

Berufsbegleitende Zertifikats- Weiterbildung zum „Fachreferent / zur Fachreferentin Personalmanagement“



Fotoquelle: Pixabay

Die berufsbegleitende Weiterbildung „Fachreferent/in Personalmanagement“ vermittelt im Personalmanagement tätigen Mitarbeitenden konzeptionelles und anwendungsorientiertes Wissen und Können zum Thema „Personalmanagement“.

Auf einen Blick:



berufsbegleitende Zertifikatsweiterbildung im Blended-Learning- Format.

Völlig zeit- und ortsunabhängig! Lernen Sie bequem von zu Hause aus - wann immer Sie wollen. Die Präsenzen vor Ort sind eng verbunden mit den E-Learning-Phasen zwischendurch. Lernvideos, Präsentationen und Studienbriefe. Alle 14 Tage ein Webinar zur Vertiefung (Di. 18.30-20:00).



acht Monate. sieben Präsenzen, 14 tägig Webinare. Transferprojekt zur Umsetzung im Betrieb.



Start: April 2022 - Ziel: November 2022. Termine: 29./30. April / 08./09. Juli / 16./17. September und 04./05. November 2022 in **Bielefeld**.



1.688 €; Ratenzahlung möglich. 8 Raten zu je 211 €. Ca. 80 Prozent der Teilnehmenden erhalten eine Förderung vom Arbeitgeber. Steuerlich absetzbar.

Themenschwerpunkte der Weiterbildung sind insbesondere:

1. Grundlagen und Ziele der betrieblichen Personalmanagements

Personalmanagements als Teil der Unternehmensstrategie auch unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und der gegenwärtigen Veränderungen am Arbeitsmarkt: Wie können Unternehmen dieser Herausforderung durch gezielte Maßnahmen des Personalmanagements hinsichtlich des Recruiting, Personalmarketing, der Personalauswahl, Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung begegnen?

1.1. Aufbau einer betrieblichen Personalmanagement-Konzeption:

Was sind Erfolgsfaktoren für ein systematisches betriebliches Personalmanagement? Entwicklungsphasen des betrieblichen Personalmanagements und strategische Herausforderungen: Demografischer Wandel, Wandel des Arbeitsmarktes, Digitalisierung und andere Einflussfaktoren auf die Arbeitsanforderungen. Employer Branding, Kompetenzmodelle und Talent-Management. Der Zusammenhang zwischen Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung. Kompetenzmanagement und neue Managementkonzepte.

2. Personalmarketing und Employer Branding:

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland steigt die Bedeutung des Personalmarketings in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können.

- Begriffsdefinition, Gegenstand und Rahmenbedingungen des Personalmarketings, Entwicklung einer Arbeitgebermarke.
- **Externes Personalmarketing**, Personalgewinnung und Candidate Experience Management, Personalmarketing in sozialen Netzwerken und Recruiting.
- Die „Candidate Journey“ verstehen- der Bewerbungsprozess aus Kandidaten-Sicht, Touchpoints untersuchen, Erwartungen von Bewerbern an Arbeitgeber im Rahmen von Jobsuche und Bewerbung.
- Analyse von Berührungspunkten zwischen Arbeitgebermarke und Bewerbern. Nützliche und lehrreiche Beispiele für positive und negative Bewerbererfahrungen
- **Internes Personalmarketing**, Grundlagen der Mitarbeiterbindung (Retention-Management und Commitment-Ansätze), Employee Experience Management, Onboarding-Management
- Zielgruppen-Targeting im Personalmarketing und Recruiting. Best-Practice-Beispiele und Transfermöglichkeiten.
- Retention – Management, gesundheitsorientierte Führung und Work-Life-Balance als Instrumente des internen Personalmarketings und Aufbau eines betrieblichen Weiterbildungsmanagements.

3. Personalauswahl und Eignungsdiagnostik

Fach- und Führungskräften, die zum ersten Mal Jobinterviews führen, fehlen oft Techniken und Methoden, um die zur Verfügung stehende Interviewzeit effizient zu nutzen – doch am Ende muss eine Entscheidung über Einstellung oder Absage getroffen werden. In diesem Modulabschnitt lernen Sie die Grundlagen der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik, so dass Sie auch als noch wenig erfahrener Interviewer mit geeigneten (Frage-)Methoden Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Entwicklungsfelder von Kandidaten überprüfen.

