

Aus- und Weiterbildung

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa**

Band (Jahr): **98 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Internationales Schulungsunternehmen für Führungskräfte

Die Eric Krauthammer SA, ein in Genf ansässiges Schulungs- und Beratungsunternehmen für Führungskräfte und Verkaufsmitarbeiter, hat ihre internationale Tätigkeit weiter ausgebaut und den Firmennamen in Krauthammer International SA geändert.

Die 1971 in Genf gegründete Gruppe umfasst hundertprozentige Tochtergesellschaften in acht europäischen Ländern, den Vereinigten Staaten und seit kurzem in Marokko. Der Firmengründer, Eric Krauthammer, besitzt zusammen mit zehn geschäftsleitenden Partnern das Stammkapital in Höhe von Fr. 480'000.-. Zurzeit rechnet das Unternehmen für 1990 mit rund 6500 Ausbildungstagen. Das entspricht 35 Mio. Franken Honorarumsatz und einem Zuwachs von 21 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Im Laufe des Jahrzehnts rechnet Krauthammer International SA mit einer Verdoppelung des Umsatzes.

Der verantwortliche Partner für internationale Entwicklung, Heinz-J. Kessler, begründet die Änderung des

Firmennamens wie folgt: «Unsere Philosophie und das neue Firmensignet drücken unsere Strategie für die nächsten zehn Jahre aus: weltumspannender Ausbau unserer Tätigkeit. So können wir überall auf der Welt das kostbarste Kapital unserer Kunden fördern und verstärken: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als führendes europäisches Unternehmen für Kader-Entwicklung wollen wir unseren hohen methodischen Standard weltweit noch mehr zum Tragen bringen. Wir bereiten unsere Kunden auf die Herausforderungen vor, die bei der Aus- und Weiterbildung in Zukunft auftreten werden.»

Krauthammer International SA,
Zürich ■

und Ausarbeitung einer unternehmensgerechten Personalpolitik über administrative Verwaltungsaufgaben, die von der Selektion des geeigneten Personals über die Mitarbeiterbetreuung bis hin zur Erarbeitung einer optimalen Organisationsstruktur.

Die Aufgabe der Personalabteilung und des führenden Leiters ist und bleibt es, dem Unternehmen dank zufriedener Mitarbeiter zum angestrebten Erfolg zu verhelfen. Dieses Ziel ist vom Personalleiter jedoch nur dann zu erreichen, wenn er auch über das erforderliche, breit angelegte Wissen, über praxisorientierte Kenntnisse psychologischer, soziologischer und unternehmerischer Art verfügt, und das einmal früher erworbene Wissen dem in diesem Fachbereich modernsten Erkenntnisstand anpasst, neue Impulse aktiv verarbeitet und – vor allem – aktiv umsetzt.

Im SIB Personalleiterlehrgang gehen wir davon aus, dass der Personalchef in seiner umfassenden Funktion nicht nur ein passiver Informationsträger ist, sondern ein fachlicher Führer und Berater ist und zwar auch gegenüber den Linienverantwortlichen oder dem Arbeitgeber.

Zielsetzung des SIB-Personalleiter-Lehrganges

Der SIB-Personalleiter-Lehrgang bietet Fachkräften im Personalbereich eine umfassende, berufsbegleitende, in Seminarform gehaltene Gesamtschau des modernen Personalwesens.

Der Kurs vermittelt allen Teilnehmern das erforderliche Wissen und die nötigen Fertigkeiten, damit sie den hohen fachlichen Anforderungen eines heutigen Personalchefs aufgrund modernster Erkenntnis gewachsen sind. Insbesondere sollen sie in die Lage versetzt werden, ihre berufs eigenen Möglichkeiten – aber auch ihre Grenzen – zu erkennen und den Linienverantwortlichen gegenüber als fachlich versierte Gesprächspartner und Berater zu begegnen.

Der SIB-Personalleiter-Lehrgang will die individuelle Leistungsfähigkeit fördern.

Personalchef – Betriebsseele

Wenn wir heute einen Personalchef einer kleineren oder grösseren Firma fragen, worin seine eigentlichen und vordringlichen Aufgaben bestehen, werden wir so viele Antworten erhalten, wie wir Personalchefs befragt haben. Diese berufliche Unsicherheit zeigt sich vor allem an Fachtagungen: Die einen verstehen sich als Administratoren, andere als Personalbeschaffer wieder andere als Manager. Das Berufsbild ist tatsächlich im Wandel begriffen und gefestigt ist es noch nicht. Früher war es einfacher: Die Salärfragen wurden von der Buchhaltung gelöst, folglich auch

die mit dem Lohn in Zusammenhang stehenden Mitarbeiterprobleme. Das Grundverständnis der «Personalarbeit» beschränkte sich auf administrative Aufgaben. Diese Aufgabenstellung ist heute einer breiteren und weit verantwortungsvolleren gewichen: Sämtliche Aspekte des Berufsumfeldes, welche die Arbeitsweise, das Verhalten oder die Leistung des Arbeitnehmers bestimmen, gehören zu den Aufgaben des Personalwesens. Die Funktionen und Pflichten, die von einer gut organisierten Personalabteilung zu übernehmen sind, reichen von der Formulie-

Der SIB-Personalleiter-Lehrgang vermittelt aufgrund der praxisorientierten Gesamtkonzeptionen eine erlebniszentrierte Weiterbildung in den wichtigsten Fragen des Personalwesens und dank des Teilnehmerkontaktes Einblick in die verschiedensten Problemstellungen dieses Berufszweiges.

