



Haufe-Akademie Newsletter Aus- und Weiterbildung

Freiburg, 04.07.2006

Sehr geehrte Damen und Herren!

Monatlich aktuelle Trends, News und Berichte zum Thema Aus- und Weiterbildung. Alle wichtigen Neuerungen am Weiterbildungsmarkt und wertvolle Tipps zu neuen Weiterbildungsangeboten.

Sollten Sie an individuell abgestimmten Konzepten zu Inhouse-Trainings und Beratung interessiert sein, wenden Sie sich bitte an inhouse@haufe-akademie.de

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Haufe-Akademie.de Team

<http://www.haufe-akademie.de>

INHALTSVERZEICHNIS

Aktuelles

>> 1. General Management Programm geht an den Start

>> 2. Kaum Kompetenzen bei der Kompetenzerfassung

>> 3. AGG – Das Maß aller Dinge in der Personalarbeit

Tipps aus der Redaktion

>> 1. Nur noch bis zum 07. Juli: kostenfreie Teilnahme an der Studie "Personalmanagement 2006 - Chancen für die Zukunft"

>> [Impressum](#)

Aktuelles

1. General Management Programm geht an den Start

Gemeinsam mit dem neuen Gesamtprogramm der Haufe Akademie wird erstmals das mit Spannung erwartete General Management Programm öffentlich präsentiert. Unter dem Leitmotiv „Ganzheitliche Kompetenzentwicklung für Menschen in Führungspositionen“ werden Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter, sowie Nachwuchsführungskräfte aller Fach- und Unternehmensbereiche angesprochen, die ihre praktischen Erfahrungen mit einem soliden Fundament aus aktuellem und handlungsorientiertem Managementwissen unterfüttern wollen.

Denn - Management ist lernbar! Und eine echte Herausforderung. Es gilt, eine Vielzahl von Faktoren zu steuern, die teilweise unberechenbaren externen Einflüssen unterliegen. Außerdem müssen permanent Zielsetzungen unterschiedlicher Anspruchsgruppen miteinander in Einklang gebracht werden. Mit dem neuen General Management Programm will die Haufe Akademie dazu beitragen, dass Sie Ihren komplexen Managementaufgaben mit Fachwissen und Persönlichkeit gut gerüstet begegnen können.

>> [General Management Programm](#)

>> [zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

2. Kaum Kompetenzen bei der Kompetenzerfassung

Die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter sind in vielen Unternehmen unbekannt. Nur jedes dritte

Unternehmen erhebt regelmäßig jährlich die Kompetenzen seiner Mitarbeiter. Dies ist ein Ergebnis einer Studie der [Managementberatung Mühlenhoff + Partner](#) und des Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart. Befragt wurden in Einzelinterviews 149 Personalverantwortlichen der 1. und 2. Führungsebene. Die Hälfte der Unternehmen erfasst die Kompetenzen seiner Mitarbeiter und Führungskräfte unregelmäßig oder gar nicht. Gleichzeitig räumen diese Unternehmen allerdings der Entwicklung ihres Humankapitals einen sehr hohen Stellenwert ein, um ihre Unternehmensziele zu erreichen.

Obwohl die Notwendigkeit, die Humanressourcen zu entwickeln, zu den Kernaufgaben der Unternehmensführung zählt, zeigen sich auch deutliche Defizite bei der Erfassung zukünftig benötigter Kompetenzen. Mehr als 40% der teilnehmenden Unternehmen stellen sich nicht der Aufgabe, zukünftige Entwicklungen, die kompetenzrelevant sind, zu analysieren und zu bewerten. Bei fast der Hälfte liegt der zeitliche Vorlauf der Früherkennung notwendiger Kompetenzen innerhalb der kurzen Frist eines Jahr. Warum vernachlässigen Unternehmen Kompetenzmanagement? „Kompetenzmanagement beeinflusst die Performance von Mitarbeitern und Führungskräften. Erfolge sind oftmals erst mittelfristig wirksam, da Kompetenzen in der Umsetzung und Anwendung von Erlerntem entstehen. Das Personalmanagement, das zunehmend kennzahlenorientierter wird, vermisst die direkte Messbarkeit der Effekte des Kompetenzmanagements. Wer die Kompetenzen seiner Mitarbeiter nicht kennt und dauerhaft fördert, verschenkt Potenzial und vergeudet Ressourcen,“ so Hartmut Buck vom Fraunhofer IAO. Die Studie belegt auch, dass Unternehmen obgleich sie oftmals den Bedarf eines systematischen Kompetenzmanagements erkennen, mit der Umsetzung Probleme haben. Sie stützen sich häufig auf die bewährten Instrumente der Personalarbeit, wie Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen, die überwiegend nicht geeignet sind, Kompetenzen zu erfassen.

