

# Personalentwicklung mit System

Unser Beratungsangebot für Ihre Herausforderungen





## Impressum

DVGW- Akademie  
Luisen-Carree  
Robert-Koch-Platz 4  
10115 Berlin

Tel.: 030 79 47 36-61  
Fax: 030 79 47 36-69  
Leitung: Claus-W. Ludwig  
E-Mail: [akademie@dvgw.de](mailto:akademie@dvgw.de)

# Personalentwicklung mit System

**Die Rahmenbedingungen unserer Wirtschaft, speziell auch die in der Energie und Wasserwirtschaft, haben sich in den letzten Jahren entscheidend verändert.**

Die konsequente Ausrichtung der Unternehmen an den Kundenbedürfnissen und am Markt erfordert daher immer stärker, in hochkomplexen Zusammenhängen zu denken, zu entscheiden, zu führen – und auch unübersichtliche Situationen bzw. Gegebenheiten zu meistern.



War früher eher der fachliche Spezialist im technischen wie auch im kaufmännischen Bereich gefragt, werden heute, neben den nach wie vor verlangten fachlichen Qualifikationen, **immer mehr fachübergreifende Kenntnisse** sowie Management und Leadership-Qualitäten erwartet.

Flexibilität und Reaktionsgeschwindigkeit werden bei den notwendigen Veränderungsprozessen zu entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Im Rahmen dieser Veränderungsprozesse wird sich das Thema Personalentwicklung in Zukunft zu einem der zentralen Erfolgsfaktoren für Ihre Wettbewerbsfähigkeit entwickeln.

Mit der **langjährigen Erfahrung** unserer Trainer und Berater im Energie- und Wasserfach und den vielen erfolgreichen Qualifizierungs-Systemen, die die DVGW-Akademie in den letzten Jahren durchgeführt hat, **erweitern wir unser Angebot um den Bereich Personalentwicklung** und bieten Ihnen auch Beratungsleistungen in zentralen Fragestellungen zu diesem Themenbereich an.

Unsere Erfahrungen und Kompetenzen versetzen uns in die Lage, Ihnen einen systematischen Beratungsansatz zu bieten - von der Analyse über die Konzeption bis zur Umsetzung.

## Offene Lehrgänge und Systeme

Die offenen Seminare und die Zertifikats- bzw. Diplom-Lehrgänge stellen die ideale Möglichkeit für den gezielten, fachübergreifenden Kompetenzaufbau dar.

Sie können die zahlreichen Module einzeln belegen, kombinieren oder an einem der zehn Systeme mit und ohne Zertifikatsabschluss teilnehmen.



Energ  
Wasserver  
untern

## Personalentwicklung

### Ergänzung:

„Personalentwicklung mit System“ ergänzt als Beratungsangebot die überaus positiv von den Energie- und Wasserversorgungsunternehmen angenommenen Qualifizierungsangebote der DVGW-Akademie.

# demie - System

## Inhouse-Qualifizierungs-Systeme

Neben der Durchführung von erprobten Standard-Seminaren und deren Anpassung an die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens entwickeln wir immer mehr maßgeschneiderte, branchenspezifische Qualifizierungs-Systeme mit und für unsere Kunden. Ziel ist es dabei, nicht nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern möglichst viele oder alle Mitarbeiter - und damit das gesamte Unternehmen - weiterzuentwickeln.

ie-und  
rsorgungs-  
nehmen

mit System

**NEU**

### Ziel:

Ziel der angebotenen Beratungsleistungen ist es, insbesondere kleine und mittlere Versorgungsunternehmen bei den Veränderungsprozessen und den Herausforderungen der Zukunft durch kompetente Begleitung und Beratung in Fragen der Personalentwicklung zu unterstützen.