- Berufliche Anforderungen und persönliche Eignung. Der trimodale Ansatz in der Eignungsdiagnostik. Rechtlich-ethische Grundlagen nach der DIN 33430.
- Unterscheidung von Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil. Das Kompetenzprofil: Aufbau von Anforderungsprofilen: Fachanforderungen und Persönlichkeitsanforderungen.
- Die Methode der kritischen Schlüsselereignisse (CIT) und anforderungsbezogene Kompetenzprofile.
- Das strukturierte, kompetenzbasierte Jobinterview: biografische und situative Fragen, Die STAR-Technik, das multimodale Interview (MMI). Die Beobachterschulung und Wahrnehmungsfehler im Interviewtraining. Bewertung mit und ohne Verhaltensankern.
- Assessment-Verfahren und Development Center als Auswahl- und Entwicklungsinstrumente im Personalmanagement. Methoden der Kompetenz- und Potentialerkennung: Interview, Case Study, Präsentationen, Referenzen-Check, Gestaltung einer adäquaten Aufgabe oder Rollenübung.
- Aufbau einer betrieblichen Leistungs- und Potentialbeurteilung: Wie können die erforderlichen Kompetenzen von Mitarbeitern und Management analysiert werden?
- Leistungs- und Potenzialbeurteilung als Ausgangsgrundlage für betriebliche Personalentwicklungsmaßnahmen: Wie lässt sich ein erfolgreiches betriebliches Kompetenzmanagement gestalten?

4. Strategische Personalentwicklung

Die Professionalität in der Personalentwicklung entscheidet angesichts des veränderten Arbeitsmarktes immer mehr über den Unternehmenserfolg. Strategische Personalentwicklung trägt maßgeblich dazu bei, die richtigen Mitarbeiter an Bord zu haben, optimale Ergebnisse zu erzielen und die Leistungsträger zu entwickeln und zu binden.

- Megatrends und ihre Folgen für die strategische Personalentwicklung als Grundlage einer modernen und innovativen Unternehmensführung. Personalentwicklung gestern – heute – morgen.
- Personalentwicklung im Unternehmen - Ziele, Aufgaben, Denkansätze: Leistungs- und Potenzialbeurteilung als Aufgabe der Personalentwicklung: Kompetenzmanagement, Konzepte für die Führungsnachwuchsförderung, Optimierung des Mitarbeitendengesprächs, Durchführung von Teamentwicklungsprozessen.
- Arbeitsplatznahe Personalentwicklung und neue Lernformate: Formelle und informelle Lernprozesse, Web Based Training (WBT) durch asynchrone Materialien, synchrone Webinare, Blended Learning und Mobile Learning.

4.1. Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung

Talentmanagement als „Spitzensport“ oder „Breitensport“? – für die einen haben es nur wenige und für andere alle Mitarbeiter im Unternehmen. Was davon ist richtig und was genau bedeutet eigentlich "Talent Management"? In diesem Modulabschnitt schaffen wir die Basis für eine erfolgreiche Implementierung eines Talent Managements im Unternehmen. Erfahren Sie, wie Sie ein ganzheitliches Talent Management, unter der Betrachtung der Handlungsfelder „Attraction/Development/Retention/Placement“, zu entwickeln ist.

- Die Grundlagen und Rahmenbedingungen des Talent Managements in Theorie & Praxis. Wer ist überhaupt ein Talent und wer ist die Zielgruppe? Ganzheitliches Talent Management oder Klassische
- Von der Unternehmensstrategie zur Personalstrategie - moderne Konzepte des Talent Managements. Talent Management als Gesamtkonzept.
- Von der Talentidentifikation und der Fähigkeit, Talente anzuziehen. Die konkreten Handlungsfelder des Talent Managements: Attraction, Development, Retention, Placement.
- Strategisches Karriere- und Nachfolgemangement. Das Kompetenzprofil des Talent Managers (m/w/d).
- Prinzipien des Design Thinkings zur Gestaltung des Talent Managements; Moderne, lebendige Entwicklungsmethoden und -formate – ein Überblick.

4.2. Grundlagen der beruflichen Potentialdiagnostik

Das Potenzial eines Menschen kann man als die Gesamtheit, der ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten verstehen. Es umfasst aktuelle Fähigkeiten und solche, über die er erst ansatzweise verfügt, die er aber in Zukunft entwickeln kann. Instrumente der Potenzialerkennung zeigen Ressourcen und Potenziale bei Mitarbeitern und Führungskräften auf, auf welche eine Weiterentwicklung folgen kann. Diese Methoden erlauben eine gezielte Planung der Entwicklung, des Aufbaus und dem zukünftigen Einsatz von Personal.

