

Wien, 10. Februar 2014

WIFI Wien startet nächsten innovativen Personalentwickler-Lehrgang **Am 20.2.2014 startet der Lehrgang „Ausbildung zum/-r Personal- und Organisationsentwickler/-in 2.0“ im WIFI Wien. Kompetenzentwicklung im Umgang mit neuen Medien steht im Fokus.**

Die WIFI Wien-Ausbildung zum/-r Personal- und Organisationsentwickler/-in fokussiert neben der HR-Strategie und den klassischen Kernprozessen der Personalentwicklung, vor allem auf den Einsatz neuer Medien und Lernformen für die betriebliche Personalentwicklung. Das Ausprobieren in eigenen, aktuellen Personal- bzw. Organisationsentwicklungs-Projekten während des Lehrgangs bietet den Teilnehmer/-innen einen breiten, eigenen Erfahrungsraum, um die Do's and Dont's beim Einsatz neuer Medien im eigenen Unternehmen zu erkennen. Vom/-n der Einsteiger/-in bis zum/-r erfahrenen HR-Manager/-in bietet diese Ausbildung neue Impulse für eine erfolgreiche Praxis. „Es macht Spaß, neue digitale Lernformen auszuprobieren; für mich eine reizvolle Herausforderung die Aus- und Weiterbildungskonzepte im Unternehmen unter Einbindung moderner Lernmethoden zu entwickeln“, sagt Absolventin Silvia Halper. Der nächste Lehrgang startet am 20. Februar 2014. Noch wenige Plätze sind frei. Melden Sie sich jetzt an: www.wifiwien.at/11375013

Inhaltliche Vielfalt und moderne Medien

Dieser Lehrgang gibt Personen aus dem Personalbereich die Möglichkeit, sich intensives Umsetzungswissen und Kompetenzen in der Personal- & Organisationsentwicklung anzueignen und so das Aufgabenfeld zu erweitern. Die Teilnehmer/-innen lernen wichtige Tools des Personalmanagements umzusetzen sowie aussagekräftige Messgrößen und Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln, die von den strategischen Unternehmenszielen abgeleitet sind. Auch die persönlichen Kernkompetenzen werden reflektiert und entwickelt. „Unsere Teilnehmer/-innen bekommen ein reichhaltiges Instrumentarium und Argumentationsgrundlagen für die Umsetzung im eigenen Unternehmen und nehmen viele praktische Inputs von Experten/-innen mit“, so die Lehrgangsleiterin DI Dr. Beatrice Pacher, MAS. Absolvent Martin Schneller, MSc. meint dazu: „Durch die zahlreichen Gastvorträge war die Ausbildung sehr praxisnah und ich lernte viele nützliche Tools kennen, die ich in Zukunft an meinem Arbeitsplatz gewinnbringend einsetzen kann“. Es wird die Methode des Multi-Channel-Learnings eingesetzt, was es den Teilnehmern/-innen ermöglicht von Best Practice Beispielen der unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen zu erfahren, wie operative Kernprozesse der Personalarbeit erfolgreich umgesetzt werden können.

Präsentationen im virtuellen Klassenraum

Um den Einsatz moderner Medien zu unterstreichen, fanden die Abschlusspräsentationen des vergangenen Lehrgangs im virtuellen Klassenraum statt. Zwei Ziele wurden damit erreicht: Zum einen übten die Teilnehmer/-innen den Umgang mit der Kamera und das Präsentieren mit modernen Medien, zum anderen konnten sich Human-Ressource-Experten/-innen einloggen und die Projektpräsentationen online mitverfolgen. Am Ende erfolgte eine Tedabstimmung. Mit 54,5% gewann Martin Schneller, MSc die meisten Stimmen für sein Projekt „On-Boarding bei UPC“. Er hat dieses Projekt direkt für den Einsatz bei seinem Dienstgeber erarbeitet. Überzeugend waren sein zielgruppenorientiertes Konzept und die kreative Umsetzung der Präsentation in Form eines Videos. An zweiter Stelle lag mit 22,7% der Stimmen das Projekt „Wiedereinsteiger/-innen-Programm“. Die vier Damen überzeugten mit einem gut durchdachten Konzept, das dem modernen Zeitgeist entspricht und den Nutzen für die Unternehmen als auch für die Wiedereinsteiger/-innen zeigte.

Presseinformation

Learning Journey in Top Unternehmen

Ein weiteres, exklusives Kernstück moderner Lernformen bietet „die Reise ins Unternehmen“. Die Devise heißt: Emotionales Teilhaben, Erleben Vorort und aus der Praxis Fragen an die Theorie stellen. „Ich habe von den Erfahrungsberichten der Personalentwicklungsexperten/-innen besonders profitiert, ein Highlight für mich: „Learning-Journey“ eine Lernreise zu Wiener Unternehmen“ so die Absolventin Silvia Halper. Nach genau abgestimmter Regie zwischen der Lehrgangsführung und den beteiligten Unternehmen, verbringen die Teilnehmer/-innen mehrere Stunden in den Betrieben und setzen sich dort intensiv mit Betriebsinterna auseinander und können hinter die Kulissen blicken. „Die Teilnehmer/-innen können dem Unternehmen frische innovative, andere Sichtweisen bieten und das Unternehmen gewährt Einblick in strategische Herausforderungen – eine Win-Win-Situation entsteht“, erklärt Lehrgangsführerin DI Dr. Beatrice Pacher, MAS den Nutzen dieses Modells.

