

Weiterbildungsbaustein für Weiterbildungssystem Energietechnik

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | | Managementfeld |  |
| | | IKT und Kommunikation | |
| 1. | ZQ-M2-12 | Personalmanagement in der Energiewende – Fachkräfte finden, binden und entwickeln | |
| 2. | Umfang | 120 h | |
| 3. | Zielgruppe und Voraussetzungen | <p>Personen, die eine Leitungsfunktion z.B. als Teamleiter, Projektleiter, (Nachwuchs-)Führungskraft ausüben oder anstreben. Personalverantwortliche und Beschäftigte, die eine Führungsposition im Personalmanagement innehaben oder anstreben sowie Gründerinnen und Gründer.</p> <p>Die Teilnehmenden verfügen über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss (DQR 6), haben einschlägige Berufserfahrungen von mindestens zwei Jahren und sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache (C1 GER).</p> | |
| 4. | Qualifizierungsziel | <p>Kompetentes Personal ist ein entscheidender Faktor für die erfolgreiche Gestaltung der Energiewende.</p> <p>Die Teilnehmenden lernen Grundlagen, Ansatzpunkte und Erfolgsfaktoren des Personalmanagements kennen und werden für situative Anwendungen sensibilisiert und qualifiziert. Sie besitzen die Fähigkeit, ein personalpolitisches Konzept für ihr Unternehmen zu entwerfen und umzusetzen. Sie sind in der Lage, sowohl selbständig als auch im Team ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu personalpolitischen Themen ebenso in neuen und unvertrauten Situationen anzuwenden. Dabei können sie eigene Fragestellungen entwickeln und unter Verwendung geeigneter Methoden bearbeiten.</p> <p>Die Teilnehmenden sind nach der Weiterbildung in die Lage, Managementfunktionen im Personalbereich wahrzunehmen.</p> | |
| 5. | Beschreibung des Weiterbildungsbausteines: | | |
| | Fachlich-inhaltliche Kompetenzanforderungen | <p>Die Teilnehmenden erwerben Kenntnisse und Fähigkeiten zur konzeptionellen Gestaltung und praktischen Umsetzung eines ganzheitlichen Personalmanagements, um das Personal eines Unternehmens für die Bewältigung der mit der Energiewende verbundenen komplexen Herausforderungen zu finden, zu binden und zu entwickeln.</p> <p>Sie entwickeln Kompetenzen und erwerben methodisches Wissen zur Unternehmensführung, zur Organisationsanalyse, zur Personalpolitik, zur Personalplanung und -auswahl, zur Personalentwicklung, zur Entgeltgestaltung, zum Personalcontrolling, zur Personalführung sowie zu Rhetorik und Kommunikation.</p> <p>Sie sind in der Lage, die Personalbedarfsplanung im Unternehmen vorzunehmen, den Beschaffungs- und Auswahlprozess zu gestalten, Bildungsbedarfe zu erkennen, Konzepte für die Personalentwicklung zu erstellen und diese dann mit Hilfe geeigneter Instrumente umzusetzen und Anreizsysteme zu entwickeln.</p> <p>Die Teilnehmenden kennen die Prozess- und Querschnittsfunktionen des Personalmanagements und verfügen über einen Überblick über personalpolitische Zusammenhänge sowie Rahmenbedingungen und Handlungsfelder.</p> | |

Das Projekt WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIETECHNIK ist gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Länder Berlin und Brandenburg.

