



Forum Europrofession

Neue Aspekte der Personalauswahl und Personalentwicklung
in Theorie und Praxis:

Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog

19. und 20. November 2013

Europäisches Bildungszentrum Otzenhausen (ebz)
Nonnweiler-Otzenhausen

Herzlich willkommen zum Forum Europrofession 2013!



»Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog« – mit diesem Format hat die Stiftung Europrofession gemeinsam mit der Universität des Saarlandes und dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) vor fünf Jahren eine Veranstaltungsreihe etabliert, die für innovative Vorträge, qualitativ hochwertige Diskussionen und einen lebhaften Austausch an der Schnittstelle von Corporate und Public Sector steht. Auch in diesem Jahr ist es mit dem Trendthema »Neue Aspekte der Personalauswahl und Personalentwicklung in Theorie und Praxis« gelungen, renommierte Referenten aus ganz Deutschland zu gewinnen und damit ein Veranstaltungsprogramm zusammenzustellen, das überregionale Beachtung finden wird. Seien Sie uns hierzu herzlich willkommen!

Im Fokus der diesjährigen Veranstaltung, die vom Centre for e-Learning Technology (CeL-Tech) im DFKI konzipiert und realisiert wurde, stehen aktuelle Entwicklungen zu modernen Ansätzen der Personalauswahl und Personalentwicklung in Wirtschaft, Wissenschaft und Public Sector, unter Berücksichtigung erprobter, aber auch neuartiger Instrumente, Verfahren und Lösungen für den HR-Bereich. So konnte etwa mit Rudolf Kast einer der »40 führenden Köpfe« im deutschen Personalwesen gewonnen werden, der zugleich Themenbotschafter der Initiative Neue Qualität für Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist. Mit Professor Dr. Günter Trost und Professor Dr. Dr. Björn Niehaves konnten zwei Experten gewonnen werden, die weit über Deutschland hinaus für ihr Wissen und ihre Expertise zu Fähigkeits- und Persönlichkeitstests in der Wirtschaft und im Bildungsbereich bzw. zu demographischem Wandel, offenen Innovationen und partizipativen Designs gefragt sind.

Ergänzend zu diesen und weiteren Vorträgen, etwa zu »Qualifizierung in der Industrie 4.0«, dem »War of Talents« oder dem »Unternehmen 4.0 als Lernende Organisation«, werden in praktischen Workshops erstmals auch sehr konkrete Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren erfahren und diskutiert werden.



So werden neuartige Instrumente, etwa psychologisches Profiling zur Unterstützung von Unternehmen bei der Personalauswahl oder Situational Judgment Tasks, eine innovative Methode zur Ermittlung von Passung zwischen Bewerbern und Anforderungen, vorgestellt. Diese Verfahren wurden im Rahmen eines von der Stiftung Europrofession geförderten Projektes kooperativ von der Universität des Saarlandes und dem DFKI entwickelt und über einen Zeitraum von knapp 24 Monaten mit verschiedenen Klein- und mittelständischen Unternehmen sowie Großunternehmen aus der Südwestregion hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit validiert. Erfahren Sie in den Praxis-Workshops mehr über deren Nutzung, Einsatzmöglichkeiten und Erfahrungen bei der betrieblichen Implementierung.

Nutzen Sie auch in diesem Jahr die Chance, innovative Vorträge zu hören, fachliche Anregungen zu erhalten, interessante Referenten zu erleben und mit Vertretern aus Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der besonderen Atmosphäre der Europäischen Akademie in Otzenhausen zu diskutieren. Diskutieren Sie mit, nutzen Sie das diesjährige Forum »Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog« für Ihre persönliche Qualifizierung und nehmen Sie an unserer Veranstaltung »Neue Aspekte der Personalauswahl und Personalentwicklung in Theorie und Praxis« teil.

Sie sind hierzu sehr herzlich eingeladen!