# Unser Beratungsangebot

## Systematische Personalentwicklung

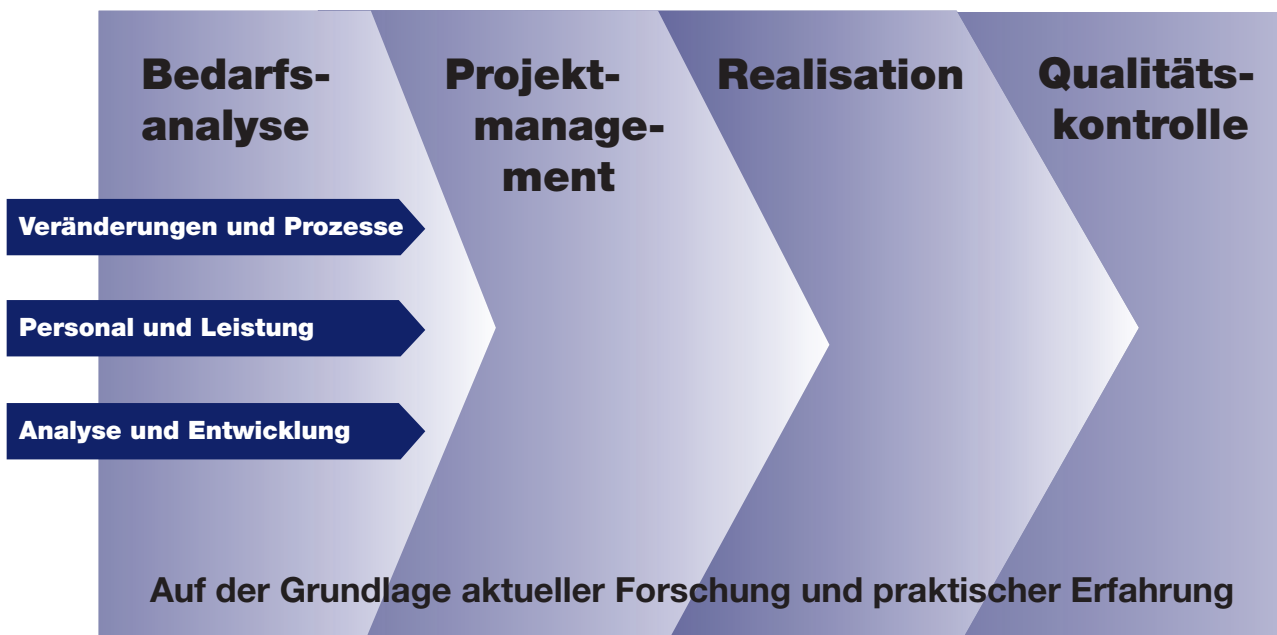
Die Fähigkeit eines Unternehmens, kontinuierlich und schnell Kompetenzen aufzubauen, stellt einen wichtigen Wettbewerbsfaktor dar. Von entscheidendem Einfluss ist dabei die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die systematische Personalentwicklung ist vor diesem Hintergrund als strategische Größe bei der unternehmerischen Zukunftssicherung und Schaffung von Wettbewerbsvorteilen zu betrachten.

Unser Ziel ist es, für Sie Instrumente zu entwickeln, welche die Führung in diesem Sinne unterstützen und erleichtern: **Gezielte Bausteine**, die ineinander verzahnt sind und Ihnen ein an Ihre Unternehmenssituation und -ziele angepasstes Vorgehen garantieren.

Dazu setzen wir auf die enge Verknüpfung der verschiedenen Angebote zur Optimierung der Personalentwicklung unserer Know-How-Träger und der Kommunikation mit Ihnen.

### Unser Vorgehen schließt ein:



# Veränderungen und Prozesse



## Steigerung sozialer und emotionaler Kompetenz

**Führungskräfte müssen die Entwicklung neuer Geschäftsfelder vorantreiben, Kosteneinsparungsprogramme umsetzen und eine breite Akzeptanz bei den Mitarbeitern erreichen, um eine rasche Implementierung sicher zu stellen.**

Dazu benötigen Sie eine hohe soziale und emotionale Kompetenz, aber auch die Fähigkeit visionäre Ideen in konkrete Projekte zu fassen.

Der systematischen Führungskräfteentwicklung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu.

Welche Fähigkeiten möchten Sie erweitern, um diese Herausforderungen in der Zukunft erfolgreich anzugehen und die Strategie Ihres Unternehmens zielgerichtet umsetzen zu können?

Mit diesen Anforderungen beschäftigt sich der Themenbereich „Veränderungen und Prozesse“.

