



**DGFP**

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

# **DGFP-AUSBILDUNG PERSONALENTWICKLER** STRATEGIEN, INSTRUMENTE, MASSNAHMEN

**MÜNCHEN, START 9. SEPTEMBER 2013  
DÜSSELDORF, START 4. NOVEMBER 2013**



# DGFP-AUSBILDUNG PERSONALENTWICKLER

## STRATEGIEN, INSTRUMENTE, MASSNAHMEN



Potenziale entdecken und das Beste aus Führungskräften und Mitarbeitern herauskitzeln – das ist die zentrale Aufgabe der Personalentwicklung. Wie das geht, welche Mittel Sie haben und welche Wege Sie gehen können, lernen Sie in dieser Ausbildung: Sie erwerben fundierte Kenntnisse zu Strategien, Instrumenten und Maßnahmen der Personalentwicklung (PE) und Weiterbildung. Sie lernen Methoden der zielorientierten Prozesssteuerung und proaktiven Gestaltung der Unternehmensentwicklung kennen. Sie stärken Ihre Kompetenzen in allen Teilprozessen der Personalentwicklung, um sich als kompetenter Partner im Unternehmen zu positionieren. Die Ausbildung orientiert sich an praxisrelevanten betrieblichen Anforderungen; bei der Lernzielvermittlung steht die Arbeit an Fallbeispielen aus Ihrem Unternehmensalltag im Mittelpunkt.

Für die Abschlussprüfung erstellen Sie ein Konzept zur Neupositionierung der strategischen Personalentwicklung Ihres Unternehmens. Damit unterstützen Sie Ihren Lernerfolg sowie die Transfersicherung.

### ZIELGRUPPE

Für Führungsnachwuchskräfte Personal und Funktionsanfänger in der Personalentwicklung (PE) mit einem fundierten Verständnis der Systematik und der Aufgaben des Personalmanagements

### MODUL I

#### Selbstverständnis, Aufgaben und Kernprozesse der PE (1 Tag)

- Definition und Kernprozesse
- PE und Wertschöpfung
- PE als Dienstleister und Businesspartner
- Handlungsfelder und Abgrenzungen

#### Strategieorientierte PE und Organisationsentwicklung als Erfolgsfaktor systematischer Unternehmensentwicklung (2 Tage)

- Strategieorientierte PE – von den Unternehmenszielen zur PE-Strategie
  - Rahmenbedingungen und Ziele der PE (extern/intern)
  - Kritische Erfolgsfaktoren der PE
  - Qualitative Ist-Analyse zur HR-Situation in den Teilnehmer-Unternehmen
  - Ableitung von Handlungsbedarfen
  - Definition PE-Strategie
  - Konzept und Prozess der PE-Planung
- Integrierte PE/OE – PE als Klammer zwischen strategischer Unternehmensentwicklung und operativen Veränderungen

#### Kompetenzmanagement – vom qualitativen Personal-Soll zur qualitativen Personalbedarfsdeckung (1 Tag)

- Von den Strategien zu den Instrumenten der PE
  - Kompetenzmodelle
  - Kompetenz-Sollprofile
  - Analysekriterien messbar machen
- Ableitung von Kompetenz-Sollprofilen
- Konsequenzen für
  - PE-Instrumente
  - PE-Maßnahmen
  - PE-Controlling

#### Strategisches PE-Controlling (1 Tag)

- Von der Theorie zur Praxis des PE-Controllings
  - Ziele und Anwendungsfelder
  - Qualitatives PE-Controlling
  - Evaluation
- Möglichkeiten und Grenzen des PE-Controllings

#### Praxisbericht – „Best Practice PE“

#### Abendveranstaltung – Grundlagen zur Erstellung eines PE-Konzepts als Prüfungsarbeit

## MODUL II

### Von der „Gießkanne“ zur Bedarfsorientierung (1 Tag)

- Kompetenz- und bedarfsorientierte PE
- Überblick über das bedarfsanalytische Instrumentarium der PE
  - Definition
  - Einsatzspektrum
  - Nutzen und Grenzen

### Konkrete Anwendung ausgewählter Instrumente (1 Tag)

- Potenzialanalyseverfahren und Bedarfsermittlungssysteme
  - Beurteilungssysteme
  - Feedbacksysteme
  - Auswahl- und Orientierungssysteme
- Controlling der PE-Instrumente

