

Lehrgang Personalentwicklung



In 10 Sprüngen „Geprüfte/r Personalentwickler/in“



- Personalentwicklung kompakt
- Karriere- und Kompetenzmanagement
- MitarbeiterInnen-Gespräche effektiv nutzen
- Ideen und Methoden der MitarbeiterInnen-Motivation
- Strategische Personalentwicklung
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Talent-Management
- Performance-Management
- Rechtsfragen der Personalentwicklung
- Bildungscontrolling

Buchbar als
Gesamtausbildung mit
Abschlussdiplom
oder als Einzelseminare

Ihr erster Schritt zum Master-Grad mit der PEF



März – Juni 2010
Wien



Personalentwicklung kompakt

3. März 2010 | Dr. Rudolf Weigerstorfer

- **Definition von Personalentwicklung heute**
- **Die Wertigkeit des Produktfaktors ARBEIT sowie die Bedeutung von HUMAN RESOURCES im Unternehmen**
Stellenwert der Personalentwicklung
- **Der Nutzen von Personalentwicklung für das Unternehmen**
- **Die drei Säulen der Personalentwicklung**
 - **Personalbildung:** Die Berufsausbildung im dualen System, Einarbeitung, Integration und Anlernen neuer Mitarbeiter, Training into the job und Reintegration, Outplacement, Training off the job, E-learning, Wissensmanagement
 - **Personalförderung:** Trainee Programme, Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse, 360° Feedback Verfahren, Assessment Center, Moderation und Fachberatung, Coaching, Mentoring und Patenschaft, Outdoor Training, Verhaltenstraining, Interne Ausbildung am Beispiel der Bosch AG
 - **Arbeitsstrukturierung:** Remote working, Telearbeit und Home Office, Job Rotation, Job Families, Job Enlargement und Job Enrichment, Teilautonome Arbeitsgruppen und Fertigungsinseln, Qualitätszirkel und Lernstatt, Projektgruppe und Task Force, Stellvertretung, Versetzung und Beförderung, Entsendung und Auslandseinsatz
- **Einführung von Personalentwicklung im Unternehmen**
Critical Success factors

Karriere- und Kompetenzmanagement

4. März 2010 | Mag. Elfriede Czerny

- **Grundlagen Karrieremanagement**
 - Karriere- und Laufbahnplanung
 - Karriere vs. Laufbahn
 - Betriebliches Karrieremanagement
- **Einflussfaktoren für das Karrieremanagement**
 - Externe Einflussfaktoren
 - Interne Einflussfaktoren
- **Unternehmen und MitarbeiterInnen: Zwei unterschiedliche Karriere-Sichtweisen?**
 - Karriere aus Sicht des Unternehmens: betriebliche Anreizsysteme
 - Karriere aus Sicht der MitarbeiterInnen: persönliche Motivationsfaktoren
 - Employability als neues Ziel des Karrieremanagements?
- **Kompetenzmanagement**
 - Kompetenzmanagement als Basis eines strategischen HR-Managements
 - Kompetenzmodelle
 - Individuelle und organisationale Kompetenzen
- **MitarbeiterInnenkompetenzen als Basis eines erfolgreichen Karriere- und Kompetenzmanagements**
 - Was sind MitarbeiterInnenkompetenzen?
 - Vorteile einer ressourcenorientierten PE
 - Warum sind MitarbeiterInnenkompetenzen die Basis einer ressourcenorientierten PE?
 - Wie können MitarbeiterInnenkompetenzen gemessen und entwickelt werden?
- **Lösungsfokussiertes Karriere- und Kompetenzcoaching**
 - Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen
 - Erkennen von Mitarbeiterpotenzialen
- **Karriere- und Laufbahnmodelle erstellen**
- **Integration von Karrieremanagement in das strategische HR-Management**
- **Erfolgsfaktoren für die praktische Umsetzung**

