

Systematische Personalentwicklung 2016/17

Trainee-Programm

für Nachwuchsführungskräfte in klein- und mittelständischen Unternehmen

 *menschlich*

 *begeisternd*

 *innovativ*

 *praxisnah*

■ Chance für kleine und mittelständische Firmen



Bei Großunternehmen sind sie weit verbreitet, für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) meist nicht praktikierbar. Trainee-Programme für den Führungsnachwuchs. Die Akademie der Ruhr-Universität hilft jetzt, diesen Wettbewerbsnachteil auszugleichen.

KMU können in der Regel keine eigenen Trainee-Programme durchführen, weil die zeitlichen Kapazitäten der eigenen Personaler meist ohnehin ausgelastet sind und sich der Aufwand wegen der geringen Zahl ihrer Nachwuchskandidaten nicht lohnt.

Die Qualifizierung im Verbund eröffnet kleineren Betrieben deshalb eine wertvolle Alternative, um dennoch von einer effizienten und professionellen Vermittlung wesentlicher Führungsqualitäten profitieren zu können.

In Kooperation mit der Ruhr-Universität und dem Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) vermitteln wissenschaftliche Dozenten und routinierte freiberufliche Praktiker Managementfähigkeiten in den Bereichen Teamentwicklung, Präsentation, Projekt- und Zeitmanagement, Personalführung, interkulturelle Kommunikation sowie Verhandlungsmanagement.

Dipl.-Ing. Amin Schulz
Geschäftsführer Akademie der Ruhr-Universität

■ Ziele

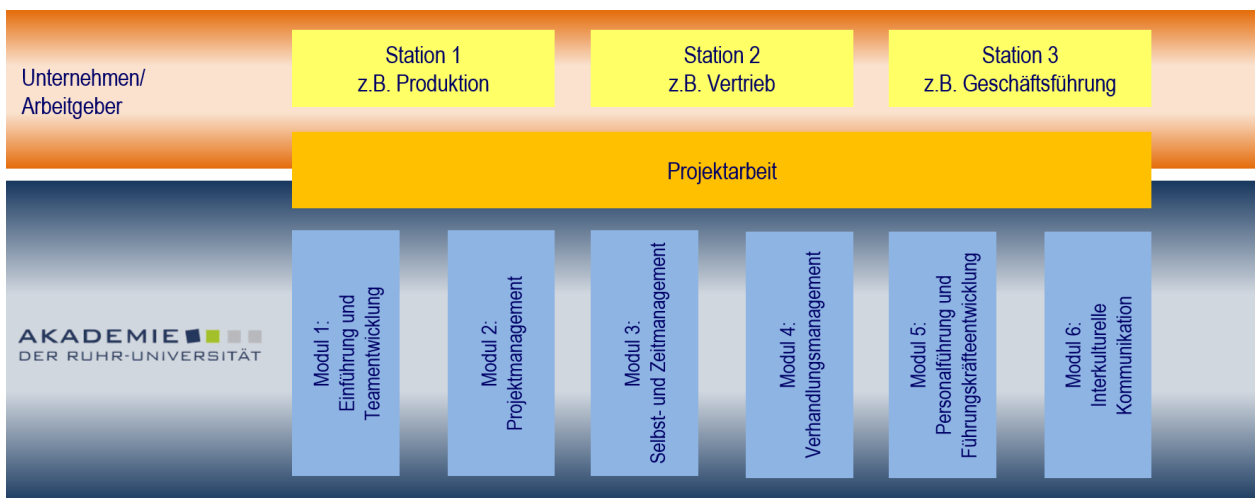
Das Trainee-Programm ist ein innovatives Projekt zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Nachwuchskräften in klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU). Das Programm richtet sich an Nachwuchskräfte, die Schlüsselpositionen in mittelständischen Unternehmen einnehmen könnten. Bis zu 15 dieser Nachwuchskräfte starten mit dem anspruchsvollen und fördernden Programm, das sich nicht hinter Traineeprogrammen großer Konzerne verstecken muss. Neben der persönlichen Weiterentwicklung der Trainees profitieren die Unternehmen von vielen Impulsen, die die Trainees aus dem Programm in die Betriebe mitbringen. Die jungen Leute gewinnen wertvolle Einblicke und Kontakte in der Region und werden an ihre Arbeitgeber gebunden. Das Programm steigert Ihre Attraktivität als Arbeitgeber und leistet Ihnen somit Unterstützung beim Zugang und bei der Bindung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften. Für diese

Potenzialträger bietet das Programm die Weiterentwicklung der eigenen Soft Skills und Unterstützung in Karrierefragen durch persönliches Mentoring mit Experten aus der regionalen Wirtschaft.

