2COACH
Individual Change Management

Ausbildung zum Human Resources Professional

Das 2coach-System für individuelle Qualifizierung in kommunikationspsychologischen Berufsfeldern

Sprachregelung

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Im Interesse der Lesbarkeit haben wir die geschlechtsneutrale Form verwendet und bitten um Ihr Verständnis. Selbstverständlich sind damit auch alle weiblichen Teilnehmer, Absolventen, Mitarbeiter und Klienten gemeint.

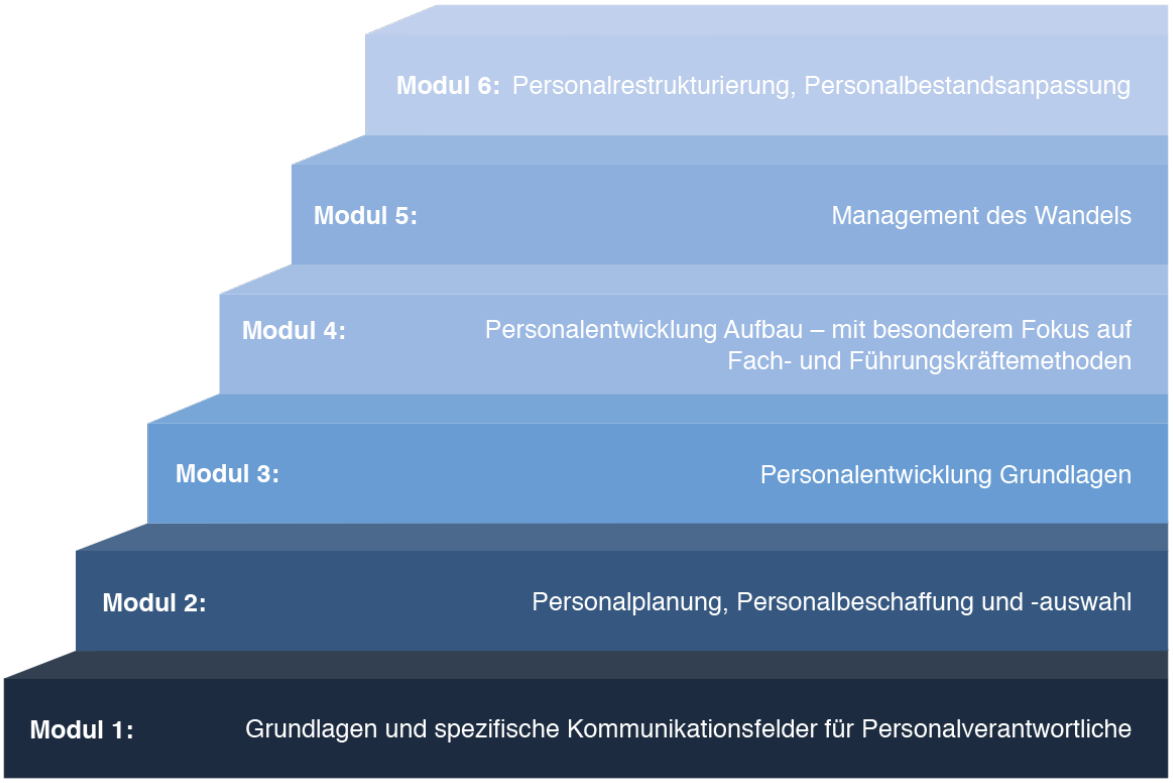
Ihre Ausbildung zum Human Resources Professional

Ob als Einsteiger in den Personalbereich oder als Nachwuchsführungskraft, wenn Sie einen fundierten Einblick in die vielfältigen Themen der Personalentwicklung erhalten wollen, ist die Ausbildung zum Human Resources Professional für Sie genau die richtige!

Einen erfolgreichen Anteil an der Unternehmensentwicklung haben vor allem diejenigen Führungskräfte und Mitarbeiter, die Weiterbildung und Personalentwicklung als konstruktive Herausforderung und als herausragenden Aspekt effizienter Unternehmensgestaltung erkennen. Durch den Erwerb von spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf Verfahren sowie Instrumente der Personalentwicklung lernen Sie in unserer Ausbildung zum Human Resources Professional, wie Sie diese Herausforderung meistern können. Der an praxisrelevanten betrieblichen Anforderungen orientierte, methodische und didaktische Aufbau der Ausbildung bietet ausgezeichnete Voraussetzungen zur Erreichung der Lernziele. Eine kontinuierliche Seminarleitung sichert den Lernerfolg.