## Veränderungen und Prozesse



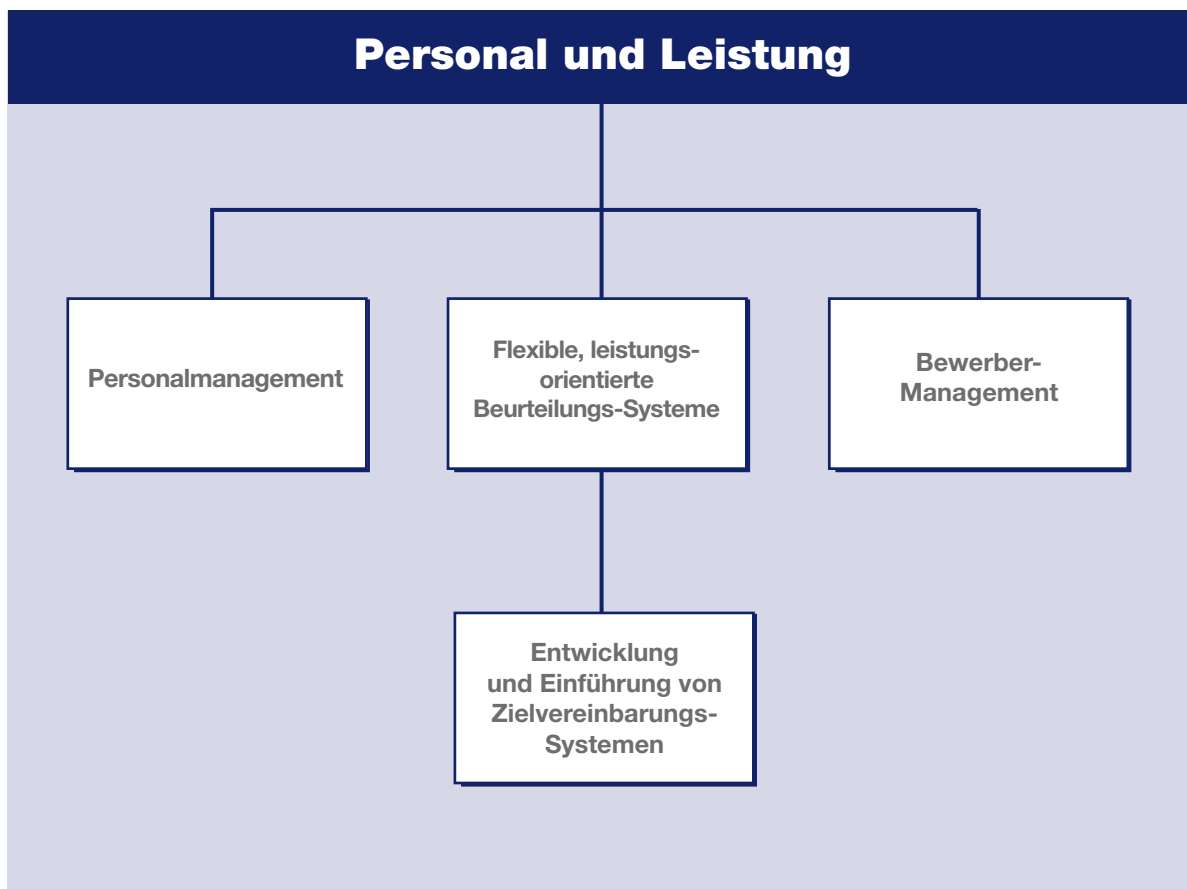


## Personal und Leistung

### Weiterentwicklung des Mitarbeiterengagements

**Bedeutende Triebkraft für die Leistungsfähigkeit einer Organisation ist das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Entwicklung und Verbesserung des Mitarbeiterengagements muss daher zentraler Aspekt eines wertsteigernden Mitarbeiter-Managements sein.**

Ein hohes Engagement steht einerseits stark mit Indikatoren wie Mitarbeiterbindung, Loyalität und Leistungsbereitschaft in Beziehung. Andererseits bestimmt das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch maßgeblich den wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunfts-Chancen eines Unternehmens.



