

Personalentwicklung (FH)

Sommersemester 2010



Jenaer Akademie
Lebenslanges Lernen e. V.

Friedrich-Schiller-Universität
Fachhochschule Jena



FACHHOCHSCHULE
ERFURT UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES



"Lust auf Leistung"! oder "Warum es sich lohnt, ständig zu lernen"!

Dieser Anspruch bildete für uns die Leitlinien für die Entwicklung unseres Programms "Personalentwicklung" auf hohem Niveau. Unser Kursprogramm zielt ab auf Professionalität, den Bezug zur aktuellen Unternehmenspraxis und den erfolgreichen Transfer in den betrieblichen Alltag.

Prof. Dr. Gerd Hofmeister

wissenschaftlicher Studienkursleiter,
Professor für Personalwirtschaft an der Fakultät Wirtschaft – Logistik
– Verkehr der Fachhochschule Erfurt

Ansprechpartner

Leitung: Prof. Dr. Gerd Hofmeister
Telefon: 0361 6700-153
E-Mail: hofmeister@fh-erfurt.de

Organisation: Dr. Brit Arnold
Telefon: 0361 6700-680
E-Mail: b.arnold@fh-erfurt.de

Anja Stecher
Dipl.-Wirtschaftsjuristin (FH)
Telefon: 03641 205-108
E-Mail: mail@jenall.de

Personalentwicklung (FH)

VERANSTALTER

Das Zentrum für Weiterbildung der Fachhochschule Erfurt bietet an der Fakultät Wirtschaft-Logistik-Verkehr im Wintersemester 2009/10 in Kooperation mit der Jenaer Akademie Lebenslanges Lernen e. V. (JenALL) den Studienkurs Personalentwicklung (FH) an.

Der Studienkurs umfasst 300 Unterrichtsstunden und wird über 3 Semester berufsbegleitend angeboten.

Der Studienkurs Personalentwicklung (FH) wird zum dritten Mal durchgeführt. Es erfolgte eine Evaluierung durch Teilnehmende und Referent/innen der ersten beiden Kurse. Diese Erkenntnisse sind in das vorliegende Curriculum eingeflossen. Bewährt hat sich die Mischung der Referent/innen, die sich aus dem Hochschulbereich und der Praxis zusammensetzen. Den Teilnehmenden können so, wissenschaftlich fundiert und didaktisch aufbereitet, sowohl theoretische Grundlagen als auch praktische Anwendungen vermittelt werden.

Leitung: Prof. Dr. Gerd Hofmeister

INHALT

Mitarbeiter/innen zu finden, sie in eine Organisation einzuführen, zu qualifizieren, zu fördern und zu motivieren, sind Aufgaben, die wesentlich zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. Unternehmensleitung, Personalberater/innen, Führungskräfte, interne und externe Coaches teilen sich dabei die Aufgaben, die mit der Personalentwicklung verbunden sind. Eine gezielte und wirksame Personalentwicklung ist Teil der strategischen Ausrichtung eines Unternehmens, steht in enger Verbindung mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung, des Change Managements und der betrieblichen Weiterbildung. Der Studienkurs Personalentwicklung (FH) vermittelt hierfür fundiertes Fachwissen.

Führungskräfte, Mitarbeiter/innen aus Personalabteilungen, interne oder externe Coaches werden im täglichen Arbeitsablauf mit komplexen Anforderungen konfrontiert, die von Fragen nach Werten und Normen, nach Leitbildern und Zielen der Organisation, über die Gestaltung und Entwicklung der Organisationsstruktur, der Auswahl, Entwicklung und Förderung des Personals, bis hin zum Umgang mit Teams, Kunden oder Klienten reichen. Eben-

so oft sind sie mit der Lösung von Problemen und Konflikten befasst, die in jeder Organisation und in jeder Form von Zusammenarbeit auftreten.

Das in der Personalentwicklung erforderliche Wissen über den Umgang mit Mitarbeiter/innen und der Gestaltung der Organisation muss sich dabei mit selbstbezogenen Kompetenzen und methodischen Fähigkeiten verbinden. Deshalb ist die Vermittlung von methodischen und sozialen Kompetenzen zentraler Bestandteil des Kurses. Die Unterrichtseinheiten dieses Studienkurses sind darauf ausgerichtet, ein praktisch und theoretisch untermauertes Führungswissen, kommunikative und soziale Kompetenz und Know-how über angebrachte Methoden und Kompetenzen in enger Verbindung zueinander zu vermitteln.