Wir legen großen Wert auf individuelle Beratung. Deshalb laden wir Sie vor Beginn Ihrer Ausbildung zu einem kostenfreien und unverbindlichen persönlichen Gespräch ein.

Fahrplan für die Ausbildung zum Human Resources Professional bei 2coach



Modul 1: Grundlagen und spezifische Kommunikationsfelder für Personalverantwortliche

Inhalt

Die spezifischen Rollen und Gesetze in einem Unternehmen zu verstehen sowie die Struktur zu reflektieren, ist bei der Beschäftigung mit dem Thema Personalentwicklung als erster Schritt unerlässlich. Erst wenn die Vernetzungen in der Organisation aufgedeckt sind, kann die Personalentwicklung mit ihren unterschiedlichen Methoden erfolgreich eingebettet werden.
In diesem Seminar erhalten Sie einen ersten Einblick in die Grundbegriffe und Bereiche der Personalentwicklung und beschäftigen sich mit den Zielen auf Unternehmens- und Mitarbeiterebene. Mittels eines Organigramms und weiteren Hilfsmitteln erfassen Sie die Unternehmensprozesse und versuchen diese im systemischen Kontext zu analysieren.

Dazu gehören die folgenden Modulinhalte:

- Abgrenzung der Begriffe Personalentwicklung und Organisationsentwicklung
- Bereiche der Personalentwicklung
- Träger der Personalentwicklung
- Kooperative Landkarte und zwischenmenschliche Landkarte

Ziel

Sie kennen die wichtigsten Begriffe, Bereiche und Ziele der Personalentwicklung und reflektieren diese in Bezug auf die Kommunikation in einem Unternehmen.

Modul 2: Personalplanung, Personalbeschaffung und -auswahl

Inhalt

Als HR-Beauftragter müssen diverse Einflussfaktoren berücksichtigt werden, um den Bedarf an neuen Mitarbeitern zu ermitteln sowie Maßnahmen zur Gewinnung entsprechenden Personals zu planen.
In diesem Modul werden Sie lernen, den festgestellten Personalbedarf rechtzeitig durch geeignete Methoden zu decken. Ein erfolgreicher Personalverantwortlicher benötigt neben dem Wissen über die Potenziale der eigenen Mitarbeiter Tools zur Identifizierung von geeigneten Kandidaten auf dem „freien Markt“.

Theoretisch vermittelt und praktisch angewendet werden:

- Personalbedarfsplanung und Personalermittlung
- Grundlagen zur Erstellung von Anforderungsprofilen
- Personalbeschaffung
- Professionelles Bewerbermanagement
- Personalauswahl: Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Gewinnung von Fach- und Führungskräften, Assessment Center
- Social Recruiting: Social Distribution, Social Profiling

Ziel

Sie kennen sich mit der Personalbedarfsplanung aus und haben gelernt, zwischen interner und externer Personalbeschaffung zu unterscheiden. Durch Übungen wissen Sie, wie Sie ein Anforderungsprofil erstellen. In Praxisübungen haben Sie erfahren, wie Sie Anschreiben, Qualifikationsprofil, Lebenslauf und Zeugnisse Ihrer Bewerber umfassend analysieren und professionell Vorstellungsgespräche führen. Sie haben Einblicke in das Thema Social Recruiting bekommen und wissen, welche sozialen Netzwerke Sie als Personalverantwortlicher nutzen können.

Modul 3: Personalentwicklung Grundlagen

Inhalt

Mitarbeiter nach ihren Qualifikationen einzusetzen und sie stetig zu fördern, ist ein entscheidendes Kriterium für den Unternehmenserfolg.

Ein wichtiges Instrument zur Feststellung des Qualifikationspotenzials ist die Mitarbeiterbeurteilung. Werden Qualifikationslücken vorgefunden, können diese durch geeignete Bildungsmaßnahmen geschlossen werden.

Im Mitarbeitergespräch wird eine Verbindung zwischen den individuellen Potenzialen des Beschäftigten auf der einen und seinen Entwicklungsfeldern auf der anderen Seite hergestellt. Durch das Aufzeigen dieser Diskrepanz wird die Entwicklungsbereitschaft des Mitarbeiters gefördert und somit die Personalentwicklung erleichtert.