Sie wollen Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben sich weiter zu qualifizieren und Ihre Arbeitsorganisation, Teams, Führungskräfte und Management nachhaltig dabei unterstützen, vorhandene Erfolgspotentiale zu erkennen, Ressourcen zu mobilisieren und Arbeitsmotivation sicherzustellen.

Die Nachwuchskräfte werden innerhalb von 12 Monaten die Möglichkeit bekommen, sich weiter zu entwickeln und auszutauschen. KMU können ihren Nachwuchskräften oft gute Perspektiven bieten – in der mittelfristigen Übernahme von Verantwortung in Schlüsselpositionen. Dieses Programm begleitet die Trainees auf dem Weg dorthin und macht diese Perspektive nachvollziehbar.

■ Trainee-Programm für klein- und mittelständische Unternehmen (Zertifikats-Kurs)





Prof. Dr. Uta Wilkens
Lehrstuhl Arbeitsmanagement und Personal (IAW)



Prof. Dr. Heiner Minssen
Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (IAW)

Dipl.-Kff. Waltraud Reindl
Programmmanagerin
Vertriebsingenieur VDI, Traineeprogramm
0234 32-21844
waltraud.reindl@akademie.rub.de



Julien Schulze, B.A.
Studentischer Mitarbeiter
Vertriebsingenieur VDI, Traineeprogramm
0234 32-24103
julien.schulze@akademie.rub.de



■ **Dozentinnen und Dozenten**

In Kooperation mit der Ruhr-Universität und dem Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) vermitteln wissenschaftliche Dozenten und routinierte Praktiker Managementfähigkeiten in den Bereichen Teamentwicklung, Projektmanagement, Präsentation, Selbst- und Zeitmanagement, Personalführung und Führungskräfteentwicklung, interkulturelle Kommunikation sowie Verhandlungsmanagement.

Prof. Dr. Uta Wilkens

Ruhr-Universität Bochum
Arbeitsmanagement und Personal

Prof. Dr. Heiner Minssen

Ruhr-Universität Bochum
Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Prof. Dr. Jan Wieseke

Ruhr-Universität Bochum
Sales & Marketing Department

Dr. Christian Riese

Ruhr-Universität Bochum
Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Michael Gebhardt

Freiberuflicher Konfliktmanager, Wirtschaftsmediator,
Personal Coach und Vortragender

■ **Inhalte und Studienverlauf**

Der berufsbegleitende Zertifikatskurs umfasst 6 Module mit insgesamt 18 Seminartagen in einem Zeitraum von einem Jahr (jeweils Donnerstag/Freitag/Samstag). Hinzu kommen unterstütztes Selbststudium sowie gesteuertes Lernen an praktischen Fällen aus Ihrem beruflichen Alltag. Die Teilnehmenden werden durch den Zertifikatskurs kontinuierlich begleitet. Umfangreiche Begleitmaterialien stehen pro Modul zur Verfügung und unterstützen die individuelle Vor- und Nachbereitung der Module.

■ **Das Seminarprogramm im Überblick**

- **Modul1** 06.10. - 08.10.2016
Teamentwicklung
- **Modul2** 10.11. - 12.11.2016
Projektmanagement
- **Modul3** 12.01. - 14.01.2017
Selbst- und Zeitmanagement
- **Modul4** 16.03. - 18.03.2017
Verhandlungsmanagement
- **Modul5** 04.05. - 06.05.2017
Personalführung und Führungskräfteentwicklung
- **Modul6** 13.07. - 15.07.2017
Interkulturelle Kommunikation

■ **Seminarzeiten**

Do.: 10:00 – 18:00 Uhr
Fr.: 9:00 – 18:00 Uhr
Sa.: 9:00 – 16:30 Uhr



■ Dr. rer. pol., habil., Dipl.-Kff./Dipl.-Hdl.

