



Systemische Personalarbeit

„Mitarbeiter sind unser wichtigstes Gut.“ wird immer noch gern postuliert. Dabei wollen die Mitarbeiter von heute gar nicht als anonymisierte Menge wahrgenommen werden, sondern legen Wert auf die Wertschätzung als Individuum. Gleichzeitig nimmt die Erwartungshaltung bei Entscheidern zu, den Nutzen der Personalarbeit als Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Organisation nachzuweisen. Wie jedoch kann der Individualisierungsanspruch einerseits mit dem Wirtschaftlichkeitserfordernis andererseits deckungskonform umgesetzt werden?

Personaler stehen dabei im Spannungsfeld zwischen Unternehmen, Mitarbeitenden und der eigenen Erwartungshaltung. Sie nehmen oftmals mehrere Rollen gleichzeitig ein und treten als eine Mischung aus Treiber, Innovator, Problemlöser und Dienstleister in Erscheinung. Wie kann das gelingen?

Die Weiterbildung „Systemische Personalarbeit“ zeigt Lösungen auf, wie die Brücke zwischen individuellen Aspekten und wirtschaftlichem Anspruch konzipiert und Lösungen umgesetzt werden können. Sie greift wesentliche Schwerpunkte der Personalarbeit auf und gliedert sich in die 4 Module „Beratung von Führungskräften“, „Personalauswahl“, „Personalentwicklung“ und „Mitarbeiter in Umbruch- und Veränderungsphasen begleiten“. Jedes einzelne Modul soll Ihnen Ansätze bieten und Tools liefern, sich in Ihren Unternehmen und Organisationen auf diesen Gebieten als Experten und Prozessverantwortliche weiter zu etablieren. Dabei stehen die systemische Betrachtung der Themen, das Lernen an Praxisfällen und der Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt.

Zielgruppen	MitarbeiterInnen aller Ebenen und Funktionen im Personalbereich, Führungskräfte, Inhaber mittelständischer Unternehmen, BetreuerInnen von Auszubildenden, AssistentInnen der Geschäftsführung mit beratender Tätigkeit
Termine	25./26. Februar und 17./18. März 2020, jeweils 9 bis 17 Uhr
Methoden	Trainer-Input, Einzel-, Team- und Gruppenarbeit, Teilnehmernaustausch, Arbeit an Fallbeispielen und Praxisfällen
Teilnehmerzahl	max. 10 Personen
Trainerin	Ines Lindner-Klaeden
Ort	Barbara Bosch & Kollegen Lange Herzogstraße 55 38300 Wolfenbüttel
Kosten	1.600 € zzgl. MwSt.
Anmeldeschluss	31. Januar 2020



Titel	Beratung von Führungskräften
Einleitung	Die umfassende Beratung von Führungskräften ist mittlerweile gelebter Personaler-Alltag. Doch bei der Entwicklung geeigneter Lösungen spielt neben der fachlichen Expertise auch der Blick für das jeweilige System und die darin handelnden Personen eine entscheidende Rolle. Der gezielte Einsatz systemischer Techniken und Interventionen ermöglicht in der Zusammenarbeit mit der Führungskraft, tragbare und nachhaltige Lösungsansätze zu generieren.
Inhalte	<p>Der Personaler als interner Berater</p> <ul style="list-style-type: none">- Grundlagen systemischer Beratung- Personalarbeit im Spannungsfeld oder als Teil eines Systems- Haltung, Rolle und Aufgabe des internen Beraters <p>Systemische Beratung</p> <ul style="list-style-type: none">- Phasen des Beratungsprozesses – von der Auftragsklärung zur Zielfindung- Systemische Fragen & Interventionen- Ressourcen- und lösungsorientiertes Vorgehen- typische Stolpersteine
Nutzen	<ul style="list-style-type: none">• Aufbau grundlegender Fähigkeiten für systemisch-lösungsorientierte Beratung• Stärkung der eigenen Beratungskompetenz• Ausbau Ihrer Rolle als Personaler und Erhöhung Ihrer Sichtbarkeit als interner Berater• Netzwerkbildung
Termin	25. Februar 2020, 9 bis 17 Uhr



Titel Personalauswahl

Einleitung Kehrt ein/e MitarbeiterIn nach kurzer Zeit dem neuen Job wieder den Rücken zu, hinterlässt das unter Umständen nicht nur einen faden Beigeschmack bei allen Beteiligten, sondern kostet Zeit, Geld und in Wiederholungsfällen einen erheblichen Imageverlust für jedes Unternehmen. Unternehmen und Organisationen suchen gleichermaßen den optimal passenden Mitarbeiter für die zu besetzende Position. In diesem Modul geht es um die Möglichkeiten, den Prozess der Personalauswahl zu professionalisieren und die Entscheidungen als Unternehmensvertreter fundiert treffen zu können.

