

# Lehrgang Personalentwicklung | reloaded

In 10 Schritten „Geprüfte/r Personalentwickler/in“

*Buchbar als Gesamtausbildung  
mit Abschlussdiplom oder  
als Einzelseminare!*



**234**

begeisterte Absolventinnen  
und Absolventen –  
profitieren auch Sie davon!

- ◆ Personalentwicklung kompakt
- ◆ Mitarbeiter:innen-Gespräche
- ◆ Emotionale Personalentwicklung
- ◆ Personal- und Organisationsentwicklung
- ◆ Kompetenz und Karriere

- ◆ Strategische Personalentwicklung
- ◆ Bildungscontrolling
- ◆ Rechtsfragen der Personalentwicklung
- ◆ Talent-Management
- ◆ Performance-Management



**Stärkt Ihre Kompetenz in  
Personalentwicklung**  
gem. den HR-Standards  
Forum Personal  
[www.opwz.com/forum-personal](http://www.opwz.com/forum-personal)

April 2026 | Wien

Forum Vorteilspreis



# Lehrgang Personalentwicklung

Professionelle Personalentwicklung leistet einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg: Sie unterstützt die zielgerichtete Förderung und Entwicklung von Mitarbeiter:innen-Kompetenzen in fachlicher und persönlicher Hinsicht und begleitet die Weiterentwicklung der gesamten Organisation. Sie verfügt somit über wesentliche Hebel, den Unternehmenserfolg mitzugestalten.

In diesem Lehrgang erfahren Sie,

- ◆ was professionelle Personalentwicklung ausmacht
- ◆ welche Tools sich in der Praxis bewährt haben
- ◆ wie Sie mit PE-Maßnahmen zielgerichtet steuern
- ◆ wie Sie zum Unternehmenserfolg beitragen

## Der Nutzen für

### Ihr Unternehmen

Sie orientieren sich an den strategischen Unternehmenszielen, leiten daraus fokussierte Maßnahmen ab und setzen diese professionell um. Damit minimieren Sie den Streuverlust und maximieren den Output.

### Sie persönlich

Sie profitieren von neuen Methoden und Impulsen, vielen Praxistipps und dem Erfahrungsaustausch in der Gruppe. Das erleichtert Ihnen die Umsetzung und stärkt Ihre Kompetenzen.



*„Ich darf mich im Nachgang nochmals für die gute Betreuung bedanken, ich habe mich bei Ihnen wahrlich gut aufgehoben gefühlt. Auch meine Erwartungshaltung an die präferierten Inhalte wurden zum Teil recht gut getroffen und einige Male übertroffen.“*  
Stefan Sidlo

## Lehrgangsaufbau

Wollen Sie sich umfassendes Wissen aneignen? Brauchen Sie eine spezielle Vertiefung? Sie können alle Einzelseminare als Gesamtlehrgang zum Vorteilspreis buchen und nach erfolgreicher Prüfung das Diplom „Geprüfte/r Personalentwickler/in“ erhalten oder auch einzelne Seminare besuchen.

## Methodik

Vorträge, Praxisberichte, Fallbeispiele, Diskussionen, Gruppenarbeiten und Check-Listen

## Diplom

Nach Besuch aller Seminare dieses Lehrgangs haben Sie die Möglichkeit, einen Abschlusstest über die gesamten Inhalte zu absolvieren. Sie schließen mit dem Diplom „**Geprüfte/r Personalentwickler/in**“ ab.



## Wichtig für

- ◆ Personalleiter:innen
- ◆ Personalentwickler:innen
- ◆ Mitarbeiter:innen aus der Personalentwicklung
- ◆ Mitarbeiter:innen der Personalabteilung
- ◆ Bildungsmanager:innen

*„Top motivierte Trainer:innen mit profunden Kenntnissen in Ihrem jeweiligen Gebiet haben diesen Lehrgang zu einem abwechslungsreichen und kurzweiligen Erlebnis gemacht. Mit umfangreichen und wertvollen Informationen ausgestattet, geht es nun zur Umsetzung in die Praxis.“*  
Sabine Wochner  
Pensionsversicherungsanstalt, Geschäftsbereich Personal

## Personalentwicklung kompakt

Kernelementen einer gelungenen Personalentwicklung

8. April 2026 | Mag.<sup>a</sup> Stephanie Kernmayer-Starlinger

**Setzen Sie neue Impulse in Ihrer Personalentwicklung!** Dieses kompakte Seminar bietet Ihnen einen praxisnahen Überblick über zentrale Prozesse, Methoden und Tools der PE – von Onboarding über Weiterbildung bis hin zu digitalen Lernlösungen. Sie erfahren, wie Sie den Entwicklungsbedarf Ihrer Mitarbeiter:innen systematisch erkennen, passende Angebote gestalten und PE als strategischen Erfolgsfaktor im Unternehmen positionieren. Ideal für alle, die Personalentwicklung ganzheitlich denken und wirkungsvoll umsetzen wollen.