■ Inhaberin des Lehrstuhls Arbeitsmanagement und Personal am Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der Ruhr-Universität Bochum sowie kooptiertes Mitglied der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

■ **Forschungsschwerpunkte**

- Neue Beschäftigungsformen und psychologische Vertragsbeziehungen
- Kompetenzerfassung und Kompetenzmanagement
- Change Management
- Human Resource Management

■ **Modul 1 „Teamentwicklung“**

■ **Schwerpunkte des Moduls**

Ziel des Managements ist nachhaltige Leistung, und diese wird vom Team erbracht. Daher werden Fähigkeiten rund um die Teamentwicklung in zunehmendem Maße zu kritischen Erfolgsfaktoren für eine gelungene Führung. Es gilt, Zusammenarbeit zu gestalten, Gruppenprozesse zu verstehen, Potenziale zu nutzen und menschliche Konflikte in Teams zu bewältigen.

Sie erhalten Methoden und Instrumente, um die Zusammenarbeit in Ihrem Team in ihrer Dynamik zu verstehen und zu optimieren. Sie lernen, Ihr neues Team ergebnisorientiert zusammensetzen und Aufgaben und Verantwortungen potenzialorientiert zu verteilen. Sie lernen in bestehenden Arbeitsteams gezielt auf das Miteinander einzuwirken und das Team durch gute Absprachen und effektivere Kooperationen leistungsfähiger zu machen. Wer hat welche Stärken, wer hat welche Rolle im Team? Was läuft gut, was können wir optimieren? Auch gilt es, die Arbeitsfähigkeit von Teams angesichts von oft unvermeidlichen Konflikten zu gewährleisten.

■ **Arten von Teams**

- Der Prozess der Teamentwicklung
- Phasen der Teamentwicklung: Vom Ich zum Wir
- Teamfähigkeit: Unterschiede respektieren und Gemeinschaft bilden
- Standortanalyse: Wo steht mein Team?
- Teams von Anfang an erfolgreich installieren

■ **Teamarbeit effizient gestalten**

- Was macht Teams erfolgreich?
- Persönlichkeiten und Rollen im Team
- Durch Rituale eine Team-Kultur etablieren
- Effiziente Arbeitsorganisation für unterschiedliche Aufgabenstellungen
- Erste Hilfe bei stockender Arbeit
- Teamsitzungen ressourcenorientiert und erfolgreich gestalten

■ **Das eigene Führungsverhalten**

- Wann, wo und wie ist Führung angebracht?
- Wann, wo und wie führt das Team?
- Ihre Rolle und Position im Team
- Beziehungen im Team erfolgreich gestalten
- Kommunikation und Kooperation gezielt einsetzen
- Konflikte im Team partnerschaftlich lösen
- Outdoor- oder Indoorübungen zur Teamentwicklung
- Persönliche Fortschrittsplanung



- Studium der Medizin an der Universität GHS Essen
Studium der Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum
Diplom in Psychologie in 2001
- Doktorand am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie zum Prozess des Organisierens von Betriebsratsarbeit
- Tätigkeit als Unternehmensberater seit 2001
Bis 2003 Tätigkeit als Consultant im Bereich Human Resource Management

■ **Arbeitsschwerpunkt:**

Personalauswahlverfahren, Psychodiagnostik und –intervention, Managementdiagnostik, Organisations- und Personalentwicklung, Förderung von Mitarbeitermotivation, Führungsinstrumente, Coaching

■ **Erfahrungen:**

Konzeptentwicklung für die Organisations- und Personalentwicklung, Post Merger Integration, Assessment Center Verfahren, Persönlichkeits-, Intelligenz- und Leistungstests
Branchen: Industrie, öffentliche Verwaltung, Dienstleistungsunternehmen und öffentlicher Personennahverkehr

■ **Modul 2 „Projektmanagement“**

■ **Schwerpunkte des Moduls**

Wie können die Projekte souverän und effizient geplant, durchgeführt und gesteuert werden?

Mit einem intensiven Projektmanagement Seminar schaffen Sie dafür die besten Grundlagen. Sie erlernen das methodische und soziale Know-How zum gelungenen Start, zur zielgerichteten Steuerung und zum erfolgreichen Abschluss eines Projektes. Das Seminar, durchgeführt von praxiserfahrenen Profis, macht Sie mit bewährten Methoden und Hilfsmitteln für das Projektmanagement vertraut und bietet Ihnen die Gelegenheit, Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auszubauen, bzw. zu vertiefen. Ein besonderes Augenmerk wird bei unserem Seminar dabei auf den erfolgreichen Praxistransfer gelegt. Wesentlicher Bestandteil im Projektmanagement Seminar sind darüber hinaus die Vorbereitungen auf Zertifizierungen und die besonderen Herausforderungen für den Projektleiter.

Projektmanagement – Was heißt das?