Rudolf Schäfer

Vorsitzender des Kuratoriums der Stiftung Europrofession

Sehr geehrte Damen und Herren,

Schwerpunkt der Veranstaltung »Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog 2013« ist die Präsentation neuer Aspekte bei der Personalauswahl und der Personalentwicklung. Der Weiterbildung und der Personalauswahl kommt ein außerordentlich hoher Stellenwert zu. Nicht nur, weil das vorhandene – meist durch Schulbildung vermittelte – Wissen immer schneller veraltet, sondern auch, weil wir vor der Herausforderung stehen, demographiebedingt deutlich stärker als bisher den Erhalt der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit in den Blick zu nehmen.

Der in den nächsten Jahren massiv zunehmende Fachkräftemangel wird die Unternehmen zwingen, ihre Produktions- und Arbeitsprozesse so zu organisieren, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze im Unternehmen – möglicherweise in verschiedenen Tätigkeiten – beschäftigt sind. Das »Lebenslange Lernen« ist daher eine Chance für alle – Arbeitnehmer wie Unternehmen.



Das Saarland steht hier vor besonderen Herausforderungen. Wir sind von dem demographischen Wandel weit stärker und früher betroffen als alle anderen westdeutschen Bundesländer. Bis 2020 wird der Anteil der 20- bis 65-Jährigen um 17 Prozent und bis 2040 sogar um 28 Prozent zurückgehen. Deshalb müssen die Handlungsnotwendigkeiten in puncto Weiterbildung und Umstrukturierung von Arbeitsprozessen schon jetzt zielgerichtet umgesetzt werden. Wir als Landesregierung haben hierzu einen »Instrumentenkasten« entwickelt, der diesen Prozess unterstützen soll – etwa mit der Gründung des Demographienetzwerkes Saar. Wir wollen dafür sorgen, dass regionale Unternehmen sich vernetzen. Kammern, Verbände und Gewerkschaften sollen bei der Entwicklung einer Personalpolitik helfen, die den demographischen Anforderungen gerecht wird.

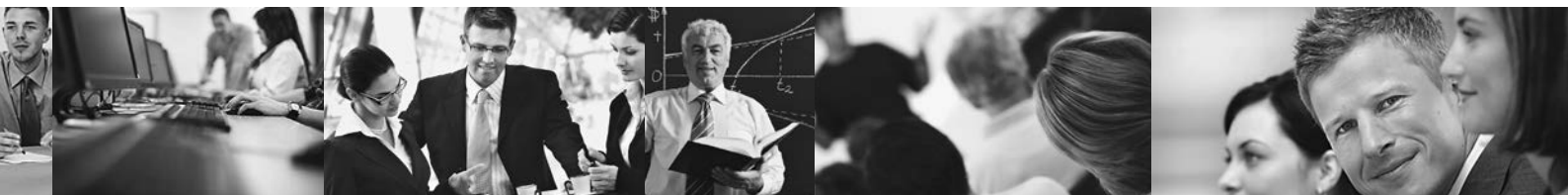
Mein Dank geht deshalb an die Initiatoren, Teilnehmer und Unterstützer dieser wichtigen Vortrags- und Diskussionsveranstaltung. Sie kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Themen Personalauswahl und Personalentwicklung weiter in den öffentlichen Fokus zu rücken.



Heiko Maas
Minister für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Stellvertretender Ministerpräsident des Saarlandes

Worum geht's?

»Luftballons statt Noten« – unter diesem Titel berichtete DER SPIEGEL Mitte Juli 2013 erneut über eine sich seit geraumer Zeit abzeichnende Entwicklung bei der Personalauswahl. Gemäß Deutschem Industrie- und Handelskammertag waren im Jahr 2012 mehr als 70.000 Ausbildungsstellen in Unternehmen unbesetzt. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich diese Situation kaum verbessern, wird doch die Zahl der unter 30-Jährigen bis 2025 um 2,7 Millionen sinken. Damit nicht genug: immer mehr der für die Personalauswahl und Personalentwicklung Verantwortlichen in Unternehmen zweifeln, ob Schulnoten über die Qualität von Bewerbern wirklich noch etwas aussagen. Entsprechend ändern sich die Auswahlkriterien: »Wer früher aufgrund seines Zeugnisses als Versager abgestempelt wurde, gilt heute als mögliches Talent. Und es sind nicht nur die Mittelständler, die aus Personalnot die Anforderungen herunterschrauben. Auch die großen Konzerne denken um«.