- ◆ Die strategische Rolle der Personalentwicklung (PE) im Unternehmen
  - Der Beitrag der PE zur Wertschöpfung
  - Kompetenzen als Basis
  - Eingliederung der PE in die HR-Landschaft
- ◆ Rollen und Verantwortlichkeiten in der PE
- ◆ Kernprozesse der Personalentwicklung: Onboarding, Lernen und Entwicklung
- ◆ Vom Bedarf zum konkreten Angebot
  - Bedarfserhebung
  - Formate für Standardtrainings und Trainingsprogramme
  - Ergänzende Instrumente (Mentoring, Coaching, Peer Exchange, E-Learning, ...)
  - Auswahl von externen Trainingsanbietern
  - Train-the-Trainer – die Rolle interner Trainer:innen

- ◆ Technik und PE:  
Von Excel bis LMS-Lösung – Was es bei Umsetzung und Trainingsmanagement zu beachten gibt
- ◆ Die Verbindung zwischen Mitarbeiter:innen-Entwicklung, Führung und Unternehmenskultur
- ◆ Ausblick, Trends und Herausforderungen:  
Zukunftskompetenzen und wie Lernen mit KI sich verändert

### **Ideal für alle, die**

... Verantwortung für Personalentwicklung tragen, Ihre PE-Prozesse gezielt strukturieren und zeitgemäß weiterentwickeln möchten. Stärken Sie Ihre Rolle als Gestalter:in im Unternehmen.

## Erfolgreiche Mitarbeiter:innen-Gespräche gestalten

Motivation und Wertschöpfung steigern sowie Entwicklung fördern

9. April 2026 | Mag.<sup>a</sup> Stephanie Kernmayer-Starlinger

**Mitarbeiter:innen-Gespräche sind ein zentrales Führungsinstrument** – wenn man weiß, wie man sie wirksam führt. In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie Gespräche professionell vorbereiten, zielorientiert führen und als strategisches HR-Tool nutzen – ob in Präsenz oder digital. Für mehr Klarheit, Motivation und nachhaltige Entwicklung Ihrer Mitarbeiter:innen.

- ◆ Das Mitarbeiter:innen-Gespräch in der HR-Landschaft
  - Strategischer Kontext
  - Bedeutung von Erwartungen und Transparenz
- ◆ Konzeption und Weiterentwicklung
  - Arten von Mitarbeiter:innen-Gesprächen
  - Ziele und Ablauf
  - Das Mitarbeiter:innen-Gespräch im Jahreszyklus
  - Ansätze für Zielvereinbarung und -bewertung
  - Rollen und Verantwortlichkeiten im Mitarbeiter:innen-Gespräch
- ◆ Führung und Kommunikation im Mitarbeiter:innen-Gespräch
  - Coachinghaltung und Fragetechniken
  - Feedback-Kultur und psychologische Sicherheit
  - Schwierige Gespräche führen

- ◆ Praktische Umsetzung in Zeiten der Digitalisierung
- ◆ Was ist nach dem Mitarbeiter:innen-Gespräch? – Beziehungsgestaltung als Führungsinstrument

### **Ideal für alle, die**

... Mitarbeiter:innen-Gespräche führen, HR-Prozesse begleiten oder Führungskräfte bei der Gesprächsführung unterstützen – und diese Gespräche zu einem echten Mehrwert für beide Seiten machen wollen.

## Emotionale Personalentwicklung

Mit Begeisterung und Motivation mehr Wirkung in Veränderungs- und Lernprozessen erreichen

14. April 2026 | Mag. Herwig Kummer, MSc.

**Veränderungen brauchen Emotionen.** In diesem Teil lernen Sie, wie Sie mit Begeisterung und Motivation wirkungsvolle Lern- und Veränderungsprozesse gestalten – praxisnah, inspirierend und mit Tools wie Learning Experience Design, Gamification und Gruppendynamik. Ideal für alle, die Personalentwicklung emotional aufladen und damit echte Wirkung erzielen wollen.

