

Up to date bleiben durch HR-Seminare

Gezielte Weiterbildung
ist in den HR-Abteilungen
derzeit groß geschrieben.
Tatsächlich? Ja, tatsächlich,
doch Nice-to-know-Seminare
sind im Moment nicht drin.

Von Eva Selan

In der Ausgabe 4/09 befassten wir uns mit dem Thema »HR-Lehrgänge« – langfristige Weiterbildungen, die Personalisten breites Wissen vermitteln. Jetzt geht es um HR-Seminare. Sie sind kürzer und fokussieren meist spezielle Themen. Sie machen es leicht, sich up to date zu halten oder sich in eine Materie zu vertiefen.

Wie aber sieht es aus in einer Zeit, in der Weiterbildung ohnehin klein geschrieben wird, in der Unternehmen das Budget gerade hier enger schnüren? Inwiefern wird dieses Budget nun dennoch oder gerade deswegen für HR-Belange verwendet?

Gerade jetzt

Genau diese Fragen beantworten jene, die es wissen müssen, nämlich diejenigen, die HR-Seminare anbieten und Einblick in unterschiedliche Branchen haben.

»Die jetzige Situation nutzen viele HR-Abteilungen zur Weiterbildung. Das bedeutet einerseits die Vermittlung von Grundlagenwissen für neue Mitarbeiter und andererseits die Qualifizierung von erfahrenen Mitarbeitern. Das Wissen über moderne Tools der Personalentwicklung liegt im Trend«, sagt Mag. Wilhelm Stejskal (Mitglied der Geschäftsführung, öPWZ – Österreichisches





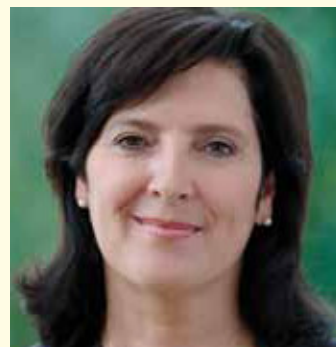
Michaela Kreitmayer



Gabriela Michelitsch-Riedl



Wilhelm Stejskal



Romy Faisst

Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum). »Zusätzlich wird Personalcontrolling in vielen Unternehmen neu eingeführt oder das bestehende System evaluiert. Deshalb ist auch in diesem Bereich die Nachfrage sehr groß. Aufgrund der gesetzlichen Änderungen in den letzten Monaten werden auch Spezialseminare zu Arbeitsrechts-Themen von HR-Managern aus den unterschiedlichsten Branchen verstärkt besucht.«

»Aber«, schränkt Romy Faisst (Gründerin und Geschäftsführerin, Business Circle) ein, »»Nice to know« ist derzeit nicht drin, doch unsere Klassiker wie etwa der 6-tägige Arbeitsrechtslehrgang sind auch in diesem Herbst sehr gut gebucht.«

Die Nachfrage nach dem aktuellen Herbstprogramm kann noch nicht endgültig be-

wertet werden, aber es schaut so aus, als würden viele Unternehmen eher abwarten und vorrangig die dringendsten Themen kaufen.

Die Erfahrung zeigt Mag. Gabriela Michelitsch-Riedl (Beraterin, Trainerin und

Coach, team•neubau, Institut für Integrative Personal- und Organisationsberatung) ein ähnliches Bild: »Unsere Firmenkunden legen spezielles Augenmerk auf die Handlungsfähigkeit, Stärkung und Weiterentwicklung ihrer

Führungskräfte und von Kernteams. Von unseren Netzwerkpartnern wissen wir, dass Arbeitsrecht und Personaladministration gut gebucht werden. Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung werden Seminare nachgefragt, welche die fachliche und emotionale Bewältigung von berufsbezo-

genen Übergängen (Transitions) thematisieren: z. B. der Schritt vom Mitarbeiter zur Führungskraft, die Beendigung und der Neubeginn von Arbeitsverhältnissen, eine völlige berufliche Neuorientierung oder der (gleitende) Übergang von der Arbeit in die Pension.

