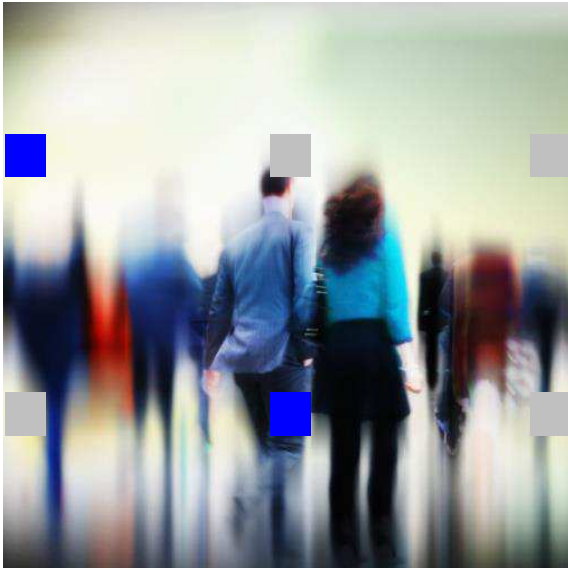


■ Die Führungskraft als Personalentwickler/in



Die neue Mitarbeiterin hat sehr viel Gespür für eine effiziente Organisation von Arbeitsabläufen. Sie vertritt ihre Meinung im internen Dialog gleichzeitig kompetent und durchsetzungsstark. Sie ist flexibel und kann sich auf neue Situationen sehr schnell einstellen - Potenziale erkennen und entwickeln, das ist die gleichzeitig spannende wie wichtige Aufgabe der Führungskräfte in der Personalentwicklung. Die direkte Entwicklung und Förderung am einzelnen Arbeitsplatz schafft die Basis, aus der die leistungsstarken Fach- und Führungskräfte der Zukunft gewonnen werden. In enger Abstimmung und Verzahnung der dezentralen Personalarbeit der Führungskräfte mit den zentral geplanten Maßnahmen der Personalentwicklung gelingt es dem Betrieb, sich als 'lernende Organisation' kontinuierlich wandelnden Anforderungen erfolgreich anzupassen.

■ Ziel des Seminars

ist es, die Instrumente für eine dezentrale Personalentwicklung zu reflektieren und mit Hilfe von konkreten Übungen situationsbezogen zu trainieren. Die Teilnehmer/innen erhalten viele konkrete Hinweise für eine erfolgreiche Förderung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen.

■ Inhaltsübersicht

- Ziele dezentraler Personalentwicklung definieren
- Anforderungsprofile als Grundlage der PE formulieren
- Anforderungsprofile den Mitarbeitern/innen gegenüber kommunizieren
- Anforderungen und Qualifikation abgleichen
- Feedback zum Stand der beruflichen Entwicklung geben
- Mit Leistungs- und Motivationsdefiziten umgehen
- Entwicklungsgespräche zur Reflexion der weiteren beruflichen Perspektive führen
- Job-Enrichment am einzelnen Arbeitsplatz organisieren
- Gender - Männer und Frauen entwickeln und fördern
- PE-Aktivitäten evaluieren

