



AKADEMIE



FÜR MANAGEMENT
& NACHHALTIGKEIT

PROGRAMM 2011

- HR-MANAGEMENT
- UNTERNEHMENSSTEUERUNG

*... für Management
mit Weitblick!*

HR- UND MANAGEMENT-SEMINARE MIT MEHRWERT

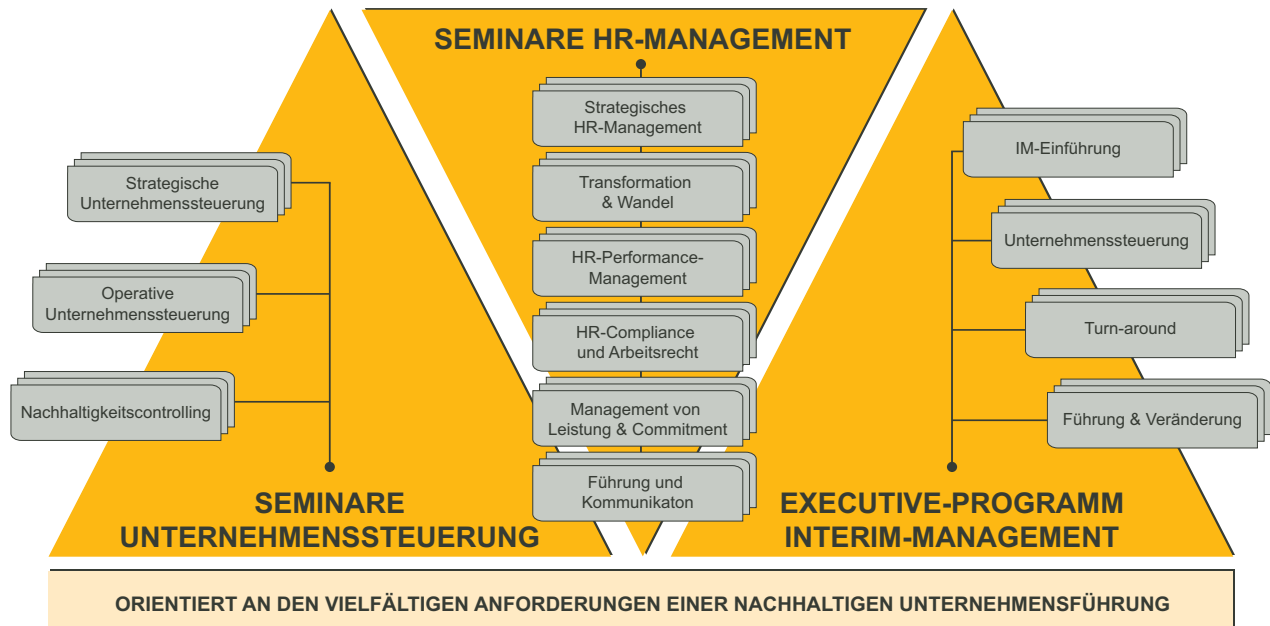
Qualifizierte, engagierte und ganzheitlich denkende Mitarbeiter sind ein essentieller Faktor für den Unternehmenserfolg.

Mit unseren Seminaren im HR- und Management-Bereich bieten wir Ihnen eine große Auswahl an qualitativ hochwertigen Weiterbildungsmöglichkeiten für Ihre Fach- und Führungskräfte. Dabei ist uns wichtig, sowohl den aktuell relevanten Forschungsstand als auch berufspraktisch bewährte Umsetzungsvarianten und Fallbeispiele anschaulich darzustellen.

Zudem zeichnen sich unsere Seminare dadurch aus, dass sie die Prinzipien einer Nachhaltigen Unternehmensführung diskutieren. Die kritische Betrachtung relevanter Kosten- und Werttreiber für den mittel- und langfristigen wie den kurzfristigen Unternehmenserfolg sind darüber hinaus regelmäßig Gegenstand der Analyse.

Neben den Seminaren konzipieren wir auch individuelle Inhouse-Trainings, die konkrete und auf Ihr Unternehmen abgestimmte Lösungen bieten.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und beantworten gerne Ihre Fragen.



Die AMN bietet Seminare im Bereich HR-Management, der Unternehmenssteuerung und ein Executive-Programm im Interim-Management an. In dieser Broschüre stellen wir Ihnen unser Angebot in den Berei-

chen HR-Management und Unternehmenssteuerung vor. Detaillierte Informationen zu allen Kursen finden Sie auf unserer Internetseite www.management-nachhaltigkeit.de.

Zielgruppe

Unsere Seminare richten sich an Fach- und Führungskräfte aus dem HR-Bereich bzw. inhaltlich ähnlichen Aufgabengebieten, sowie an Mitarbeiter im Controlling und Management.

Unsere Lernmethoden

Wir arbeiten mit praxisnahen Fallstudien, die die Durchdringung und kritische Reflexion der Fachinhalte unterstützen. Neben Fachvortrag und Präsentation setzen wir in Abhängigkeit zum Thema Gruppenarbeiten, Diskussionen, Rollen- und Planspiele ein.

Referenten

Unsere Referenten kommen aus spezialisierten und renommierten Trainings- und Beratungshäusern, aus Mediationsstellen, Kanzleien, Gerichten, aus Wissenschaft und Forschung. Umfassende praktische wie theoretische Kenntnis aus Tätigkeiten in Unternehmen, Projekten und Mandaten gewährleisten das hohe Transferpotenzial der Seminarinhalte.

Ihr persönlicher Nutzen – Ihr Nutzen für das Unternehmen

In unseren Seminaren erhalten Sie einen umfassenden Überblick zum aktuell relevanten Forschungsstand und zu relevanter theoretischer und wissenschaftlicher Diskussion. Dies bietet Ihnen eine gute Basis für Ihre tägliche Arbeit.

Die theoretischen Grundlagen werden an bewährten praxisorientierten Fallbeispielen konkretisiert und angewendet, so dass sie für die Übertragung auf eigene oder andere Unternehmenskontexte besonders geeignet sind.

Durch die Anwendung bewährter Instrumente und Tools und dem Training erprobter Wege zur Zielerreichung fördern Sie Ihre Methodenkompetenz.

Verschiedene Lösungswege zu individuellen Fragestellungen können kritisch reflektiert werden.



INHALT

Strategisches HR-Management 05	
- Nachhaltiges HR-Management und CSR	
- Strategisches HR-Management	
- Kompetenzmanagement und Kompetenzmodelle	
- Employer Branding und HR-Marketing	
- Business Kompetenz für Personaler	
Transformation und Wandel 10	
- Management von Organisationswandel	
- Qualifikationsmanagement und die „Lernende Organisation“	
- Wirtschaftsethik, Wertewandel und Nachhaltigkeit	
- Diversity-Management	
- Demographie-Management	
HR-Performance-Management 15	
- HR-Risikomanagement	
- Wertorientiertes HR-Management	
- Exzellente Personalprozesse	
- Strategische Personalplanung und HR-Controlling	
- Performance-Management-Systeme	
HR-Compliance und Arbeitsrecht 20	
- HR-Compliance	
- Arbeitsrecht (I): Grundlagen und Anwendung in den HRM-Prozessen	
- Arbeitsrecht (II): Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Trennungsmangement	
	- Betriebsverfassungsrecht und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
	- Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte
	Management von Leistung und Commitment 25
	- Personalentwicklung (I): Grundlagen und Laufbahnmodelle
	- Personalentwicklung (II): Talentmanagement
	- Personalentwicklung (III): Führungskräfteentwicklung
	- Vergütungsmanagement
	- Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle
	- Gesundheitsmanagement
	Führung und Kommunikation 31
	- Führung (I): Führungsstile, Delegation, Anerkennung
	- Führung (II): Organisation, Kommunikation, Motivation
	- Führung (III): Führen in kritischen Situationen
	- Führung (IV): Führen in Projekten
	- Effiziente Kommunikation
	- Selbstmanagement
	Unternehmenssteuerung 37
	Strategische Unternehmenssteuerung 38
	Operative Unternehmenssteuerung 39
	Nachhaltigkeitscontrolling 42

KONTAKT



Akademie für Management und Nachhaltigkeit GmbH

Astrid Reichel

Relationship Managerin

Lichtstraße 45-49

50825 Köln

Tel. 0049 (0) 221 / 98 86 91-100

Fax 0049 (0) 221 / 98 86 91-150

reichel@management-nachhaltigkeit.de

NACHHALTIGES HR-MANAGEMENT UND CSR

Wie Sie Ihr eigenes Nachhaltigkeitsverständnis für Ihr Unternehmen entwickeln, den Zugang zu Personalressourcen sichern, Risiken kontrollieren und Widersprüche bewältigen

Ziele

In diesem Seminar erhalten Sie ein Verständnis für die Bedeutung eines nachhaltigen Personalmanagements in Ihrem Unternehmen und machen sich mit dem aktuellen Forschungsstand zum Nachhaltigen HR-Management vertraut. Darüber hinaus lernen Sie, ein auf Ihr Unternehmen zugeschnittenes nachhaltiges HR-Management-Konzept zu entwickeln und zu begründen:

- Nutzen Sie hilfreiche Tipps, aktuelle Methoden und Instrumente zur praktischen Umsetzung eines nachhaltigen HR-Managements.
- Erfahren Sie, wie Sie Personalaktivitäten und -strategien auf ihren Nachhaltigkeitsgehalt hin analysieren können und
- lernen Sie das Was und Wie konkreter Umsetzungsmöglichkeiten (z. B. Nachhaltigkeitsberichte, Gestaltung von Unternehmenswebsites) kennen.

Inhalte

- Bedeutung von Nachhaltigkeit für das HR-Management (z. B. Fachkräftemangel, Arbeitgeberattraktivität, Employability, sozial verantwortlicher Umgang mit Mitarbeitern)
- Nachhaltigkeitsverständnisse und Konsequenzen für das HR-Management (z. B. sozial-verantwortungsorientiertes, effizienz-/innovationsorientiertes und substanzerhaltungsorientiertes Nachhaltigkeitsverständnis, Praxisbeispiele zu Nachhaltigem HR-Management

und CSR, Konsequenzen der Nachhaltigkeitsverständnisse für die Personalarbeit)

- Modell und Strategien eines Nachhaltigen HR-Management
- Praxistransfer: Gestaltungsmöglichkeiten eines Nachhaltigen HR-Management
- Bewältigung von Widersprüchen im Nachhaltigen HR-Management

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Personalarbeit, der es gelingt, die Berücksichtigung persönlicher, sozialer und ökonomischer Aspekte innerhalb und außerhalb des Unternehmens wahrnehmbar zu machen, wird mit mehr und vertrauensvoller Kommunikation mit Mitarbeitern und Führungskräften rechnen dürfen. Sie wird leichter zu Aufgabenlösungen im Personalbereich gelangen, die von allen Seiten getragen und respektiert werden.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Personalverantwortliche, HR-Manager sowie Mitarbeiter von Personalabteilungen, die einen komprimierten Einblick in die Bedeutung des Nachhaltigkeitsthemas für das Personalmanagement sowie konkrete Anwendungshinweise und -übungen wünschen.

Termine & Orte

Hamburg: **Mo, 04.04.2011 bis Di, 05.04.2011**

Frankfurt: **Mo, 21.11.2011 bis Di, 22.11.2011**

Köln: **Mo, 24.10.2011 bis Di, 25.10.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

STRATEGISCHES HR-MANAGEMENT

Wie Sie ein zukunftsorientiertes HR-Management gestalten und umsetzen sowie die Unternehmensstrategie um personalwirtschaftliche Aspekte ergänzen

Ziele

Was bedeutet nachhaltiges Personalmanagement für ein Unternehmen? Wie lässt es sich effektiv und sinnvoll gestalten? Werfen Sie in diesem Seminar einen detaillierten und kritischen Blick in die Arbeits- und Geschäftswelt der Zukunft und beleuchten Sie mit uns die Vielfältigkeit möglicher Konsequenzen und deren Wechselwirkungen:

- Sie erhalten einen umfassenden Einblick in Handlungsfelder, Konzepte, Maßnahmen und Instrumente einer erfolgreichen strategischen Positionierung des HR-Bereiches,
- Sie lernen, wie sich strategisches HR-Management in den Zukunftsszenarien wirksam einsetzen lässt und
- Sie erfahren, welche Rollen es Ihnen als Personaler/in zuweist.