ZIELE

Der weiterbildende Studienkurs Personalentwicklung (FH) gliedert sich in sechs Module, die aufeinander aufbauen: Grundlagen der Personalentwicklung, Aufgabenfelder der Personalentwicklung, Rahmenbedingungen der Personalentwicklung, Methoden in der Personalentwicklung, Fordern und Fördern - Führen und Entwickeln sowie das Abschlusskolloquium.

Der Studienkurs zielt darauf ab, dass

- Sie erfahren, was Personalentwicklung bedeutet, in welchen Wechselbeziehungen sie steht und welchen Einflussfaktoren sie ausgesetzt ist.
- Sie Ziele und Inhalte von Personalentwicklung definieren und ihre Aufgabenfelder und ihr Leistungsspektrum genau bestimmen können.
- Sie wissen, welche Personalentwicklungsmaßnahmen für die Bedürfnisse Ihres Unternehmens einen wirklichen Mehrwert bedeuten.
- Sie Ihre Personalentwicklungskonzepte strategisch und operativ auf Ihren Bedarf als Führungskraft und die Ziele des Unternehmens abstimmen können und dabei alle wesentlichen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren berücksichtigen.
- Sie Ihre eigene Führungsrolle und Führungspersönlichkeit erkennen und daran arbeiten.
- Sie wichtige Methoden und den Umgang mit hilfreichen Werkzeugen und Instrumenten erlernen, die Ihnen die tägliche Personalentwicklungsarbeit erleichtern.

LEHRINHALTE

A. Grundlagen der Personalentwicklung

Prof. Dr. Gerd Hofmeister

Ziel der Veranstaltung ist es, einen Überblick über die Module und Moduleile des Studienkurses zu vermitteln sowie Grundlagen der Personalentwicklung zu verdeutlichen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Personalentwicklung - Einführung und theoretische Grundlagen
- Methoden der Personalentwicklung
- Konzepte und Instrumente von Weiterbildungskonzeptionen
- Performance Management
- Evaluation der Personalentwicklung

Lehrmethode:

Impulsreferate, Lerndialog, Einzel- und Gruppenarbeit, Praxisbeispiele

B. Aufgabenfelder der Personalentwicklung

In diesem Abschnitt des Studienkurses definieren Sie in gemeinsamer Arbeit die wesentlichen Leistungsbereiche der Personalentwicklung und entwickeln Ansätze und Prozesse, diese an der Erreichung der Unternehmensziele auszurichten und damit einen erheblichen und sichtbaren Beitrag zur Wertschöpfung zu leisten.

B 1: Planung und Controlling der Personalentwicklung

Prof. Dr. Bruno Klauk

In diesem Modul werden Sie mit bewährten und neuen Verfahren der Personalentwicklungsplanung vertraut gemacht. Sie erfahren, welche Schritte notwendig sind, die analytische Profil- und Potenzialerfassung als Standardprozess in Ihrem Unternehmen einzuführen und Akzeptanz dafür zu erreichen. Sie lernen, wie man Anforderungsprofile mit Leben füllt und wie Anforderungskriterien ausgewählt werden.

Darauf aufbauend erfahren Sie, wie Sie Ihre Personalentwicklungsplanung an der Strategie des Unternehmens orientieren, wie Sie sich als Dienstleister im Unternehmen präsentieren, Veränderungsprozesse begleiten und aktiv handelnd in Erscheinung treten können.

Im Anschluss daran setzen Sie sich mit Methoden und Instrumenten zur Transfersicherung von Personalentwicklungsmaßnahmen und mit Verfahren der Kosten- und Rentabilitätskontrolle auseinander.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Grundlagen der Planung und des Controllings
- Modelle und Instrumente der Personalplanung
- Methoden der Bedarfsermittlung/Bildungsbedarfsanalyse
- Analytische Profil- und Potenzialerfassung
- Systematik von Kompetenzprofilen
- Skill-orientierte Personalentwicklung
- Methoden und Instrumente der Transfersicherung
- Modelle des Personalentwicklungscontrollings
- Diagnostik in der Personalentwicklung

Lehrmethode:

Kombination aus Vorlesungs- und Übungsteilen, Praxisbeispiel

B 2: Personaladministration

Prof. Dr. Heike Kraußlach

Der Personaladministration kommt eine nicht zu unterschätzende Rolle zu, da deren Organisation und Struktur ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Personalmanagement ist.

Grundlage bildet die Betrachtung der einzelnen Felder der Personalwirtschaft sowie die Einordnung der Personaladministrationsprozesse in das Personalmanagement.