Heute ist die systematische Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen und Potentialen von Mitarbeitern und Führungskräften in größeren Unternehmen ein fester Bestandteil professioneller Personalarbeit. Sowohl bei der Besetzung von Schlüsselpositionen als auch bei der Identifikation interner Potenzialträger geht es darum, Entscheidungen auf der Basis vorab definierter Kriterien nachvollziehbar und fundiert zu treffen

In diesem Modulabschnitt werden wir etablierte diagnostische Verfahren wie das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) und das Hamburger Führungsmotivationsinventar (FÜMO) kennenlernen und anwenden.

Einsatzfelder:

- Unterstützung und Absicherung von Auswahlentscheidungen bei der Besetzung von Führungs- und anderen Schlüsselpositionen
- Identifikation von Potenzialträgern im Unternehmen im Rahmen einer systematischen Personal- oder Nachfolgeplanung

- Strategische Führungskräfteentwicklung: Analyse von Lernfeldern interner Potenzialträger zur bedarfsgerechten Planung von Entwicklungsmaßnahmen
- Persönliche Standortbestimmung von Führungskräften/Leistungsträgern im Rahmen ihrer Karriereplanung
- Potenzialanalysen zur Identifikation von Potenzialträgern oder im Vorfeld von Fördermaßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung, Nachfolgeplanung

Inhalte:

- Entwicklung von kompetenzbasierten Anforderungs- und Stellenprofilen
- Einzel-Assessments zur Absicherung von Entscheidungen im Rahmen der Personal-/Führungskräfteauswahl
- Entwicklung von Assessment-Center oder Development-Center-Verfahren zur Potentialbestimmung und Entwicklung.
- Identifizierung von Teamkompetenzen und – potentialen.
- Grundlagen der multimodalen Diagnostik

5. „Werkstatt Kompetenzmanagement“ - kompakt und praxisnah

Kompetenzmanagement ist ein Schlüsselement moderner und professioneller Personal- und Organisationsentwicklung. Die Anwendung ist breit gefächert: Ob Talent Management, Personalauswahlprozesse, Qualifizierung oder andere Personal-Aufgaben, klare Kompetenzprofile haben einen vielfältigen Nutzen für das Personalmanagement. In unserer Kompetenzmanagement-Werkstatt erhalten Sie in kurzen Impulsen das Wichtigste zum Kompetenzmanagement vermittelt und üben die praktische Erarbeitung für Ihr Unternehmen ein.

- Ein ganzheitliches Kompetenzmanagement: Überblick über relevante Anwendungsfelder: Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile, Personalgewinnung und –auswahl, Bedarfsfeststellung und Personalentwicklungsmaßnahmen, Entwicklungsberatung in verschiedene Karrierepfade und Nachfolgeplanung.
- Ermittlung von Mitarbeiterkompetenzen, Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzerfassung und –bewertung, Die Entwicklung von Kompetenz-Profilen.
- Ansätze der Potentialdiagnostik: Selbsteinschätzung zum Ist-Profil durch den Mitarbeiter, Verfahren der Fremdeinschätzung im Überblick. Team-Management-Systeme.
- Ansätze der Entwicklung zu und von Führungskräften. Die Zwiebschalen der Persönlichkeit: Möglichkeiten und Grenzen von Entwicklung.
- Interviewtraining zur strukturierten und kompetenzbasierten Bewerbungsgesprächen
- Training Mitarbeitergespräche: Konfliktgespräch, Kritikgespräch, Jahresgespräch, Feedback-Gespräch, Personalentwicklungsgespräch etc.

Das Blended-Learning-Format der Weiterbildung

Der berufsbegleitende, onlinegestützte Zertifikats-Lehrgang ist in einem blended-learning-Format konzipiert. Einer Mischung aus asynchronen Lernvideos, synchronen Webinaren und Präsenzphasen. Das asynchrone Material (Lernvideos, Präsentationen, Fallstudien und Studienbriefe) dienen dem Selbstlernen und können jederzeit ortsunabhängig und wiederholt von der Lernplattform abgerufen werden.

Dieses Material soll ein möglichst flexibles und bedarfsgerechtes Lernen der theoretischen Rahmenbedingungen und Inhalte des Personalmanagements ermöglichen, so dass sich die Teilnehmenden in ihrem jeweils eigenen Lerntempo mit den Inhalten der Weiterbildung auseinandersetzen können. Die flankierenden synchronen Webinare, die regelmäßig alle zwei Wochen angeboten werden, dienen der Klärung offener Fragen, des gegenseitigen Erfahrungsaustausches, der Vertiefung der Lerninhalte und insbesondere des erforderlichen Praxistransfers auf betriebliche Anwendungssituationen. Daneben werden in regelmäßigen Abständen online-gestützte „Transfer-Workshops“ angeboten, in denen die Lernenden ihr abschließendes Transferprojekt vorbereiten und entwickeln, mit dem die Weiterbildung abschließt. Insgesamt ist die Weiterbildung zur Fachreferentin / zum Fachreferenten für Personalmanagement auf die besonderen Belange berufstätiger Teilnehmender ausgerichtet.