Inhalte

- Blick in die Arbeits- und Geschäftswelt von morgen
- Analysen zu 6 Megatrends
- Auswirkungen der Megatrends
- Das Konzept des strategischen HR-Management
 - Das Anforderungsprofil der Zukunft
 - Integration in Managemententscheidungen
 - Individualisierung und Flexibilisierung von HR-Management

- Personalentwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens
- Talent Management
- Retention
- Employer Branding
- Altersgerechte Dimension
- Die Evaluierung von HR-Management
- Das Rollenmodell eines strat. HR-Management (nach Dave Ulrich)

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Personalentwicklung, die ihre Arbeit erkennbar an den Anforderungen eines lebenslangen Lernens ausrichtet und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens für Unternehmen und Mitarbeiter nachvollziehbar macht, motiviert sowohl jüngere als auch ältere Mitarbeiter, sich intensiver mit den Entwicklungen des eigenen Unternehmens

auseinanderzusetzen und darf mit mehr Identifikation und höherer Leistungsbereitschaft rechnen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im HR-Bereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 10.05.2011 bis Mi, 11.05.2011**
Köln: **Di, 08.11.2011 bis Mi, 09.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

KOMPETENZMANAGEMENT UND KOMPETENZMODELLE

Wie Sie Kompetenzen Ihres Unternehmens systematisch evaluieren, bewerten und entwickeln

Ziele

Welche Kompetenzarten existieren im HR-Management? Wie zeichnen sich diese aus? Und wie können Kompetenzen gemessen oder entwickelt werden? Wie lassen sich wichtige Basis-, Einzel- und Teilkompetenzen definieren und für Stellenanforderungen abgrenzen?

- Lernen Sie verschiedene Kompetenzkonzepte, -modelle und -methoden kennen, die die Unternehmensstrategie unterstützen.

Inhalte

- Kompetenzen erkennen und verstehen
 - Definitionen, Theorien, Modelle und Kennzeichen von Kompetenzen
 - Überblick der wichtigsten Kern- und Teilkompetenzen
 - Kompetenzen vs. Anforderungen
- Grundlagen und Prinzipien des Kompetenzmanagement
 - Begriffsdefinition, Fallbeispiele und Methodentraining

- Üben Sie den Umgang mit kompetenzorientierten Ermittlungsverfahren und Trainingstools, und erkennen Sie Möglichkeiten und Grenzen des Kompetenzmanagements.
- Erarbeiten Sie mit uns einen Projektstrukturplan zur Einführung oder Anpassung eines Kompetenzmodells an Ihren jeweiligen Unternehmenskontext und setzen Sie neue Erkenntnisse für Ihre berufliche Praxis um.

- Entwicklung von Kompetenzprofilen
- Kompetenzen ermitteln und bewerten
 - Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzerfassung und -bewertung
 - Einführung in Kompetenzanalyseverfahren
- Kompetenzen entwickeln und trainieren
- Kompetenzmanagement im Praxistransfer

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Ein gelungenes Kompetenzmanagement ermöglicht eine optimierte Nutzung der im Unternehmen vorhandenen Potenziale, ist Voraussetzung für sinnvolle Personalentwicklungsarbeit und leistet einen wichtigen Beitrag zu Leistungszufriedenheit und anhaltender Motivation.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 31.08.2011 bis Do, 01.09.2011**

Hamburg: **Mi, 16.03.2011 bis Do, 17.03.2011**

Köln: **Mi, 19.10.2011 bis Do, 20.10.2011**

München: **Mi, 15.06.2011 bis Do., 16.06.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

EMPLOYER BRANDING UND HR-MARKETING

Wie Sie eine Arbeitgebermarke planen, durchführen und nachhaltig wirken lassen

Ziele

Was steckt hinter „Employer Branding“? Warum ist eine attraktive und nachhaltige Arbeitgebermarke heute wichtig? Wie entwickelt man eine solche? Wie lassen sich Personalmarketing, Recruiting und Mitarbeiterorientierung in den Dienst der Arbeitgebermarkenbildung stellen?

- Erfahren Sie, welche dauerhaften Stellhebel für den Aufbau einer nachhaltig erfolgreichen Arbeitgebermarke wichtig sind.
- Lernen Sie, wie Sie die Umsetzung bzw. Optimierung des Employer Branding für Ihr Unternehmen gestalten können.
- Erkennen Sie Chancen und Risiken Ihrer eigenen Rolle im Prozess.

Inhalte

- Grundlagen des Employer Branding
 - Klärung des Begriffsverständnisses
 - Einordnung in den Kontext Marke
 - Prozessmodell des Employer Branding
 - Handlungsfelder des Internen und Externen Employer Branding
- Status quo in Deutschland
 - Stand der Fachdebatte und große Missverständnisse
 - Vergleich und Nutzen von Arbeitgeberrankings
 - Übersicht zu Bewerberpräferenzstrukturen
 - Übersicht und Bewertung der häufigsten Arbeitgeberthemen

- Roadmap Employer Branding: Anleitung und Beispiele für die Praxis
 - Projekt-Setup und Commitment des Management
 - Entwicklung der Arbeitgeberpositionierung, zielgruppendifferenzierten Kommunikationsstrategie und einer crossmedialen Kommunikationsdramaturgie
 - Erste Implementierung der Arbeitgeberpositionierung
 - Dauerhafte Maßnahmen des Internen Employer Branding
 - Maßnahmen und Medien des Externen Employer Branding
- Blick auf die Fälle der Teilnehmenden (laufend während des Seminars)

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Eine glaubwürdige (Arbeitgeber-)Marke kann als zentrales Instrument der strategischen Unternehmensführung und als normatives Wertegerüst Organisationen auf Dauer stabil halten, ihnen eine Richtung geben und langfristig vertrauensvolle Beziehungen nach innen und nach außen schaffen. Dies erleichtert die Gewinnung neuer und die Bindung bewährter Mitarbeiter.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Employer Branding-Projektverantwortliche, Leiter Personalmarketing und Recruiting, Entscheider aus HR, Entscheider aus Unternehmenskommunikation und Marketing sowie Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 08.02.2011 bis Mi, 09.02.2011**
Frankfurt: **Mi, 06.04.2011 bis Di, 07.04.2011**
Köln: **Mi, 19.10.2011 bis Do, 20.10.2011**
München: **Mi, 04.05.2011 bis Do, 05.05.2011**
München: **Mi, 07.12.2011 bis Do, 08.12.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

BUSINESS-KOMPETENZ FÜR PERSONALER

Wie Sie als Personaler durch “betriebswirtschaftliche Finanzkompetenz” Ihre Rolle als Business Partner stärken

Ziele

Welche Kennzahlen sind für die erfolgreiche Steuerung eines Unternehmens von Bedeutung? Welchen Herausforderungen stehen Managern bei ihrer Arbeit gegenüber? Und wie kann man diese Herausforderungen erfolgreich meistern?

- Lernen Sie die “modernen Kernbegriffe der Kaufleute” kennen
- Erhalten Sie eine Übersicht über zentrale Unternehmenskennzahlen und ihre Einordnung in einen ganzheitlichen Kontext.

Inhalte

Im Team erhalten Sie die Aufgabe, ein Unternehmen zu managen, das in der Vergangenheit sehr erfolgreich produziert hat, nun aber unter erheblichen wirtschaftlichen Druck geraten ist. Das Managementteam steht nun der Herausforderung gegenüber, das Unternehmen in einem Zeitraum von drei Jahren zum Erfolg zu führen.

Dabei werden insbesondere folgende Themen vertieft:

- Grundlagen unternehmerischer Steuerung
- Stakeholder Management als Voraussetzung für nachhaltige Unternehmensführung

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Je besser Sie als Personaler die Perspektiven der verschiedenen Shareholder einnehmen und deren unternehmerisches Denken nachvollziehen können, umso besser gelingt es, den tatsächlichen Bedarf der Kollegen in allen Bereichen jeweils angemessen und passend zu unterstützen. Ihre Bedeutung als kompetenter Ansprechpartner wird dadurch besonders hervorgehoben.

- Konkretisieren Sie Ihre Vorstellung des Steuerungskreislaufs von Situationsanalyse, Erarbeitung von Maßnahmen und deren Umsetzung sowie Überprüfung der Zielerreichung anhand des Brettplanspiels „Factory“.
- Verbessern Sie so Ihre Umsetzungskompetenz für die eigene berufliche Praxis.

- Der Jahresabschluss: Bilanz, GuV und Cash Flow verstehen
- Kostenrechnung: Basiswissen für Business Partner
 - Fixe und variable Kosten, Grundlagen der Kalkulation
 - Ergebnisrechnung als Deckungsbeitragsrechnung
 - Break Even-Analyse und Operating Leverage
- Wertorientierte Unternehmenssteuerung: Wertschaffung ermitteln und beeinflussen
- Nachhaltige Unternehmenssteuerung: Grundlagen und Handlungsoptionen

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Personaler ohne oder mit nur geringen betriebswirtschaftlichen Vorkenntnissen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 07.11.2011 bis Di, 08.11.2011**

Köln: **Di, 01.03.2011 bis Mi, 02.03.2011**

Köln: **Di, 05.04.2011 bis Mi, 06.04.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

MANAGEMENT VON ORGANISATIONSWANDEL

Wie Sie anstehende Veränderungen im Unternehmen unter Einbeziehung von Führungskräften und Mitarbeitern erfolgreich meistern

Ziele

Wie kann man Veränderungen in einem Unternehmen bestmöglich bewerkstelligen? Welche Methoden gibt es dazu und welche Auswirkungen haben Veränderungen auf die Unternehmung?

- Lernen Sie, welche Möglichkeiten der Initiierung, Implementierung und Begleitung von Veränderungsprozessen nutzbar gemacht werden können.
- Erfahren Sie, wie Sie mögliche Widerstände rechtzeitig erkennen und wie Sie diesen am besten entgegenwirken.
- Lernen Sie mehr über das Denken und Fühlen Ihrer Mitarbeiter und diese Kenntnis positiv für den anstehenden Wandel einzusetzen.

Inhalte

- Das Konzept des Change Management nach Kotter
- Die Veränderungskurve und ihre Implikationen auf den Wandelprozess
- Szenario- und Visionsbildung als Start in den Wandel
 - Einbezug von Führungskräften und Mitarbeitern in den Prozess
 - Kommunikation in das Unternehmen
- Systemische Situationsdiagnose
 - Interviews als Change Tool
 - Hypothesen und Rückspiegelung als Orientierung für den Wandel
- Change-Prozessgestaltung
 - Interventionen im Veränderungsprozess
 - Veränderungsarchitektur
- Persönliche Haltung und Werte zu Veränderung
 - Arbeit an der eigenen Haltung
 - Kommunikation und Verhalten
- Evaluierung von Veränderungsprozessen
- Umgang mit Erfolg

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Die rechtzeitige und angemessene Beteiligung von Mitarbeitern an anstehenden Veränderungen unterstützt die wirksame Einleitung notwendiger Veränderung. Gelungene und als korrekt empfundene Integration schafft ein positives Klima, das die Blockierung neuer Prozesse vermeidet.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, Change-Projektleiter, Personal- und Organisationsentwickler sowie Betriebsräte.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 28.03.2011 bis Mi, 30.03.2011**
Köln: **Mi, 14.09.2011 bis Fr, 16.09.2011**
München: **Mi, 09.11.2011 bis Fr, 11.11.2011**

Dauer

3 Tage

Gebühr

1.390 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

QUALIFIKATIONSMANAGEMENT UND DIE "LERNENDE ORGANISATION"

Wie Sie Ihre Organisation in eine „lernende Organisation“ umgestalten, in der die unablässige Weiterentwicklung und Anpassung an immer neue Herausforderungen Regel statt Ausnahme ist

Ziele

Was heißt „lernende Organisation“? Welche Auswirkungen kann diese auf ein Unternehmen haben? Und warum ist sie von Bedeutung? Werden Sie vertraut mit der Idee der lernenden Organisation – einer Organisation, in der die kontinuierliche Weiterentwicklung und Anpassung an immer neue Herausforderungen selbstverständlich ist.

- Verstehen Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede aktueller Managementkonzepte, in denen Lernen eine hervorgehobene Rolle spielt.

Inhalte

- Qualifikation und Qualifikationsmanagement
 - Definitionen, Prozesse, Tools
- Kompetenz und Kompetenzmanagement
 - Von Qualifikationen zu Kompetenzen
 - Kompetenzen haben versus Kompetenzen heucheln
- Wissen und Wissensmanagement
 - Arten von Wissen und Wissensmanagement-Tools

- Differenzieren Sie zwischen Qualifikation und Qualifikationsmanagement, Wissen und Wissensmanagement, Kompetenzen und Kompetenzmanagement.
- Identifizieren Sie mit uns die praxisrelevanten Ansatzpunkte zur Realisierung der lernenden Organisation, die Lernen auf allen Ebenen im Unternehmen fördern und verstetigen.