Anhand konkreter Praxisbeispiele erhalten Sie Hilfestellungen und Instrumente, die Ihnen die erfolgreiche Gestaltung des Bereiches der Personaladministration erleichtern soll.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Personalbedarfsbestimmung
 - Personalbestandsanalyse
 - Personalbeschaffung
 - Personalentwicklung, -freisetzung, -veränderung
 - Personalkostenmanagement
 - Personaleinsatz, -führung
 - Bewerberverwaltung und Bildungsbedarfsanalyse als ausgewählte Personaladministrationsprozesse
- Technische Unterstützungsmöglichkeiten

Lehrmethode:

Vorlesung, seminaristische Teile, Gruppenarbeit, Workshops

C. Rahmenbedingungen der Personalentwicklung

Wie kaum ein anderes Aufgabengebiet des Unternehmens befindet sich die Personalentwicklung im Spannungsfeld vieler verschiedener Strukturen und Prozesse, auf die sie abgestimmt sein muss. Dabei muss sie möglichst aktiv in Erscheinung treten, anstatt der Entwicklung hinterherzulaufen.

Deshalb zielen die unter dem Modul C angebotenen Veranstaltungen darauf ab, ein grundsätzliches Verständnis zu Funktionen und Aufgabenbereichen zu schaffen, mit denen die Personalentwicklung in direkten Wechselbeziehungen steht. Es werden Wege aufgezeigt, den daraus resultierenden Rahmenbedingungen für die tägliche Arbeit in der Personalentwicklung Rechnung zu tragen. Sie erfahren, wie Sie das Wechselspiel von Personalentwicklung und anderen Funktionen zu einem Erfolgsfaktor Ihrer Arbeit machen.

C 1: Personal- und Organisationsentwicklung

Prof. Dr. Bruno Klauk

Ziel der Veranstaltung ist es, Mittel und Wege kennenzulernen, mit denen Sie Strategien und Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung aufeinander abstimmen und miteinander verzahnen können. Dabei erhalten Sie zunächst einen umfassenden Überblick über aktuelle Trends, über Organisationsentwicklung als Form des Veränderungsmanagements, über Widerstände und Konflikte bei Veränderungsprozessen sowie über die Diagnose von Organisationen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Welt im Wandel - Megatrends
- Organisationsentwicklung als mitarbeiterorientierte Form des Veränderungsmanagements
- Leitlinien professioneller Organisationsentwicklung
- Systemische Beratung und Organisationsentwicklung
- Widerstände und Konflikte
- Organisationsdiagnose

Lehrmethode:

Vorlesungs- und Übungsteile, Praxisbeispiele, Planspiel, Gruppenarbeit

C 2: Unternehmenskommunikation

Prof. Dr. Bruno Klauk

Eine zunehmende Diversifizierung von Unternehmensbereichen oder gar Teams macht eine funktionierende Kommunikation im Unternehmen zu einem kritischen Erfolgsfaktor.

Am Ende dieser Veranstaltung kennen Sie den Stellenwert der Kommunikation in Ihrem Unternehmen. Sie haben verschiedene Maßnahmen der internen Kommunikation, ihre Ziele, ihre Inhalte und ihre Wirkungsweise kennen gelernt. Sie befassen sich mit Methoden und Instrumenten, Kommunikation im Unternehmen zielführend zu steuern. Sie erfahren außerdem, wie sich die Kommunikationskultur eines Unternehmens auf Personalentwicklungsvorhaben auswirkt.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Grundlagen der Kommunikation / Kommunikationsmodelle
- Verzerrungswinkelminimierende Techniken
- Tipps zur effizienten Kommunikation
- Das Mitarbeitergespräch / Das Rückkehrgespräch

Lehrmethode:

Vorlesungs- und Übungsteile, Praxisbeispiele, Planspiel, Gruppenarbeit

C 3: Change Management

Dr. Gudrun Stahn

Mit dem Begriff „Change Management“ werden solche Aufgaben, Maßnahmen und Tätigkeiten erfasst, die eine umfassende, inhaltlich weitreichende Veränderung in einer Organisation bewirken. Diese Veränderung kann zur Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen, Systemen, Prozessen und Verhaltensweisen dienen. Oft wird auch von einer strategiegeleiteten „Gestaltung des Wandels“ gesprochen. Eine aktuelle wissenschaftliche Kontroverse befasst sich mit der Abgrenzung der Begriffe Change Management, Veränderungsmanagement und Management of Change. Weitere Diskussionen beziehen sich auf die Abgrenzung des Change Managements vom Innovationsmanagement (oder anders gesagt: wann ist eine Veränderung eine Innovation?).