In diesem Modul lernen Sie deshalb unter anderem, wie Sie erfolgreich Mitarbeitergespräche führen und dabei professionelle Gesprächstechniken anwenden.

Die Themen im Einzelnen:

- Mitarbeiterbeurteilungen
- Persönlichkeitsanalysen: INSIGHTS MDI®, CAPTain, Reiss Profile®, Myers Briggs Type Indicator (MBTI)
- Grundlagen und Gesprächstechniken zur Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen
- Praktische Hinweise zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- Bildungsmaßnahmen: Training on-the-job, Training off-the-job
- Gestaltung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- Laufbahnplanung und Nachfolgeregelungen

Ziel

Sie kennen die verschiedenen Beurteilungsmöglichkeiten von Mitarbeitern und können diese durch praktisch erprobte Tools sicher anwenden. Sie wissen, welche Arten von Mitarbeitergesprächen es gibt und haben diese in Übungen professionell geführt. Sie können die verschiedenen Bildungsmethoden nach arbeitsgebundenen Maßnahmen und Maßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes unterscheiden. Die Laufbahnplanung wenden Sie als motivationspolitischen Aspekt der Personalentwicklung sicher an und stellen durch die professionelle Anwendung der Nachfolgeplanung sicher, dass Schlüsselpositionen nicht unbesetzt bleiben.

Unsere Gruppengröße

Unsere Trainings sind auf die Lernausgangslage und Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt und basieren auf aktuellen Erkenntnissen der Erwachsenenpädagogik. Entsprechend variiert die Größe unserer Gruppen und ist explizit auf die Inhalte der einzelnen Ausbildungen abgestimmt.

In der Ausbildung zum Human Resources Professional steht neben der Theorie der Beratungsprozess und der Transfer des Gelernten in den beruflichen Alltag im Vordergrund. Deshalb streben wir eine Gruppengröße von minimal vier bis maximal acht Teilnehmern an.

Modul 4: Personalentwicklung Aufbau – mit besonderem Fokus auf Fach- und Führungskräfte

Inhalt

In der Personalentwicklung kommt den Führungskräften ein besonderer Stellenwert zu. Sie sind das entscheidende Bindeglied zwischen den Zielen des Unternehmens und den Leistungen der Mitarbeiter. Als charismatischer Motivator und wertschätzender Überzeuger stellen sie sicher, dass Entwicklungsmaßnahmen erfolgreich durchgeführt werden. Damit ihnen die Umsetzung dieser Rollen erfolgreich gelingt, ist es sinnvoll, die Führungskräfte selbst zu fördern.

In diesem Seminar setzen Sie sich deshalb mit den verschiedenen Führungsstilen auseinander und lernen, diese mit geeigneten Instrumenten zu erfassen. Ob Assessmentcenter, Karriereentwicklung oder Persönlichkeitsanalyse – wir geben Ihnen die richtigen Tools und Mittel an die Hand, damit Sie professionell Führungskräfte entwickeln können.

Die Bestandteile im Überblick:

- Assessmentcenter als Mittel zur Führungskräfteentwicklung
- Karriereentwicklung und Coaching
- Führungsstile und Führungsrolle
- Der DISG Leadership als Persönlichkeitsanalyse für Führungskräfte

Ziel

Sie kennen die Herausforderungen, die mit der Personalentwicklung bei Fach- und Führungskräften verbunden sind und können diese mittels der praktisch vermittelten, professionellen Methoden erfolgreich meistern.

Modul 5: Management des Wandels

Inhalt

Veränderungen innerhalb der Unternehmensstruktur können das Funktionieren von Teams sowie interne und externe Prozesse massiv verändern. In ihrer Komplexität haben sie auch einen großen Einfluss auf die Personalarbeit. Gerade in dynamischen und unbeständigen Zeiten ist es wichtig, dass Sie Ihr Personal nicht aus den Augen verlieren. Auf Veränderungen und Herausforderungen optimal zu reagieren, ist eine wichtige Kompetenz, die Sie in diesem Modul erwerben.