MitarbeiterInnen-Gespräche effektiv nutzen

20. April 2010 | Manuela Herles

- **Sinn und Zweck des strukturierten MitarbeiterInnen-Gesprächs**
 - Führungs- und Entwicklungsinstrument
 - Abgrenzen von Routine- und reinen Performance-Gesprächen
- **Struktur und Freiraum im MitarbeiterInnen-Gespräch**
 - Individualität und Vertraulichkeit wahren
 - Verwertbare Ergebnisse erreichen
- **Zieldefinition und optimale Vorbereitung von MitarbeiterInnen-Gesprächen**
 - Unterlagen
 - Führungskräfte-Einschulung
 - MitarbeiterInnen-Einschulung
- **Feedback im Gespräch**
 - MitarbeiterInnen und Führungskräfte
 - Entwicklungschancen nutzen
- **Zielvereinbarungen im MitarbeiterInnen-Gespräch**
 - Inhalte
 - Form
 - Verfolgung
- **Evaluieren von MitarbeiterInnen-Gesprächen**
 - Qualität sichern
 - Ergebnisse verarbeiten
 - Verankern im Geschäftsjahreskreis
- **Das innovative MitarbeiterInnen-Gespräch**
 - Attraktiv halten
 - Neuen Kick geben
- **MitarbeiterInnen-Gespräche als Personalmarketingtool positionieren**
 - Durchführung fördern
 - Karrierepfade realisieren
 - Werbung betreiben

Ideen und Methoden der MitarbeiterInnen-Motivation

21. April 2010 | Mag. Petra Halbreiner

- Bewährte, strukturierte und leicht umzusetzende Methoden zur MitarbeiterInnen-Motivation und „MitarbeiterInnen-Begeisterung“
- Motivierende Ideen für den Einsatz erfahrener MitarbeiterInnen
- Wissensmanagement mit erfahrenen MitarbeiterInnen zur Steigerung der Produktivität nutzen
- Teamorientierte MitarbeiterInnen und Führungskräfte zur Motivation anderer MitarbeiterInnen einsetzen
- Job-Enrichment-Möglichkeiten für teamorientierte MitarbeiterInnen
- Erfahrene MitarbeiterInnen und ExpertInnen
- MitarbeiterInnen mit Freude am Netzwerken
- Ideen der MitarbeiterInnen für verstärkte Produktivität und Innovationen gewinnen
- Störfelder gezielt beseitigen
- Effiziente und bewährte Instrumente, um die Interessen und Motive Ihrer MitarbeiterInnen erkennen zu können
- Nicht genutztes Arbeitspotenzial identifizieren und nutzen
- Methoden, um „gefrustete“ MitarbeiterInnen wieder zu mehr Engagement zu motivieren
- Synergieeffekte zwischen Personalmarketing, optimiertem Personaleinsatz, Personalentwicklung und Führungsarbeit
- Instrumente und Methoden zur Steigerung der Kreativität und Innovationsfähigkeit von MitarbeiterInnen

Strategische Personalentwicklung

4. Mai 2010 | Univ.-Prof. (PEF) Dr. Peter Steinkellner

- **Personalentwicklung**
 - Was ist strategische Personalentwicklung?
 - Ziele und Besonderheiten der strategischen PE
 - Überwindung des „Sisyphus-Effekts“ der traditionellen PE durch strategische PE
- **Unternehmensstrategie und Personalstrategie**
 - Zusammenspiel von Unternehmensstrategie und PE-Strategie
 - Abgeleitete PE-Strategie vs. unabhängig entwickelte PE-Strategie
 - Die Personalstrategie als Basis der PE
 - Kompetenzen als Basis einer strategischen PE
- **Strategisches PE-Konzept**
 - Erstellung eines strategischen PE-Konzeptes
 - Ableitung von strategischen PE-Zielen und Erfolgskriterien
 - Umsetzung des strategischen PE-Konzeptes in konkrete PE-Maßnahmen
- **Erfolgsfaktoren strategischer PE-Arbeit**
 - Schwerpunkte der strategischen PE-Arbeit
 - Kritische Erfolgsfaktoren der strategischen PE
 - Integration der operativen PE-Projekte und der PE-Strategie
- **Zukunft der PE**
 - PE in einem dynamischen Umfeld permanenter und schneller Veränderungen
 - Proaktive statt reaktive PE
 - Trends in der PE