- Dynamisierung von Qualifikationen, Kompetenzen und Wissen durch Lernen
 - Theorien und Formen des Lernens
- Die Idee der lernenden Organisation
 - Das Prinzip und Beispiele für lernende Organisationen
- Das Management der lernenden Organisation
 - Erarbeitung von Ansatzpunkten zur Realisierung der lernenden Organisation

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Die lernende Organisation lässt Anpassungen an immer neue Herausforderungen für alle Mitarbeiter selbstverständlicher werden. Sie hilft ihren Mitarbeitern, sich den rasanten Entwicklungen und Forderungen des Marktes besser zu stellen, sich konstruktiv zu neuen Gegebenheiten zu verhalten und erforderliche Dynamik positiv zu begreifen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Personal- und Organisationsentwickler, Fach- und Führungskräfte in Personal- und Organisationsabteilungen, Change-Projektleiter sowie Interne Consultants.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 07.04.2011 bis Fr, 08.04.2011**

Frankfurt: **Do, 08.12.2011 bis Fr, 09.12.2011**

Köln: **Do, 20.10.2011 bis Fr, 21.10.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

WIRTSCHAFTSETHIK, WERTEWANDEL UND NACHHALTIGKEIT

Wie Sie ethische Werte als handlungsorientiertes Normengerüst für Ihr Unternehmen formulieren und integrieren können

Ziele

Worin liegt die Relevanz, sich in Unternehmen mit Wirtschaftsethik auseinander zu setzen? Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen? Und wie können Werte in einem Unternehmen gelebt werden ohne nur Worthülsen zu sein? Das Seminar zeigt, warum ethische Fragestellungen für Unternehmen wichtig sind, wie die Umsetzung von (ethischen) Werten praktisch verläuft und welche Anforderungen an die Unternehmensführung entstehen.

Inhalte

- Begriffs- und Beziehungsklärungen: Wirtschafts- und Unternehmensethik und „Big Picture“
- Gesellschaftlicher Wertewandel und Paradigmenwechsel
- Nachhaltige Unternehmensführung und Wertemanagement: Unternehmen zwischen Anspruch und Wirklichkeit
- Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung
 - Bezugsrahmen, Zielrichtung und Reichweite
 - Zwischen Gewinnmaximierung und Existenzsicherung
 - Strategieentwicklung und -umsetzung als Basis nachhaltiger und verantwortlicher Unternehmensführung

- Setzen Sie sich gemeinsam mit uns mit der Rolle von Werten für Personen, Gruppen und Unternehmen auseinander.
- Lernen Sie gesellschaftliche Zusammenhänge im Wechselspiel mit wirtschaftlichen Anforderungen besser zu verstehen und aktuelle Herausforderungen für den eigenen Arbeitsalltag zu reflektieren.
- Erfahren Sie, wie Sie Ihre ethische Reflexions- und Argumentationskompetenz optimieren können.

- Integrität und Anti-Korruption
 - Fehlverhalten und integritätskritische Situationen
 - Compliance und Dilemmata: Eskalation und Konsequenz
 - Faustregeln für integrale Entscheidungen
- Wertewandel und Diversität
 - Globalisierung, Internationalisierung und interkulturelle Fragestellungen
 - „In Deutschland daheim, in der Welt zuhause“
 - HR-Management als Transmissionsriemen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Kenntnis und Verständnis von Wertewelten ermöglichen glaubwürdige Kommunikationen mit Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern und schaffen damit die Voraussetzung für eine Wahrnehmung als verlässlicher Partner nach innen und außen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs, Verantwortliche und Beauftragte für CSR und Nachhaltigkeit, Beauftragte für Ethik-/Compliance-/Wertemanagement sowie an Mitarbeiter aus Personalentwicklung und Revision.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 01.11.2011 bis Mi, 02.11.2011**
Hamburg: **Di, 20.09.2011 bis Mi, 21.09.2011**
Köln: **Mi, 02.02.2011 bis Do, 03.02.2011**
Köln: **Mi, 29.03.2011 bis Do, 30.03.2011**
München: **Di, 08.03.2011 bis Mi, 09.03.2011**
München: **Di, 24.05.2011 bis Mi, 25.05.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

DIVERSITY MANAGEMENT

Wie Sie die personelle Vielfalt in Ihrem Unternehmen erfolgreich steuern und nutzen

Ziele

Diversity Management bemüht sich um die konstruktive Berücksichtigung individueller Verschiedenheit aller Mitarbeitenden im Unternehmen. Das Seminar vermittelt Ihnen ein profundes Verständnis für Diversity Management.

- Lernen Sie, wie sich Diversity Management sowohl zur Mitarbeiter-Rekrutierung als auch als Mitarbeiterbindungsinstrument nutzen lässt.

Inhalte

- Geschichtlicher und kultureller Hintergrund des Konzeptes
- Definitionen von Diversity und Diversity Management
 - Business Case für Diversity Management
 - Corporate Social Responsibility (CSR) und Diversity Management
- Szenariobildung: Vielfalt in der Zukunft
- Die Analyse der Ist-Situation durch den Diversity Audit
 - Unternehmens-, Umfeld- und Stakeholderanalyse
 - Instrumente: quantitative Surveys/qualitative Interviews

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Gelungenes Diversity Management ermöglicht die Nutzung sozialer Vielfalt zur Erreichung unternehmerischer Ziele auf verschiedenen Ebenen. Wissen über die verschiedenen Facetten des Diversity Managements erleichtert nicht nur die Rekrutierung neuer Mitarbeiter, sondern liefert die Grundlage für effiziente Instrumente zur Mitarbeiterbindung und konstruktiver Nutzung vorhandener Potenziale.

- Erschließen Sie sich die Möglichkeiten, Diversity Management auch bei Produktentwicklungen und Marketingmaßnahmen gezielt einzusetzen.
- Lernen Sie Methoden und Tools kennen, die Ihnen die aktive Gestaltung des Diversity Management-Prozesses in Ihrem Unternehmen erleichtern.

- Vielfalt in der Unternehmenskultur
- Persönliche Haltung und Werte zu Vielfalt
- Diversity Management als strategischer Veränderungsprozess
- Diversity Management Interventionen als Tools
- Praktische Schritte in der Gestaltung des Veränderungsprozesses Diversity Management

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, Diversity Manager, HR-Referenten, Personalentwickler und Betriebsräte.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 07.11.2011 bis Di, 08.11.2011**
Köln: **Do, 31.03.2011 bis Fr, 01.04.2011**
Köln: **Mo, 12.09.2011 bis Di, 13.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

DEMOGRAPHIE-MANAGEMENT

Wie Sie mit dem demographischen Wandel im Unternehmen umgehen und wie HR-Management demographiefest gestaltet werden kann

Ziele

Mit welchen Maßnahmen kann man denn demographischen Wandel in Unternehmen begegnen? Wie sehen geeignete Konzepte dazu aus? Und wie können diese umgesetzt werden?

- Erwerben Sie fundierte Kenntnisse über Zahlen, Daten, Fakten der demographischen Entwicklung und deren Konsequenzen.

Inhalte

- Zahlen, Daten, Fakten der demographischen Entwicklung
- Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Gesellschaft, Märkte und Unternehmen
- Das Konzept des Demographie-Management
 - Altersstrukturanalyse
 - Die nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit

- Lernen Sie, in welchen Handlungsfeldern, mit Hilfe welcher Konzepte, Maßnahmen und Instrumente Unternehmen demographiefest gemacht werden können, um ein für Ihr Unternehmen relevantes Konzept zur Implementierung eines Demographie-Management zu entwerfen und Implementierungsvorschläge zu machen.

- Alternsgerechte Personalentwicklung
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung
- Alternsgerechte Laufbahnplanung
- Alternsgerechte Compensation und Benefits
- Alternsgerechtes Gesundheitsmanagement
- Implementierung von Demographie-Management in der Praxis

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Gelungene Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung wird sich insbesondere auf dem Hintergrund der Diskussion um einen drohenden Fachkräftemangel mit der besonderen Situation älterer Arbeitnehmer aktiv auseinandersetzen. Erhaltung und Nutzbarmachung von reichhaltigem Erfahrungswissen spielen dabei eine entscheidende Rolle für den Unternehmenserfolg.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im HR-Bereich sowie Führungskräfte anderer Bereiche

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 17.05.2011**
München: **Mi, 07.12.2011**

Dauer

1 Tag

Gebühr

490 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

HR-RISIKOMANAGEMENT

Wie Sie typische Risiken der Personalarbeit erkennen, entschärfen und vermeiden

Ziele

Welche Risiken existieren im HR-Bereich? Woran lassen sie sich erkennen? Und mit welchen Maßnahmen kann man diese minimieren? Unser Seminar vermittelt Ihnen einen kompakten Überblick über elementare Risiken des Personalmanagements und bietet darüber hinaus die Möglichkeit auf einzelne unternehmensspezifische Risikosituationen gezielt einzugehen.

- Lernen Sie, Gefahrenpotenziale zu erkennen und systematisch nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungen zu klassifizieren.
- Leiten Sie anhand von Praxisbeispielen und im Diskurs mit den anderen Teilnehmenden für Ihr Unternehmen eine ganzheitliche Risikomatrix ab.
- Erkennen Sie, wie sich risikobezogene Aspekte, Dimensionen und betrieblich relevante Maßnahmen integrieren lassen.

Inhalte

- Einordnung und Abgrenzung von Risikomanagement
- Identifikation von Risikoklustern
- Methoden der Bewertung
- HR-Maßnahmen und -instrumente zur Risikominimierung
 - Personalplanung, -reporting
 - Entwicklungsmaßnahmen

- Karrierepfade
- Delivery- und Sourcing-Modelle
- Finanzierungsmodelle für Pensionszusagen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

„Mensch“ ist für Unternehmen gleichermaßen Risiko wie Chance. Die korrekte Einschätzung von Risiken erfordert die Betrachtung von Individualität und Vielfalt und ist damit schwieriger und komplexer als die Betrachtung rechenbarer Risiken. Adäquate Entwicklungsmaßnahmen bieten die Chance, besser auf individuelle Befindlichkeiten der Mitarbeitenden zu reagieren, personenbedingte Risiken zu minimieren und zusätzliche Potenziale freizusetzen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich, Risk Manager und Manager Internal Audit.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 10.05.2011**
Frankfurt: **Mo, 26.09.2011**
Köln: **Do, 24.11.2011**

Dauer

1 Tag

Gebühr

490 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

WERTORIENTIERTES HR-MANAGEMENT

Wie Sie zukunftsfähige und wertsteigernde Personalarbeit nachweisen und bewerten

Ziele

Wie begründet sich ein wertorientiertes Personalmanagement? Welche Modelle und Methoden existieren zur erfolgreichen Umsetzung? Unser Seminar bietet Ihnen einen Überblick über existierende Methoden zur quantitativen Messung und Steuerung des Wertbeitrags Ihres Personalmanagements.

- Lernen Sie die einfache Anwendung eines theoretisch validierten und praktisch getesteten Grundkonzeptes kennen.
- Gewinnen Sie anhand anschaulicher Beispiele einen Überblick zur Vorgehensweise bei der Einführung eines wertorientierten Personalmanagements (WOP).
- Erhalten Sie Anregungen zu praktikablen und anwendbaren Lösungen zur Berechnung des Wertschöpfungsbeitrags und zur Umsetzung und Weiterentwicklung eines wertorientierten Personalmanagements in Ihrem Unternehmen.

Inhalte

- Rahmenkonzept eines wertorientierten Personalmanagements
 - Gründe für ein wertorientiertes Personalmanagement
 - Wirkungsfelder von strategischen Erfolgsfaktoren, Erfolgsprozessen und Werttreibern
- Abgrenzung zu alternativen Modellen des wertorientierten Personalmanagements / Vorgehensmodell zum wertorientierten Personalmanagement
 - Erstellen eines unternehmerischen Konzepts für ein wertorientiertes Personalmanagement
 - Strategische Erfolgsfaktoren, Erfolgsprozesse, Identifikation und Gewichtung der Werttreiber
 - Indikatoren und Indexbildung
- Praktikable Ansätze zur Wertschöpfungsmessung
 - Kostenorientierte und nutzenorientierte Sichtweise
 - Strategieanbindung und Verzahnung mit den Führungsinstrumenten
 - Mitbestimmungsmanagement und Datenschutz
 - Technische Unterstützung der Visualisierung und des Monitoring

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Die Operationalisierung der Personalarbeit lässt ihren Wert für das Unternehmen für Management und Mitarbeiter transparenter und greifbarer werden. Damit wird nicht nur die Akzeptanz der Personalarbeit erhöht, sondern auch die Motivation der an der Personalarbeit beteiligten Mitarbeiter befördert.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 06.04.2011 bis Do, 07.04.2011**
Hamburg: **Mi, 24.08.2011 bis Do, 25.08.2011**
Köln: **Mi, 16.11.2011 bis Do, 17.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

EXZELLENTER PERSONALPROZESSE

Wie Sie durch Harmonisierung, Standardisierung und Automatisierung einen effizienten Ressourceneinsatz im Personalbereich ohne Qualitätsverlust erreichen

Ziele

Worin zeichnen sich optimale Personalprozesse aus? Und mit welchen Maßnahmen kann man diese erfolgreich umsetzen und kontrollieren?