- Definition und Abgrenzung von Projekten
- Erfolgsfaktoren des Projektmanagements
- Phasenmodell der Projektentwicklung
- Projekterfolg = Unternehmenserfolg

Wie werden Projekte initiiert

- Von der Projektidee bis zum Projektauftrag
- Einrichten der Projektorganisation
- Der gelungene Projektstart

Methoden und Instrumente der Projektplanung und -steuerung

- Projektstrukturplan
- Termin-, Kapazitäts- und Budgetplanung
- Projektcontrolling
- Software für Projektmanagement
- Projektabschluss, Präsentation und Implementierung der Projektergebnisse

Wer ist beteiligt und wie?

- Einbindung von Projekten in die „Tagesarbeit“
- Funktion und Aufgaben von Projektleitung und Team
- Zusammenarbeit mit dem Management und dem Auftraggeber des Projektes

Projektarbeit ist Teamarbeit

- Wie funktioniert ein Team?
- Führung, Kommunikation und Konfliktbewältigung in der Teamarbeit
- Techniken zur Verbesserung der Teamarbeit



- Ausbildung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, und dem Babson College for Executive Education.
- Seine berufliche Erfahrung in Mittelstand und Industrie umfasst den Aufbau und die Leitung von IT-Großbetrieben ebenso wie die Geschäftsentwicklung für IT-Dienstleistungen in den Sektoren Bau, Finanzen, Forschung und Entwicklung, Papier und Personal. Im Rahmen dieser Tätigkeit verantwortete er das Projekt- und Konfliktmanagement in mehr als 25 Ländern der Welt.
- Vor seinem Schritt in die Selbstständigkeit arbeitete er als Programm Direktor für die internationale Einführung von Personal- und Zeiterfassungssoftware bei einem führenden deutschen Elektrokonzern.
- Herr Gebhardt arbeitet heute als freiberuflicher Konfliktmanager, Wirtschaftsmediator, Personal Coach und Vortragender.
- Als Lehrbeauftragter der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Lörrach und als Dozent an der Universität Bamberg vermittelt er die Themenkreise interkulturelle Kooperation und Kommunikation sowie Personal Skills.

■ Modul 3 „Selbst- und Zeitmanagement“

■ Schwerpunkte des Moduls

Unter „Zeitmanagement“ verstehen wir eine persönliche Methodensammlung, die uns dabei unterstützt, Aufgaben und Termine innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitrahmens möglichst optimal und erfolgreich zu erledigen.

Dieses Seminar reflektiert auf Basis der bereits von den Teilnehmern erlebten Selbst- und Zeitmanagementenerfahrungen die eingesetzten Strategien und Methoden, ergänzt und optimiert das Vorgehen der Teilnehmer und bietet Ergänzungen für den eigenen Methodenbaukasten an.

Ausgehend von den physiologischen Grundlagen für ein effizientes Arbeiten werden unterschiedliche digitale und analoge Arbeitsmittel vorgestellt, die unsere Arbeit erleichtern oder auch behindern.

Individuellen Arbeitsstrategien werden anhand von Beispielen der Teilnehmer analysiert und individuelle Verbesserungspotentiale identifiziert. Dabei ist der Umgang mit Störungen genauso ein Thema, wie der professionelle Umgang mit Konflikten, „Zeitdieben“, der Erreichbarkeitsfalle, Prokrastination oder manchen nur scheinbar effektiven Methoden des persönlichen Arbeitens.

Die methodisch richtige Vorbereitung und Durchführung von Besprechungen, Telefonkonferenzen und Workshops und deren Ergebnis-sicherung ist ein weiteres Themenfeld des Seminarmoduls.

Ergänzend werden Methoden zur schnellen und kreativen Problemlösung im Geschäftsalltag vorgestellt und mit den Teilnehmern trainiert.

Der letzte Themenblock „Richtiges Delegieren“ und damit verbunden, die richtige Vorgabe von Zielen, für sich und die eigenen Mitarbeiter, bildet einen weiteren Schwerpunkt des Seminars.