Personal- und Organisationsentwicklung

5. Mai 2010 | Mag. Petra Halbreiner

- Marktüberblick in der Organisations- und Personalentwicklung
- Zukünftige Aufgabenfelder im eigenen Unternehmen
- Möglichkeiten für die Personal- und Organisationsentwicklung aus der Unternehmensstrategie
- Erfolgreiche Strategien
- Synergien identifizieren und nutzen
- Neue Instrumente und bewährte Methoden
- Führungs-, Planungs- und Steuerungsinstrumente
- Entwicklungsbedarf aus Skills und Rollenprofilen ableiten
- Führungskräfte-Entwicklungs-Programme
- Potenzialentwicklung effizient und kostengünstig steuern
- Controlling und Effizienzkontrolle der Personal- und Organisationsentwicklung
- Inhalte und Themen von Personalentwicklungskonzepten
- Einführung/Konzeption von Instrumenten der Organisations- und Personalentwicklung
- Do's und Don'ts
- Kritische Erfolgsfaktoren bei der Implementierung
- Veränderungs- und Teammanagement
- Vom Widerstand gegen Veränderungen zu „change agents“
- Methoden und Instrumente, um Teampotenziale zu erkennen, zu nutzen und zu entwickeln
- Kulturwechsel in Unternehmen unterstützen
- Neue Lernformen in klassische Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung einbinden
- Praxisbeispiele und Modelle mit Zukunft

Talent-Management

9. Juni 2010 | Dr. Bernd Kosub

- **Notwendigkeit von Talent-Management**
 - Demographische Entwicklungen
 - War for Talents
 - Wertewandel
- **Definitionen und Abgrenzungen**
 - Talente, Kompetenzen, Potenziale
 - Talent-Pipeline
- **Systematische Ableitung von Talentprofilen**
 - **Definition von Schlüsselpositionen**
 - Unternehmensstrategie und Kompetenzanforderungen
 - Critical-Incident-Methode
- **Identifizierung und Gewinnung von Talenten**
 - Employer Branding
 - Identifikationsprozess
 - Assessment-Kriterien und Methoden
- **Entwicklung und Förderung von Talenten**
 - Zielgruppenspezifische Entwicklungsplanung
 - Bedarfsgerechte und unternehmensspezifische Entwicklungsmaßnahmen
- **Bindung von Talenten**
 - Gezielter Einsatz von Talenten
 - Wirksame Retention-Instrumente
- **Controllinginstrumente und Kennzahlen**
- **Konsequenzen für das HRM**
 - Organisatorische Konsequenzen
 - Implementations-Strategien

Performance-Management

10. – 11. Juni 2010 | Dr. Bernd Kosub

- **Definition und Abgrenzung**
- **Ebenen des Performance-Managements**
 - Unternehmensebene
 - Organisations- und Prozessebene
 - Mitarbeiterebene
- **Unternehmensplanung und MitarbeiterInnenführung**
 - Strategieentwicklung und -umsetzung
 - Messkriterien
- **Leistungsfähige Zielvereinbarungs- und Beurteilungssysteme aufbauen**
 - Entwicklung und Anforderungen
 - Ableitung von Kompetenzfeldern
 - Gewichtungsmethoden
 - Einsatz von Messverfahren
 - Leistungsmaßstab und Leistungsbeurteilung
 - Entwicklungsvereinbarungen
- **Gestaltung variabler Vergütungssysteme**
 - Performance-Ergebnis und variable Vergütung
 - Entwicklung von Performance-Algorithmen
 - Vergütungsvarianten
- **Integriertes Performance-Management und Talent-Management**
 - Schnittstellen
 - Sinnvolle Verknüpfungsmöglichkeiten
- **Performance-Management-Prozesse gestalten**
 - Management Zyklus, Performance Panels, MitarbeiterInnengespräche und Eskalationsinstrumente
- **Monitoring und Implementation**
 - Controllinginstrumente und Kennzahlen
 - Kriterien für ein erfolgreiches Performance-Management – empirische Ergebnisse