Weiterbildungsbaustein für Weiterbildungssystem Energietechnik

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Soziale und Selbst-Kompetenzen</p> | <p>Die Teilnehmenden bauen Fähigkeiten und Fertigkeiten aus, die es ihnen ermöglichen, sich selbständig und eigenverantwortlich personalbezogenen Herausforderungen zu stellen. Ihnen werden Grundlagen der Führung und des Führungsverhaltens vermittelt, die sie in ihrem Arbeitsumfeld sofort zum Einsatz bringen können. Durch die inhaltliche Schwerpunktsetzung und der Maßgabe zum vernetzten Denken und Handeln sind die Teilnehmenden mit dem erforderlichen Wissen und den notwendigen Methoden ausgestattet, um sich im Personalbereich ihres Unternehmens direkt einzubringen und gestalterisch tätig zu werden.</p> <p>Sie erweitern ihre Fähigkeiten zum effizienten, systematischen und umfassenden Bearbeiten von Problemstellungen. Durch die kooperative Gruppenarbeit, die unter anderem auch dem Vernetzen, dem gemeinsamen Lernen und dem kollaborativen Bearbeiten personalbezogener Fragestellungen dient, werden sowohl der Wissensaufbau als auch die Entwicklung der Selbst- und Sozialkompetenz vorangetrieben. Hierbei werden unter anderem die Kommunikationsstärke, Problemlösekompetenzen und die Konfliktfähigkeit weiterentwickelt sowie die Selbsteinschätzung und Selbstmotivation gefördert.</p> <p>Durch die Anwendung verschiedenster Methoden vertiefen die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten darin, ihren Standpunkt schriftlich darzustellen, ihre Arbeit mit Hilfe geeigneter Präsentationsmedien vorzustellen und zu verteidigen sowie im Team zusammenzuarbeiten und gemeinsam personalbezogene Fragestellungen zu bearbeiten.</p> |
| | <p>Kompetenzanforderungen aus dem Arbeitsfeld und an die Arbeitsmethoden</p> | <p>Die zunehmende Bedeutung personeller Ressourcen für Unternehmen in einer dynamischen Umwelt (Energiewende) zieht eine besondere Beachtung personalbezogener Aspekte nach sich, die ein professionelles Personalmanagement sowohl für das Unternehmen als auch die jeweiligen Beschäftigten erforderlich machen. Flexibilisierungsbestrebungen von Unternehmen auf der einen Seite und Individualisierungswünsche der Arbeitnehmer auf der anderen Seite bilden ein Spannungsfeld, welches durch das Personalmanagement ausgeglichen werden muss. Darüber hinaus spielen unter anderem - verstärkt durch den demografischen Wandel und der Betonung wissensintensiver Prozesse - Aspekte der Arbeitskräftesicherung, Employability und der Sicherung sowie kontinuierlichen Erweiterung bzw. Anpassung des Wissensbestandes eine entscheidende Rolle, die sowohl durch (gesamt-) planerische, organisationale, führungsbezogene und steuernde Aktivitäten als auch im direkten Austausch, beispielsweise in Form einer persönlichen Betreuung, durch das Personalmanagement realisiert werden müssen. Diese Schwerpunkte werden in dieser Weiterbildung aufgegriffen und die Teilnehmenden werden für den betrieblichen Alltag entsprechend qualifiziert.</p> |