- ◆ Begeisterung und Motivation für Entwicklungsprozesse schaffen
  - Psychologische und neuronale Grundlagen für gelingendes Lernen
  - „Bleiben wir sachlich“ und warum das nicht funktioniert!
- ◆ Learning Experience (LX) Design – Was steckt dahinter?
  - Gamification & Nudges – Die Individualität der Menschen aktiv einbeziehen
- ◆ Lerninitiativen im Unternehmen motivierend aufsetzen
  - Rahmenbedingungen für „erfolgreiches Lernen“
  - Auch bei „sachlichen Themen“ Emotionen schüren
  - Die Wirksamkeit selbstgesteuerter Lernprozesse
- ◆ Veränderungen im Unternehmen wirksam begleiten
  - Change vs. Transformation – Es geht ums (Ver-)Lernen
  - Lern- und Veränderungsprozesse gestalten und begleiten

- ◆ Führungsentwicklung
  - Was heißt „Führen“ und was hat das mit Begeisterung und Motivation zu tun?
  - Führung als Zündfunke für echte Begeisterung
- ◆ Team-Entwicklung und Gruppendynamik
  - Kolleg:innen und Teams als wertvolle Entwicklungs-Ressource nutzen
  - Fördernde und hemmende Team-Dynamiken erkennen und integrieren

### **Ideal für alle, die**

... Personalentwicklung, Führung oder Change-Prozesse begleiten – und mehr Wirkung durch Motivation und Begeisterung erzielen wollen. Bringen Sie Emotion und Innovation in Ihre HR-Arbeit und erleben Sie, wie selbst schwierige Veränderungsprozesse mit dem richtigen Zugang gelingen.

## Personal- und Organisationsentwicklung (PE und OE)

Von der Vision bis zu den individuellen Leistungen der Mitarbeitenden mithilfe bewährter Modelle aus der Praxis

15. April 2026 | Mag. (FH) Josef Niki Kernmayer, Mag. Niko Mittheisz, MSc

Nutzen Sie bewährte Modelle, um Personal- und Organisationsentwicklung gezielt zu steuern – von der Vision bis zu den individuellen Leistungen. Dieser Teil zeigt Ihnen, wie Sie mit durchdachten Konzepten und praxiserprobten Instrumenten Veränderungsprozesse wirksam gestalten und langfristig im Unternehmen verankern.

- ◆ Personal und Organisationsentwicklung
  - Begriffsdefinition und Abgrenzung
  - Überblick, Ziele und Einbettung in den Organisationskontext
  - Vision, Ziele und Strategie bis zu den individuellen Ergebnissen steuern
- ◆ Organisationskonzept
  - Organisatorische und inhaltliche Verankerung der Bereiche im Unternehmensumfeld
  - Von der Unternehmensstrategie zur strategischen Personalentwicklung
  - Warum Strategien scheitern
  - Erfolgsfaktoren von PE und OE
- ◆ Maßnahmenübersicht für PE und OE und ihre Anwendung in der Praxis
  - Vom Newsletter über das Onboarding bis zum RealTimeStrategicChange

- ◆ Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung
  - Wachstumsmodell nach Greiner
  - Rollenmodell und HR-Pyramide nach D. Ulrich
  - Balanced Scorecard
  - 7 Wesenselemente einer Organisation
  - Business Modell Canvas
- ◆ Gestaltung von Transformationsprozessen und Change-Management als Erfolgsfaktor von/für HR

### **Ideal für alle, die**

... Personal- und Organisationsentwicklung gezielt vorantreiben wollen – ob in HR oder der Unternehmensleitung. Holen Sie sich Impulse für wirksame Veränderung in Ihrem Unternehmen.

## Kompetenz und Karriere

Wie Sie mit Kompetenzen Karrierelandschaften transparent gestalten

16. April 2026 | Mag.<sup>a</sup> Karin Kradischnig

**Karrierewege sind heute so vielfältig wie die Menschen**, die sie gehen – und brauchen Klarheit und Struktur. In diesem Teil erfahren Sie, wie Sie mit Kompetenzmodellen Karrierelandschaften systematisch gestalten und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen. So unterstützen Sie Ihre Organisation bei der strategischen Nachfolgeplanung, fördern individuelle Stärken und stärken nachhaltig die Employability Ihrer Mitarbeiter:innen.