Rechtsfragen der Personalentwicklung

22. Juni 2010 | Mag. Dr. Georg Westphal, LL.M. (LSE)

- **PE und Arbeitsvertrag**
 - Pflicht zur Weiterbildung
 - Anspruch auf Weiterbildung?
 - Neuregelung von Rückzahlungsvereinbarungen
- **Arbeitszeithemen**
 - Bildungszeit als Arbeitszeit
 - Bildungszeit während der Karenz
 - Überstunden
 - Reisezeiten
- **PE und Datenschutz**
 - Personalfragebögen
 - MitarbeiterInnenbefragung
 - EDV-Systeme
- **MitarbeiterInnengespräche**
 - Betriebsrat und Betriebsvereinbarung
 - Einzelvertragliche Ansprüche
 - Datenschutz
- **Freizeit für Bildung**
 - Bildungskarenz
 - Sabbaticals
- **PE und Belegschaftsvertretung**
 - Bildungsfreistellung für Betriebsräte
 - Betriebsvereinbarungstatbestände
 - Informations- und Beratungsrechte
- **Weitere Rechtsfragen**
 - Traineeprogramme national und international
 - Talent-Management
 - Karriere- und Nachwuchsplanung
 - Steuer- und Sozialrecht
 - Förderungsmöglichkeiten

- **Bildungscontrolling**
 - Begriffsabgrenzung und Grundkonzept
 - Erwartungen und Erfahrungen
 - Bildungscontrolling-Modelle
 - Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie
 - Wie werden Entwicklungsprogramme mit der Unternehmensstrategie in Einklang gebracht?
 - Wie werden Entwicklungsprogramme mit Zielvereinbarungen verknüpft?
- **Effektivität in der Personalentwicklung und Weiterbildung**
 - Kompetenzmodelle
 - Mitarbeiterbefragung
 - 360-Grad-Feedback
- **Effizienzmessung in der Personalentwicklung**
 - Das 6 Ebenen-Modell in der Praxis
 - Evaluierung von Bildungsveranstaltungen
 - Transfer-Management
- **Ausgewählte Kennzahlen und Benchmarks aus der PE und der Aus- und Weiterbildung**
- **Welche Faktoren müssen bei der Implementierung berücksichtigt werden?**
 - Was sind mögliche Stolpersteine?

Die ExpertInnen

Mag. Elfriede Czerny

Universitätslektorin der PEF Privatuniversität für Management im Studiengang „Master of Science in Human Resource Management and Organizational Development“ und Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten Kompetenzmanagement und Strategisches HRM.

Mag. Petra Halbreiner

Geschäftsführerin in der Unternehmensberatung, zuvor mehr als 10 Jahre Personalleiterin und seit 20 Jahren Spezialistin im Bereich Training, Potenzialanalysen und Coaching. Projektleiterin und Fachbuchautorin mit den Schwerpunkten Personalentwicklung und Personalmanagementsysteme.

Mag. Manuela Herles

Unternehmensberaterin für Mitarbeitermanagement und langjährige Personalmanagerin im Bereich IKT, über 12 Jahre Praxisarbeit im Personalmanagement. Spezialistin und Fachtrainerin in der Personalentwicklung, insbesondere MitarbeiterInnen-Gespräche und Veränderungsbegleitung.