Die Absolventen verfügen nach erfolgreichem Abschluss des Weiterbildungslehrganges über den modernsten Stand in den vielfältigen Fragen des Personalwesens.

Die Absolventen werden auch mit kulturellem Gut vertraut gemacht.

Zulassungsbedingungen

Zum Personalleiter-Lehrgang wird zugelassen, wer eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt:

- Eidg. Kaufmännischer Fähigkeitsausweis
- Anerkannte Handelsschule
- Kantonale oder eidg. Maturität
- 3-jährige vom BIGA anerkannte Berufslehre
- und folgende Praxis nachweisen kann:
 - 3 Jahre Personalassistent(in)
 - 4 Jahre Sachbearbeiter(in) im Personalbereich

Methode

Im SIB-Lehrgang werden Lehrmethoden angewandt, die dem Niveau eines im Bereich der Erwachsenenbildung angesiedelten Fachkurses angepasst sind. Im Mittelpunkt des Kurses steht die erlebniszentrierte Weiterbildung in Form von aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden Seminaren. Die selbständige Gruppenarbeit praxisbezogener Problemstellungen anhand von Aufgaben bzw. Fallstudien bildet die Grundlage fachlicher Diskussionen.

Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert 4 Semester. Im 1. Semester wird vor allem betriebswirtschaftliches Wissen vermittelt. Dies scheint uns besonders sinnvoll, da der Personalleiter unternehmerische Zusammenhänge und auch die Sprache der Linienleiter verstehen muss. Das Intensivseminar im 2. Semester leitet dann über zu den menschlichen und personaltechnischen Bereichen.

Der Personalleiter-Lehrgang beginnt jährlich Ende Oktober und umfasst berufs begleitend insgesamt 52 Schultage.

Aus dem Stoffprogramm

Lerntchnik, Einführung ins Personalwesen, Betriebswirtschaftslehre, Arbeitstechnik und Zeitmanagement, Führung in der Unternehmung, Organisationslehre, Personalorganisation, Informatik in der Personalabteilung, Präsentationstechnik, Personalpolitik und Bewirtschaftung, Arbeitsplatzbewertung und Entlohnung, Gesprächsführung und Interviewtechnik, Reden/Rhetorik, Motivation und Identifikation, Gruppendynamik, Transaktionsanalyse, Psychologische Grundlagen menschlichen Verhalten, psychodiagnostische Methoden in der Personalrekrutierung, Aufbau einer Ausbildungsplanung, staatliche und betriebliche Sozialpolitik, Grundlagen des Arbeitsrechts.

SIB, Zürich ■

Voranzeige Generalversammlung 1991

Die Generalversammlung der SVT findet 1991 am Freitag, den 19. April 1991, ab 14.00 Uhr im Raum St. Gallen statt.

Bitte notieren Sie sich jetzt schon diesen Termin in Ihrer Agenda.

Der SVT-Vorstand ■

Qualität – von der Rohfaser zum Endprodukt

Produkte, die den Verbraucher zufriedenstellen sollen, müssen während der gesamten Produktion einer sorgfältigen Qualitätskontrolle unterliegen. Bei der Wolle beginnt sie schon auf der Schaffarm, wobei die Schaffarmer in den IWS-Mitgliedsländern führend sind.

In den letzten zwanzig Jahren hat die Wollproduktion eine Wandlung erfahren, da neue Praktiken Wirtschaftlichkeit und Qualität verbessert haben. Dabei war die Einführung von objektiven Masseinheiten für Rohwolle die grösste Revolution.

Früher musste die Rohwolle den Einkäufern vorgelegt werden, damit sie diese subjektiv einschätzen konnten. Die moderne Textilverarbeitung verlangt jedoch grössere Genauigkeit bei der Spezifizierung von Rohmaterial, und daher wird die Wolle aus den IWS-Mitgliedsländern jetzt nach Prüfung eines repräsentativen Wollmusters und eines entsprechenden Testzertifikats verkauft. Dieses enthält Angaben zu Faserdurchmesser, Reinertrag und Anteil an pflanzlicher Substanz. Zusätzliche Messungen sind kurz davor, zu internationalen Standards erklärt zu werden. Durch diese objektiven Spezifikationen können die Einkäufer sowohl die Verarbeitungsfähigkeit der Wolle, als auch Aussehen und Griff des Endprodukts leichter einschätzen.

Ausserdem unterstützen die objektiven Testmethoden die Wollfarmer bei der Führung ihres Betriebs und bei züchterischen Entscheidungen.

IWS, Zürich ■