Ob Siemens, die Bahn oder auch Daimler: Online-Tests und Self-Assessments zur Bewerberauswahl entwickeln sich immer mehr zur Methode der Wahl beim ersten Kontakt mit potentiellen Interessenten für eine Ausbildungsstelle. Dabei geht es auf den ersten Blick um die Frage der Eignung von Kandidaten, um deren Passung zu einem Stellenprofil, etwa hinsichtlich kognitiver und sozialer Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften, Interesse und Motivation, explizitem und implizitem Wissen bis hin zur Erfassung biographischer Daten oder gar virtueller Arbeitsproben. Dabei steht nicht die Auswahl der Besten im Vordergrund, sondern die Identifikation und Motivation derjenigen Interessenten, die den jeweiligen Berufsanforderungen optimal entsprechen. Und auf den zweiten Blick geht es noch um einen weiteren Aspekt: Klein- und mittelständische Unternehmen, aber auch die Großkonzerne wollen potentielle Interessenten über den Weg der Online-Tests und Self-Assessments auf sich aufmerksam machen. Personalauswahlmethoden als neuartiges Instrument von Kommunikation und Marketing – wer hätte eine derartige Entwicklung vor Jahren noch für möglich gehalten?

Und überhaupt: Personalauswahl und Personalentwicklung ist heute komplex, verdichtet, international. Entwicklungen der Demographie verändern die Bewerber- und Personalstruktur grundlegend. Immer neuere und bessere Technologien in immer kürzeren Innovationszyklen beeinflussen die Produktion und auch die Produkte.

Das Thema »Industrie 4.0« zeigt es weltweit und deutlich: Das Internet der Dinge, Dienste und Daten erfordert neue Wissensdienste und eröffnet umfassenden Qualifizierungsbedarf in Unternehmen. Unternehmen werben im Social Web um Interessenten, stellen sich auf Facebook, google+ und LinkedIn dar, twittern, posten, mailen und bloggen und setzen so genannte MOOC's – Massive Open Online Courses – ein, um weltweit Bewerber für offene Jobs und Stellenangebote zu finden. Doch damit nicht genug: Arbeitgeber zahlen zwischenzeitlich schon Prämien, damit Auszubildende zu ihnen kommen. Ein Moped, ein iPad oder iPhone fällt im Einzelfall auch noch dabei ab, wie das **HANDELSBLATT** schon im Jahr 2010 zu berichten wusste.

Je mehr die Unternehmen um die passenden Bewerber fürchten, desto mehr umgarnen sie, werben sie, umschmeicheln sie. Der vielbesagte »War of Talents« ist schon längst Realität, bisweilen hat man schon das Gefühl, dass sich das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verändert: das Selbstbewusstsein steigt auf Seiten der Interessenten, die Unternehmen hingegen fühlen sich immer mehr in einer Position der Defensive – bei gleichzeitig wachsendem Druck im Management, das Unternehmen für die Aufgaben von morgen auszurichten. Personalauswahl und Personalentwicklung ist insofern mehr als nur irgendein Thema – es steht im Fokus grundlegender Unternehmensentwicklungen und interagiert mit anderen strategisch wichtigen Bereichen. So ist es fast schon evident, dass vielerorts Veränderungsprozesse in Unternehmen, in Hochschulen und der öffentlichen Hand durch die bereits bestehende und zukünftig noch zunehmende Dringlichkeit der Personalentwicklung geprägt sind und der »War of Talents« zur lernenden Organisation geführt hat oder noch führen wird.



Im Rahmen des diesjährigen Forums »Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog« werden ausgezeichnete Experten zu diesen und anderen Aspekten der Personalauswahl und Personalentwicklung vortragen und mit Ihnen diskutieren. Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft werden ihre Sicht auf die Entwicklungen vorstellen und einen Einblick in Denk- und Verhaltensweisen und den täglichen Umgang in Unternehmen, Hochschulen und Ministerien erläutern. Nehmen Sie teil an dieser Veranstaltung der besonderen Art und nutzen Sie diese auch, um Ihr soziales Netzwerk um hervorragende Experten zu dieser Thematik zu bereichern und sich mit diesen auszutauschen.

