

Weiterbildungsangebot  
von IHK und HTW

Für

mehr

gute

Personaler



Aliénor Mörsdorf und Oliver Seibert von der Klaus Faber AG haben das Doppelzertifikat in der Tasche.

In vielen Unternehmen sind Personaler nur Verwalter. Modernes Personalmanagement geht anders. Worauf es ankommt, das lernt man in der Weiterbildung zum Personalreferenten IHK/HTW.

Personaler sind nicht bloß Verwalter, die Gehaltsabrechnungen erstellen, Verträge machen und Kündigungen aussprechen. Sie haben eine viel wichtigere Rolle in Unternehmen. Besser gesagt, sie sollten eine viel wichtigere Rolle haben. Barbara Ditzler sieht in diesem Punkt nämlich große Defizite und will daran etwas ändern. „Meine Vision ist, dass ich das Saarland

und die saarländischen Unternehmen mit guten Personalern beglücke.“ Sie verfolgt diese Vision mit ihrer Firma Passion4HR und als Lehrbeauftragte an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Saarbrücken (HTW). Die erfahrene Personalerin hat in Zusammenarbeit mit Professor Dr. Wolfgang Appel und Jürgen Tilk, Leiter der IHK-Weiterbildung, einen Lehrgang entwickelt. Er ist berufsbegleitend angelegt und umfasst sieben Module mit 120 Unterrichtsstunden – inklusive Abschlusstest. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Doppelzertifikat. Sie sind dann „Personalreferenten (HTW)“ und „Personalreferenten (IHK)“. Tilk wertet dieses besondere Zertifikat als lebendiges Beispiel für eine Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Qualifizierungswegen, die in der Bildungspolitik seit langem diskutiert und eingefordert wird.

„Ich bilde hier Personaler aus, die alle Methoden kennen, um modernes Personalmanagement zu machen – vom strategischen Planungsprozess, über Recruiting, über Fragen, wie ich meine Mitarbeiter binde, über Führungsthemen bis hin zu einem professionellen Trennungsprozess“, sagt Ditzler. Die Teilnehmer „bekommen von mir auch ein völlig anderes Rollenbild von Personal mit auf den Weg“. Mitarbeiter gelten demnach nicht als bloße Kostenfaktoren. Personal müsse gewonnen, gebunden und entwickelt werden, sagt Ditzler. Schließlich achten Bewerber heutzutage darauf, welchen Mehrwert ein Unternehmen für sie habe.

#### Mehr Selbstbewusstsein

„Wir haben die volle Breitseite bekommen“, sagt Oliver Seibert im Rückblick auf den Lehrgang im vorigen Jahr. Er meint das positiv und lobt die Mischung aus theoretischem Fachwissen und Bezug

zur Berufspraxis. Seibert ist bei der Saarbrücker Klaus Faber AG für Personalleitung und -entwicklung zuständig und hat 15 Jahre Erfahrung auf dem Gebiet. Ähnlich äußert sich seine Kollegin Aliénor Mörsdorf über den Kurs. Sie macht an der HTW berufsbegleitend ihren Master in Betriebswirtschaftslehre und konnte dafür den Lehrgang einbringen. „Nach dem



Die Lehrbeauftragte Barbara Ditzler verfolgt mit dem Lehrgang ein ehrgeiziges Ziel.

*Sie bekommen von mir ein völlig anderes Rollenbild von Personal mit auf Weg.*

*Barbara Ditzler*

Bachelorstudium ist man einer von vielen. Ich habe ein Alleinstellungsmerkmal gesucht“ – und in dieser Weiterbildung gefunden. Wichtig waren ihr die breit gefächerte Theorie zu Personalfragen, die so im Studium nicht vorkomme, die praxisbezogene Behandlung der Themen und die Kontakte zu erfahrenen Personalern. Die Verbindung von Theorie und Praxis kommt in dem Lehrgang auch durch das Abschlussprojekt zustande. Dabei greifen die Teilnehmer eine aktuelle Fragestellung aus ihrem Betrieb auf, bearbeiten sie mit Rückgriff auf das erlernte Fachwissen, dokumentieren das Projekt in einer wissenschaftlichen Arbeit und verdichten das Ergebnis zu einer Präsentation. Seibert beschäftigte sich mit einer umfassenden

Personalstrategie für die Klaus Faber AG, Mörsdorf mit Azubi-Rekrutierung. Beide Projekte landeten nicht in der Schublade, sondern gingen in die tägliche Arbeit ein, sagen die Personaler der Klaus Faber AG. Mindestens so wichtig wie die Inhalte war für Seibert und Mörsdorf etwas ganz anderes: Die Weiterbildung habe die Selbstsicherheit in der Personalarbeit gestärkt. Genau das ist ein weiteres Anliegen Ditzlers. Personaler sollen zu „Sparringspartner für die Geschäftsführung werden“. Dafür müssen sie selbstbewusst auftreten können. Seibert nennt als Anwendungsbeispiel für diese strategische Rolle der Personaler den Fall, dass ein neuer Firmenstandort geplant wird. Dann müsse man mit dem Vorstand früh über die Gewinnung von Mitarbeitern sprechen. Denn „was nutzt es, wenn man einen neuen Standort hat, aber findet kein Personal“?

### Neue Ideen fürs Recruiting

Christiane Schlechter und Christian Schaub haben gerade mit dem Lehrgang begonnen. Sie nehmen an der nun vierten

Auflage teil. Christiane Schlechter ist Referentin beim Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes (ME Saar) und in dieser Funktion auch für Personal zuständig. „Wir möchten unsere Personalarbeit intensivieren, aber auch professioneller aufbauen“, sagt sie. Themen sind für sie zum Beispiel Mitarbeiterbindung und Nachfolgemangement. Wie man Personal finden und binden kann, beschäftigt Christian Schaub. Er arbeitet bei der Telcon GmbH, einem Call-Center für Finanzdienstleistungen. Das Tochterunternehmen der Saarbrücker Brucker KG habe es nicht leicht, gegen das schlechte Image der Branche anzukämpfen. Schaub habe „viele positive Rückmeldungen von dem Kurs“ zum Personalreferenten IHK/HTW gehört, sagt er. Deshalb hofft er, dass er viele neue Ideen unter anderem fürs Recruiting bekommt und ins Unternehmen mitnehmen kann.

*Text: Volker Meyer zu Tittingdorf*

*Fotos: Oliver Dietze, Dirk Guldner*

### Beratung und Anmeldung

CEC Saar (Continuing Education Center Saar), Telefon 0681 5867137,  
Ansprechpartner bei der IHK Saarland:  
Jürgen Tilk, Telefon 0681 9520755,  
juergen.tilk@saarland.ihk.de

Design - Bau - Service

Gewerbeimmobilien  
mit **System**