### PE und Change-Management (1 Tag)

- PE als Unterstützer von Veränderungsprozessen
- Rolle der PE im Veränderungsprozess
- Kritische Erfolgsfaktoren bei Veränderungen
- PE als Treiber von Veränderungen

### Professionelle Kommunikation – Schlüsselkompetenz des Personalentwicklers (1 Tag)

- Spezifische Kommunikationssituationen und -strategien in der PE
- Erfolgsfaktoren von zielorientierter Kommunikation

### Beispielhafte, ausgewählte Kommunikationssituationen aus der Praxis der Teilnehmer (1 Tag)

- Anwendung und Umsetzung verschiedener Kommunikationsmodelle und -theorien
- Umsetzung sozialer und persönlicher Kompetenzen in der Kommunikation

### Abendveranstaltung – Trends und Zukunft der PE

## MODUL III

### Weiterbildung als strategischer Wettbewerbsvorteil (1 Tag)

- Überblick über das Spektrum moderner, bedarfsorientierter Bildungsmaßnahmen der PE
  - Definition
  - Einsatzspektrum
  - Nutzen und Grenzen
- Bildung und Förderung – zwei Seiten einer Medaille
  - Abgrenzung
  - Zielgruppe
  - Gestaltung

### Strategische PE-Maßnahmen (1 Tag)

- Nachfolgeplanung
- Karriere- und Laufbahnsysteme
- Förderungsmaßnahmen und -programme
- Talent Management – insbesondere Management Development

### Qualitätssicherung in den Bildungsmaßnahmen (2 Tage)

- Von den Bedarfen über die Ziele zur Gestaltung von Bildungsmaßnahmen
- Konzept, Prozess und Instrumente der Bildungsbedarfsanalyse
- Didaktik und methodische Gestaltung der Bildungsmaßnahmen
- Entwicklung einer langfristigen Weiterbildungskonzeption
- Instrumente der Transfersicherung
- Strukturierte Trainerauswahl
- Bildungscontrolling

### Organisation und Steuerung der PE (1 Tag)

- PE als Teil der unternehmerischen Wertschöpfungskette
- PE als Profit-Center
- Outsourcing der PE-Funktion
- Administration und Prozesssteuerung in der PE

### Persönlicher Aktionsplan

## **PRÜFUNG** (1 Tag)

### **TRANSFERTAG** (1 Tag)

#### **Rückblick und Review**

- Was ließ sich gut in die Praxis umsetzen? Was war schwierig?
- Was ist noch zu tun, um den Transfererfolg des bisher Gelernten zu optimieren?

#### **Diskussion vorgestellter PE-Instrumente/-Maßnahmen aus der Praxis der Teilnehmer**

## **LERNMETHODEN**

Die Vermittlungsformen orientieren sich eng an der betrieblichen Praxis. Je nach Themenschwerpunkt arbeiten die Referenten mit Impulsreferat, Lerndialog, Einzel- und Gruppenarbeit, Übungen und Fallbeispielen sowie Projektarbeit. Ein hoher Anteil von Lernverfahren wird interaktiv gestaltet.

## **PRÜFUNG**

Die Prüfung besteht aus der schriftlichen Ausarbeitung eines PE-Konzeptes aus der betrieblichen Praxis der Teilnehmer sowie der Präsentation dieses Konzepts mit inhaltlicher Diskussion und Fragen zum jeweiligen Fokusthema der Teilnehmer. Die Prüfung soll belegen, dass der Teilnehmer auf Grundlage der theoretischen und anwendungsbezogenen Ausbildungsinhalte ein Konzept für eine unternehmensspezifische Personalentwicklung erstellen bzw. ein bestehendes Konzept modifizieren und zielorientiert praktisch umsetzen kann.

## **HINWEISE**

Zur Gewährleistung effizienter Lernprozesse bitten wir Sie, sich auf flexible Seminarzeiten einzurichten. Die Ausbildung umfasst auch drei Abendveranstaltungen.