Was die Dauer betrifft, gibt es einen eindeutigen Trend hin zu kurzen Seminaren von ein bis zwei Tagen. Dieser Trend zur Kürzung von Modulen und der Dauer ist auch bei HR-Lehrgängen zu beobachten.«

Für Mag. (FH) Michaela Kreitmayer (Bereichsleiterin offene Programme, Hertenstein Institut für Management und Leadership) kommt der HR-Abteilung im Moment mehr denn je ein strategischer Auftrag zu: »HR ist im Wandel. Eine momentane Herausforderung ist, HR strategisch im Unternehmen stärker zu positionieren und gut in die Unternehmensstrategie einzubetten.« Als weitere Herausforderung nennt sie: »HR-Themen bzw. -Leistungen noch stärker transparent und messbar zu ma-

Ein neuer Trend sind Seminare im Bereich Generationenmanagement sowie die Forcierung von Kreativität und Querdenken.



chen und sich als interner Dienstleister noch besser zu vermarkten.«

Seminare im Bereich Generationenmanagement sowie die Forcierung von Kreativität und Querdenken.«

Inhalte

Aufgrund der geänderten Situation drängen sich weitere Fragen auf:

- Welche Inhalte sind neu auf dem Markt?
- Ist überhaupt etwas neu?
- Was wird besonders nachgefragt?
- Inwiefern spiegeln sich die neuen Anforderungen und auch bildungspolitischen Gegebenheiten in den HR-Seminaren wider?

Neu sind Themen »im Bereich des Arbeitsrechts wie beispielsweise Kurzarbeit, Bildungskarenz oder die neue Altersteilzeit«, erklärt Wilhelm Stejskal. »Die aktuelle Wirtschaftssituation verändert die Schwerpunkte, erhöht den Umsetzungsdruck und fordert noch mehr Flexibilität, Kostenbewusstsein und Prozessoptimierung. Neues Know-how und Lösungen werden nun kurzfristiger gebraucht.«

Romy Faisst: »Eine Neuentwicklung ist beispielsweise das Fachseminar: ›Der interne Berater – die Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Organisationsberatung für die eigene Praxis nutzen‹. HR-Verantwortliche und andere Führungskräfte lernen wesentliche Kompetenzfelder, um als interne Berater agieren zu können.

Weiters haben wir im Personalbereich das Seminar ›Mitarbeitergespräche, MbO und Gehaltsmodelle wirksam gestalten‹ konzipiert, da sich in der Praxis noch Mitarbeitergesprächs-Modelle und Zielvereinbarungssysteme finden, die den aktuellen Anforderungen nicht gerecht werden.«

Gabriela Michelitsch-Riedl allerdings relativiert: »Bei genauerer Betrachtung sind kaum neue Inhalte für das Human Resource Management am Markt zu finden.

Interessanterweise werden aber besonders bei persönlichkeitsbildenden und -stärkenden Seminaren vermehrt innovative Methoden und Wissen aus unterschiedlichen Wissensdisziplinen und Arbeitsfeldern bunt gemischt kombiniert (z. B. Organisationsaufstellungen und Konfliktmanagement, Musik und Führungsrhythmus, Golfen und zielorientiertes Arbeiten, Outdoor und Teamentwicklung). Weiters erleben visions- und strategieorientierte Seminare ein Revival. Ein neuer Trend sind

Zielgruppe unverändert

Neue Herausforderungen, teilweise eine Neupositionierung von HR im Unternehmen, teilweise neue Inhalte in der Seminarlandschaft, ... änderte sich die Zielgruppe der HR-Seminare aufgrund der aktuellen Wirtschaftssituation?

Hier sind sich die Insider einig:

Romy Faisst: »Nein.«

Michaela Kreitmayer: »Nein.«

Gabriela Michelitsch-Riedl: »Grundsätzlich nein, man fokussiert aber noch gezielter auf Potenzial- und Leistungsträger sowie Führungskräfte im HR-Bereich.«

Wilhelm Stejskal: »Nein, qualifizierte Weiterbildung wird nach wie vor von Personalisten mit unterschiedlichstem Erfahrungshintergrund bei uns nachgefragt. Durch unser breites Themenangebot spannt sich die Zielgruppe weiterhin vom erfahrenen Top-HR-Manager bis hin zum Newcomer, der eine fundierte Ausbildung durchläuft.«

Conclusio

Der Markt der HR-Seminare scheint größtenteils stabil – sowohl in der Themenwahl als auch in der Zielgruppe gibt es nicht viele Neuerungen. Diese Stabilität, gepaart mit dem teilweisen inhaltlichen Eingehen auf die aktuelle Wirtschaftssituation, ist äußerst positiv.

Eine wirtschaftlich ruhigere Zeit für Weiterbildung zu nutzen, ist natürlich immer eine gute Idee! □

Links

Business Circle	www.businesscircle.at
Hernstein	www.hernstein.at
team•neubau	www.teamneubau.at
ÖPWZ	www.opwz.com

HR-Seminare

In den Weiterbildungsterminen ab S. 70

HR-Lehrgänge

Siehe TRAiNiNG 4/09, S. 10 ff.