Grundlagen des Zeit- und Arbeitsmanagements

- Unsere Physiologie
- Kalender – wie viele Kalender führen Sie – oder werden für Sie (vor-)geführt?
- Tele-SMART-Phone - die Erreichbarkeitsfalle

Unsere Arbeitsmittel

- E-Mail
- Old School - Papierbasierende Arbeitsmittel
- Effizientes Zeitmanagement
- Der Umgang mit Störungen
- Geplante Störungen - Termine
- Arbeitsmethoden (I) – Kreativitätstechniken
- Arbeit mit Praxisbeispielen der Teilnehmer

Effizientes Zeitmanagement

- Wie viel Zeit verbringen Sie in Besprechungen und Workshops?
- Besprechungen & Workshops
- Arbeitsmethoden (II) - Arbeitstechniken



„Erfolgreiches Verhandeln ist eine Kernkompetenz für alle angehenden Führungskräfte. Denn ein fundiertes Wissen über die einzelnen Aspekte des Verhandlungsmanagements ist ein wichtiger Schlüsselfaktor für Ihren Unternehmenserfolg.

Modul 4 „Verhandlungsmanagement“ vermittelt den Teilnehmern diese Kompetenz in einer engen Verzahnung von Theorie und Praxis. “

Professor Dr. Jan Wieseke, Leiter des Sales & Marketing Department der Ruhr-Universität Bochum, gehört zu den Top 3 Vertriebsforschern weltweit. Der anerkannte Experte für die Praxis des Sales Management belegte beim UNIKUM-Verlagswettbewerb „Professor des Jahres 2014/15“ den ersten Platz in der Kategorie Wirtschaftswissenschaften/Jura. Er ist Gründungsmitglied des DIV (Deutsches Institut für Vertriebsforschung) und engagiert sich als Mitglied der Redaktionsleitung bei führenden internationalen Fachzeitschriften.

■ Modul 4 „Verhandlungsmanagement“

■ Schwerpunkte des Moduls

Verhandlungen spielen im Berufsalltag eine entscheidende Rolle für verschiedenste Aufgabenbereiche und Branchen. So gilt es sowohl gegenüber Kunden als auch gegenüber Kollegen und Vorgesetzten die eigenen Interessen wirksam zu vertreten. Verhandlungskompetenz ist daher eine erfolgskritische Fähigkeit von der Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren.

Das Modul Verhandlungsmanagement greift auf state-of-the-art Forschung, etablierte theoretische Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis zurück, um diese wichtige Fähigkeit zu vermitteln. Dabei ist ein Grundprinzip des Moduls die praxisorientierte Anwendung der erlernten theoretischen Konzepte.

Dazu wird der Schwerpunkt auf reale Anwendungsbeispiele und praktische Übungen gelegt. Videoanalysen der praktischen Übungen, inklusive unmittelbarem Feedback, erhöhen in diesem Zusammenhang den Lernerfolg und sorgen für tiefgehendes Verständnis von Verhandlungssituationen.

Einführung in das Verhandlungsmanagement:

Kommunikation im Verhandlungsmanagement

- Grundlegende Modelle
- Übung/Anwendung der Kommunikationsmodelle

Argumentationsstrukturen in Verhandlungen:

Distributive Verhandlungen

- Grundlagen distributiver Verhandlungen
- Referenzpreise und die Verhandlungszone (gemäß Raiffa)
- Spieltheoretische Ansätze (Neumann/Morgenstern)
- Machtfaktoren in Verhandlungen
- Verhandlungsstrategien in distributiven Verhandlungen
- Anwendung/Übung der distributiven Verhandlungskonzepte

Integrative Verhandlungen

- Grundlagen des integrativen Verhandels – Was ist integratives Verhandeln?
- Notwendigkeit des integrativen Verhandels – Welche Situationen und Faktoren begünstigen einen integrativen Verhandlungsstil?
- Prozess des integrativen Verhandels
- Voraussetzungen für integratives Verhandeln
- Integrative Verhandlungsstrategien, um Werte zu generieren
- Ergebnisse integrativen Verhandels



- Diplom in Soziologie 1975 an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld
Promotion 1981 zum Dr. rer. soc. in Bielefeld
- 1979 bis 1994 wiss. Mitarbeiter am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund
Habilitation 1992 an der Universität Dortmund
- seit 1994 Prof. für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

■ **Arbeitsschwerpunkte:**

- Industrie- und Betriebssoziologie
- Organisationsforschung
- Organisationsentwicklung und Organisationsberatung
- Personalforschung
- Managementsoziologie

■ **Modul 5 „Personalführung und Führungskräfteentwicklung“**

■ **Schwerpunkte des Moduls**

Führung kann nur dann Wirkung zeigen, wenn sie in die Unternehmensentwicklung eingebettet ist. Mit anderen Worten: Wenn die Führung des Unternehmens nicht der Führungsfähigkeit jeder einzelnen Führungskraft überlassen wird.