Zu den in diesem Modul behandelten Themen und Methoden gehören:

- Definition von Change Management und Change-Anlässen
- Ursachen und typische Verläufe von Veränderungsprozessen
- Praktische Analyse des eigenen Systems in Bezug auf Veränderungsprozesse
- Rollenklärung und Überprüfen der eigenen Rolle in Change-Prozessen
- Change Management in der Personalentwicklung
- Visionen, Strategien sowie Werte in Organisationen und ihr Einfluss auf Veränderungsvorhaben
- Kommunikation im Change-Prozess
- Führung im Change: Wie reagieren Führungskräfte angemessen auf verschiedene Veränderungssituationen?

Ziel

Sie wissen, dass sich Veränderungsprozesse unterschiedlich gestalten. Sie können die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten sowie ihre Befindlichkeiten analysieren. Zudem erfahren Sie, welche Auswirkungen die Ziele, Visionen und Leitbilder auf Veränderungsprozesse haben können.

Modul 6: Personalrestrukturierung, Personalbestandsanpassung

Inhalt

Ein Sonderfall der Personalentwicklung ist die Outplacementberatung. Mitarbeiter zu entlassen und freizustellen ist immer eine schwierige Situation für das gesamte Unternehmen. Eine faire und einvernehmliche Trennung zu vollziehen ist eine Herausforderung, der sich auch Personalverantwortliche stellen müssen. Zentrale Aufgabe ist es, den Mitarbeitern eine professionelle Hilfe zur Neuorientierung zu geben. Ebenfalls nicht zu vernachlässigen in diesem Prozess ist ein richtiger Umgang mit den Reaktionen der im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter.
In diesem Modul lernen Sie daher, wie Sie verantwortungsvoll mit beiden Seiten umgehen.

Es werden die folgenden Methoden und Themen behandelt:

- Ablauf der Outplacementberatung
- Vorbereitung auf Trennungsgespräche
- Trennungskultur
- Auswahl des Anbieters für eine qualifizierte Outplacementberatung
- Betriebsrat

Ziel

Sie kennen die Vorteile und Ziele der Outplacementberatung und wissen, in welchen Stufen diese abläuft. Des Weiteren haben Sie gelernt, wie Sie eine Trennungskultur in einem Unternehmen etablieren können und wie Sie in der Praxis professionell mit Trennungsgesprächen umgehen.
Die Auswahl eines qualifizierten Anbieters für eine Outplacementberatung stellt für Sie nun keine Schwierigkeit mehr dar.

Zertifikat

Die Teilnahme an den einzelnen Modulen ist die Voraussetzung für die Erteilung des Abschlusszertifikats. Sollten bestimmte Ausbildungsinhalte für den Teilnehmer nicht zu terminieren sein, kann ein thematisch eingeschränktes Zertifikat erteilt werden. Wird dann zu einem späteren Zeitpunkt das versäumte Seminarmodul nachgeholt, wird ein erweitertes Zertifikat ausgestellt.

Unsere Teilnehmer

Unsere Ausbildung richtet sich an Personalverantwortliche und Führungskräfte, die in den Bereich der Personalentwicklung einsteigen oder ihre Kompetenzen erweitern möchten.

Gern vermitteln wir Ihnen auch einen Kontakt zu ehemaligen Absolventen, die von ihren Erfahrungen bei 2coach berichten.

Experten-Akademie

Auch wenn Sie bereits seit Jahren als Personalverantwortlicher oder Führungskraft erfolgreich sind, können Sie weitere Module der Experten-Akademie besuchen.
Unsere Ausbildungen bieten Ihnen einerseits die Gelegenheit, Ihre Beratungskompetenz weiterzuentwickeln und Ihr persönliches Profil zu schärfen. Andererseits sich jenseits des beruflichen Alltags mit Kollegen auszutauschen sowie das eigene Netzwerk zu erweitern.

Ausbildung zum Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager

Ausbildung zum Coach

Als Coach arbeiten Sie mit Menschen, die sich beruflich und/oder persönlich verändern möchten. Mit dieser Ausbildung richten wir uns somit an Interessierte, die gern überwiegend mit Einzelpersonen arbeiten möchten. Aufgabe des Coachs ist es, Veränderungs-prozesse zu initiieren, zu begleiten und zu unterstützen. Er ist also kein Berater im eigentlichen Sinne, der direkt Ratschläge erteilt. Vielmehr hilft er seinem Klienten, eigene Lösungen zu entwickeln.
In dieser Ausbildung lernen Sie nicht nur adäquate Coaching-Methoden kennen. Mit zahlreichen Fallbeispielen und konkreten Praxisübungen werden Sie auch schon während der Ausbildung auf Ihre zukünftige Arbeit mit Klienten optimal vorbereitet.