- ◆ Grundlagen Karrieremanagement
  - Karrieremanagement im dynamischen Umfeld
  - Karriere vs. Laufbahn
- ◆ Unternehmen und Mitarbeiter:innen:  
Zwei unterschiedliche Karriere-Sichtweisen?
  - Karriere aus Sicht des Unternehmens:  
betriebliche Anreizsysteme
  - Karriere aus Sicht der Mitarbeiter:innen:  
persönliche Motivationsfaktoren
  - Employability als Ziel des Karrieremanagements?
- ◆ Karrieremodelle
  - Traditionelle vs. alternative Laufbahnmodelle
  - Karrieremodelle in KMUs
  - Anforderungen an Karrieremodelle
- ◆ Kompetenzen als Basis für Karriere
  - Was sind Mitarbeiter:innen-Kompetenzen?
  - Kompetenzmodelle als Basis für Karrieremanagement
- ◆ Nachfolgeplanung als Teil der Karriereplanung

### Ideal für alle, die

... Karrieremodelle und Kompetenzsysteme in Ihrer Organisation entwickeln oder weiterdenken wollen – ob in HR, in der Führung oder in der PE.

## Strategische Personalentwicklung

Zukunft aktiv gestalten: strategische Potenziale erkennen – aktivieren – nutzen

21. April 2026 | Mag. Herwig Kummer, MSc.

**Strategische Personalentwicklung ist der Schlüssel zur Zukunftssicherung Ihres Unternehmens.** Sie erfahren, wie Sie Karrieremodelle, Kompetenzmanagement und Nachfolgeplanung gezielt einsetzen, um Talente zu fördern, Wissen zu sichern und Ihr Unternehmen wirksam weiterzuentwickeln – abgestimmt auf Ihre Strategie und realisierbar im Alltag.

- ◆ Grundlagen der Strategiearbeit
  - Die Zukunft antizipieren und gestalten
  - Strategiearbeit – klassisch oder agil
  - strategische Ziele und sinnvolle Messgrößen
- ◆ Wie Unternehmensstrategie und Personal(entwicklungs-)strategie produktiv zusammenarbeiten
  - Vision – Mission – Strategie
  - Aufgaben- und Rollenklarheit in der Personalentwicklung als Key Success Factor
  - Strategische (Kern)Kompetenzen
- ◆ Strategische Personalentwicklung als Navigator
  - Die drei Ebenen der Personalentwicklung – strategisch, taktisch, operativ – wirksam in Einklang bringen
  - Mensch – Technik – Organisation als strategische Gestaltungsgrößen
  - Instrumente und Formate gezielt kombinieren, um langfristige Ziele konsequent anzustreben
  - Agile Personalentwicklung – in dynamischen Umfeldern iterativ zum Erfolg

### Ideal für alle, die

... Personalentwicklung strategisch ausrichten, Karrierepfade gestalten und Nachfolgeprozesse aktiv steuern wollen. Perfekt für HR-Mitarbeiter:innen, Personalentwickler:innen und Führungskräfte, die Zukunftspotenziale im Unternehmen erkennen und nutzen möchten – praxisnah, fundiert und umsetzbar.

## Bildungscontrolling

Professionelle Steuerung von Weiterbildungen – der Weg ins Management für HR

22. April 2026 | Mag. (FH) Josef Niki Kernmayer

**Sie wollen wissen, ob Ihre Weiterbildungsmaßnahmen wirklich wirken** – und das mit Zahlen belegen? Hier lernen Sie, wie Sie Bildungsbedarf strategisch ableiten, Maßnahmen professionell planen und deren Erfolg messbar machen. So bringen Sie mehr Wirkung in Ihre Bildungsarbeit – und positionieren sich als HR mit Steuerungskompetenz.

