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

Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten

Band: 98 (1991)

Heft: 1

Rubrik: Aus- und Weiterbildung

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.10.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

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 ■

Personalchef - Betriebsseele

Wenn wir heute einen Personalchef einer kleineren oder grösseren Firma fragen, worin seine eigentlichen und vordringlichen Aufgaben bestehen, werden wir soviele 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 Formulierung 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 berufseigenen 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.

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 Erwachsenenschulung angesiedelten Fachkurses angepasst sind. Im Mittelpunkt des Kurses steht die erlebniszentrierte Weiterbildung in Form von aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden Seminarien. Die selbständige Gruppenarbeit praxisbezogener Problemstellungen anhand von Aufgaben bzw. Fallstudien bildet die Grundlage fachlicher Diskussionen.

Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert 4 Semester. Im 1. Semster wird vorallem 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 berufsbegleitend insgesamt 52 Schultage.

Aus dem Stoffprogramm

Lerntechnik, Einführung ins Personalwesen, Betriebswirtschaftslehre, Arbeitstechnik und Zeitmanagement, Führung in der Unternehmung, Organisationslehre, Personalorganisation, Informatik in der Personalabteilung, Präsentationstechnik, Personalpolitik und Bewirtschaftung, Arbeitsplatzbewertung und Entlöhnung, Gesprächsführung und Interviewtechnik, Reden/Rhetorik, Motivation und Identifikation, Gruppendynamik, Transaktionsanalyse, Psychologische Grundlagen menschlichen Verhalten, psychodiagnostische Methoden in der Personalselektion, Aufbau einer Ausbildungspolitik, 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 ■