- Lernen Sie die sieben Effizienzhebel zur Optimierung von Personalprozessen kennen (Harmonisierung, Standardisierung, Bündelung von transaktionalen Prozessen, Bündelung von Expertenwissen, Fokussierung auf Beratung nahe am Kunden, HR Self-Services,

Optimierung HR IT). Das oftmals in Erwägung gezogene Outsourcing der Personaladministration stellt hierbei eine weitere Alternative zur Erreichung von Effizienzsteigerungen dar.

- Nutzen Sie beispielhafte Anwendungen und Erfahrungen aus anderen Unternehmen für die Übertragung auf Ihr eigenes Unternehmen.

Inhalte

- HR-Service Delivery Model: Wie organisieren große, mittelgroße und kleinere Unternehmen ihre Personalprozesse?
- HR-Prozessdefinition: Was sind HR-Prozesse in Abgrenzung zu HR-Funktion und -Organisation?
- HR-Prozessmodell: Wie kann man die Personalprozesse großer, mittelgroßer und kleinerer Unternehmen sinnvoll gliedern?
- HR-Service Center: Welche (Teil-) Prozesse der Personalarbeit lassen sich in Service Centern bündeln?
- HR-Leistungsverzeichnis: Welche HR-Services sind typische Basisleistungen einer Personalorganisation, welche gehen darüber hinaus?
- HR-KPI's: Mit welchen Kenngrößen lässt sich messen und steuern?

- HR-Outsourcing: Welche HR-Services sollte welche Art von Unternehmen unbedingt im Hause behalten, welche ggf. fremd vergeben?
- HR-Outsourcingprüfung: Nach welchen Kriterien lässt sich verlässlich entscheiden, ob ein Outsourcing von Teilleistungen der HR-Funktion sinnvoll ist?
- HR-Exzellenz, HR-Effektivität und HR-Effizienz: Welche Zielgrößen verfolgt eine HR-Prozessoptimierung?
- HR-Prozessoptimierung: Nach welchen Kriterien lassen sich Personalprozesse optimieren?
- HR-Optimierungsvorgehen: Wie können HR-Prozesse pragmatisch und zielgerichtet optimiert werden?

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Akzeptanz und Verständnis von Mitarbeitenden für unpopuläre Entscheidungen lassen sich durch Transparenz und nachvollziehbare Begründung befördern. Gelungene Führung, die überzeugend Entscheidungen vertritt, erreicht es, Widerstände zu reduzieren oder ganz einzudämmen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 25.10.2011 bis Mi, 26.10.2011**
Köln: **Mi, 23.02.2011 bis Do, 24.02.2011**
München: **Di, 15.11.2011 bis Mi, 16.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG UND HR-CONTROLLING

Wie Sie den Wertbeitrag von HR nachweisen und einen Beitrag zur strategischen Personalplanung im Unternehmen leisten

Ziele

Worin besteht die Notwendigkeit eines integrierten HR-Controlling-Konzeptes im Unternehmen?

- Lernen Sie die eigenen Kundengruppen und deren Ansprüche kennen. Betrachten Sie mit uns die drei Teilbereiche des HR Controlling (strategische Personalplanung, HR-Reporting und Controlling der Personalarbeit) und deren jeweils unterschiedliche Zielsetzungen.
- Erlangen Sie ein vertieftes Verständnis für zwei wesentliche Teildisziplinen des HR-Controllings:
 - Strategische Personalplanung: Durch die Erarbeitung eines transparenten und integrierten Planungsprozesses erhalten Sie

Inhalte

- Notwendigkeit und Ziele von HR-Controlling: Was unterscheidet ein funktionelles Berichtswesen von einem zeitgemäßen HR-Controlling?
- Wer ist die Kundengruppe und welche Ansprüche bestehen an das HR-Controlling?
- Welche Teilbereiche des HR-Controlling können identifiziert werden: Strategische Personalplanung, HR Reporting und das Controlling der Personalarbeit

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Gelungenes Personalmanagement steht im Einklang mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Auf diesem Hintergrund ist Personalarbeit langfristig effizient und für alle Abteilungen überzeugend.

vor allem Sicherheit in Ihrer Rolle im strategischen Planungsprozess des Gesamtunternehmens und nehmen Ansätze für eine Implementierung und Weiterentwicklung der strategischen Personalplanung mit.

- Controlling der Personalarbeit: Sie werden dazu befähigt, die richtigen Messgrößen zu identifizieren und zusammenzustellen, um die Personal-Funktion nachhaltig steuern und positionieren zu können und hiermit den eigenen Wertbeitrag nachzuweisen und zu steigern.

- Management des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs in Einklang mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens (Link zum Human Capital Management)
- Das Job-Family-Konzept als Basis für die strategische Personalplanung
- Methoden zur Ableitung geeigneter Kennzahlen aus Strategien, Zielen, Serviceangeboten, usw.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 22.03.2011 bis Mi, 23.03.2011**

Köln: **Di, 13.09.2011 bis Mi, 14.09.2011**

München: **Di, 20.09.2011 bis Mi, 21.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

PERFORMANCE-MANAGEMENT-SYSTEME

Mit welchen Instrumenten sich Leistung ganzheitlich beurteilen und messen lässt

Ziele

Was sind Performance-Management-Systeme? Wozu werden Sie im HR-Management gebraucht? Und wie können diese Instrumente angewendet werden?

- Erhalten Sie einen anschaulichen Überblick über die Instrumente des HR-Performance-Managements aus der Unternehmenspraxis.

Inhalte

- Klärung der wesentlichen Performance-Begriffe, z. B. Fähigkeiten, Qualifikationen, Kompetenzen, Leistung, Potenzial
- Möglichkeiten der Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung und -messung
- Planung, Steuerung und Kontrolle von Leistung
- Visualisierung von Performance in einem gesamtunternehmerischen Kontext – Aufbau von leistungsfähigen Beurteilungssystemen
- Optimale Ausschöpfung von Mitarbeiterpotenzialen

- Lernen Sie im eigenen Unternehmensumfeld bei der Einführung oder Überarbeitung des HR-Performance-Managements auf wissenschaftlich fundierte Konzepte zurückzugreifen.
- Erfahren Sie, wie Sie im Einsatz befindliche Systeme und Instrumente weiterentwickeln und integrieren können.

- Einführen, Weiterentwickeln und Anwenden des Konzeptes der Performance-Indikatoren (hard factors, soft factors)
- Integration von Performance-Management-Systemen als Strategieelement
- Kennenlernen und Bewerten der Chancen und Risiken einer Verbesserung der Unternehmensperformance durch prozessuales Performance-Management

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Leistungsplanung, -steuerung und -kontrolle darf dann als gelungen gelten, wenn sie einen Beitrag zur Förderung der tatsächlichen Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden leistet. Die Schaffung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Planung, Steuerung und Kontrolle leisten dazu einen wichtigen Beitrag.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 01.12.2011**
Hamburg: **Do, 08.09.2011**
Köln: **Di, 22.02.2011**
Köln: **Di, 19.04.2011**

Dauer

1 Tag

Gebühr

490 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

HR-COMPLIANCE

Wie Sie mit HR-Compliance das Unternehmen und die Mitarbeiter vor Vermögens- und Imageschäden schützen

Ziele

Wie können HR-Führungskräfte wesentlich dazu beitragen, dass durch Compliance bzw. Regelkonformität Mitarbeitende und Unternehmen geschützt werden?

- Erfahren Sie, wie eine HR-Compliance Struktur innerhalb des unternehmensinternen Compliance-Management-Systems aufgebaut wird.

Inhalte

- Compliance als Aufgabe der Unternehmensführung
 - Gesetzliche Regelungen
 - Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)
- Compliance – Teil der Corporate Governance-Funktionen
 - Compliance-Management-Systeme
- HR-Compliance – Kerngeschäft und Chance für HR
 - Analyse der (Personal-) Prozesse
 - Definition der spezifischen Risiken
 - Inventur und Ergänzung der Regeln

- Erkennen Sie die wachsende Bedeutung von Compliance als Chance für HR, eine echte Führungsrolle einzunehmen, indem Sie Regeln für die Mitarbeiter klassifizieren und kommunizieren, sich um die Einhaltung der Regeln und der Gesetze bemühen und bei Verstößen Sanktionen definieren und umsetzen.

- Definition der Internal Controls
- Kommunikation der (Spiel-)Regeln
- Test of Controls
- Dokumentation der Prozesse
- Erstellung und Kommunikation eines Sanktionskatalogs
- Compliance der Compliance
 - Risiko "Datenschutz" – ein Fallbeispiel
- Die acht Schritte zum Erfolg der HR-Compliance

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Die erfolgreiche Kommunikation interner Verhaltensregeln und die Sicherstellung ihrer Einhaltung leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherung unternehmensinterner Werte und tragen darüber hinaus zu Glaubwürdigkeit und Vertrauen nach innen und außen bei.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und leitende Mitarbeiter aus den Bereichen Human-Resources und Compliance.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 13.12.2011 bis Mi, 14.12.2011**
Hamburg: **Di, 30.08.2011 bis Mi, 31.08.2011**
Köln: **Di, 13.09.2011 bis Mi, 14.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

ARBEITSRECHT (I): GRUNDLAGEN UND ANWENDUNG IN DEN HRM-PROZESSEN

Wie Sie das Arbeitsverhältnis zu Ihren Mitarbeitern rechtssicher, fair und dauerhaft gestalten

Ziele

Welche rechtlichen Grundlagen müssen im HR-Management Berücksichtigung finden? Welche Rechte und Pflichten definiert das Arbeitsrecht? Wie lässt sich ein Arbeitsverhältnis von der Anbahnung bis zum Zeugnis rechtssicher begleiten? Welche Wirkungsweisen haben verschiedene Arbeitsvertragsklauseln und wie können diese zielgerichtet eingesetzt werden?

- Erlangen Sie Sicherheit über Rechte und Pflichten, die sich aus Arbeitsverhältnissen ergeben.
- Machen Sie sich vertraut mit Fragen des Teilzeit- und Befristungsrechts.
- Erfahren Sie, wie Sie unter Berücksichtigung von Prozesstaktiken die Beendigung von Arbeitsverhältnissen rechtssicherer vorbereiten und durchführen sowie einvernehmliche Beendigungsvereinbarungen konzipieren und einsetzen.

Inhalte

- Besondere Berufsgruppen in der arbeitsrechtlichen Praxis: Leitende Angestellte, zur Berufsbildung Beschäftigte / Die einzelnen Klauseln eines Arbeitsvertrags sowie deren Wirkung
- Befristungsrecht und Teilzeitrecht
- Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- Die Anfechtung des Arbeitsvertrages
- Kündigungsvorbereitung
- Die Schriftformerfordernis (§ 623 BGB)
- Die soziale Rechtfertigung der Kündigung
- Die betriebsbedingte Kündigung
- Die Änderungskündigung
- Die Verdachtskündigung
- Der Aufhebungsvertrag / Auflösungsvertrag / Abwicklungsvertrag
- Neue Rechtsprechung (u.a. auch Bagatell-Fälle)

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverhältnissen sowie eine nachvollziehbare Kommunikation über die Bedeutung arbeitsvertraglicher Bestandteile mit den betroffenen Mitarbeitern leisten einen wichtigen Beitrag zur Akzeptanz getroffener Vereinbarungen und deren Konsequenzen. Sie verfügen damit über ein hohes Potenzial, Fairness und Loyalität zwischen den Vertragspartnern zu befördern.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Geschäftsführende, Personalleitende, Personalreferenten sowie Führungskräfte mit Personalverantwortung.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 22.03.2011 bis Do, 24.03.2011**
Köln: **Di, 08.03.2011 bis Do, 10.03.2011**
Köln: **Di, 18.10.2011 bis Do, 20.10.2011**
München: **Di, 12.07.2011 bis Do, 14.07.2011**

Dauer

3 Tage

Gebühr

1.390 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

ARBEITSRECHT (II): BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN UND TRENNUNGSMANAGEMENT

Wie Sie sich rechtssicher und fair von Mitarbeitern trennen, ohne Verunsicherung im Unternehmen auszulösen

Ziele

Was ist bei der Kündigung eines Arbeitnehmers zu beachten? Welche Wege rechtssicherer Kündigung stehen zur Verfügung? Wie lässt sich der Verunsicherung verbleibender Mitarbeiter entgegenwirken?