Die jeweils zweitägigen Präsenzphasen mit Workshop-Charakter bilden den Mittelpunkt des Zertifikats-Weiterbildung und dienen der praxisorientierten Umsetzung und Vertiefung der in den vorbereitenden Selbstlernmaterialien gelegten Grundlagen. Die Selbstlernmaterialien geben einen guten Überblick über das jeweilige Themengebiet. So ist eine Vorbereitung auf die Präsenzphasen möglich, die bei freier Zeiteinteilung individuell gestaltet werden kann.

Auf einen Blick: acht Monate, sieben Präsenzen, 14 tägig Webinare und Transfergruppen. Abschlusspräsentation und Zertifikatsübergabe.

Workshopinhalte:

Praxisbezogene Umsetzung und Vertiefung der in den vorbereitenden Selbstlernmaterialien gelegten Grundlagen

- Diskussion und Erfahrungsaustausch, Fallstudienbearbeitung, Praktische Übungen, Gruppenarbeit, Praxisvorträge. Sowie zeit- und ortsunabhängiges Lernen durch Lernvideos.

Ziele:

- Vermittlung von aktuellem, wissenschaftlich fundiertem Wissen zum Themenfeld Personalmanagement
- Erhöhung der beruflichen Problemlösungskompetenz durch Vermittlung von aktuellem Fachwissen
- Reflexion bisherigen Wissens zum Themenfeld und beruflicher Erfahrungen
- Erhöhung der Methodenkompetenz der Teilnehmer durch Fallstudienarbeit und Training von Anwendungssituationen
- Erfahrungsaustausch mit den weiteren Teilnehmern
- Kennenlernen neuer Anwendungssituationen in der Praxis (Praxisbeispiele)



Nutzen für Organisationen

- Treffsicher und erfolgreich Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren durchführen
- Über passende Kompetenz- und Anforderungsprofile verfügen
- Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung implementieren
- Über Verfahren der Potentialdiagnostik verfügen
- Personalmarketing für das Recruiting und die Mitarbeiterbindung anwenden
- Eine attraktive Arbeitgebermarke entwickeln
- Über gut ausgebildete Mitarbeitende im Personalmanagement verfügen



Nutzen für Teilnehmende

- Strukturierte und valide Verfahren der Personalauswahl anwenden
- Personalmarketing als Attraktivitäts- und Bindungsfaktor anwenden
- Methoden der Potentialdiagnostik sicher anwenden
- Talentmanagement kennen und nutzen
- Assessment-Verfahren und Development-Center anwenden

Dozent*innen

Heike Thiele (MA Organisationsentwicklung)

Pastorin Ulrike Watschke (Personalberatung und Supervisorin)

Bettina Grundmann-Horst (MA Organisationsentwicklung)

Michael Kriegel, Geschäftsführer IFSI und Diplomsozialarbeiter (FH), Master of Arts (M.A.) in Sozialmanagement. Ausbildung in Systemischer Therapie (DGSF) und Teamsupervision.

Michael Stock (Leiter Personalmarketing, Johannes-Diakonie Mosbach)

Anmeldung: ab jetzt bis 14. Februar 2022.

Online-Treffen: Zur Klärung von offenen Fragen und weiteren Informationen am **28. Januar 2022** um 18:30-19.15 Uhr link: <https://bit.ly/3hOsASr> - Bitte anmelden!

Zertifikat: Nach erfolgreich abgelegter Zertifikatsprüfung erhalten die Teilnehmer die Urkunde „Fachreferent/in Personalmanagement“ das Zertifikat mit allen Lerninhalten und dem Gesamtworkload der Weiterbildung.

Auf einen Blick: Gesamtworkload der Weiterbildung: 560 Stunden, 14 Webinare zu je 90 Minuten, vier online Transfer-Workshops zu je 3 Std., 320 UE asynchrones E Learning 160 UE Selbstlernen und Transferarbeit sechs Präsenzen zu je 8 Stunden. Anrechenbar als Creditpunkte (über die Anerkennung außerhochschulisch erworbene Kompetenzen) auf äquivalente Module im Studium.