Ausbildung zum Change Manager

Die Berufs- und Arbeitswelt verändert sich rasant. Der Mensch steht solchen Veränderungen oft skeptisch gegenüber, da sie mit Unsicherheiten verbunden sind. Mit der Ausbildung zum Change Manager erlernen Sie Methoden, mit denen Sie Mitarbeiter in Institutionen und Unternehmen in solchen Veränderungsprozessen professionell begleiten können. Sowohl als interner als auch als externer Berater.
Somit bietet dieser Ausbildungsgang nicht nur gute Voraussetzungen für einen Start in die Selbstständigkeit. Er ist auch für Projekt- oder Personalleiter und alle Fach- und Führungskräfte konzipiert, die umfangreiche Veränderungs-prozesse in ihren eigenen Unternehmen begleiten.

Ausbildung zum Trainer und Prozessbegleiter

Ganz gleich, ob Sie Fachtrainings, Moderationen, Workshops oder Kommunikationstrainings anbieten möchten: In dieser Ausbildung erhalten Sie das Rüstzeug, um erfolgreich mit Gruppen arbeiten zu können. Dazu zählt nicht nur die Konzeption und visuelle Gestaltung. Auf Basis aktueller pädagogischer Erkenntnisse lernen Sie Chancen und Gefahren im Training und in der Prozessbegleitung kennen und können gruppendynamische Prozesse verstehen und steuern. Methodisch-didaktische Kenntnisse und erlebnis-aktivierende Methoden runden Ihr professionelles Trainerprofil ab und befähigen Sie dazu, Lernsituationen für Erwachsene informativ und lebendig zu gestalten.

Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater

Als Outplacement- und Karriereberater begleiten Sie Klienten, die sich beruflich umorientieren möchten oder müssen. Während dieser intensiven und praxisorientierten Fortbildung erwerben Sie umfangreiche Grundkenntnisse sowie das Instrumentarium für den anspruchsvollen Beratungsprozess. Sie lernen unter anderem Persönlichkeitstest-Verfahren kennen, ein individuelles Bewerbungs-marketing zu entwickeln und Ihre Klienten auf Einstellungsgespräche vorzubereiten. Ein erfahrener Outplacementberater begleitet Sie bis zu Ihrer Zertifizierung.
Diese Ausbildung ist als fortführende Qualifizierung unserer Abschlüsse zum Human Ressources Professional, Coach, Trainer und Prozessbegleiter oder Change Manager konzipiert, steht aber auch anderen erfahrenen Experten aus diesem Bereich offen.

Organisatorisches

Kostenfreies Informationsgespräch: Wir laden Sie im Vorfeld zu einem unverbindlichen Vorgespräch mit Herrn Schiemann ein. Den Termin können Sie selbstverständlich frei wählen und mit uns telefonisch vereinbaren. Erfahrungsgemäß sollten Sie dafür bitte 60-90 Minuten einplanen.

Seminarzeiten: Die einzelnen Module dauern jeweils 2 Tage und finden werktags von 10:00 bis 17:00 Uhr statt.

Verpflegung: Im Seminarpreis enthalten sind Kaffee, Tee, Wasser, Saft und Obst. Auf Wunsch kann kostenpflichtig ein Mittagessen bestellt werden.

Übernachtung: Bei der Suche nach Übernachtungsmöglichkeiten in der Nähe von 2coach unterstützen wir Sie gern.

Kontaktdaten und Seminarräume

2coach Personal- und Unternehmensberatung
Heckscherstraße 48a
20253 Hamburg

Tel. 0 40 – 81 97 10 80
E-Mail: info@2coach.de

Kosten

Die Kosten der Ausbildung zum Human Resources Professional belaufen sich inklusive Mehrwertsteuer auf 5.940 Euro. Eine Aufstockung der Ausbildung ist bei entsprechenden inhaltlichen Ergänzungen oder Vertiefungen möglich. Die Kosten pro Seminartag betragen 495 Euro inklusive Mehrwertsteuer.

Die Rechnung wird Ihnen im Voraus zugesandt und wird sieben Tage vor Seminarbeginn fällig.