Programm

Dienstag, 19. November 2013

Kick-off-Meeting

17.00 Uhr Eröffnung und Begrüßung
RUDOLF SCHÄFER
Stiftung Europrofession

17.15 Uhr Alt war gestern:
Lebensphasenorientierte Personalarbeit im Praxistest
RUDOLF KAST
ddn | Das Demographie Netzwerk &
KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR

18.00 Uhr Wissensdienste und Qualifizierung in der Industrie 4.0
PROFESSOR DR. HABIL. CHRISTOPH IGEL
TU Chemnitz Education
Shanghai Jiao Tong University
Deutsches Forschungszentrum für
Künstliche Intelligenz (DFKI)



19.00 Uhr Referentenempfang mit Abendessen

Mittwoch, 20. November 2013

Forum

Moderation durch den Tag:

PROFESSOR DR. HABIL. CHRISTOPH IGEL

9.00 Uhr Eröffnung und Begrüßung

HEIKO MAAS

Minister für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr
Stellvertretender Ministerpräsident des Saarlandes

PROFESSOR DR. VOLKER LINNEWEBER

Präsident der Universität des Saarlandes



9.30 Uhr »Die Guten ins Töpfchen«.

Möglichkeiten und Grenzen der Eignungsdiagnostik bei
Personalauswahl und Talent-Management

PROFESSOR DR. GÜNTER TROST

ITB Consulting GmbH

10.15 Uhr Sieger im »War of Talents«:

Auswahl oder Personalentwicklung als Geheimwaffe?

RALF KLAUS LORENZ

Karlsberg Unternehmensverbund

10.45 Uhr Kaffeepause

11.00 Uhr PROFILE – Professional Profiling and Intelligent
Learning Environments

Einführung in die Workshop-Schwerpunkte

PROFESSOR DR. FRANK SPINATH

Universität des Saarlandes

11.15 Uhr Parallel-Workshops

Workshop 1: Psychologisches Profiling zur Unterstützung der Personal-
auswahl in Wirtschaft und Wissenschaft

DR. GUNDULA STOLL

Universität des Saarlandes

Workshop 2: Situational Judgment Tasks als praxisnahe Methode zur Ermittlung von Passung zwischen Bewerbern und Anforderungen

RALPH DIRKSEN

Universität des Saarlandes

Workshop 3: Online Self-Assessments als Chance für Personalauswahl: Implementierung, Technologie, Nutzungsszenarien

PATRICK WALTHER & MICHAEL DIETRICH

Universität des Saarlandes

Deutsches Forschungszentrum für

Künstliche Intelligenz (DFKI)



12.15 Uhr Mittagspause

13.15 Uhr Parallel-Workshops
Wiederholung der Workshops 1–3

14.15 Uhr Parallel-Workshops
Wiederholung der Workshops 1–3

15.15 Uhr Kaffeepause

15.30 Uhr »Talkin' 'bout my generation«:
Die Jungen, die Alten und die digitale Arbeitswelt
PROFESSOR DR. DR. BJÖRN NIEHAVES
Hertie School of Governance

16.15 Uhr Unternehmen 4.0 –
Vom »War of Talents« zur «Lernenden Organisation»
THOMAS FELD
Scheer Group GmbH

17.00 Uhr Verabschiedung und Ausblick
RUDOLF SCHÄFER
Stiftung Europrofession

Änderungen vorbehalten

Wer kommt?

Experten



MICHAEL DIETRICH

Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

Michael Dietrich ist Senior Software Engineer am Centre for e-Learning Technology (CeLTech) im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Er absolvierte ein Studium der Informatik mit Schwerpunkten im Bereich der Künstlichen Intelligenz und Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes. Am CeLTech ist er verantwortlich für Entwicklungen im Bereich der KI-basierten Bildungssysteme. Unter anderem war er im »Math-Bridge-Projekt« für die Software-Entwicklung und Projektkoordination verantwortlich, das im 7. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union gefördert wurde. Weiterhin ist er in dem Verbundprojekt »Praktische klinische Kompetenz in der Chirurgie« für die Technologieentwicklung tätig, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im »Qualitätspakt Lehre« gefördert wird. Er arbeitet außerdem im Projekt »Kompetenzbrücken«, gefördert vom Land Brandenburg mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionalentwicklung (EFRE).