Die Zielsetzung des Moduls ist es, die Themen Personalführung und Führungskräfteentwicklung auf drei Ebenen zu behandeln: Theorie, Praxis und persönlicher Umgang mit den Themenstellungen sollen reflektiert und miteinander verzahnt werden. Im Rahmen des Moduls werden sowohl die theoretischen Grundlagen von Führung und Führungskräfteentwicklung dargelegt und diskutiert als auch empirische und praktische Implikationen aufgezeigt. Zudem soll die Selbstreflexion über Führungsverhalten, eigene Menschenbilder und daraus resultierende Ansätze zur Entwicklung von Führungsverhalten bei den Teilnehmenden angeregt werden.

Grundlagen der Personalführung

- Definitionen
- Theorien
- Begründungen
- Menschenbilder

Führungsgrundsätze, Führungsstile, Führungsinstrumente

- Zusammenhänge
- Konvergenzen
- Probleme

Die Bedeutung von Führung/Führungsinstrumenten im Kontext der Organisation von Arbeit

- Auswirkungen neuer Arbeitsorganisationsformen auf Führungskräfte und Beschäftigte

Führungskräfteentwicklung und Führungsverhalten

- Entwicklung und Führung von Führungskräften

Assessment-Center-Verfahren als eine Methode der Entwicklung von Führungskräften

- Theoretische Grundlagen und Einsatz in der Praxis

Urteilstendenzen und Wahrnehmungsverzerrungen als intervenierende Variable bei der Beurteilung von Führungsprozessen

- Ursachen
- Kontrollmöglichkeiten



- Ausbildung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, und dem Babson College for Executive Education.
- Seine berufliche Erfahrung in Mittelstand und Industrie umfasst den Aufbau und die Leitung von IT-Großbetrieben ebenso wie die Geschäftsentwicklung für IT-Dienstleistungen in den Sektoren Bau, Finanzen, Forschung und Entwicklung, Papier und Personal. Im Rahmen dieser Tätigkeit verantwortete er das Projekt- und Konfliktmanagement in mehr als 25 Ländern der Welt.
- Vor seinem Schritt in die Selbstständigkeit arbeitete er als Programm Direktor für die internationale Einführung von Personal- und Zeiterfassungssoftware bei einem führenden deutschen Elektrokonzern.
- Herr Gebhardt arbeitet heute als freiberuflicher Konfliktmanager, Wirtschaftsmediator, Personal Coach und Vortragender.
- Als Lehrbeauftragter der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Lössach und als Dozent an der Universität Bamberg vermittelt er die Themenkreise interkulturelle Kooperation und Kommunikation sowie Personal Skills.

■ Modul 6 „Interkulturelle Kommunikation“

■ Schwerpunkte des Moduls

Interkulturelle Kommunikation beschreibt die soziale Interaktion von Menschen, Gruppen, Organisationen, Unternehmen, Gesellschaften oder Staaten aus unterschiedlichen Kulturen. Die besondere Bedeutung der interkulturellen Kommunikation im Geschäftsleben besteht im erheblichen Störpotential der eigenen Kommunikation in einer fremden Kultur und dem Wissen um die Kontrolle dieses Störpotentials. Missverständnisse und Fehlinterpretationen entstehen durch das Einwirken fremder und unvertrauter Faktoren wie Lautstärke, Intonation, Körpersprache, direkter oder indirekter Problemlösungs-Strategien, Freundlichkeit etc. Aus Missverständnissen, Fehlinterpretationen und tradierten Klischees bilden sich häufig Vorurteile, die in unserer zunehmend globalisierten Welt direkt zu Problemen und Störfaktoren einer erfolgreichen Geschäftsbeziehung werden.

Dieses Modul legt die Grundlage für das Verständnis des Interkulturbegriffes und der interkulturellen Kommunikation. Es vermittelt an Hand der Konzepte der Kulturtheoretiker Hofstede, Schein, Trompenaars und Thomas Handlungsmodelle für das Leben in interkulturellen Umgebungen. Ausgehend von grundlegenden Kommunikationstheorien erarbeiten sich die Kursteilnehmer Modelle für den Umgang mit kritischen Interaktionssituationen. Reflektiert werden eigene Kommunikationsstandards, die Bedeutung der Sprache und die Wirkung des Einsatzes einer Transfersprache (Business-English). Körpersprachliche Interaktion, Mimik und Gestik werden in ihrer Bedeutung vorgestellt und Hinweise zum korrekten Einsatz gegeben. Ergänzt wird die theoretische Basis durch Beispiele aus der Praxis der Teilnehmer, die in der Gruppe mit Hilfe der erlernten Methoden analysiert und besprochen werden.