- Erfahren Sie, wie Sie eine Trennung von Arbeitnehmern professionell vorbereiten und erfolgreich durchführen können und durch fairen Umgang mit Betroffenen die Motivation der verbliebenen Kollegen aufrechterhalten.

Inhalte

- Die Rolle des Personalers im Trennungsprozess
- Die Vorbereitung von Trennungen
- Negativprognose und unternehmerische Entscheidung
- Formelle Wirksamkeit der Kündigung
- Materielle Wirksamkeit der Kündigung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Transparentes, rechtlich korrektes und schlüssiges Vorgehen – auch bei rechtlich schwierigen Themen oder konfliktbehafteten Situationen – erleichtert die Nachvollziehbarkeit auch unangenehmer Entscheidungen für Betroffene und Kollegen. Damit wird ein wichtiger Beitrag zu Respekt und Achtung geleistet, der über ein hohes Potenzial zur

- Lernen Sie gesetzliche Rahmenbedingungen und mögliche Trennungsmethoden sowie deren arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen kennen.
- Erlangen Sie dabei Sicherheit über die formellen und materiellen Voraussetzungen von Arbeitgeberkündigungen und Aufhebungsverträgen sowie die jeweiligen Bestandteile und Varianten der Abwicklung von der Freistellung über die Rückgabe des Dienstwagens bis hin zum Arbeitszeugnis.

- Änderungskündigung
- Außerordentliche Kündigung
- Aufhebungsvertrag und Abwicklung
- Sozialrecht
- Zeugniserteilung
- Kommunikation: wahrheitsgemäß, aber gesichtswahrend
- Unterstützung bei der Arbeitssuche

Verminderung bzw. Vermeidung von Unruhe, Unsicherheit und leistungs- wie motivationshemmender Ängste und Verärgerung verfügt.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 22.02.2011 bis Mi, 23.02.2011**
Frankfurt: **Mi, 04.05.2011 bis Do, 05.05.2011**
Hamburg: **Di, 13.09.2011 bis Mi, 14.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT UND VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM BETRIEBSRAT

Welche Mitbestimmungsrechte dem Betriebsrat zustehen, wie sie ausgeübt werden, und welche Folgen Verletzungen der Mitbestimmung haben

Ziele

Wie sieht eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat aus? Welche Rechte und Pflichten hat er? In welchen Fällen ist er einzubinden?

- Erfahren Sie, bei welchen unternehmerischen Entscheidungen der Betriebsrat in welcher Form zu beteiligen ist und was geschehen kann, wenn diese Mitbestimmungsrechte missachtet werden.
- Lernen Sie die Entscheidungswege des Betriebsrates und deren Einflussfaktoren kennen.

Inhalte

- Grundlagen der Betriebsverfassung
- Rechte und Pflichten des Betriebsrats
- Formen der Mitbestimmung
- Folgen von Rechtsverstößen
- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten
- Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

- Reflektieren Sie die Notwendigkeit vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für die dauerhafte Durchsetzung unternehmerischer Entscheidungen und den richtigen Zeitpunkt der Zuleitung von Informationen an den Betriebsrat.
- Erhalten Sie einen Überblick über wichtige rechtliche Grundlagen und die verschiedenen Rechtswege zu den Gerichten oder in die Einigungsstelle.

- Beteiligung bei Umstrukturierungsmaßnahmen
- Beteiligung bei betrieblicher Aus- und Fortbildung
- Beteiligung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten
- Verhandlungsführung mit dem Betriebsrat
- Verhalten in Streitfällen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Langfristig erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gelingt leichter, wenn Kenntnisse des Betriebsverfassungsrechts und Wissen um mögliche Stolpersteine gleichermaßen verankert sind, und dieses Wissen für sachgerechte Diskussionen genutzt werden kann. Wertschätzende und von Respekt getragene

Kommunikationen werden so begünstigt und bieten damit ein höheres Potential für durch Konsens getragene Entscheidungen.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte des HR-Bereichs sowie an Führungskräfte aus allen anderen Bereichen der Unternehmung.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 06.09.2011 bis Mi, 07.09.2011**
Köln: **Di, 08.03.2011 bis Mi, 09.03.2011**
Köln: **Mi, 15.06.2011 bis Do, 16.06.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

ARBEITS- UND BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Wie Sie sehr verschiedene Interessen sinnvoll und ergebnisorientiert ausgleichen können

Ziele

Welche Rechte und Pflichten haben Führungskräfte im Rahmen der Mitarbeiterführung? Welche Handlungs- und Entscheidungsspielräume stehen ihnen zur Verfügung und wo sind ihnen Grenzen gesetzt?

- Erhöhen Sie Ihre Handlungs- und Entscheidungssicherheit durch Kenntnis der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen und Ihrer Rechtsposition.

Inhalte

- Begründung von Arbeitsverhältnissen
 - Auswahlmethoden, Fragerecht, AGG / Arbeitsvertrag, Befristung
- Durchführung von Arbeitsverhältnissen
 - Probezeit und Probezeitverlängerung / Teilzeit, Mutterschutz, Elternzeit / Beurteilungssysteme / Variable Vergütungsformen / Direktionsrecht, Versetzung / Pflichtverstöße, Abmahnungen

- Stärken Sie Ihr Urteilsvermögen darüber, wann eine arbeitsrechtliche Maßnahme unter ökonomischen und atmosphärischen Gesichtspunkten letztlich tatsächlich sinnvoll ist. Die konsequentere Ausübung des Direktionsrechts mit transparenten Weisungen und Kontrollschleifen oder der zielgerichtete Einsatz von variablen Vergütungen tragen oft weiter als die Erteilung von Abmahnungen.

- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - Kündigungsgründe, außerordentliche und ordentliche Kündigung
 - Formelle und materielle Anforderungen an eine Kündigung
 - Aufhebungsverträge
- Mitbestimmung des Betriebsrates
 - in sozialen und personellen Angelegenheiten / bei Kündigungen, Umstrukturierungsmaßnahmen und betrieblicher Aus- und Fortbildung
- Verhandlungsführung mit dem Betriebsrat
- Verhalten in Streitfällen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Transparentes, rechtlich korrektes und schlüssiges Vorgehen – auch bei rechtlich schwierigen Themen oder konfliktbehafteten Situationen – erleichtert die Nachvollziehbarkeit auch unangenehmer Entscheidungen für Betroffene und Kollegen. Damit wird ein wichtiger Beitrag zu Respekt und Achtung geleistet, der über ein hohes Potenzial zur

Verminderung bzw. Vermeidung von Unruhe, Unsicherheit und leistungs- wie motivationshemmender Ängste und Verärgerung verfügt.

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Mitarbeiter aus allen Fachbereichen mit Führungsverantwortung.

Termine & Orte

Hamburg: **Di, 05.04.2011 bis Mi, 06.04.2011**

München: **Mi, 16.11.2011 bis Do, 17.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

PERSONALENTWICKLUNG (I): GRUNDLAGEN UND LAUFBAHNMODELLE

Wie Sie grundlegende und moderne Methoden der Personalentwicklung so etablieren, dass sie dauerhaft Veränderung bei Mitarbeitern und in Ihrem Unternehmen bewirken

Ziele

Welche Konzepte nachhaltiger Personalentwicklungsarbeit leisten wirklich was sie versprechen? Welche psychologischen Erkenntnisse lassen sich im Hinblick auf Fragen der menschlichen Entwicklung und Veränderung nutzen?

- Lernen Sie klassische und moderne Methoden der Personalentwicklung kennen, um gezielt in Ihrem Unternehmen auf die Anforderungen einer nachhaltigen Personalentwicklungsarbeit reagieren zu können.

Inhalte

- Die Bedeutung der Personalentwicklung im Rahmen des nachhaltigen Managements
- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Feedback und Mitarbeiterbeurteilung als Grundlage der individuellen Personalentwicklung
- Verschiedene Formen der Mitarbeiterbeurteilung und deren spezifische Vor- und Nachteile
- Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Jahresgesprächen und Beurteilungssystemen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Gelungene Personalentwicklungsarbeit, die sich frühzeitig mit der Entwicklung individuell passender Laufbahnmodelle auseinandersetzt, leistet einen wichtigen Beitrag dazu, die individuellen Fähigkeiten des Einzelnen zu Einsatz und Wirkung zu bringen und fördert damit Zufriedenheit und Leistungsmotivation.

- Erfahren Sie, wie Sie das Selbstverständnis der eigenen Personalentwicklungsarbeit kritisch reflektieren und in die gewünschte Richtung steuern können.
- Nutzen Sie Beispiele aus der Praxis, die Ihnen Anregungen für die Umsetzung im eigenen Unternehmen geben.

- Alternative Laufbahnkonzepte: Chancen und Herausforderungen
- Expertenlaufbahn
- Projektleiterlaufbahn
- Die Personalentwicklung als strategischer Business Partner
- Modernes Rollenverständnis der Personalentwicklung
- Die Rolle der Mitarbeiter und Führungskräfte in der Personalentwicklung
- Ableitung der Personalentwicklungsaktivitäten aus der Unternehmensstrategie

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an HR-Verantwortliche sowie Mitarbeiter im Personalbereich, die mit Personalentwicklungs- und Qualifizierungsaufgaben betraut sind.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 07.11.2011 bis Di, 08.11.2011**
Hamburg: **Di, 06.09.2011 bis Mi, 07.09.2011**
Köln: **Do, 28.04.2011 bis Fr, 29.04.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

PERSONALENTWICKLUNG (II): TALENTMANAGEMENT

Wie Sie effiziente Prozesse und moderne Methoden des Talentmanagements so etablieren, dass Ihre Potentialträger zu leistungsstarken Unternehmensbotschaftern werden

Ziele

Wie lassen sich Talent und Talentierte identifizieren? Welche Prozesse und Instrumente stehen dafür zur Verfügung? Welche Konzepte sind effektiv und sinnvoll umsetzbar?

- Erhalten Sie einen umfassenden Überblick über Grundlagen, Prozesse und Instrumente des Talentmanagements.

Inhalte

- Zentrale Anforderungen an Talentmanagement im Rahmen eines zeitgemäßen, nachhaltigen Managements
 - Talentbegriff und Zielgruppen im Unternehmen definieren
 - Definition des internen Potenzialbegriffs
 - Kompetenzmodelle als konzeptionelle Klammer
 - Stabile und effiziente Prozesse als Rahmen für nachhaltiges Talentmanagement
 - Talentidentifikation / Talentnominierung / Talentverifikation

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Erfolgreiches Talentmanagement befördert die Identifikation und effektive Nutzung personell vorhandener Ressourcen für das Unternehmen und bietet Mitarbeitern eine erhöhte Chance, ihren Potenzialen gemäß zu agieren. Über- oder Unterforderungen können vermieden, Motivation und Zufriedenheit gefördert werden. Talentmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur Transparenz von Auswahl- und Förderprozessen und damit zu deren Akzeptanz.

- Lernen Sie die Bandbreite der Ausgestaltungsmöglichkeiten unterschiedlicher Ansätze kennen, um individuelle und nachhaltige Lösungen etablieren zu können.
- Erhalten Sie anhand von Praxisbeispielen und deren Diskussion Anregungen für die zielgerichtete Implementierung und Umsetzung von Talentmanagement in Ihrem Unternehmen.

- Eignungsdiagnostische Instrumente als Grundlage für die Bestätigung und Entwicklung von Talenten
 - Assessment-Center, Development-Center, Orientierungs-Center
 - Entwicklung von Rahmenkonzepten
 - Instrumente der Talententwicklung
 - Entwicklung von jungen Talenten in Abgrenzung zu Führungs- oder Management-Talenten
- Management der Talentpipeline

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an HR-Verantwortliche sowie Mitarbeiter im Personalbereich, die mit Personalentwicklungs- und Qualifizierungsaufgaben betraut sind.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 03.11.2011 bis Fr, 04.11.2011**
Hamburg: **Mo, 23.05.2011 bis Di, 24.05.2011**
Köln: **Do, 29.09.2011 bis Fr, 30.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

PERSONALENTWICKLUNG (III): FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Wie Sie potenzielle Führungskräfte identifizieren, auswählen und mit dauerhaftem Erfolg entwickeln

Ziele

Wie lassen sich potentielle Führungskräfte identifizieren? Wie sind erkennbare Schwächen und Stärken zu bewerten und wie lässt sich die individuelle Entwicklung prognostizieren?