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Konzeptuelle Einordnung, Grundlagen, Ursprünge, aktuelle Konzepte
- Change Management versus Change Leaders
- Prototypischer Verlauf von Change-Prozessen
- Akteure und Rollen im Change Management
- Ablaufgestaltung von Change-Prozessen
- Spielregeln und „soft factors“ in Change-Prozessen
- Interventionsinstrumente zur Initiierung und Unterstützung von Change-Prozessen
- Change Communication
- Beurteilungskriterien für die Prozessqualität und Ergebnisse von Change-Prozessen

Lehrmethode:

Kombination von kurzen Einführungsvorträgen, Erfahrungsberichten der Teilnehmenden, Diskussions- und Arbeitsphasen zu den inhaltlichen Schwerpunkten im Plenum und Kleingruppenarbeit; Einblick in aktuelle einschlägige Angebote; durchgängige Bearbeitung einer Fallstudie mit einer realen Problemstellung

C 4: Qualitätsmanagement

Prof. Dr. Burkhard Schmager

In der Veranstaltung lernen Sie Methoden der Evaluation und des Qualitätsmanagements kennen, die es Ihnen ermöglichen, die Tätigkeiten in der Personalarbeit und deren Ergebnisse strukturiert zu organisieren und zu dokumentieren sowie bei der Bewertung gezielt, strukturiert und systematisch vorzugehen, um aussagekräftige Resultate zu erzielen. Auf diese Weise werden Sie in der Lage sein, Qualitätsstandards im Sinne der Ziele und der Entwicklung des Unternehmens festzuschreiben und nachhaltig Qualität zu sichern.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Grundlagen des Qualitätsmanagements
- Kontinuierliche Verbesserung und Methoden der Evaluation
- QM-Systematiken
- Zertifizierung von QM-Systemen

Lehrmethode:

Vorlesungs- und Übungsteile, Kleingruppenarbeit, kleine Fallstudien

C 5: Wissensmanagement

Silke Geithner

Der explosionsartige Anstieg an Wissensvorräten, die immer kürzer werdenden Halbwertszeiten von Wissen und die zunehmende Wissensintensität von Arbeits- und Managementprozessen brauchen eine handhabbare Lösung in Unternehmen und öffentlichen Organisationen.

Das Seminar vermittelt einen Überblick über die wesentlichen Bausteine von Wissensmanagement. Im Anschluss daran kennen Sie die entscheidenden Erfolgsbedingungen und erfahren, wie Sie den Prozess des Wissensmanagements in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation implementieren können.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Gründe für Wissensmanagement
- Grundlagen des Wissensmanagements in Unternehmen und Organisationen
- Bausteine organisationales Lernen und Wissensprozesse
- Gestaltungsfelder des Wissensmanagements
- Zusammenhang zwischen Wissensmanagement und Personalentwicklung
- Wissensmanagement umsetzen: Barrieren und Erfolgsfaktoren

Lehrmethode:

Vorlesungs- und Übungsteile, Kleingruppenarbeit

D. Methoden in der Personalentwicklung

Der vierte Themenbereich konzentriert sich auf das Erlernen und Üben wesentlicher Verfahren und Instrumente, die in den Leistungsbereich der Personalentwicklung fallen.

D 1: Konfliktbewältigung

Sebastian Prüfer

Der nutzenbringende Umgang mit Konflikten ist ein wesentlicher Bestandteil von Führungskompetenz. Sie erfahren in diesem Seminar, wie Konflikte verstanden werden können und welche Phänomene und Prinzipien Konflikten zugrunde liegen. Sie analysieren eigene Konfliktmuster und Konflikttypologien, lernen gezielt verschiedene Konfliktbewältigungsstrategien kennen und erarbeiten Lösungsmöglichkeiten für Konflikte.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Konfliktentstehung
Theorieeinblicke und Praxisdurchblicke
- Differenzierte Wahrnehmung im Konflikt
- Konfliktreaktionsmuster, Konfliktypologien und Konfliktanalyse
- Subjektive und objektive Konfliktsackgassen erkennen
- Verhandlungsräume öffnen - Lösungssynergien finden

Lehrmethode:

kurze Inputs, Kleingruppenarbeit, Fallarbeit, Rollenspiele

D 2: Teamarbeit und Teamentwicklung

Frank Baschab

Personal ist strukturell zusammengefasst in Gruppen oder Teams. Das heißt, Individuen bilden Arbeitseinheiten, die gemeinsam an der Erreichung bestimmter Ziele arbeiten. In dieser Veranstaltung erlangen Sie das Wissen um die Besonderheiten der Konstellation Team sowie Teamarbeit und Teamentwicklung als wichtige Elemente in der Personalführung. Sie entwickeln Strategien und Verfahren zum Umgang mit Störungen und erfahren, wie Sie die Dynamik von Teams steuern und ggf. gezielt intervenieren können.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Grundlagen der Arbeit in und mit Teams
- Kooperation im Team
- Rangdynamikmodell
- Teamfähigkeit
- Rollen in Teams, Teamkulturen
- Gruppendynamik, Auswirkungen und Maßnahmen
- Elemente der Teamentwicklung
- Transaktionsanalyse