Das Modul wird in englischer Sprache durchgeführt.

Grundlagen der interkulturellen Kommunikation

- Der Kulturbegriff - Einführung
- Arbeit mit Praxisbeispielen der Teilnehmer
- Funktionen von Kultur

Überblick über Kulturkonzepte und Standards

- Wie erfahren wir interkulturelle Kommunikation?
- Interkulturelle Konflikte
- Kulturschock

Interkultureller Alltag

- Besprechungen, Meetings und Telefonkonferenzen
- Arbeit mit Praxisbeispielen der Teilnehmer
- Dienstreisen, offizielle und inoffizielle Anlässe in anderen Kulturen
- Transfersprache Englisch
- Nonverbale Signale

Eine Trainee-Ausbildung bei Großunternehmen ist seit vielen Jahren ein erfolgreiches Instrument der Personalentwicklung, um für Hochschulabsolventen interessant zu sein und den jungen Mitarbeitern einen systematischen und gleichzeitig sanften Übergang von der Hochschule ins Unternehmen zu ermöglichen. Die Akademie der Ruhr-Universität bietet in einem Verbund mittelständischer Unternehmen in der Region ein Programm an, mit dem die Unternehmen das gleiche erreichen können, ohne selber den gesamten organisatorischen Aufwand eines solchen Programms zu tragen.

Sie wollen Ihre Arbeitsorganisation, Teams, Führungskräfte und Management nachhaltig verbessern? Bis zu 15 Nachwuchskräfte aus unterschiedlichen Unternehmen werden innerhalb von 12 Monaten die Möglichkeit bekommen, sich in die Unternehmenswelt einzugliedern und ein erstes Netzwerk aufzubauen. Mittelständische Unternehmen können ihren Nachwuchskräften oftmals gute Perspektiven bieten in der mittelfristigen Übernahme von Verantwortung in Schlüsselpositionen. Dieses Programm begleitet die Trainees auf dem Weg dorthin und macht damit diese Perspektive nachvollziehbar. Davon profitieren beide Seiten – die Unternehmen und auch die Trainees.

■ Stimmen zum Programm: Unternehmensvertreter



„Zur Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Führungspositionen suchte ich eine Weiterbildungseinrichtung, die ein anspruchsvolles und umfangreiches Trainee-Programm anbietet. Bei dem Programm der Akademie der Ruhr-Universität bin ich fündig geworden. Der gute Mix der behandelten Themen und dessen praktische Umsetzung anhand einer Projektarbeit haben mich überzeugt. Besonders schätze ich, dass die gesamte Organisation des Trainee-Programms von der Akademie der Ruhr-Universität übernommen wird. Das spart mir kostbare Zeit und erlaubt die flexible Anmeldung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Programm. Die neuen Impulse im Unternehmen durch die Absolventen stellen einen Mehrwert dar, den ich nicht mehr missen will.“ **Kirsten Gehmann,**

Geschäftsführerin ImmobilienDienst der Sparkasse Bochum



„Für die Stadtwerke Herne AG ist das Trainee-Programm eine große Bereicherung. Aufgrund Ihrer akademischen Ausbildung können die Trainees direkt in anspruchsvolle Projektarbeiten einbezogen werden. Durch den Wechsel innerhalb der Abteilungen bringen sie stets eine frische und bereichsübergreifende Sichtweise auf Projekte und Aufgabenstellungen mit. Darüber hinaus profitieren beide Seiten von den



regelmäßigen Seminaren der Akademie, da die theoretisch erlernten Ansätze häufig direkt in der Praxis umgesetzt werden können. Dabei haben wir uns für die Akademie der Ruhr-Universität entschieden, da wir von der hohen Qualität der Lehrveranstaltungen überzeugt sind und die Verbundenheit zur Region weiterhin stärken wollen.“