- Erfahren Sie, wie Sie abschätzen können, was eine erfolgreiche Führungskraft für Ihr Unternehmen ausmacht und wie Sie die richtigen Persönlichkeiten und Potenzialträger für Führungsaufgaben finden.

Inhalte

- Zentrale Anforderungen an Führungskräfte
- Führungspotenzial identifizieren und beurteilen. Direkt die Richtigen finden und nachhaltig entwickeln, statt später nachzubessern oder mit Kompromissen zu leben
- Einen guten Start schaffen: Potenzialträger auf erste Führungsaufgaben vorbereiten
- Stärken und Schwächen von Führungskräften richtig einschätzen
- Entwicklungsbedarfe, Herausforderungen und Probleme von Führungskräften verstehen, um die richtigen "Probleme" gezielt und nachhaltig zu lösen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Ein durchgängig durchdachter Führungskräfteentwicklungs-Prozess ist auf die langfristige Entwicklung und Positionierung von Führungskräften ausgerichtet. Ist er gelungen, verhindert er den Verlust bewährter Führungskräfte und des damit verbundenen wertvollen Wissens.

- Lernen Sie praktische Methoden und erprobte Vorgehensweisen kennen, um Entwicklungsbedarfe von Führungskräften differenziert verstehen und definieren zu können.
- Gewinnen Sie eine konkrete Vorstellung davon, wie Sie nachhaltige Veränderungen im Führungsverhalten bewirken bzw. unterstützen können.

- Das 360° Feedback als zeitgemäßes Instrument der Führungskräfteentwicklung
- Nachhaltig wirksame Trainings und Seminare auswählen oder zusammenstellen. Was an Führungskompetenz entwickelbar ist und welche Methoden dabei helfen
- Systematische Führungskräfte-Ausbildung im Unternehmen
- Management Audits und Development Audits als Instrumente zur Personalauswahl und Personalentwicklung
- Coaching in der Führungskräfteentwicklung

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an HR-Verantwortliche sowie Mitarbeiter im Personalbereich, die mit Aufgaben der Personalentwicklung und speziell Führungskräfteentwicklung betraut sind.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 30.08.2011 bis Mi, 31.08.2011**
Hamburg: **Do, 15.09.2011 bis Fr, 16.09.2011**
Köln: **Mo, 16.05.2011 bis Di, 17.05.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

VERGÜTUNGSMANAGEMENT

Wie Sie Ihre Mitarbeiter leistungs- und marktgerecht vergüten und Ihr Vergütungssystem in die personalwirtschaftlichen Systeme integrieren

Ziele

Nach welchen Kriterien lässt sich ein adäquates Vergütungsmanagement-Konzept gestalten? Was ist leistungsgerecht, was ist marktgerecht?

- Erhalten Sie einen fundierten Einblick in das Repertoire eines modernen Vergütungsmanagements und erkennen Sie dessen Vorteile.

Inhalte

Funktionsbewertung

- Funktionsbewertung als Grundlage für die Konzeption von Gehaltsystemen / Typische Anlässe von Funktionsbewertungen / Typische Anwendungsbereiche und Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Verfahren

Das Projekt einer Funktionsbewertung

- Funktionsbewertung im AT-Bereich und im Tarifbereich
- Einbindung von Arbeitnehmervertretern und Führungskräften
- Bewertungsworkshops, Quervergleiche und Verantwortungsstufen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Wird die Vergütung – statt an kurzfristigen Erfolgszielen – transparent an mittel- und langfristigen Zielen ausgerichtet, besteht eine höhere Chance darauf, dass Mitarbeiter mögliche Risiken und strategische Folgen ihres Handelns stärker in ihre Entscheidungen einbeziehen.

- Bewerten Sie den Beitrag, den die Systeme der Gehaltsfindung in Ihrem Unternehmen zur Erreichung Ihrer HR-Strategie leisten.
- Entwickeln Sie ein Maßnahmenbündel zur partiellen oder grundsätzlichen Neuausrichtung Ihres Vergütungsmanagements und einen Plan für ein realistisches Veränderungsmanagement.

Gehaltspotenziale

- Möglichkeiten der Gehaltsanalyse / Systematisches Gehaltsbenchmarking / Bildung von Gehaltsbändern

Steuerung der Gehaltsbestandteile

- Nachhaltige Steuerung der Entwicklungsmöglichkeiten im Grundgehalt, periodenbezogene variable Vergütungselemente und langfristig ausgelegte Vergütungselemente (LTI)

Integration des Vergütungsmanagement in die übrigen Instrumente der Personalwirtschaft

- Performance-Management, Kompetenzmanagement, Talentmanagement

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 07.06.2011 bis Mi, 08.06.2011**

Frankfurt: **Di, 08.11.2011 bis Mi, 09.11.2011**

Hamburg: **Di, 15.11.2011 bis Mi, 16.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE

Wie Sie durch bedarfsgerechten Personaleinsatz dauerhaft eine flexible und wettbewerbsfähige Personalkostenstruktur etablieren

Ziele

Wie lässt sich Personaleinsatz im Unternehmen bedarfsgerechter gestalten? Welche Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle lassen sich dafür nutzen? Welche Maßnahmen sind zur Planung der Etablierung eines flexiblen, bedarfsgerechten Personaleinsatzes notwendig?

- Erhalten Sie einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle sowie ihre Eignung für die Etablierung eines flexiblen Personaleinsatzes.

- Lernen Sie Methoden zur Planung und Steuerung der Flexibilität im Hinblick auf den jeweiligen betrieblichen Bedarf kennen.
- Erfahren Sie, welche Schritte zur Implementierung einer bedarfsorientierten Personaleinsatzplanung in Form eines sich selbst verstärkenden Kreislaufs notwendig sind.
- Gelangen Sie zu einer sicheren Beurteilung der für Ihre Organisation geeigneten Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle.

Inhalte

- Die Bedeutung eines bedarfsgerechten Personaleinsatzes im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensführung
- Überblick: Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle
- Die vier Schritte zur Implementierung eines bedarfsorientierten Personaleinsatzes

- Beurteilung von Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodellen vor dem Hintergrund eines bedarfsorientierten Personaleinsatzes
- Change-Management als notwendiges Element der Veränderung hin zum bedarfsorientierten Personaleinsatz
- Praxis-Transfer: Umsetzungsschritte für die eigene Organisation

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle bieten die Möglichkeit, die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Unternehmen bestmöglich und transparent in Einklang zu bringen. Damit erzielen Sie neben einem effizienteren Mitarbeiterereinsatz mehr Mitarbeiterzufriedenheit und höhere Leistungsbereitschaft.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an HR-Mitarbeiter sowie Fach- und Führungskräfte, die für die Planung und Steuerung des Personaleinsatzes verantwortlich sind.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 05.04.2011 bis Mi, 06.04.2011**

Köln: **Di, 11.10.2011 bis Mi, 12.10.2011**

München: **Mi, 16.11.2011 bis Do, 17.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Wie Sie die Mitarbeitergesundheit langfristig fördern

Ziele

Welche Bedeutung hat Gesundheitsmanagement für ein Unternehmen? Wie lässt es sich erfolgreich implementieren und was ist dabei grundlegend zu beachten?

- Erfahren Sie, wie Sie den Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) im eigenen Unternehmen konzipieren, planen und koordinieren können.

Inhalte

- Geschichte des Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft
- Rechtliche Grundlagen
 - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheitsgesetz
 - Sozialgesetzbuch
 - Arbeitsstättenverordnung
 - Staatliches und autonomes Recht

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Demographischer Wandel und drohender Fachkräftemangel legen die Implementierung eines gezielten Gesundheitsmanagements zur Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und Motivation nahe. Auch die zunehmende Dynamik innerhalb von Arbeits- und Leistungsprozessen lässt Überlegungen über vorsorgende und fürsorgliche Steuerungsmaßnahmen zunehmend wichtiger werden.

- Lernen Sie, welche wichtigen Analyse-Tools Ihnen dafür zur Verfügung stehen.
- Reflektieren Sie realistische Zielsetzungen und betrachten Sie die Effizienz gesundheitsförderlicher Maßnahmen.
- Erkennen Sie die Möglichkeiten und Grenzen der Evaluation eines BGM-Prozesses.

- Grundaufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Prozesses
 - Analyse (qualitativ / quantitativ)
 - Maßnahmen (Organisationsentwicklung)
 - Evaluation
- Mögliche Hürden bei der Umsetzung
- BGM als Führungsaufgabe

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Mitarbeiter von Personalentwicklung/ Personalwesen, an Personalleiter, Betriebsräte, Personalräte, Gesundheitsmanager, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit, Geschäftsführungen und an selbständige Unternehmer in der Gesundheitsbranche.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 24.03.2011 bis 25.03.2011**
Frankfurt: **Do, 27.10.2011 bis Fr, 28.10.2011**
Köln: **Di, 29.11.2011 bis Mi, 30.11.2011**
München: **Di, 17.05.2011 bis Mi, 18.05.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

FÜHRUNG (I): FÜHRUNGSSTILE, DELEGATION, ANERKENNUNG

Wie Sie Ihren individuellen Führungsstil entwickeln und Ihre Führungsaufgaben erfolgreich wahrnehmen

Ziele

Wann ist Führung gute Führung? Wodurch zeichnet sich guter Führungsstil aus? Und wie kann man lernen, gut zu führen?

- Lernen Sie die Prinzipien erfolgreicher sowie situationsgerechter Führung kennen, Führungsverhalten zu erkennen und unterschiedliche Aspekte des Führungsverhaltens zu reflektieren.

- Reflektieren Sie Ihre Rolle als Führungskraft und werden Sie sich über Selbst- und Fremdbild und Ihre Wirkung bewusst.
- Erfahren Sie, wie Sie Ziele setzen, delegieren, Leistung anerkennen, motivieren und konstruktiv kritisieren.

Inhalte

- Anforderungen an die Führungsaufgabe
 - Die Basis effizienter und effektiver Führung
 - Analyse der Anforderungen des Umfelds
 - Analyse der eigenen Erwartungen
 - Den Rollentausch souverän bewältigen
- Führungsstil
 - Die unterschiedlichen Führungsstile
 - Den eigenen Führungsstil entwickeln
 - Situatives Führen – wer braucht welchen Führungsstil

- Führungsaufgaben
 - Aufträge schnell und sicher klären
 - Entscheidungen zielgerichtet treffen
 - Klar, einfach und erfolgreich delegieren
 - Ziele vereinbaren und kontrollieren
- Kommunikation & Gesprächsführung
 - Wahrnehmen und berücksichtigen unterschiedlicher Gesprächsbedarfe
 - Angemessene Anerkennung und Kritik
- Bearbeiten von Führungssituationen aus dem professionellen Alltag der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Erfolgreiche Führung leistet einen immensen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Gute Führung mobilisiert Mitarbeiterpotenziale und -leistungen, verhindert ineffektive Arbeitsprozesse und fördert ergebnisorientiertes Handeln und Innovationsfähigkeit.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die noch wenig Erfahrung in der Führungsverantwortung haben oder noch unsicher sind, kurz vor der Übernahme von Führungsverantwortung stehen oder dafür vorgesehen sind.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 29.03.2011 bis Do, 31.03.2011**
Frankfurt: **Di, 08.11.2011 bis Do, 10.11.2011**
Köln: **Di, 08.03.2011 bis Do, 10.03.2011**
Köln: **Di, 20.09.2011 bis Do, 22.09.2011**
München: **Mo, 30.05.2011 bis Mi, 01.06.2011**

Dauer

3 Tage

Gebühr

1.390 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

FÜHRUNG (II): ORGANISATION, KOMMUNIKATION, MOTIVATION

Wie Sie Mitarbeitergespräche zielorientiert und fair führen

Ziele

Wodurch zeichnet sich ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch aus? Wie ist es aufgebaut? Welche Maßnahmen können die Gesprächsführung unterstützen?

- Erfahren Sie, welche Herangehensweise und Gesprächstechniken förderlich sind, um Gespräche nicht als Unannehmlichkeit oder Belastung zu empfinden, sondern als Chance für Wachstum und Erneuerung zu begreifen.