Lehrmethode:

kurze Einführungsvortragsteile, Gruppenarbeit

D 3: Projektmanagement

Prof. Dr. Burkhard Schmager

Das Seminar rüstet Sie mit allen wesentlichen Werkzeugen und Instrumenten des Projektmanagements als eine der meist angewendeten Methoden

zur Bewältigung komplexer Aufgaben aus. Sie lernen die Projektmanagementtätigkeiten wie Organisieren, Planen, Kontrollieren/Steuern in ihrer Tragweite für den angestrebten Projekterfolg kennen, Sie setzen sich mit den Schlüsselproblemen in diesen Tätigkeiten aktiv auseinander und lernen den Umgang mit Verfahren, Methoden sowie Techniken des Projektmanagements. Sie können Kommunikationsprobleme und Konflikte in der Teamarbeit besser einschätzen und zu ihrer Lösung beitragen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Einführung in das Projektmanagement
- Projektplanung
- Projektkontrolle und -steuerung
- Ergebnistransfer: Was kann von den vorgestellten Methoden und Techniken im konkreten Fall wie umgesetzt werden?

Lehrmethode:

Vorlesungs- und Übungsteile, Gruppenarbeiten

D 4: Systemische Beratung

Prof. Dr. Erich Schäfer

Komplexe Strukturen von Organisationen und vielschichtige Systeme in Unternehmen gestalten Führungsaufgaben zunehmend differenzierter bzw. bisweilen geradezu diffus. Probleme und ihre Lösungen gehen über das Denken in einfachen Ursache-Wirkungsbeziehungen hinaus.

Systemisches Denken und systemische Beratung sind eine Möglichkeit, die beschriebene Komplexität fassbar zu machen und Führungskräfte in ihrer Arbeit zu unterstützen. Ziel dieses Seminars ist es deshalb, Verfahren und Instrumente der systemischen Beratung kennen zu lernen und zu erfahren, wie sie im Interesse des Unternehmens eingesetzt werden können. Exemplarisch wird mit systemischen Organisationsaufstellungen gearbeitet. Im Anschluss an das Seminar wissen Sie, was systemisches Denken heißt und wie dies in der systemischen Beratung umgesetzt wird. Sie erhalten wesentliche Impulse, wie im Sinne einer systemischen Herangehensweise Veränderungsprozesse im Unternehmen stimuliert und Beratungsprozesse aufgebaut und gestaltet werden können.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Systemisches Denken und systemische Beratung
- Grundlagen des Aufbaus und der Gestaltung von Beratungsprozessen
- Verfahren und Instrumente der systemischen Beratung
- Stimulierung von Veränderungsprozessen
- Interventionspraxis

Lehrmethode:

kurze Einführungsvortragsteile, Gruppenarbeit, systemische Organisationsaufstellungen

E. Fordern und Fördern - Führen und Entwickeln

In diesem Teil des Kurses widmen Sie sich den spezifischen Anforderungen der Mitarbeiterführung. Im Zusammenspiel des bis dahin Gelernten sowie Ihrer persönlichen Kenntnisse und Erfahrungen entwickeln Sie bewährte Führungsansätze weiter und erarbeiten selbst good-practice-Modelle für die Führungspraxis in Ihrem Unternehmen. Einen besonderen Schwerpunkt werden aktuelle Tendenzen in der Praxis bilden.

E 1: Führungsgrundsätze und Führungsinstrumente

Frank Baschab

Ihnen werden in diesem Modul Wege aufgezeigt, wie Sie in der täglichen Führungspraxis Aufgaben der Personalentwicklung zielführend und systematisch umsetzen können. Dabei schlagen wir den Bogen von den Grundsätzen und Ausprägungen zeitgemäßer Führung über verschiedene Führungsstile hin zu Führungsinstrumenten, mit deren Hilfe Sie die Leistung und das Verhalten Ihrer Mitarbeiter steuern, beeinflussen, evaluieren sowie entwickeln können. Dabei geht es um Fragen der Motivation und Demotivation genauso wie um Handlungsweisen, die Vertrauen erhalten oder zerstören können. Sie diskutieren und entwickeln Ansätze zur Schaffung von Anreizen für Ihre Mitarbeiter und beschäftigen sich mit den wesentlichen Elementen einer gesunden Feedback-Kultur.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Grundsätze und Ausprägungen zeitgemäßer Führung
- Führungsstile und -instrumente
- Motivation und Flow
- Das konstruktive Gespräch mit Konzepten der Transaktionsanalyse

Lehrmethode:

kurze Einführungsvortragsteile, Kleingruppenarbeit

E 2: Aktuelle Tendenzen in der Praxis

In der Veranstaltung lernen Sie ausgewählte Instrumente der Personalentwicklung aus dem praktischen Umfeld kennen. Sie erhalten einen Einblick in vier unterschiedliche Bereiche: Mikroelektronik/Industrie, Handwerkskammer, Energiedienstleistungen sowie Produktion. Hierbei stehen die Themen Coaching, Situatives Führen, Mitarbeiterbefragung sowie der Personalprozess im Vordergrund.