# Analyse und Entwicklung



## Stabiles System - gesunde Entwicklung

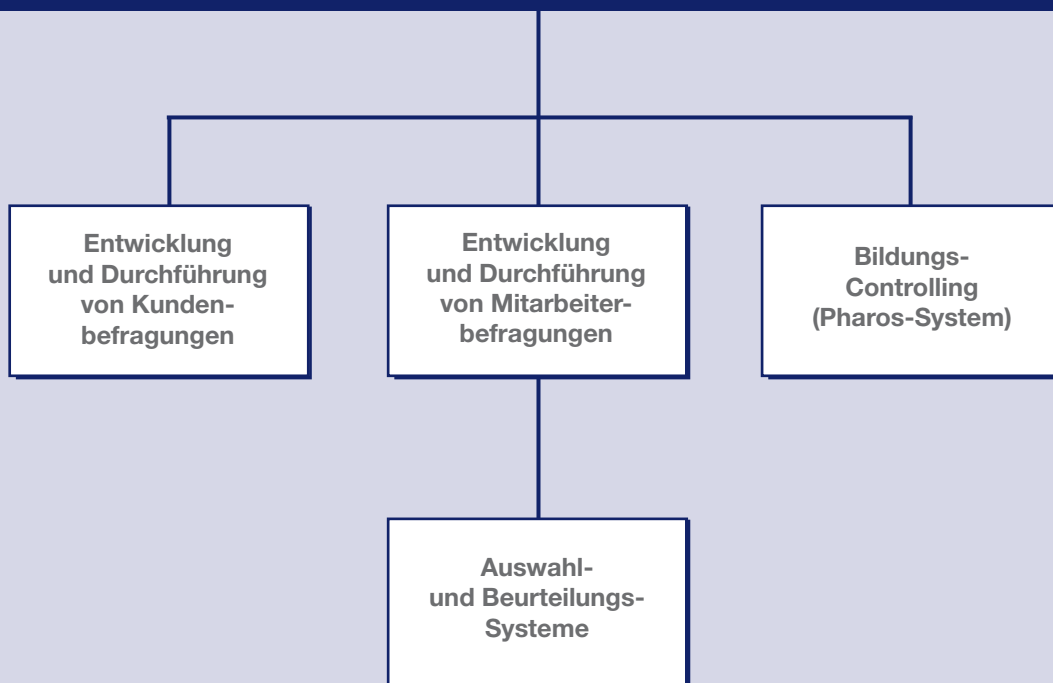
**Sie wollen herausfinden, wie sich Veränderungen im Markt oder Wettbewerb auf das erforderliche Kompetenzprofil Ihrer Beschäftigten auswirken und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen einleiten?**

Anhand der klaren Ziele der Strategie Ihres Unternehmens machen wir Bestandsaufnahmen von Ihren Res-

sourcen und Stärken: „Was ist gut und worauf können Sie aufbauen?“ und unterstützen Sie auf Ihrem Weg in die Zukunft.

Im Themenbereich „Analyse und Entwicklung“ bieten wir Ihnen analytische Methoden und Instrumente, auf deren Grundlage Sie unternehmens- und personenbezogenen Entscheidungen begründen und absichern können.

## Analyse und Entwicklung





## Sigrid Büttner

Betriebswirtin  
Beraterin, Coach, Trainerin

### Arbeitsschwerpunkte:

- Beratung, Begleitung und Implementierung von Controlling-Konzepten
- Begleitung in Veränderungsprozessen
- Konzeption und Durchführung von Schulungskonzepten
- Coaching von Führungskräften



## Herbert Wolf

Diplomverwaltungswirt  
Geschäftsführer und Personalvorstand der Würzburger Versorgungs- und Verkehrs GmbH von 1986 bis 2005, ab 2006 selbstständiger Unternehmensberater

### Arbeitsschwerpunkte:

- Begleitung von Veränderungsprozessen
- Mediator zwischen Geschäftsführungen und Betriebsräten bei Veränderungsprozessen
- Coaching von Geschäftsführungen, Führungskräften und Betriebsräten bei der Realisierung neuer Unternehmenskulturen



## Axel Effey

Diplom-Psychologe  
Arbeit und Organisation, Diagnostik

### Arbeitsschwerpunkte:

- Gestaltung und Erleichterung von Kommunikation und Informationsverarbeitung
- Nutzung von Bildungscontrolling bei der Transfergestaltung und Wertbemessung
- Entwicklung und Einführung von Beurteilungs-Systemen, Mitarbeiterbefragungen und diagnostischen Verfahren für Auswahl und Personalentwicklung

# wicklungs-Team



## Constance Schrall

Diplom-Sozialpädagogin  
Organisationsberaterin, Trainerin, Coach

### Arbeitsschwerpunkte:

- Personalentwicklung und Personalmanagement
- Organisationsentwicklungsberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen
- Konzeption und Durchführung von Führungskräfteprogrammen



## Claus Freytag

Diplom-Psychologe  
Trainer, Berater, Coach

### Arbeitsschwerpunkte:

- Begleitung von Personal- und Organisationsentwicklung
- Gestaltung, Begleitung, Durchführung von Qualifizierungsprogrammen z.B. Führungskräfteentwicklung, Nachwuchskräfteförderung, Kundenorientierung, betriebliche Gesundheitsförderung



## Claus-W. Ludwig

Diplom-Ingenieur  
Leiter der DVGW-Akademie

### Arbeitsschwerpunkte:

- Leitung der DVGW-Akademie
- Kundenbetreuung
- Beratung in Personalentwicklungsfragen
- Konzeption von Qualifizierungs-Systemen

Wir geben Ihnen gern Antworten auf Ihre Fragen

**Ansprechpartner DVGW-Akademie**  
Claus-W. Ludwig

**Tel. 030/79 47 36-60**