Inhalte

- Effiziente Kommunikationsstrategien
 - Ziele und Schwerpunkte setzen und Strategie und Dynamik eines Gesprächs planen
- Kommunikationstools
 - Sich auf den Gesprächspartner einstellen, Aktives Zuhören lernen
 - Die Ebenen der Kommunikation beachten, Gespräche über Fragen führen, Feedback als Führungsinstrument nutzen
- Wertschätzendes Gesprächsverhalten
 - Körpersprachliche Signale beachten, Authentisches Verhalten in der Kommunikation zeigen, Argumentativ und überzeugend

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Bewusste, gezielte und methodisch gut geführte Kommunikationen haben ein hohes Potenzial für Verständigung auf vielen Ebenen. Erfolgreich geführte Kommunikationen leisten einen wichtigen Beitrag zum Arbeitsklima und sind die Basis für effektive und ergebnisorientierte Teamarbeit.

- Lernen Sie, welche Möglichkeiten bestehen, Ihrem Gesprächspartner diese Haltung zu vermitteln.
- Erkennen Sie Möglichkeiten und Wege, die Selbstorganisation Ihrer Mitarbeiter zu fördern, Prioritäten zu setzen und Eigenleistung und Selbstverantwortung zu entwickeln.

- Sprechen, Mitarbeiter fördern und beteiligen
 - Methoden und Grenzen der Motivation
- Potenziale erkennen, stärken und fördern
- Leitfäden für Gesprächsanlässe und -arten
 - Zielvereinbarungsgespräch, Entwicklungsgespräch, Beurteilungsgespräch, Konfliktgespräch
- Bearbeiten von Führungssituationen aus dem professionellen Alltag der Teilnehmer

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, die ihr Kommunikationsverhalten reflektieren und ihre Gesprächsführungskompetenz verbessern wollen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 22.11.2011 bis Do, 24.11.2011**
Hamburg: **Di, 13.09.2011 bis Do, 15.09.2011**
Köln: **Di, 05.04.2011 bis Do, 07.04.2011**
München: **Mi, 15.06.2011 bis Fr, 17.06.2011**

Dauer

3 Tage

Gebühr

1.390 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

FÜHRUNG (III): FÜHREN IN KRITISCHEN SITUATIONEN

Wie Sie Konfliktsituationen durch Verständigung regeln

Ziele

Wie verhält man sich als Führungsperson angemessen in Konfliktsituationen? Wie kann man Konflikte konstruktiv lösen oder sogar vermeiden? Ist Eskalation immer falsch?

- Erfahren Sie, was Sie tun können, um bestehende Konflikte offen, konstruktiv und ergebnisorientiert zu behandeln.
- Lernen Sie, wie man mit schwierigen Mitarbeitern in Kritik- und Konfliktgesprächen umgeht bzw. als Moderator einen Konflikt zwischen

Inhalte

- Konflikte und Konfliktarten
- Verhalten im Konflikt
 - Konfliktprävention
 - Konflikteskalation
 - Diagnose und Regelung von Konflikten als Moderator
- Konflikt- und Kritikgespräche mit Mitarbeitern: Verständigung als Ziel
- Das eigene Führungsverhalten in kritischen Situationen
 - Individuelle Sichtweisen auf die Sach- und Beziehungsebene in der Zusammenarbeit
 - Die Rolle als Führungskraft
 - Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Konflikte erfüllen eine Vielzahl wichtiger Funktionen. Ihre konstruktive und ergebnisorientierte Nutzung bietet ein hohes Potenzial zu positiver Veränderung.

mehreren Mitarbeitern regelt und was getan werden kann, um Konflikten vorzubeugen.

- Reflektieren Sie das eigene Führungsverhalten und -verständnis in kritischen Situationen und erkennen Sie Ihre Stärken und Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen.
 - Nutzen Sie praktische Tools aus der Kommunikationstheorie, die Ihnen helfen, zukünftige Konflikte im Führungsalltag zu managen.
-
- Kritische Situationen im Arbeitsleben (Thematische Auswahl orientiert am Teilnehmerbedarf)
 - Trennungsgespräche, Abmahnengespräche
 - Verhandlungen mit dem Betriebsrat
 - Konflikte in interkulturellen Arbeitssituationen
 - „Remote“ Führen – Distanz als Herausforderung im Führungsalltag
 - Demographische Entwicklung in der Auswirkung auf Führungssituationen
 - Bearbeitung von Fallbeispielen der Teilnehmer

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Führungskräfte, die ihr Verhalten in Konflikten reflektieren, ihre Verhaltensoptionen erweitern und ihre Konfliktlösungsstrategien entwickeln wollen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 24.02.2011 bis Fr, 25.02.2011**
Frankfurt: **Mi, 06.04.2011 bis Do, 07.04.2011**
Frankfurt: **Do, 20.10.2011 bis Fr, 21.10.2011**
München: **Do, 29.09.2011 bis Fr, 30.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

FÜHRUNG (IV): FÜHREN IN PROJEKTEN

Wie Sie als Projektleiter Führungskompetenz erreichen

Ziele

Wie funktioniert gute Projektleitung? Welche Instrumente können in der Projektarbeit sinnvoll unterstützen? Wie lässt sich Teamführung erfolgreich gestalten?

- Lernen Sie, wie Sie Führungsfertigkeiten und Fähigkeiten zur Teamentwicklung systematisch überprüfen, trainieren und ausbauen können.
- Reflektieren Sie die Rolle und Stärken des Projektleiters und lernen Sie sinnvolle Methoden und Verhaltensweisen bei der Wahrnehmung der Führungsrolle im Projekt kennen.

Inhalte

- Projektkontext und Führungsanforderungen
 - Unterschiedliches Führungsverhalten im Projekt
 - Rolle des Projektleiters als Führungskraft
 - Führen ohne hierarchische Zugriffsrechte
 - Analyse des eigenen Führungsstils
 - „Remote“ führen – Distanz als Führungsherausforderung
- Kommunikation, Zusammenarbeit und Feedback in der Projektleiterfunktion

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Effizienzverluste in Projektteams können durch die aktive Entwicklung einer eigenen Kommunikationskultur vermieden werden. Effiziente Kommunikationen ermöglichen eine zielgerichtete Zusammenarbeit und damit eine zügigere Erreichung verabredeter Projektziele.

- Erfahren Sie mehr zu Ansätzen der teamorientierten Führung von Projekten und zu teamorientierter Konfliktlösung.
- Identifizieren Sie die unterschiedlichen Prozess-Stärken im Team und wissen Sie sie für sich und Ihr Projekt zu nutzen. Lernen Sie, wie Sie Entscheidungen im Projektteam wirkungsvoll und zeitnah herbeiführen und mit schwierigen Projektsituationen souverän umgehen.

- Teamarbeit effizient gestalten
 - Den Teambildungsprozess initiieren und gestalten
 - Strategische Allianzen bilden
 - Teamdynamik vom Kick-Off zum gelebten Regelwerk
 - Möglichkeiten und Grenzen der Motivation in Projekten
- Umgang mit Hierarchien, Auftraggebern, Externen, etc.
- Klärung von Auftrag, Ressourcen, Status und Verträgen
- Moderation von Polaritäten

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Führungskräfte im Projektmanagement, Projektleiter, Teilprojektleiter, Projektkaufleute, Projektmitarbeiter, die sich zur Führungskraft entwickeln möchten und bereits über Grundkenntnisse im Projektmanagement verfügen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 07.11.2011 bis Di, 08.11.2011**
Hamburg: **Mo, 07.02.2011 bis Di, 08.02.2011**
Hamburg: **Mo, 28.03.2011 bis Di, 29.03.2011**
Köln: **Mo, 22.08.2011 bis Di, 23.08.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

EFFIZIENTE KOMMUNIKATION

Wie Sie durch professionelle Kommunikation erfolgreich führen

Ziele

Wodurch zeichnet sich eine zielorientierte Gesprächsführung aus? Wie kann man sich in einer Gesprächssituation professionell verhalten und diese erfolgreich gestalten? In Führungspositionen entscheidet die Kommunikation mit Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kollegen maßgeblich über den Erfolg und die Wirksamkeit als Führungskraft.

- Lernen Sie eine Kommunikationssituation zu analysieren, präzise einzuschätzen und den eigenen Standpunkt deutlich darzustellen und überzeugend zu vertreten.

Inhalte

- Analyse und Reflektion von Kommunikationssituationen
 - Phasen eines Gesprächs erkennen und steuern
 - Die Sach- und Beziehungsebene in der Kommunikation beachten
- Zielorientierte Gesprächsführung
 - Konkrete Ziele definieren und Schwerpunkte setzen
 - Sich auf den Gesprächspartner einstellen
 - Strategien planen und Akzente setzen
 - Die Eigendynamik eines Gesprächs planen

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Kommunikation, die der Verständigung dienlich sein soll, erfordert detailreiche Kenntnis aller am Kommunikationsprozess beteiligten Elemente. Dazu gehört nicht nur die Kenntnis der Bedeutung verbaler und non-verbaler Zeichen, sondern auch die genaue Betrachtung des Gegenübers und seiner Bedürfnisse.

- Verstehen Sie Ihre Gesprächspartner besser, um zu erfahren, was sie wirklich mit der Kommunikation bezwecken möchten.
- Erkennen Sie die typischen Stolpersteine der Kommunikation und nutzen Sie die Anwendung nachhaltiger Lösungsstrategien, um überzeugend und differenziert zu kommunizieren.

- Gesprächstechniken
 - Feedback geben und nehmen, aktives Zuhören als Führungsinstrument einsetzen, durch Fragen führen
- Gesprächshaltungen (Grundlagen der Transaktionsanalyse)
- Führungskommunikation
 - Meetinggestaltung: Schnittstellen und Abstimmungsgespräche
 - Grundlagen erfolgreicher Verhandlungen
 - Erfolgreiche Teilnahme und Leitung von Diskussionsrunden
 - Aspekte nonverbaler Kommunikation

Zielgruppe

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte aus allen Bereichen, die ihr eigenes Gesprächsverhalten reflektieren möchten, um Kommunikations- und Argumentationstechniken erfolgreicher anzuwenden.

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 24.03.2011 bis Fr, 25.03.2011**
München: **Mo, 14.03.2011 bis Di, 15.03.2011**
München: **Do, 14.04.2011 bis Fr, 15.04.2011**
München: **Mo, 26.09.2011 bis Di, 27.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

SELBSTMANAGEMENT

Wie Sie durch Arbeitseffizienz Ihre Leistung steigern

Ziele

Worin liegen die eigenen Schwierigkeiten beim Zeit- und Selbstmanagement? Und mit welchen Methoden lässt sich der Arbeitsalltag besser strukturieren?

- Lernen Sie zahlreiche – zum Teil verblüffend einfache – Techniken und Möglichkeiten des modernen Selbst- und Zeitmanagements kennen.

Inhalte

- Die Analyse des persönlichen Ist-Zustands
 - Arbeitsschwerpunkte
 - Zeitfresser
 - Stärken und Schwächen des individuellen Arbeitsstils
 - Gewohnheiten, Routinen und Vorlieben
- Planungswerkzeuge und -methoden
- Wichtigkeit, Dringlichkeit und Prioritätensetzung

Das bedeutet Nachhaltigkeit hier

Die effiziente Setzung von Prioritäten verschafft ein Mehr an Zeit für die Erledigung wichtiger Dinge. Sie vergrößert darüber hinaus den Raum für die Auseinandersetzung mit Anliegen von Mitarbeitern und Kollegen. Dadurch wird eine für alle offene und motivierende Arbeitsatmosphäre befördert, die sich positiv auf die Effizienz des gesamten Teams auswirkt.

- Entwickeln Sie Schritt für Schritt Ihr persönliches strategisches Managementsystem, um den eigenen Handlungsspielraum zu erweitern.
- Erarbeiten Sie sich auf der operativen Ebene neue Vorgehensmöglichkeiten, die auch in Ihrer Führungsaufgabe erkennbaren Nutzen hervorbringen.

- Die Bedeutung von Zielen
 - Maßstab für Selbstmanagement und Prioritätensetzung
 - Ziele planen und definieren
 - Aufgaben klar definieren, vergeben und kommunizieren
- Das bewusste Entscheiden: Ja sagen erfordert auch Nein sagen
- Work-Life-Balance und Lebensrollen
 - Leistungskurve und Biorhythmus
 - Stressfaktoren erkennen, Bewältigungsstrategien entwickeln
 - Eigene Wertekategorien erkennen
 - Resilienz entwickeln – das „Selbst“ stabilisieren

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an Führungskräfte, die ihr persönliches Zeit- und Selbstmanagement reflektieren und effizient gestalten wollen.