Teil 1: Bereich Mikroelektronik/Industrie (X-FAB Semiconductor Foundries AG)

Michael Kauer

Inhaltliche Schwerpunkte:

- X-FAB - das Unternehmen im Überblick
- Schichtarbeit und Arbeitszeitmodelle
- Mitarbeitermotivation am Beispiel der regelmäßigen Mitarbeiterbefragung
- Mitarbeiterentwicklung
- Nachfolgeplanung

Lehrmethode:

Präsentation, Gruppendiskussion

Teil 2: Handwerkskammer Erfurt

Thomas Malcherek

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Handwerkskammer im Überblick
- Einführung eines neuen Gehaltssystems verbunden mit Bewertungs- und Einstufungsverfahren
- Neuentwickelte/eingesetzte Instrumente der Personalentwicklung (Potentialanalyse)
- Strategische Personalplanung ("Generationswechsel") und deren Bausteine zur Umsetzung

Lehrmethode:

Präsentation, Gruppenarbeit, Fallstudie

Teil 3: Bereich Energiedienstleister (E.ON Thüringer Energie AG)

Ines Walczyk

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Unternehmenswerte und Verhaltensweisen
- Kompetenzmodell als Entwicklungs- und Handlungsrahmen für Führungskräfte
- Mitarbeitergespräch, Potenzialanalyse und Potenzialförderung
- Ziel und Nutzen einer Mitarbeiterbefragung
- Folgeprozesse einer Mitarbeiterbefragung
- Leistungszufriedenheitsmotor

Lehrmethode:

Präsentation und Gruppendiskussion

Teil 4: Bereich Produktionsunternehmen (Emitec Produktion Eisenach GmbH)

Erik Lassotta

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Emitec im Überblick
- Prozess Personal: von der Einstellung über die Weiterentwicklung bis hin zum Austritt
- Eingesetzte Instrumente der Personalentwicklung
- Eingesetzte Instrumente der Mitarbeitermotivation

Lehrmethode:

Präsentation und Gruppendiskussion

E 3: Instrumente der Förderung

Prof. Dr. Gerd Hofmeister

Ein wesentliches Anliegen von Mitarbeiterführung ist die zielgerichtete und systematische Förderung der Mitarbeiter/innen. In diesem Seminar sollten die verschiedenen Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung sowie ihre Umsetzung im Unternehmen und kontinuierliche Weiterführung diskutiert werden. Ziel ist es, herauszuarbeiten, welche Fördermaßnahme unter welchen Bedingungen die angemessene ist und wie sie implementiert werden kann, um daraus einen dauerhaften Mehrwert durch das Unternehmen und seine Ziele zu schaffen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

- Veränderungen der Arbeitswelt und Konsequenzen für betriebliche Förderinstrumente
- Retention-Management
- Lernpotenziale als Kombination von Lernbereitschaft und Lernbereitschaft als Schlüsselqualifikation zur Existenzsicherung der Unternehmung
- Berufliche Karriere im gesamten Lebenszusammenhang

Lehrmethode:

Kombination aus Vorlesungs- und Übungsteilen, Praxisbeispiele

F. Abschlusskolloquium

Prof. Dr. Gerd Hofmeister

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN, ABSCHLUSS UND ZERTIFIKAT

Adressaten:

- Mitarbeiter/innen in der Personalarbeit
- Interne und externe Berater/innen und Personalentwickler/innen
- Quereinsteiger/innen in die Personalarbeit

Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Studienkurs ist ein Hochschulabschluss (in Einzelfällen werden auch Berufstätige ohne Hochschulabschluss zugelassen, wenn sie die erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erworben haben).

Die Weiterbildung kann mit einem qualifizierten Zertifikat des Zentrums für Weiterbildung der Fachhochschule Erfurt und der Jenaer Akademie Lebenslanges Lernen e. V. (JenALL) abgeschlossen werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- regelmäßige Teilnahme an den Seminaren (Fehlzeiten von nicht mehr als 20% der Stundenzahl),
- Teilnahme an einer Klausur über die Module A bis C, die mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet sein muss,
- Abfassung einer schriftlichen Projektarbeit, die eine aktuelle und praxisrelevante Fragestellung aus dem Bereich der Personalentwicklung be-

handelt, die mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet sein muss und

- Teilnahme am Abschlusskolloquium, das mindestens mit der Note „ausreichend“ bewertet sein muss.
- Fakultativ wird zusätzlich eine Klausur über die Module D und E angeboten.