RALPH DIRKSEN

Universität des Saarlandes

Ralph Dirksen studierte Psychologie mit Schwerpunkt Diagnostik an der Universität des Saarlandes. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand von Professor Dr. Frank M. Spinath in der Arbeitseinheit für Differentielle Psychologie und psychologische Diagnostik an der Universität des Saarlandes und befasst sich unter anderem mit Personal-diagnostik, Self-Assessments und onlinebasierter Testung. Er arbeitete in dem Projekt »Future:Consulting« und arbeitet aktuell in dem Projekt »PROFILE«, wo er mit der Erstellung der Self-Assessments betraut ist. Diese Projekte werden innerhalb des Centre for e-Learning Technology (CeLTech) im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) in dem Laboratory »Psychological Assessment Technology« umgesetzt und von der Stiftung Europrofession gefördert.



THOMAS FELD

Scheer Group GmbH

Thomas Feld ist Vice President der Scheer Group GmbH – THE INNOVATION NETWORK – in Saarbrücken, zuständig für Innovation und Forschung in der schnell wachsenden Unternehmensgruppe mit über 300 Mitarbeitern. Er studierte Informatik an der Universität des Saarlandes, war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Wirtschaftsinformatik (IW i) von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. August-Wilhelm Scheer, initiierte mit der Zentrale für Produktivität und Technologie Saar (ZPT) das Kompetenzzentrum für elektronischen Geschäftsverkehr (KEG Saar) und war in verschiedenen Management-Positionen für Beratungs- und Softwareunternehmen tätig. Er wirkte mit an der Gestaltung des Zukunftsprojektes »Industrie 4.0« der Bundesregierung und ist Mitglied des Operational Boards des vom BMBF geförderten »Software Clusters – Softwareinnovationen für das Digitale Unternehmen«.

PROFESSOR DR. HABIL. CHRISTOPH IGEL

TU Chemnitz Education, Shanghai Jiao Tong University,
Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

Professor Dr. habil. Christoph Igel ist Direktor und CEO des Centre for e-Learning Technology (CeLTech) im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Er ist zugleich Direktor und CEO der TU Chemnitz Education, Institut für Weiterbildung, Wissens- und Technologietransfer. Professor Igel wurde in 2000 an der Universität des Saarlandes promoviert und habilitierte sich in 2007 an der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster. Seine Promotion wurde in 2001 mit dem LSVS-Wissenschaftspreis ausgezeichnet, in 2009 wurde er zum »Chief Learning Officer« in Deutschland gewählt. Seit 2012 ist er Visiting Professor an der Continuing Education School der Shanghai Jiao Tong University (SJTU) und Visiting Principal Researcher am e-Learning Lab der SJTU in China.

Experten

RUDOLF KAST

ddn | Das Demographie Netzwerk & KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR

Rudolf Kast, seit 2011 Inhaber der Personalmanagementberatung: KAST. DIE PERSONALMANUFAKTUR. Langjähriger Leiter Human Resources und Mitglied der Geschäftsleitung der SICK AG bis 2010, Rechtsanwalt, Anwaltmediator, zertifizierter Coach. Die Personalarbeit der SICK AG wurde seit 2003 mehrfach im Rahmen des Wettbewerbs »Deutschlands beste Arbeitgeber« ausgezeichnet. Spezialisiert auf strategiewirksame Personalarbeit und die operative Umsetzung. Vorsitzender des Vorstands des ddn (das demographie netzwerk e.V.), Themenbotschafter Wissen und Kompetenz von INQA, der Initiative Neue Qualität für Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Mitglied des Fachbeirats der Personalwirtschaft, Lehrbeauftragter an den Dualen Hochschulen in Lörrach und Villingen-Schwenningen für Personalmanagement. Vielfacher Fachautor. Nach einer Befragung des Personalmagazins ist Rudolf Kast seit 2003 einer der »40 führenden Köpfe« im deutschen Personalwesen. Für sein Engagement wurde er 2006 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.



