Personalentwicklung belohnt.

Hinter dieser Veröffentlichung steht ein mehrjähriges Praxisprojekt der Fachhochschule Münster in Kooperation mit den drei Landesjugendämtern Schleswig Holstein, Rheinland und Westfalen-Lippe und weiteren 15 örtlichen Jugendämtern, dem auch durch ein gemeinsames Vorwort der drei Landesjugendämter Rechnung getragen wird.

Da es zu Recht keine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse, Erkenntnisse und Empfehlungen an Ende gibt, ist kein schneller Zugang oder ein diagonales Lesen möglich, wie ich es als Student und bisweilen auch in meiner beruflichen Praxis bevorzugt habe. Dafür empfiehlt es sich, die Einleitung des Autor(inn)en - Duos zu lesen. Hier werden Leserinnen und Leser auf die zentralen Fragen einstimmt: "Warum ist gerade für den ASD eine sorgfältige Personalentwicklung von herausgehobener Bedeutung?" und "Was soll mit Personalentwicklung im ASD erreicht werden?". Beide Fragen werden mit dieser Veröffentlichung überzeugend beantwortet.

Wer vor der Frage steht, in seinem Jugendamt eine systematische Personalentwicklung zu implementieren, findet allerdings keine Schlupflöcher, um sich der anspruchsvollen Herausforderung nicht stellen zu müssen. Weder diejenigen, die möglichst kein weiteres Geld für eine bedarfsgerechte Personalausstattung ausgeben wollen noch diejenigen, die die Personalentwicklung erst dann beginnen wollen, wenn "genug" Personal vorhanden ist, erhalten hier einen Freibrief. Dafür findet sich eine qualifizierte Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeitsbelastung und Personalfuktuation als zentraler Bezugspunkt für Personalentwicklung und den Möglichkeiten durch Personalentwicklung Klarheit zu gewinnen und Handlungsoptionen zu eröffnen.

Dem voraus gehen die Abhandlungen über die Bedeutung des Organisationsverständnisses und eines Kompetenzprofils für den ASD. Diese Abhandlungen tragen bei aller Deutlichkeit gemeinsamer Qualitätsmerkmale auch und gerade der Tatsache Rechnung, dass jeder ASD anders ist. Wer die Erfahrung gemacht hat, dass auch bei vergleichbaren Ausgangssituationen einzelne ASD-Abteilungen sehr unterschiedliche Problemanzeigen im Hinblick auf Belastung und Klarheit der Aufgabenstellung aufweisen können, weiß um die Bedeutung von Organisationskultur und Kompetenzprofil. Hier findet man/frau die Hilfen, wie entsprechende Prozesse auf den Weg gebracht werden können. Dazu gehören auch

die Reflexion mit dem eigenen beruflichen Rollenverständnis und die Auseinandersetzung mit Macht.

Besonders überzeugend ist als durchgängiger Orientierungswert die Vorrangstellung der Bedeutung von Anfangsinvestitionen an Zeit und Geld in der Implementierungsphase bei Prozessen der Personalentwicklung in der Personalgewinnung, der Einarbeitung, der Fort- und Weiterbildung und der Organisationsentwicklung. Wer hier an Zeit und Ressourcen spart, gefährdet die Chancen, die in einer guten Personalentwicklung liegen: das ist die klare Botschaft!

Es bleibt zuletzt noch der Blick auf die zahlreichen Arbeitshilfen, für die gut 70 Seiten zur Verfügung stehen. All diese Arbeitshilfen sind praxisbewährt und erleichtern all jenen, die Personalentwicklung in ihrem Jugendamt auf den Weg bringen wollen, den Einstieg und die Gestaltung dieses Vorhabens. Als die Ergebnisse am 10. September 2013 in Dortmund der Fachöffentlichkeit vorgestellt worden, war die Resonanz sehr positiv. Ich schließe mich dieser Bewertung an. Für mich gehört diese Veröffentlichung zur Pflichtlektüre der Personalentwicklung in den Allgemeinen Sozialen Diensten.

*Dr. phil. Wolfgang Hammer
Friedrich-Hebbel-Straße 3
22848 Norderstedt*