STUDIENORGANISATION

Das Studium wird berufsbegleitend absolviert. Die Lehrveranstaltungen werden in Form von Studientagen durchgeführt, die in der Regel an zwei Tagen und 1 x pro Monat (Freitag 10.00 - 18.00 Uhr und Samstag/Sonntag 09.00 - 17.00 Uhr) stattfinden.

Die Studiendauer ist insgesamt auf 15 Monate ausgelegt.

KOSTEN UND ANMELDUNG

Gebühren der Weiterbildung: 4.050,00 Euro

Die Gebühren können in 3 Raten à 1.350,00 Euro jeweils zum 1. März 2010, 01. September 2010 und 01. Februar 2011 beglichen werden (weitere Zahlungsweisen sind im Büro des Zentrums für Weiterbildung zu erfragen).

Die Anmeldung erfolgt schriftlich mit:

- dem beiliegenden Anmeldeformular,
- der Kopie des höchsten Bildungsabschlusses,
- einem formlosen Lebenslauf mit Angaben über den beruflichen Werdegang und
- einem formlosen Bewerbungsschreiben (Darlegung der theoretischen Fachkompetenz und praktischen Berufserfahrung für das Zulassungsverfahren).

Sie erhalten nach erfolgter Auswahl der Teilnehmer/innen eine Zulassung zum Studienkurs.

Stornoregelung: bis zum 05. Februar 2010 kostenfrei.

Weitere Informationen sind dem Anmeldeformular sowie dem Zulassungsantrag zu entnehmen.

Beginn des Studienkurses: 05. März 2010

Bewerbungsschluss: 05. Februar 2010

FORTBILDUNGSORT

Die Seminare finden in der Regel in den Räumen der Fachhochschule Erfurt statt.

TERMINE*

05./06. März 2010	20./21. November 2010
12./13. März 2010	10./11. Dezember 2010
28./29. Mai 2010	21./22. Januar 2011
18. - 20. Juni 2010	18./19. Februar 2011
03./04. September 2010	18./19. März 2011
24. - 26. September 2010	08./09. April 2011
29./30. Oktober 2010	13./14. Mai 2011

LITERATUR

Im Rahmen des Studienkurses wird die Bearbeitung von Pflichtliteratur erwartet. Material wird teilweise zur Verfügung gestellt, und es werden weiterführende Literaturhinweise gegeben.

DOZENT/INNEN*

Kursleitung:

GERD HOFMEISTER, PROF. DR., Professor für ABWL, insbesondere Personalwirtschaft an der Fakultät Wirtschaft-Logistik-Verkehr der Fachhochschule Erfurt

Referent/innen:

FRANK BASCHAB, Diplom-Pädagoge, freiberuflicher Trainer und Berater, Führungskräfte-Training, Teamentwicklung, Mitarbeiter in der Geschäftsführung von Concepta-Team, Organisations- und Personalentwicklung

SILKE GEITHNER, Diplom-Handelslehrerin, Projekt-Mitarbeiterin am Lehrstuhl
Organisation und Arbeitswissenschaft der Technischen Universität
Chemnitz

GERD HOFMEISTER, PROF. DR., Professor für ABWL, insbesondere Personal-
wirtschaft an der Fakultät Wirtschaft-Logistik-Verkehr der Fach-
hochschule Erfurt

MICHAEL KAUER, Diplom-Ökonom, Manager Human Resources, Germany,
Erfurt/Dresden

BRUNO KLAUK, PROF. DR., Professor für BWL, insbesondere Unternehmens-
führung, Personal und Organisation am Fachbereich Wirtschafts-
wissenschaft der Hochschule Harz (FH) in Wernigerode, stellv.
Vorsitzender des Vereins Bochumer Wirtschaftspsychologen e.V.

