

Eine zertifizierte Weiterbildung zur
Personalentwicklerin bzw. zum Personalentwickler

HUMAN DEVELOPMENT
EMPOWER ■ ENABLE ■ ENCOURAGE

AUSGANGSLAGE:

Unternehmerisches Denken und Handeln steht heute gerade im Gesundheitswesen vor der Aufgabe, Beschäftigungs-, Arbeits- und Wettbewerbsverhältnisse nachhaltig zu gestalten. Dabei gilt es, individuelle wie soziale Belange gleichermaßen zu berücksichtigen. Eine wachsende Konkurrenz um Ideen, Produkte und qualifizierte Mitarbeiter fordern von Unternehmen kreative und innovative Entwicklungen. Tradierte Konzepte von Shareholder- und Stakeholdervalue greifen bei konkreten Fragen der Praxis nur bedingt. Vielmehr bedarf es passgenauer, hochflexibler und kontextsensibler Angebote – besonders angesichts eines stetig wachsenden Kosten- und Effizienzdrucks.

Mitarbeiter und Unternehmen stehen dabei gemeinsam vor der Herausforderung einer bedarfsorientierten und zielführenden Personalentwicklung. Die praxisnahe Fortschreibung der Berufsbiografie wird zur Schlüsselkompetenz von morgen – in profitorientierten Unternehmen ebenso wie in gemeinwohlorientierten Organisationen.

Der wachsende Leistungsdruck und die fortgesetzte Regulierung des Gesundheitssektors stellen dabei besondere Anforderungen an einen Wandel, der Kontinuität und Veränderung gleichermaßen zu verbinden weiß. Eine systematische Personal- und Organisationsentwicklung tragen dazu bei, langfristig die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Organisationen und Unternehmen zu sichern.

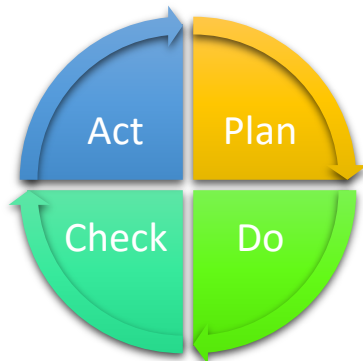
Hier setzt die zertifizierte Weiterbildung „Human DEvelopment“ an. Sie bietet Unternehmen und Organisationen

- eine professionelle und innovative Personalentwicklung sowie eine bedarfsorientierte, personalisierte Organisationsentwicklung (EMPOWER)
- ein praxisorientiertes Changemanagement auf Basis der jeweiligen Branchenstruktur, Wettbewerbssituation und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (ENABLE)
- eine nachhaltige Nutzung von Ressourcen und eine systemische Resilienz in Krisen und (ENCOURAGE)

Die zertifizierte Weiterbildung befähigt Personalentwickler, strategische Maßnahmen aus den Unternehmenszielen abzuleiten, operative Personalentwicklungsmaßnahmen (Aus-/Fort- und Weiterbildung) zu entwickeln und eine nachhaltige unternehmensweite Lernkultur zu implementieren. Auf Basis konkreter Fragen werden praxisnah Interessen und Fähigkeiten der Mitarbeiter aufgegriffen und kooperativ personalisierte Kompetenzmodelle für eine erfolgreiche Personal- und Organisationsentwicklung erarbeitet.

METHODEN

Methodisch orientiert sich die Fortbildung am Deming-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) und verbindet unterschiedliche Erhebungs-, Auswertungs- sowie Lehr- und Lernformate. Der Fokus liegt auf partizipativ/interaktiven Ansätzen (Interviews, Impulsvorträge, Gruppendiskussionen) und interdisziplinärer/interprofessioneller Zusammenarbeit.



ZIELE

Die Weiterbildung befähigt zu einer kompetenten anwendungsorientierten Personalentwicklung, um

- Mitarbeiter bedarfsorientiert in ihrer individuellen Berufsbiografie zu fördern,
- Kompetenzen, Interessen und Partizipation der Mitarbeiter in eine strukturierte Organisationsentwicklung zu integrieren,
- Qualitätsorientierung und Innovationsfähigkeit zu stärken,
- Organisationsentwicklung (Change-Management) dauerhaft in der Organisation zu implementieren,
- Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Qualitätsorientierung individual- und gemeinwohlorientiert zu gestalten.

PHASE I: (3 Monate)

IST-Analyse

Erfassung von Potenzialen, Strukturen und Instrumenten

PHASE II: (1 Monat)

SOLL-Analyse

Bestimmung der Handlungsfelder und Ziele

PHASE III: (6 Monate)

TRANSFER

Etablierung und Implementierung

PHASE IV: (2 Monate)

EVALUATION

Nachhaltige Implementierung, Innovationsausblick

THEMENFELDER

Personalplanung & Strategiegestaltung

- Analyse der aktuellen und zukünftigen Personalsituation
- Bedarfsplanung und Kompetenzprofile

Personalbeschaffung, -auswahl & -freisetzung

- Wo kann ich MA finden, die ich brauche und wie wähle ich diese aus?
- Wie kann ich MA langfristig binden?
- Wie kann ich Veränderungsprozess erfolgreich gestalten?

Personalführung & Personalmotivation

- Führung und Motivation
- Rahmenbedingungen und Entwicklung von Tools zur Mit-Führung.

Kompetenzmanagement & -entwicklung

- Befähigung von Mitarbeitern zur bedarfsorientierten Entwicklung von Kompetenzprofilen
- Vernetzung von Unternehmensstrategien und Kompetenzprofilen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Personalisierte Gesundheitskonzepte
- Work-Life-Balance
- Mitarbeiterbindung im Alter

Organisationsentwicklung & -kultur

- Nachhaltige Entwicklungs- und Veränderungsprozesse
- Organisationale Lernprozesse
- Mitwirkung bei unternehmerischen Herausforderungen