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 05.10.2011 bis Do, 06.10.2011**
Köln: **Mi, 02.03.2011 bis Do, 03.03.2011**
Köln: **Di, 17.05.2011 bis Mi, 18.05.2011**
München: **Do, 29.09.2011 bis Fr, 30.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)



STRATEGISCHE UND OPERATIVE UNTERNEHMENSSTEUERUNG UND NACHHALTIGKEITSCONTROLLING

Die hier vorgestellten Seminare zeigen nicht nur, mit welchen Hilfsmitteln, Instrumenten und Tools operative Aufgaben der Unternehmenssteuerung gelöst werden können, sie nehmen auch in den Blick, welche Überlegungen für Strategieentwicklungsprozesse und Strategiebewertungen angestellt werden können.

Eher strategisch ausgerichtete Themenstellungen wie Werte- und Innovationsmanagement, die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen oder strategische Frühaufklärung finden ebenso Beachtung wie konkrete Mechanismen eines modernen operativen Controllings.

Diese Seminare richten sich an Fach- und Führungskräfte aus allen Funktionsbereichen des Unternehmens, die sich für Fragen des Managements, der Unternehmenssteuerung und des Controllings interessieren.

Die nachfolgende Seminarübersicht zeigt Ihnen in knapper Form die Schwerpunkte einzelner Seminare.

Weitere Informationen und Kurse zur Unternehmenssteuerung finden Sie auf unserer Internetseite unter www.management-nachhaltigkeit.de

STRATEGISCHES MANAGEMENT & BUSINESS DEVELOPMENT

Wie Sie den Strategieprozess und die Entwicklung neuer Märkte und Produkte unterstützen können

Inhalte

- Rahmenbedingungen des strategischen Managements
- Formulierung von Vision, Leitbild und Zielen
- Umweltanalyse – Ermittlung von Chancen und Risiken
- Unternehmensanalyse – Aufdeckung von Stärken und Schwächen
- Situationsanalyse
- Planung der Strategien
- Strategiewahl, -umsetzung und strategisches Controlling

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 15.02.2011 bis Mi, 16.02.2011**
Frankfurt: **Di, 01.11.2011 bis Mi, 02.11.2011**
Köln: **Mo, 30.05.2011 bis Di, 31.05.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

BSC I: UMSETZUNG VON STRATEGIEN MIT DER BALANCED SCORECARD

Wie Sie Strategien erfolgreich in Aktionen umsetzen

Inhalte

- Das Managementsystem der BSC
- Die einzelnen Bestandteile einer BSC
- Schritte der Einführung einer BSC
- Verknüpfung der BSC mit vorhandenen Managementsystemen
- Fallstudie zur Erstellung einer BSC

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 01.11.2011 bis Mi, 02.11.2011**
Hamburg: **Mi, 31.08.2011 bis Do, 01.09.2011**
Köln: **Mo, 02.05.2011 bis Di, 03.05.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

BSC II: SUSTAINABLE BALANCED SCORECARD (FOLGETAG)

Wie Sie die BSC systematisch um Nachhaltigkeitsaspekte erweitern

Inhalte

- Die SBSC als Instrument eines wertorientierten Nachhaltigkeitsmanagements
- Möglichkeiten der Integration von Umwelt- und Sozialaspekten
- Formulierung einer Sustainable Balanced Scorecard
- Erstellung einer eigenen Sustainable Balanced Scorecard

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 24.05.2011**

Köln: **Di, 27.09.2011**

München: **Di, 13.12.2011**

Dauer

1 Tag

Gebühr

490 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

CONTROLLING FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Wie Sie mit Controlling ziel- und ergebnisorientiert steuern und Ihr Unternehmen am nachhaltigen Erfolg ausrichten

Inhalte

- Nachhaltige Führung in einer unsicheren und komplexen Welt
- Controlling als erfolgsorientierte Unternehmenssteuerung
- Controlling-Aufgaben, -Systeme und -Instrumente im Überblick
- Strategisches Controlling – Entdeckung nachhaltiger Strategien
- Langfristig operatives Controlling – Implementierung nachhaltiger Strategien
- Kurzfristig operatives Controlling – Nutzung nachhaltiger Strategien
- Wirtschaftliche Beurteilung von Unternehmen
- Controlling als notwendige, aber nicht hinreichende Komponente erfolgreicher Führung

Termine & Orte

Frankfurt: **Mo, 06.06.2011 bis Mi, 08.06.2011**

Frankfurt: **Di, 22.11.2011 bis Do, 24.11.2011**

München: **Di, 27.09.2011 bis Do, 29.09.2011**

Dauer

3 Tage

Gebühr

1.390 € zzgl. 19 % USt.

(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

CONTROLLING MIT KENNZAHLEN UND KPIs

Performance von Unternehmen oder Unternehmensbereichen besser verstehen und eigene Kennzahlen entwickeln

Inhalte

- Einführung in "die Welt der Kennzahlen"
- Die "Must haves": Die finanziellen Kern-Kennzahlen
- Was ist darüber hinaus wichtig und aktuell
- Kennzahlen zur nachhaltigen Unternehmenssteuerung: Überblick über die aktuellen Diskussionsansätze

Termine & Orte

Frankfurt: **Do, 24.11.2011 bis Fr, 25.11.2011**
Hamburg: **Mo, 02.05.2011 bis Di, 03.05.2011**
Köln: **Do, 13.10.2011 bis Fr, 14.10.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

CONTROLLING VON FUNKTIONSBEREICHEN (BESCHAFFUNG/SCM, VERTRIEB, PRODUKTION, F&E)

Wie Sie die Controlling-Spezifika der unterschiedlichen Funktionsbereiche beherrschen

Inhalte

- Controlling im Beschaffungsbereich / Supply Chain Management
- Controlling im F&E-Bereich
- Controlling im Produktionsbereich
- Grundidee zum Controlling im Produktions-Bereich (Ziele, Konzepte, ...)
- Controlling im Vertriebsbereich

Termine & Orte

Köln: **Di, 27.09.2011 bis Mi, 28.09.2011**
München: **Mi, 15.06.2011 bis Do, 16.06.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

INVESTITIONSCONTROLLING

Wie Sie den Unternehmenserfolg durch Investitionsentscheidungen steuern und sichern

Inhalte

- Grundlagen der Investitionsentscheidung
- Statische Investitionsrechnung
- Dynamische Investitionsrechnung
- Ausbau des Investitionscontrollings

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 04.05.2011 bis Do, 05.05.2011**
Köln: **Di, 29.11.2011 bis Mi, 30.11.2011**
München: **Do, 29.09.2011 bis Fr, 30.09.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

WORKING-CAPITAL-MANAGEMENT

Wie Sie durch Working-Capital-Management Cash-Flow-Potenziale generieren

Inhalte

- Bedeutung und Handlungsfelder des Working-Capital
- Bausteine eines nachhaltigen Working-Capital-Management
- Vorgehen bei der Working-Capital Optimierung
- Fallstudie

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 09.11.2011**
Hamburg: **Do, 13.10.2011**
München: **Mi, 06.04.2011**

Dauer

1 Tag

Gebühr

490 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

RISIKOMANAGEMENT & COMPLIANCE

Wie Sie mit Risikomanagement & Compliance die Sicherheit von Unternehmen und Mitarbeitern dauerhaft gewährleisten

Inhalte

- Risikomanagement als Herausforderung für Unternehmen
- Definition von Risiko und Risikomanagement
- Einbindung des Risikomanagements in die Unternehmenssteuerung
- Definition der Compliance (Deutschen Corporate Governance Kodex)
- Der Risikomanagementprozess im Sinne einer Compliance – Organisation
- Aufbau einer Compliance – Organisation
- Beauftragte als Compliance – Instrument
- Arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance – Systemen
- Spezifische Compliance – Risiken
- Korruptionsbekämpfung im Unternehmen
- Neueste Entwicklungen im Personaldatenschutz

Termine & Orte

Frankfurt: **Di, 17.05.2011 bis Mi, 18.05.2011**
Hamburg: **Di, 22.02.2011 bis Mi, 23.02.2011**
München: **Di, 22.11.2011 bis Mi, 23.11.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

GRUNDLAGEN DES NACHHALTIGKEITSCONTROLLINGS

Wie Sie Ihr nachhaltiges Kerngeschäft durch die Weiterentwicklung des Controllings optimal steuern

Inhalte

Block 1 (2 Tage): “Nachhaltigkeitscontrolling” (1)

Anforderungen und Unterschiede zum klassischen Controlling / Ansätze in der Wissenschaft und Umsetzungsgrad / Aufgaben und Ziele strategischen und operativen Nachhaltigkeitscontrollings / Messung des ökonomischen Erfolgs / Nachhaltigkeitsmanagement und wirtschaftlicher Erfolg / Überblick über die Instrumente / Übertragbarkeit / Schwierigkeiten und Grenzen des Nachhaltigkeitscontrollings

Block 2 (2 Tage): “Nachhaltigkeitscontrolling” (2)

Organisatorische Verankerung / Controlling-Zyklus / Steuerungsrelevante (Nachhaltigkeits-) Kennzahlen / Tools zur Erfassung der Daten und Ermittlung der Nachhaltigkeitskennzahlen / Instrumente des strategischen und des operativen Nachhaltigkeitscontrollings / Weg zum nachhaltigem Unternehmen / Umweltcontrolling, Material- und Energieeffizienz, Carbon Management, Intelligentes Mobilitätsmanagement

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi/Do, 11./12.05.2011 und Mi/Do, 15./16.06.2011**
Köln: **Mi/Do, 21./22.09.2011 und Mi/Do, 19./20.10.2011**
München: **Mi/Do 09./10.11.2011 und Mi/Do, 07./08.12.2011**

Dauer

4 Tage

Gebühr

1.790 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

UMWELTCONTROLLING

Wie Sie durch die Aufdeckung ökologischer Optimierungspotenziale systematisch ökonomische Chancen nutzen

Inhalte

- Einführung in das Thema Nachhaltigkeitsmanagement (Grundlagen und Einordnung)
- Umweltmanagement – Umweltcontrolling
- Spezielle Funktionen des Umweltcontrolling
- Organisatorische Einbindung des Umweltcontrollings
- Instrumente des Umweltcontrollings
- Umsetzung eines Umweltcontrollings
- Umweltcontrolling – Betrachtung ausgewählter Aufgabenbereiche
- Workshop: Gemeinschaftliche Bearbeitung ausgewählter Themen an Hand konkreter Beispiele der Teilnehmer

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 25.05.2011 und Do, 26.05.2011**
Köln: **Mi, 16.11.2011 und Do, 17.11.2011**
München: **Mi, 05.10.2011 und Do, 06.10.2011**

Dauer

2 Tage

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

MOBILITÄT ALS PRODUKTIVITÄTSRESERVE IN UNTERNEHMEN

Wie Sie mit Fuhrpark- und Travelmanagement signifikant Kosten und CO₂-Ausstoß senken

Inhalte

- Kennzeichen "Intelligenter Mobilität"
- Auswirkungen der kurz-, mittel- und langfristigen Rahmenbedingungen
- Vor- und Nachteile der verschiedenen Mobilitätsarten
- Chancen technischer Innovationen zur Optimierung Ihrer Mobilität (z. B. Fahrzeugtechnik, Vor- und Nachteile der verschiedenen Kraftstoffe, Telematik, ...)
- Erstellung eines zukunftsfähigen Mobilitätskonzepts
- Die wichtigsten Einsparpotentiale im eigenen Fuhrpark
- Kostensenkung durch integriertes Mobilitätscontrolling
- Change Management als Voraussetzung für erfolgreiche Veränderungsprozesse

Termine & Orte

Frankfurt: **Mi, 09.11.2011 bis Do, 10.11.2011**
Hamburg: **Mi, 07.09.2011 bis Do, 08.09.2011**
Köln: **Mi, 11.05.2011 bis Do, 12.05.2011**

Dauer

2 Tag

Gebühr

990 € zzgl. 19 % USt.
(inkl. Getränke, Pausenverpflegung und Mittagessen)

ANMELDUNG

Hiermit melde ich mich/unseren Mitarbeiter zu folgendem Seminar der Akademie für Management & Nachhaltigkeit an:

Seminar (gemäß Bezeichnung im Frühjahrsprogramm 2011):

Beginn:

Seminarort:

Firma:

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

E-Mail:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon privat:

Telefon mobil:

Telefon tagsüber:

Telefax:

Rechnungsanschrift, falls abweichend:

Name:

Firma:

Straße:

PLZ/Ort:

Ansprechpartner/in:

Telefon:

Fax:

E-Mail:

Datum:

rechtsverb. Unterschrift:

(Firmenstempel bei Anmeldung über die Firma)