HEIKE KRAUßLACH, PROF. DR., Professorin für Allgemeine Betriebswirtschafts-
lehre, insbesondere Personalwirtschaft am Fachbereich Betriebs-
wirtschaft, Fachhochschule Jena

ERIK LASSOTTA, Diplom-Betriebswirt (FH), Personalleiter Emitec Produktion
Eisenach GmbH, Hørselberg-Hainich

THOMAS MALCHEREK, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Erfurt

SEBASTIAN PRÜFER, Diplom-Psychologe, Mediator BAFM und Ausbilder BM
e. V., Paar-, Team- und Führungskräftecoach, Leistungsförderung
mit EMDR

ERICH SCHÄFER, PROF. DR., Professor für Methoden der Erwachsenenbildung
am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Jena

BURKHARD SCHMAGER, PROF. DR., Professor für Betriebswirtschaftslehre am
Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen der Fachhochschule Jena

GUDRUN STAHN, DR., Geschäftsführende Gesellschafterin der MA&T Organi-
sationsentwicklung GmbH Magdeburg

INES WALCZYK, Personalentwicklerin bei E.ON Thüringer Energie AG

* Änderungen vorbehalten

KONTAKTE

Anmeldung und Informationen zu organisatorischen Fragen:

Dr. Brit Arnold
Fachhochschule Erfurt
Zentrum für Weiterbildung
Altonaer Str. 25, 99085 Erfurt
PF 45 01 55, 99051 Erfurt
Telefon: 0361 6700-680
Fax: 0361 6700-621
E-Mail: b.arnold@fh-erfurt.de

Dipl.-Wirtschaftsjuristin (FH)
Anja Stecher
Geschäftsführerin
Jenaer Akademie Lebenslanges Lernen e. V. (JenALL)
Carl-Zeiss-Promenade 2, 07745 Jena
Telefon: 03641 205-108
Fax: 03641 205-109
E-Mail: mail@fh-jena.de

Informationen zum Kursinhalt erhalten Sie von:

Prof. Dr. Gerd Hofmeister
Fachhochschule Erfurt
Fakultät Wirtschaft-Logistik-Verkehr
Steinplatz 2, 99085 Erfurt
PF 45 01 55, 99051 Erfurt
Telefon: 0361 6700-153
E-Mail: hofmeister@fh-erfurt.de

Weitere Informationen auch unter <http://www.fh-erfurt.de/weiterbildung> oder <http://www.jenall.de>.

Die Teilnehmerzahl an dieser Veranstaltung ist auf **25** begrenzt.

Die Auswahl erfolgt nach einer Bewertung der Fachkenntnisse, Berufserfahrungen und der Note des höchsten Bildungsabschlusses.

Wir freuen uns, wenn unser Weiterbildungsangebot Ihr Interesse findet und laden Sie zu einer Teilnahme recht herzlich ein.

Zentrum für Weiterbildung der Fachhochschule Erfurt

Das Zentrum für Weiterbildung der Fachhochschule Erfurt versteht sich als umfassendes Dienstleistungszentrum im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung.

Wir bieten:

- wissenschaftliche, berufsbegleitende Weiterbildung
- professionelle Organisation auf hohem Niveau
- kooperative Weiterbildungsangebote
- ein Team aus kompetenten Referenten
- qualifizierte Hochschulzertifikate als Weiterbildungsnachweis
- maßgeschneiderte Bildungsangebote für Personen aus der beruflichen Praxis

Einige ausgewählte Studienkurse:

- Gewaltprävention, Konfliktbewältigung und Deeskalationstraining in Schule und Jugendarbeit
- Immobilienbetriebswirt/in (FH)
- Mediation
- Mediation - Curriculum Bundesverband Mediation e. V.
- Sozialpsychiatrie
- Wirtschaftsmediation

JenALL – Jenaer Akademie Lebenslanges Lernen e. V.

Weiterbildungseinrichtung der Friedrich-Schiller-Universität und der Fachhochschule Jena

Unser Auftrag besteht in der Entwicklung und Durchführung von praxis- und zielgruppengerechten Weiterbildungsangeboten. Der Praxistransfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und anwendungsorientierter Problemlösungen in die verschiedenen Bereiche der Wirtschaft und der Gesellschaft steht im Vordergrund.

Einige ausgewählte Angebote:

- Weiterbildung Optik, Studienergänzung Optische Technologien
- Weiterbildungspartner in Wachstumskernen z.B. fanimat nano
- Seminare zu technischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Fragestellungen
- Programme zur Entwicklung von Führungskräften
- Bildungsbedarfsanalysen
- Coaching

Kontaktadressen:

**Fachhochschule Erfurt
Zentrum für Weiterbildung**

Altonaer Str. 25 | 99085 Erfurt
Postfach 450155 | 99051 Erfurt

Telefon: 0361 6700-622

Fax: 0361 6700-621

Internet: www.fh-erfurt.de/weiterbildung

E-Mail: weiterbildung@fh-erfurt.de

JenALL - Jenaer Akademie Lebenslanges Lernen e. V.

Carl-Zeiss-Promenade 2 | 07745 Jena

Telefon: 03641 205-108

Fax: 03641 205-109

Internet: www.jenall.de

E-Mail: mail@jenall.de