## TERMINE UND ORTE

Termin	Ort	Referent
09.09.-13.09.13 21.10.-25.10.13 25.11.-29.11.13 24.02.14 21.07.14	München	1)
04.11.-08.11.13 02.12.-06.12.13 27.01.-31.01.14 26.03.14 04.06.14	Düsseldorf	2)

## REFERENTEN

### Thomas von Beyer-Stiepani <sup>1)</sup>

Trainer, Berater, Inhaber, von Beyer-Stiepani & Partner  
Beratungssozietät für Human Resource Management, Fürth

### Dr. Uwe Bott <sup>1-2)</sup>

Leiter Personalentwicklung, Helmholtz-Zentrum München,  
Deutsches Zentrum für Gesundheit und Umwelt, Landsberg

### Thomas Fischer <sup>1)</sup>

Berater, Trainer, Inhaber, Geschäftsführer,  
Fischer & Partner, München

### Prof. Dr. Margit Geiger <sup>2)</sup>

Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Personal-  
management, Lehrstuhl für Personalmanagement,  
Fachbereich Wirtschaft, Hochschule Bochum, Bochum

### Prof. Dr. Stefan Huber <sup>1)</sup>

Professor für Personal und Berufsbildung, Fachhochschule  
Köln; selbstständiger Berater und Trainer, Köln

### Roland Krüger <sup>2)</sup>

Leiter Generali Zukunftsfonds,  
Generali Deutschland Holding AG, Köln

### Wolfgang Nett <sup>2)</sup>

Trainer, Berater, ZfM Zentrum für Management- und  
Personalberatung Edmund Mastiaux & Partner GbR, Bonn

### Christian Schluder <sup>1-2)</sup>

Senior Consultant, Institut für Karrieremanagement, Bernried  
am Starnberger See

### Patrick Malcolm Schröder <sup>1-2)</sup>

Vorstand, Kommunikations-Kolleg AG, Andernach

### Frank Sieber Bethke <sup>1)</sup>

Geschäftsführer, TOOLBOX & SERVICES GmbH, Herrsching

### Rouzbeh Tavakkoli <sup>1)</sup>

Berater, Trainer, Director, Kommunikations-Kolleg AG,  
Andernach

### Wolfgang Wittmann <sup>1)</sup>

Personalentwickler, Berater & Trainer, zentrale Personalent-  
wicklung, Versicherungskammer Bayern, München

Weitere Informationen zu den Referenten unter  
[www.dgfp.de/referentenprofile](http://www.dgfp.de/referentenprofile)



# DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

## DGFP-AUSBILDUNG PERSONALENTWICKLER

### Veranstalter und Tagungsorte

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

### Bayerische Akademie München

Rosenkavalierplatz 18, 81925 München

Fon 089 9110-18, Fax 089 9110-94

E-Mail [muenchen@dgfp.de](mailto:muenchen@dgfp.de), [www.dgfp.de/muenchen](http://www.dgfp.de/muenchen)

### Regionalstelle Düsseldorf

Niederkasseler Lohweg 16, 40547 Düsseldorf

Fon 0211 5978-142, Fax 0211 5978-29142

E-Mail [duesseldorf@dgfp.de](mailto:duesseldorf@dgfp.de), [www.dgfp.de/duesseldorf](http://www.dgfp.de/duesseldorf)

### Ihre fachliche Ansprechpartnerin



Magdalena Chmielewska

Fon 030 2091699-5

Fax 030 2091699-9

E-Mail [chmielewska@dgfp.de](mailto:chmielewska@dgfp.de)

### Service- und Buchungscenter

Fon 0211 5978-0

Fax 0211 5978-149

E-Mail [info@dgfp.de](mailto:info@dgfp.de)

### Veranstaltungs-Nrn.

8413204 (München)

4413204 (Düsseldorf)

### Preis

€ 6.100 (für Mitglieder)

€ 7.300 (für Nichtmitglieder)

(inkl. Mittagessen, Pausenverpflegung und Arbeitsunterlagen)

### Organisatorische Rahmenbedingungen

Die besonderen organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung für DGFP-Ausbildungen entnehmen Sie bitte unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter [www.dgfp.de/agb](http://www.dgfp.de/agb) einsehen können.

### Anmeldung

Nutzen Sie das beigefügte Formular oder buchen Sie online unter [www.dgfp.de/akademie](http://www.dgfp.de/akademie).

### Programmänderungen vorbehalten

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.

[www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