RALF KLAUS LORENZ

Karlsberg Unternehmensverbund

Ralf Klaus Lorenz, geboren 1968 in Kusel / Pfalz, ist seit 2010 Leiter Personal des Karlsberg Unternehmensverbunds. Nach dem Abitur am Staatlichen Gymnasium Lauterecken absolvierte er eine Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Kreissparkasse Kusel. Es folgte ein Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim mit den Schwerpunkten Industriebetriebslehre, Personal, Marketing, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeits- und Organisationspsychologie. Er war Werkspersonalleiter bei einem Leiterplattenhersteller-Konzern und Personalleiter bei einem metallverarbeitenden Unternehmen.

PROFESSOR DR. DR. BJÖRN NIEHAVES
Hertie School of Governance

1997, im tiefsten Westfalen, spuckte ihm im Berufsinformationszentrum ein Nadeldrucker auf Endlospapier die Liste der für ihn bestgeeigneten 100 Berufe aus. Ganz oben: Professor. Mit so viel gutem Zuspruch konnte er sich schon als Abiturient seinem Ziel widmen und wurde 15 Jahre später im Alter von nur 34 Jahren zum Professor für E-Governance und Innovation an der Hertie School of Governance ernannt. Björn Niehaves ist ferner Schumpeter-Fellow der Volkswagen-Stiftung, Visiting Professor an der Aalto School of Economics in Helsinki und Leiter einer Forschungsgruppe am European Research Center for Information System (ERCIS) der Universität Münster. Seine vielfach ausgezeichneten Forschungsarbeiten profitieren auch von den Impulsen und Ideen, die er in seinen Forschungsaufenthalten weltweit sammeln konnte zu Themen wie dem demographischen Wandel (Waseda, Japan), offenen Innovationen (Harvard, USA, und London School of Economics, UK), bis hin zum partizipativen Design (CBS, Dänemark, und KTH, Schweden).



PROFESSOR DR. FRANK SPINATH
Universität des Saarlandes

Professor Dr. Frank M. Spinath ist Diplom-Psychologe und leitet seit 2004 als Lehrstuhlinhaber die Arbeitseinheit Differentielle Psychologie und psychologische Diagnostik an der Universität des Saarlandes. Seine thematischen Forschungsschwerpunkte sind Persönlichkeit und kognitive Fähigkeiten. Neben der Erforschung grundlagenorientierter Fragen im Zusammenhang mit der Entwicklung und Veränderung von Kompetenzen beschäftigt er sich unter anderem mit der Nutzung von (Self-)Assessments im Bereich der Eignungs- und Potentialdiagnostik. Frank M. Spinath ist Autor eines Lehrbuchs der psychologischen Diagnostik und (Mit-)Autor zahlreicher Publikationen in internationalen wissenschaftlichen Fachzeitschriften. Seit 2010 ist er Mitherausgeber des renommierten Journal of Personality, seit 2011 gewähltes Mitglied im 16-köpfigen Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD).

Experten

DR. GUNDULA STOLL

Universität des Saarlandes

Dr. Gundula Stoll studierte Psychologie an der Universität des Saarlandes und ist wissenschaftliche Mitarbeiterin von Professor Dr. Frank M. Spinath am Lehrstuhl für Differentielle Psychologie und psychologische Diagnostik an der Universität des Saarlandes. Sie beschäftigt sich mit den Themen Berufs- und Studienfachwahl, Personaldiagnostik, Self-Assessment und onlinebasierte Testung. Ihre Promotion verfasste sie über die »Entwicklung und Validierung eines Interessentests zur Berufs- und Studienfachwahl«. Im Projekt »Study-Finder« der Universität des Saarlandes, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes, ist sie für die Entwicklung der Self-Assessments zur Studienfachwahl für die Universität des Saarlandes und die Hochschule für Wirtschaft und Technik des Saarlandes zuständig.