Inhalte Die zu besetzende Position im System
Die Analyse der Bewerbungsunterlagen und das Telefoninterview als Basis für das Auswahlgespräch
Das Auswahlgespräch

- Aufbau & Struktur
- Systemische Fragen mit Differenzierungspotenzial
- Marketing

Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler
Entscheidungsfindung und Abschluss des Auswahlprozesses
Systemische Betrachtung der beteiligten Personen

Nutzen • Aufbau einer systemischen Grundhaltung im Auswahlprozess
• Ausbau Ihres Fragenrepertoires im Auswahlgespräch
• Stärkung ihrer internen Professionalität als Personaler sowie der Arbeitgeberattraktivität aus Sicht potenzieller Mitarbeiter
• Netzwerkbildung

Termin 26. Februar 2020, 9 bis 17 Uhr



Titel	Personalentwicklung
Einleitung	Die zunehmende Verknappung von Fach- und Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt, die demografische Entwicklung sowie die Auswirkungen der Globalisierung und Digitalisierung werden merklich spürbar. Für die Zukunft gut aufgestellte Unternehmen benötigen Mitarbeiter, die für diese Herausforderungen entsprechende fachliche und persönliche Voraussetzungen mitbringen. Eine systematische Personalentwicklung als Teil der Unternehmensstrategie leistet ihren Beitrag, Defizite gar nicht erst entstehen zu lassen
Inhalte	<p>Personalentwicklung und ihre Verbindung zur Strategie und den Zielen des Unternehmens</p> <p>Kompetenzbasierte Personalentwicklung</p> <p>Das Personalentwicklungsgespräch</p> <ul style="list-style-type: none">- Vorbereitung- Ziele, Aufbau, Inhalt & Struktur- Systemische Fragen und Interventionen- Das Entwicklungsquadrat aus Wissen – Können – Wollen – Dürfen- Fordern und fördern vs. überfordern <p>Personalentwicklung als Beitrag</p> <ul style="list-style-type: none">- zur Mitarbeiterbindung- zur Talentsicherung- zur Nachfolgeplanung- zum Wissenstransfer
Nutzen	<ul style="list-style-type: none">• Aufbau einer systemischen Grundhaltung im Personalentwicklungsgespräch• Erweiterung Ihrer Personalentwicklungsansätze um systemische Grundgedanken,• Netzwerkbildung
Termin	17. März 2020, 9 bis 17 Uhr



Titel	Mitarbeiter in Umbruch- und Veränderungsphasen begleiten
Einleitung	Zunehmende Konkurrenz, erhöhter Verdrängungswettbewerb, sich verändernde und internationalisierende Märkte und damit neue Anforderungen an Unternehmen und Mitarbeiter erfordern ein permanentes Umdenken und Veränderungsbereitschaft von allen Beteiligten. Diese „normalen“ Phasen im Wirtschaftsleben gut zu überstehen basiert auf einem vorausschauenden Management und dem verantwortungsbewussten Umgang mit den vorhandenen Ressourcen. Die Priorität liegt auf der Erhaltung der Arbeitseffizienz und -effektivität sowie der Vorbeugung der Fluktuation von Arbeitskräften
Inhalte	Phasen in Umbruch- & Veränderungssituationen Umgang mit Emotionen und Unsicherheit im Unternehmenskontext Spannungsfeld zwischen Akzeptanz und Würdigung der Situation des Mitarbeiters vs. unternehmerischen Anforderungen Systemische Interventionen Grenze zu externer Beratung
Nutzen	<ul style="list-style-type: none">• Aufbau einer systemischen Grundhaltung im Umgang mit Veränderungen• Ausbau Ihres professionellen Umgangs mit krisenhaften Situationen• Netzwerkbildung
Termin	18. März 2020, 9 bis 17 Uhr