Dr. Bernd Kosub

Consultant Risk & Knowledge, Munich RE, hatte zuvor die Abteilung Personalcontrolling der Munich RE aufgebaut und beschäftigt sich als selbstständiger Trainer und Berater mit den Schwerpunkten Personalcontrolling, Personalentwicklung, Talent- und Performancemanagement, internationale HR-Beratungen.

Univ.-Prof. (PEF) Dr. Peter Steinkellner

Wissenschaftlicher Leiter an der PEF Privatuniversität für Management im Studiengang „Master of Science in Human Resource Management and Organizational Development“ mit den Forschungsschwerpunkten Personalentwicklung und Leadership.

Dr. Rudolf Weigerstorfer

23 Jahre als HR-Manager in zwei internationalen Unternehmen tätig, davon 20 Jahre bei Philips Österreich. Seither arbeitet er als HR-Consultant und als Seminarleiter im In- und Ausland und ist Senior Expert des Austrian Senior Experts Pool am Sitz der Vereinigung der Österreichischen Industrie.

Mag. Dr. Georg Westphal, LL.M. (LSE)

Studium an der Universität Wien und der London School of Economics mit den Schwerpunkten Arbeits- und Sozialrecht, Verfassungsrecht und International Labour Relations; er leitet das strategische Personalmanagement des Verbundkonzerns.

Teilnehmerkreis

- PersonalentwicklerInnen
- MitarbeiterInnen aus der Personalentwicklung
- PersonalleiterInnen
- MitarbeiterInnen der Personalabteilung
- BildungsmanagerInnen

Methodik

Vor jedem Lehrgangsteil/Seminar erhalten Sie einen Fragebogen, damit unsere ExpertInnen die Inhalte noch spezifischer auf Ihre Bedürfnisse und Erfahrungen abstimmen können.
Vorträge, Praxisberichte, Fallbeispiele, Diskussionen, Gruppenarbeiten und Check-Listen

Information

zur Organisation: Kunden-Center
zum Lehrgang: Mag. Armand Kaáli-Nagy

+43 1 533 86 36-11
+43 1 533 86 36-54
armand.kaali-nagy@opwz.com



Ort und Zeit

ÖPWZ, 1010 Wien, Rockhgasse 6
(Ecke Hohenstaufengasse)

jeweils ab 8:30 Uhr **Check-In mit Begrüßungskaffee**

Seminar von 9:00 bis 17:00 Uhr

Freitags von 9:00 bis 13:30 Uhr

Teilnahmegebühr (exkl. 20% MWSt.)

inklusive Arbeitsunterlagen, Begrüßungskaffee, Pausen-
erfrischungen, Mittagessen (außer freitags) und
ÖPWZ-Zertifikat

Einzelbuchung

1-Tages-Seminare

€ 445,- je TeilnehmerIn

€ 405,- je TeilnehmerIn für Mitglieder Forum Personal

1,5-Tages-Seminare

€ 665,- je TeilnehmerIn

€ 625,- je TeilnehmerIn für Mitglieder Forum Personal

Gesamter Lehrgang (€ 370,- Preisvorteil)

€ 4.300,- je TeilnehmerIn

€ 3.900,- je TeilnehmerIn für Mitglieder Forum Personal

Prüfungstaxe

€ 220,- für die Abschlussprüfung

Rücktritt

Bis zu einer Woche vor Seminarbeginn können Sie kostenlos
schriftlich stornieren. Danach werden 25% der Teilnahme-
gebühr verrechnet, ab dem Seminarbeginn ist die volle Teilnah-
megebühr zu bezahlen. Selbstverständlich ist eine Vertretung
der angemeldeten Person ohne Zusatzkosten möglich.

Diplom

Nach Besuch aller Seminare dieses Lehrgangs
haben Sie die Möglichkeit, eine schriftliche
Abschlussprüfung zu den gesamten Inhalten
zu machen. Sie schließen mit dem **Diplom**
„**Geprüfte/r Personalentwickler/in**“ ab.