Bianka-Sybille Horstmann,
Personalleiterin Stadtwerke Herne



„Für mich als Teil der Geschäftsleitung stellt die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen entscheidenden Baustein für unser unternehmerisches Gelingen dar. Neben dem Training on the Job sind vor allem externe Impulse ein wichtiges Mittel zur weiteren Qualifizierung. Mit dem Trainee-Programm der Akademie der Ruhr-Universität haben wir sechs angehenden Führungskräften die Chance gegeben, ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung einen zusätzlichen Schub zu verleihen. Die neu gewonnenen Fähigkeiten und Kenntnisse jeder einzelnen Teilnehmerin bzw. jedes einzelnen Teilnehmers sind im Unternehmen bereits heute spürbar. Unterm Strich bleibt zu sagen: Für die VIACTIV war das Trainee-Programm ein voller Erfolg und die richtige Entscheidung. Wir werden sicher auch zukünftig von diesem tollen Angebot Gebrauch machen.“

Christian Teufel, Geschäftsbereichsleiter Zentrale Dienste VIACTIV



„Dank einer Vereinbarung beim „Ruhrdax“ konnte unsere Mitarbeiterin am Trainee-Programm teilnehmen. Für uns eine gute Gelegenheit über den eigenen Tellerrand zu schauen. Das Programm orientiert sich an den Arbeitsbedingungen und den Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsfelder der Teilnehmenden und deren Institution. Die Teilnehmenden können so gegenseitig von ihrem Knowhow profitieren. Die Dozenten von der Uni und aus der freien Wirtschaft sind sehr vielseitig und bringen viel Erfahrung mit. Daher unser ganz herzliches Dankeschön für die gute Möglichkeit einer qualitativ hochwertigen Qualifizierung unserer Mitarbeiterin, die mit viel Freude und Begeisterung dabei war.“

Margret Zerres, Geschäftsführung
Caritas Mülheim an der Ruhr



■ **Zielgruppe:** Junge Mitarbeiter von klein- und mittelständischen Unternehmen

■ **Vorteile:**

Die Unternehmen profitieren durch:

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Bindung an das Unternehmen
- Persönliche Weiterentwicklung der Trainees und externe Impulse
- Teilnehmer gewinnen Einblicke und Kontakte in der Region
- Berufsbegleitende, modulare Durchführung
- intensive Lerneinheiten: kompakt und praxisorientiert
- Praxisbezug und wissenschaftliches Know-how
- Intensiver Austausch mit Expertinnen/Experten aus Wissenschaft und Praxis im Rahmen von Kaminabendgesprächen

Die Teilnehmenden profitieren durch:

- Weiterentwicklung der eigenen Soft-Skills
- Stärkung der eigenen Führungskompetenzen
- Konkrete Ansätze für Verbesserungen auf Arbeitsplatzebene
- Zahlreiche Anregungen und Tipps aus den Projektarbeiten
- Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern
- Strategien und Lösungsansätze für Probleme des Berufsalltags
- Intensiver Austausch mit Expertinnen/Experten aus Wissenschaft und Praxis im Rahmen von Kaminabendgesprächen

■ Stimmen zum Programm: Teilnehmerinnen und Teilnehmer

„Das Trainee-Programm der Akademie der Ruhr-Universität ist ein sehr lehrreiches und empfehlenswertes Entwicklungstraining für zukünftige Führungskräfte. Insbesondere die Übermittlung der Inhalte anhand von praxisnahen Beispielen und Aufgabenstellungen in einer kleinen Gruppe, empfinde ich als sehr positiv. Zudem ermöglicht die Anzahl der Teilnehmer aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen einen Austausch von Erfahrungen und Ansichten. Die Seminare motivieren zum selbstreflektierenden Führungsverhalten und ermutigen zeitgleich zum ‚Blick über den Tellerrand‘.“

Carmela Krüger, Kundenberaterin



„Für mich war die Möglichkeit der Weiterbildung durch das berufsbegleitende Seminarprogramm der Akademie einer der Hauptgründe, warum ich mich bei meinem jetzigen Arbeitgeber beworben habe. Durch die dreitägigen Seminare komme ich immer wieder dazu meinen eigenen Arbeitsalltag zu reflektieren und die dort gewonnenen Erkenntnisse mit in die Praxis zu nehmen. Das Trainee-Programm bietet insgesamt einen guten Mix aus theoretischem Hintergrundwissen und praktischem Bezug anhand der zahlreichen Fallbeispiele und Rollenspiele. Der Austausch mit den Trainees aus anderen Unternehmen sorgt nicht zuletzt für eine lebhaftere Veranstaltungsreihe, in der ich auch einiges über mich selbst gelernt habe.“

Dominik Schröder, Trainee Personal



AKADEMIE 
DER RUHR-UNIVERSITÄT

 *menschlich*

 *begeisternd*

 *innovativ*

 *praxisnah*