Weitere Ergebnisse und Empfehlungen sind kostenfrei zu beziehen bei sr@muehlenhoff.de.

Weiterbildung zum Thema:

>> DGFP-Fachtagung: Strategisches Kompetenzmanagement in der Praxis

>> [zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

3. AGG – Das Maß aller Dinge in der Personalarbeit

Eine Hängepartie geht ihrem Ende entgegen. Die Regierung will Vorschriften in Kraft setzen, die wie kein anderes Gesetz die Personalarbeit beeinflussen werden. Unter der Überschrift „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ ist in Paragraphen gegossen, was Praktikern schon lange Probleme bereitet: die Rechtspflicht zur Beachtung diffiziler Antidiskriminierungsregeln.

Wie so oft ist die Folge eines neuen Gesetzes, dass bestehende Vorschriften wegfallen, verändert oder ergänzt werden müssen. So wird es auch beim In-Kraft-Treten der Antidiskriminierungsvorschriften sein. Wichtige Änderungen wird es zum Beispiel im Arbeitsgerichtsgesetz geben; hier ist die Verbandsvertretung von den demnächst zugelassenen Antidiskriminierungsverbänden zu beachten. Aber auch das Betriebsverfassungsgesetz wird eine Änderung erfahren, da in § 75 BetrVG die Pflicht zur Überwachung der Rechte aus dem AGG festgeschrieben wird.

Die Haufe Akademie bietet in insgesamt sechs eintägigen, bundesweit stattfindenden Sondertagungen einen profunden Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Auswirkungen des AGG für die betriebliche Personalarbeit. Der Schwerpunkt liegt hierbei auf der Darstellung praxistauglicher Umsetzungsmaßnahmen.

Beitrag zum Thema:

>> [PERSONALmagazin](#)

Aktuelle Sondertagung zum Thema:

>> [Das neue arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetz in der Praxis](#)

>> [zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Tipps aus der Redaktion

1. Nur noch bis zum 07. Juli: kostenfreie Teilnahme an der Studie "Personalmanagement 2006 - Chancen für die Zukunft"

Wollen Sie wissen, wo Ihre Personalarbeit im bundesweiten Vergleich mit anderen Unternehmen steht? Wollen Sie zukünftig stärker als Partner des Managements wahrgenommen werden? Dann können Sie noch bis zum 07. Juli 2006 an der online-Studie "Personalmanagement 2006" teilnehmen. Alle Teilnehmer erhalten eine für sie kostenfreie ausführliche Auswertung der Studie. Bereits über 350 Unternehmen haben in den letzten Tagen mitgemacht. Ziel der Studie ist eine repräsentative Erhebung über den Status und die Perspektiven der Personalarbeit in deutschen Unternehmen.

Hier geht 's zum anonymen online-Fragebogen

[>> Umfrage Personalmanagement 2006](#)

[>> zurück zum Inhaltsverzeichnis](#)

Bitte leiten Sie diesen Newsletter an interessierte Kolleginnen und Kollegen weiter.

Impressum

Monatlich aktuelle Trends, News und Berichte zum Thema Aus- und Weiterbildung. Alle wichtigen Neuerungen am Weiterbildungsmarkt und wertvolle Tipps zu neuen Weiterbildungsangeboten.

Sollten Sie an individuell abgestimmten Konzepten zu Inhouse-Trainings und Beratung interessiert sein, wenden Sie sich bitte an inhouse@haufe-akademie.de

Redaktion:

Haufe-Akademie.de
Haufe Akademie GmbH
Lörracher Str. 9

79115 Freiburg

Persönliche Beratung:
Tel.: 0761 4708-811
Fax: 0761 4708-291

redaktion@haufe-akademie.de
<http://www.haufe-akademie.de>

Unsere Adresse im Internet:

<http://www.haufe-akademie.de>

Diesen Newsletter können Sie auch im Textformat beziehen:

<http://www.haufe.de>

Weitere kostenlose Newsletter finden Sie unter:

<http://www.haufe.de>

Klicken Sie [hier](#), um diesen Newsletter abzubestellen.