Termin: 2. Juli 2010



Mit dem ÖPWZ zum Master-Grad

Erstmals ist es auch möglich, erworbenes Wissen auf das
Studium an der PEF Privatuniversität für Management
anzurechnen*. Mit Ihrem ÖPWZ-Diplom „Geprüfter Personal-
entwickler“ reduzieren Sie Ihre Studienanwesenheitszeiten
um 5 Tage! Der akkreditierte Studiengang „MSc in Human
Resource Management and Organizational Development“ bietet
Ihnen eine intensive und weitreichende Auseinandersetzung
mit aktuellen HR-Themen und die Vernetzung mit Fachkollegen
und Experten mit hohem Praxisbezug. Begleitet von Wissen-
schaftlerInnen und LektorInnen, die über langjährige nationale
und internationale Berufserfahrung verfügen, vertiefen Sie Ihre
Kompetenzen als HR-Manager und erweitern Ihre Kenntnisse
der Betriebswirtschaftslehre, der strategischen Unternehmens-
führung, der Mitarbeiterführung, der Organisationsentwicklung
und des Personalmanagements. **www.pef.at**

* Bitte beachten Sie die jeweils gültigen formalen Zulassungsvoraussetzungen zum Studium!

Bildungsförderung

Das Arbeitsmarktservice (AMS), der Europäische Sozialfonds
(ESF) sowie eine Reihe von bundesländerspezifischen Institu-
tionen unterstützen Unternehmen bzw. Beschäftigte bei ihrer
Qualifizierung. Informieren Sie sich über mögliche Förderungen
über die ÖPWZ-Homepage www.opwz.com oder direkt in der
Bundesgeschäftsstelle des AMS www.ams.or.at bzw.
den Landesgeschäftsstellen.

ZVR: 598402620

Lehrgang Personalentwicklung – als Lehrgang oder Einzelseminare buchbar

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Gesamter Lehrgang Personalentwicklung
März – Juni 2010 | <input type="checkbox"/> Personalentwicklung kompakt , 3. März 2010, PM 003 488 |
| <input type="checkbox"/> Abschlussprüfung
2. Juli 2010
PR 003 488 | <input type="checkbox"/> Karriere- und Kompetenzmanagement , 4. März 2010, PM 003 489 |
| | <input type="checkbox"/> MitarbeiterInnen-Gespräche effektiv nutzen , 20. April 2010, PM 004 487 |
| | <input type="checkbox"/> Ideen und Methoden der MitarbeiterInnen-Motivation , 21. April 2010, PM 004 489 |
| | <input type="checkbox"/> Strategische Personalentwicklung , 4. Mai 2010, PM 005 486 |
| | <input type="checkbox"/> Personal- und Organisationsentwicklung , 5. Mai 2010, PM 005 487 |
| | <input type="checkbox"/> Talent-Management , 9. Juni 2010, PM 006 488 |
| | <input type="checkbox"/> Performance-Management , 10. – 11. Juni 2010, PM 006 489 |
| | <input type="checkbox"/> Rechtsfragen der Personalentwicklung , 22. Juni 2010, PM 006 486 |
| | <input type="checkbox"/> Bildungscontrolling , 23. Juni 2010, PM 006 487 |

TeilnehmerIn _____ Vorname _____ Funktion _____

Firma _____ Branche _____ Mitarbeiteranzahl _____

Anschrift/Rechnungsadresse _____

Telefon/Fax _____ E-Mail _____

Bitte senden Sie mir Informationen über das Forum Personal _____ Datum/Unterschrift _____

Anmeldung

per Fax +43 1 533 86 36-36 oder E-Mail: anmeldung@opwz.com
ÖPWZ, 1010 Wien, Rockhgasse 6, www.opwz.com