PROFESSOR DR. GÜNTER TROST

ITB Consulting GmbH

Professor Dr. Günter Trost ist Diplom-Psychologe und Honorarprofessor der Universität Heidelberg. Er ist Mitbegründer und Gesellschafter der ITB Consulting GmbH in Bonn und war von 1992 bis 2007 deren Geschäftsführer. Von 1975 bis 1997 war er Direktor des Instituts für Test- und Begabungsforschung der Studienstiftung des deutschen Volkes. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung, Anwendung und Evaluation von Fähigkeits- und Persönlichkeitstests, Interviews sowie Assessment- und Development-Center-Verfahren in der Wirtschaft und im Bildungsbereich. Weiterhin Potenzialdiagnostik, Training und Coaching bei Führungskräften im In- und Ausland. Beratung und Unterstützung von Unternehmen und Behörden bei Personalauswahl und -entwicklung. Lehrtätigkeit und mehr als 80 Veröffentlichungen zu Themen der psychologischen Eignungsdiagnostik und der Begabungsforschung.



PATRICK WALTHER

Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

Patrick Walther ist Senior Software Engineer am Centre for e-Learning Technology (CeLTech) im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Er absolvierte ein Studium der Informationswissenschaft, Sozialpsychologie und Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes. Am CeLTech ist er in leitender sowie koordinierender Funktion in Forschungs- und Innovationsprojekten an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft tätig. Er ist verantwortlich für die Entwicklung, Einführung und Implementierung innovativer Bildungstechnologien und e-Learning, gefördert durch die Europäische Kommission, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie diverser Stiftungen und Unternehmen.





Teilnehmer

- > Unternehmensvorstände, Entscheider, Führungskräfte, Manager
 - > Personalleiter, Personalentwickler, IT-Verantwortliche
 - > Unternehmensberater
 - > Hochschullehrer und Lehrkräfte einschlägiger Wissenschaftsdisziplinen
 - > Studierende u. a. mit den Schwerpunkten Betriebswirtschaftslehre
 - > Wirtschaftsinformatik, Psychologie, Informatik, Informations- und Medienwissenschaft
-



Leitung / Moderation

RUDOLF SCHÄFER Vorsitzender des Kuratoriums
Stiftung Europrofession

PROFESSOR DR. HABIL.

CHRISTOPH IGEL Direktor und CEO, Visiting Professor
TU Chemnitz Education,
Shanghai Jiao Tong University
Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI)

Veranstaltungsort

Europäisches Bildungszentrum Otzenhausen (ebz)

Europahausstraße

66620 Nonnweiler

Telefon: 06873/662-0

Telefax: 06873/662-150

info@eao-otzenhausen.de

www.eao-otzenhausen.de





Stiftung Europrofession
Katja Braun
Pestelstraße 2
66119 Saarbrücken

Bitte im Briefumschlag einsenden oder
per Fax: 0681/9545464 anmelden,
per E-Mail: braun@europrofession.de
oder über www.europrofession.de

Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns an:
0681/9545460

Ich (wir) nehme(n) die Einladung an und melde(n) zum

- Kick-off-Meeting (19. November 2013, 17.00 bis 19.00 Uhr)
- Forum Europrofession (20. November 2013, 09.00 bis 17.15 Uhr)

(Bitte ankreuzen)

im Europäischen Bildungszentrum Otzenhausen den (die) unten aufgeführte(n)
Teilnehmer(in) an.

Ich (wir) bestellen vom 19. bis 20.11.2013 Zimmer im Europäischen
Bildungszentrum Otzenhausen bzw. einem nahe gelegenen Hotel für 79 Euro (inkl.
MwSt.) für Übernachtung und Frühstück. Die Kosten für die Teilnahme am Kick-off-
Meeting und Forum werden vom Veranstalter getragen. Wenn Sie im ebz übernachten,
haben wir für Sie bis 21.30 Uhr ein Abendessen im Restaurant vorgesehen.

Name

Vorname

Unternehmen

Straße

Postleitzahl

Ort

Telefon

Telefax

E-Mail

Funktion



Datum

Unterschrift



stiftung
europrofession 

Stiftung Europrofession
Pestelstraße 2
D-66119 Saarbrücken

+49(0)681/9545460 
+49(0)681/9545464 
info@europrofession.de
www.europrofession.de