Weiterhin gilt:

- Im Seminarpreis enthalten sind die Seminarmaterialien, Skripte und Protokolle, Getränke und Obst. Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten werden von 2coach nicht übernommen.
- Müssen Sie Ihre Ausbildung unterbrechen, fallen bei rechtzeitiger Absage keine Kosten an. Sie können Ihre Ausbildung zum Outplacement- und Karriereberater zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.
- In der Regel sind Seminargebühren steuerlich absetzbar.

2coach Personal- und Unternehmensberatung

Unsere Erfahrung

2coach Personal- und Unternehmensberatung: Gegründet 1996 in Hamburg, steht unser Name für ein professionelles Berater- und Coach-Team, das Sie in sämtlichen Fragen der Kompetenzentwicklung auf Projekt-, Prozess- und Methodenebene begleitet.

Unser Ansatz ist ganzheitlich: Ein humanistisches Menschenbild und die Zusammenarbeit von Individuen und Gruppen sind ebenso wichtig wie betriebswirtschaftliche Aspekte, wie beispielsweise die Optimierung der Organisation. Alle Berater sind 2coach lange Jahre verbunden und bringen ein Studium sowie ein hohes Maß an praktischer Erfahrung mit.

Zu unseren Kunden gehören sowohl Führungskräfte und Manager in Großkonzernen als auch Unternehmer und leitende Angestellte aus klein- und mittelständischen Unternehmen – und das seit Jahren. Einerseits, weil sie unseren Beratungsstil schätzen, der von lebendigen und zielorientierten Prozessen geprägt ist. Andererseits, weil wir großen Wert auf eine vertrauensvolle und von Wertschätzung getragene Beziehung legen. Diese Arbeitsweise ist auch Maßstab für unsere Ausbildungen, die in den vergangenen zehn Jahren mehr als 600 Teilnehmer absolvierten.

Unsere Methoden

Die Vermittlungsformen der Kompetenzen und Fähigkeiten wurden analog zu ihrer Anwendung in der betrieblichen Praxis ausgerichtet. Je nach Themenschwerpunkt arbeiten die Trainer mit vielschichtigen und interaktiven Methoden.

Zu jedem Modul des Ausbildungsgangs wird den Teilnehmern ein ausführliches Skript zur Nachbereitung mit hilfreichen Materialien, Checklisten und Tipps ausgehändigt. Die Teilnehmer erhalten während der Ausbildung Aufgaben zur weiteren Bearbeitung zwischen den Präsenzmodulen, die sowohl individuell als auch in Teams bearbeitet werden.

Unsere Arbeitsweise

Wir sind der Überzeugung, dass in jedem die Chance zum Fortschritt steckt. Gemäß dem systemischen Ansatz steht deshalb der Mensch mit seinen individuellen Erfahrungen und vorhandenen Potenzialen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Wichtig ist uns ein lebendiger, interaktiver und zielorientierter Prozess, der durch die vertrauensvolle Beziehung zu unseren Klienten zur Entfaltung gebracht wird.

Diese Arbeitsweise spiegelt sich auch in unseren Ausbildungen wider: Basierend auf den aktuellen Erkenntnissen der Erwachsenenpädagogik stimmen wir unsere Seminare auf die Lernausgangslage und Bedürfnisse unserer Teilnehmer ab. Die enge Verknüpfung von theoretischem Input mit einem hohen Praxisanteil bietet Ihnen obendrein beste Chancen, schon während der Ausbildung Ihren individuellen Stil zu entwickeln.

Unsere Trainer

Jörn Schiemann

Studium der Kommunikationswissenschaften, der Betriebs- und Organisationspsychologie sowie der Politikwissenschaften. Trainer- und Beraterausbildung nach Schulz von Thun. Jörn Schiemann arbeitet seit 1994 als Outplacementberater für Wirtschaft und NPO's. Beraterausbilder seit 2002.

Roger Henrichs

Studium der Erziehungswissenschaften, der Betriebs- und Organisationspsychologie sowie der Soziologie. Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Hamburg. Trainer- und Beraterausbildung nach Schulz von Thun. Roger Henrichs arbeitet seit 1996 als Outplacementberater für Wirtschaft und NPO's. Coachausbilder seit 2002.

2coach Personal- und Unternehmensberatung
Ansprechpartner: Jörn Schiemann
Heckscherstraße 48a - 20253 Hamburg
Tel. 0 40 – 81 97 10 80
info@2coach.de
www.2coach.de

Unsere Mitgliedschaften:

www.2coach.de/termine