Zielgruppenmischung für Erfolg

Der Lehrgang richtet sich sowohl an Personen, die bereits im Personalbereich arbeiten, ihre Kompetenzen speziell in der Personalentwicklung jedoch noch ausbauen wollen, aber auch an Einsteiger/-innen, die bisher in anderen Bereichen zum Teil als Führungskräfte tätig waren. Auch der vergangene Lehrgang zeigte eine gute Mischung unter den Teilnehmern/-innen. Erfahrene Personalentwickler/-innen, Einsteiger/-innen, Personen, die aus anderen HR-Themenbereichen wechseln möchten und Wieder- oder Quereinsteiger/-innen. Teilweise konnten aktuelle Praxisprojekte und Fragestellungen in den Unterricht sowie die Abschlussprojekte einfließen.

Lehrgang Personal- und Organisationsentwickler 2.0

Dauer: 20.2. – 15.7.2014 (17 Präsenztage, 4 virtuelle Module)

Kosten: 4.600,00 EUR

Info: www.wifiwien.at/11375013

Honorarfrei zur Ihrer Verwendung: © WIFI Wien/Fotograf: Florian Wieser



Bildtext (v. li. n. re.):

Winfried Ritschel (WIFI Wien), Absolvent und Präsentation des Siegerprojektes „On-Boarding bei UPC“
 Martin Schneller, MSc; Lehrgangsführerin
 DI Dr. Beatrice Pacher, MAS.



Bildtext: Die glücklichen 12 Absolventen/-innen des Lehrgangs von 2013 – Ausbildung zum/zur Personal- und Organisationsentwickler/-in 2.0

Rückfragehinweis:

Mag. (FH) Sonja Reutterer, Public Relations

WIFI der Wirtschaftskammer Wien am wko campus wien, Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

Tel.: 01/47677-5316, E-Mail: reutterer@wifiwien.at ; Web: www.wifiwien.at/presse

Presseinformation

Die Abschlussprojekte des vergangenen Lehrgangs im Überblick:

Projekt 1: Lehrlingsoffensive der Wien Holding

Die Projektgruppe entwickelte ein Konzept zur intensiven Ansprache junger Menschen als potenzielle Lehrlinge. Das Team machte sich Gedanken, mit welchen Kanälen und Mitteln man die jungen Menschen erreichen kann und entwickelte ein integriertes Konzept zur praxisorientierten Ausbildung von Lehrlingen zusätzlich zur Berufsschule. Ein Fokus wird auf die Erweiterung der Social Skills gesetzt.

Projekt 2 – Wiedereinsteiger/-innen-Programm

Eine Gruppe, bestehend aus vier Damen, die sich selbst derzeit während ihrer Karenz weiterbilden, entwickelte für einen fiktiven Konzern ein Wiedereinsteiger/-innen-Programm. Das Programm sieht die Kontakterhaltung bereits während der Karenz vor, und ermöglicht mit einer Art-Jobrotation nach der Wiederkehr sowie Coachings eine Einsatzmöglichkeit nach der Karenz, die den Potenzialen und Interessen – sowohl des Unternehmens als auch der Mitarbeiter/-innen entspricht. Die Gruppe hat identifiziert, dass für potenzielle Führungskräfte gerade bei Wiedereinsteiger/-innen enormes Potenzial oft nicht genutzt wird. Das Konzept integriert auch ein flexibles Arbeitszeitmodell.

Projekt 3 – Standortoutsourcing einer Bankenabteilung

Das Team beschäftigte sich vor allem damit, möglichst transparent mit allen Mitarbeitern/-innen über die einzelnen Schritte im Change-Prozess zu kommunizieren und auf evtl. Fragen und Widerstand vorbereitet zu sein. Ein weiterer wichtiger Punkt war es, Ersatzmaßnahmen für Mitarbeiter/-innen vorzubereiten, um das Wissen der Organisation nicht gänzlich zu verlieren. Um die Stimmung der Mitarbeiter/-innen zu monitoren und richtig reagieren zu können, wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen: Change-Barometer, regelmäßige Newsletter sowie eine eigene informelle Plattform. Das Projekt wurde interaktiv mittels einer überzeugenden Prezi-Präsentation präsentiert.

Projekt 4 – On-Boarding-Prozess bei UPC

Das Unternehmen besteht Großteils aus jüngeren und stark Internet-affinen Personen. Daher sollen auch beim On-Boarding-Prozess moderne Technologien eine Rolle spielen. Der Vorschlag: Neuen Mitarbeitern/-innen wird ein eigenes i-Pad für eine gewisse Zeit zur Verfügung gestellt. Eigens programmierte Apps ermöglichen es, sich über die einzelnen Abteilungen und Aufgaben zu informieren, Tipps von Kollegen/-innen zu erhalten, ein Wegbeschreibungssystem zu nutzen, Fakten über die Geschichte des Unternehmens und Betriebsinterna zu erfahren. Ein Online-Quizz ist innerhalb der ersten Monate zu absolvieren. Ein spielerischer Zugang, mit viel Informationsgehalt und nachhaltigem Wissenstransfer. Das Konzept soll bald schon umgesetzt werden. Das Besondere an der Präsentation: Ein fiktiver neuer Mitarbeiter spielt die Hauptrolle in einem eigens kreierte Film, der die Vorteile des neuen Prozesses für Mitarbeiter/-innen und Unternehmen zeigt.