Weiterbildungsbaustein für Weiterbildungssystem Energietechnik

| | | |
|----|---|--|
| 6. | Betriebliches Lernprojekt | <p>Die Teilnehmenden entwickeln im Verlauf des Bausteins ein Personalkonzept für die direkte Umsetzung in ihrem Unternehmen. Dieser Prozess erfolgt iterativ während der Weiterbildung und wird durch die Teilnehmenden fortlaufend dokumentiert und in den Arbeitssessions reflektiert und diskutiert. Am Ende liegt die vollständige Beschreibung eines Personalkonzeptes vor.</p> <p>Es wurde umfassend in seinen Entstehungsphasen diskutiert, reflektiert und kann zukünftig als beispielhaftes Vorgehensmodell genutzt werden. Das betriebliche Lernprojekt wird als schriftliche Arbeit und digital im Online-Lernlabor abgegeben und nachfolgend bewertet.</p> |
| 7. | Didaktisch-methodische Umsetzung | <p>Dieses persönliche Projekt der einzelnen Teilnehmer bleibt der didaktische Anker für alle Elemente des Weiterbildungsmoduls. Hier erfolgt die Verknüpfung theoretischer Fundierung aus den Präsenzphasen und mit der praktischer Umsetzung im eigenen Arbeitsfeld über die</p> <ul style="list-style-type: none"> • einzelnen Umsetzungsschritte des Veränderungsprojekts im eigenen beruflichen Umfeld, • unterstützende selbständige Erarbeitung der theoretischen Hintergründe über Selbststudienmaterial unter Einbeziehung der Grundlagenliteratur, • Prüfungsaufgaben des Selbst- und Literaturstudiums mit direktem Bezug, • optionale kollaborative und begleitete Onlinephase zur Weiterentwicklung des Projektes, • abschließende Prüfungsarbeit in Form einer schriftlichen Ausarbeitung, • Aufgaben und Fallstudien in Präsenzveranstaltungen, erarbeitet in kooperativer Gruppenarbeit. |
| 8. | Organisation | <p>Die Umsetzung der Weiterbildung erfolgt in alternierenden Präsenz- und Selbstlernphasen. Die Selbstlernphasen werden mit Online-Angeboten und Lernmaterialien unterstützt. In einem betrieblichen Lernprojekt werden die vermittelten Inhalte auf das eigene Arbeitsumfeld transferiert.</p> <p>Der Weiterbildungsbaustein startet mit einer Selbstlernphase. Hierzu werden den Teilnehmenden Lernmaterialien online zur Verfügung gestellt</p> <p>Die erste Präsenzphase (2 Tage) beinhaltet Vorträge und Übungen, in welchen die Teilnehmenden sich grundlegende fachliche Inhalte aneignen.</p> <p>In den Reflexionsphasen zwischen den Präsenzveranstaltungen bearbeiten die Teilnehmenden Fragestellungen zum Personalmanagement mit direktem Bezug zu ihrem Arbeitsumfeld.</p> <p>In der zweiten Präsenzphase (2 Tage) präsentieren die Teilnehmenden gegenseitig die Arbeitsergebnisse aus der Reflexionsphase und verteidigen diese. Mit Vorträgen und Übungen wird vertieftes Wissen in dem Themenbereich vermittelt. Zum Ende der Präsenzphase wird das Thema für das betriebliche Lernprojekt festgelegt, welches durch die Teilnehmenden in ihrem Arbeitsumfeld zu bearbeiten ist.</p> <p>Für die Selbstlernphasen ist ein Umfang von 88 Stunden geplant, die Präsenzzeiten betragen 32 Stunden. Die Realisierung der Weiterbildung ist über einen Zeitraum von etwa 9 Wochen konzipiert.</p> |

Weiterbildungsbaustein für Weiterbildungssystem Energietechnik

| | | |
|-----|--|---|
| 9. | Kompetenzfeststellung und Ergebnisbewertung | <p>Die Feststellung des Lernfortschritts erfolgt im Rahmen von Arbeitstreffen in den Präsenzphasen sowie im onlinegestützten Austausch innerhalb der Lerngruppe anhand des fortzuschreibenden Personalkonzeptes (betriebliches Lernprojekt).</p> <p>Das Selbststudium wird ergänzt durch die eigenständige Bearbeitung von Prüfungsfragen, die sich aus dem Selbststudium ergeben sowie in den Lernmaterialien vorzufinden sind (Kontrollfragen).</p> <p>Das Abschlussgespräch wird gemeinsam mit dem Teilnehmenden, dem Weiterbildenden und einem Unternehmensvertreter geführt. Das Abschlussgespräch sollte die Präsentation, Diskussion und Reflexion des erstellten Personalkonzeptes inklusive Umsetzungsplan beinhalten.</p> |
| 10. | Zertifizierung | Gemeinsames Zertifikat des Unternehmens mit der Bildungseinrichtung unter Verwendung des Musterzertifikates für das WBS ET. |
| 11. | Credit Points / ECTS | 4 |

| | | | |
|-----|---|---|---------------------|
| 12. | erarbeitet | validiert/erprobt | autorisiert |
| | UP Transfer GmbH Stephan Rehder Februar-Mai. 2016 | UP Transfer GmbH Dr. Magnus Müller Oktober 2016 | IBBF Januar 2017 |