- ◆ Grundlagen zum Bildungscontrolling
  - Begriffsdefinition und Abgrenzung
  - Grundlagen zur Datenermittlung, Statistik und Controlling
  - Einbettung des Bildungscontrollings in die strategische Unternehmensentwicklung
- ◆ Bildungsbedarf und Ziele
  - Ableitung Bildungszielen aus den Unternehmenszielen
  - Bildungsbedarf feststellen
  - Kompetenzen
- ◆ Modelle im Bildungscontrolling
  - Der 3-seitige Vertrag
  - Die 6 Ebenen der Evaluation
  - Das Kirkpatrick-Modell
- ◆ Planung, Transfersicherung und Evaluierung von Einzelmaßnahmen
  - Klassisches Seminar
  - Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
  - E-Learning
- ◆ Bildungscontrolling in der Jahresbetrachtung
  - Evaluierung der gesamten Bildungsmaßnahmen
  - Erstellen von Kennzahlen für das eigene Unternehmen
  - Benchmarks aus PE und Bildungscontrolling

### **Ideal für alle, die**

... Bildungsmaßnahmen planen, steuern oder evaluieren – und deren Nutzen sichtbar machen wollen.

Stärken Sie Ihre Kompetenz in der strategischen Personalentwicklung und untermauern Sie Weiterbildungsentscheidungen mit klaren Kennzahlen.

## Rechtsfragen der Personalentwicklung

Entscheidungen korrekt treffen und juristische Fehler vermeiden

23. April 2026 (Vormittag) | Dr. Georg Westphal, LL.M. (LSE)

Ob Weiterbildung, Führungskräfteprogramm oder Talent-Management: Wer in der Personalentwicklung rechtlich auf der sicheren Seite sein will, braucht Klarheit. Bei diesem praxisnahen Vortrag erfahren Sie kompakt und verständlich, worauf es rechtlich ankommt – vom Arbeitsvertrag über Datenschutz bis zur Evaluierung. So treffen Sie fundierte Entscheidungen und vermeiden teure Fehler.

- ◆ PE und Arbeitsvertrag
  - Pflicht zur Weiterbildung
  - Anspruch auf Weiterbildung?
  - Rückzahlungsvereinbarungen
- ◆ Arbeitszeithemen
  - Bildungszeit als Arbeitszeit
  - Bildungszeit während der Karenz
  - Überstunden
  - Reisezeiten
- ◆ PE und Datenschutz
  - Personalfragebögen
  - Mitarbeiter:innen-Befragung
  - EDV-Systeme
- ◆ Mitarbeiter:innen-Gespräche
  - Betriebsrat und Betriebsvereinbarung
  - Einzelvertragliche Ansprüche
  - Leistungsbezogene Entgeltsysteme
  - Datenschutz
- ◆ PE und Belegschaftsvertretung
  - Bildungsfreistellung für Betriebsräte
  - Betriebsvereinbarungstatbestände
  - Informations- und Beratungsrechte
- ◆ Weitere Rechtsfragen
  - Traineeprogramme national und international
  - Talent-Management

### **Ideal für alle, die**

... PE-Maßnahmen planen, begleiten oder entscheiden – und dabei rechtlich auf der sicheren Seite sein wollen.

Holen Sie sich fundiertes Wissen für Ihre Praxis.

## Talent-Management

Sicherstellung der Besetzung erfolgskritischer Positionen

28. April 2026 | Dr. Bernd Kosub

**Talente erkennen, entwickeln und halten** – hier zeigen wir Ihnen, wie strategisches Talent-Management gelingt. Sie lernen praxisnahe Methoden zur Identifikation und Entwicklung von Potenzialträger:innen kennen, erfahren, wie Sie Schlüsselpositionen gezielt sichern und mit welchen Retention-Instrumenten Sie Top-Talente langfristig binden. Für alle, die erfolgskritische Rollen im Unternehmen nachhaltig besetzen wollen.

- ◆ 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

### **Ideal für alle, die ...**

... Talente strategisch managen, Schlüsselpositionen gezielt besetzen und den Wertbeitrag ihrer HR-Arbeit nachhaltig stärken wollen.

Ein Muss für HR-Profis mit Weitblick.

## Performance-Management

Optimierung der Leistungserbringung in Unternehmen

29. – 30. April 2026 (1,5 Tage) | Dr. Bernd Kosub

**Leistung braucht Richtung** – und ein System, das sie fördert. In diesem Teil erfahren Sie, wie Sie Performance-MM strategisch aufsetzen, Mitarbeiter:innen gezielt führen und variable Vergütung wirksam gestalten. Sie entwickeln moderne Zielvereinbarungs- und Beurteilungssysteme, verknüpfen diese mit Talent-Management und lernen, wie Sie mit Kennzahlen und klaren Prozessen die Leistungserbringung Ihres Unternehmens nachhaltig optimieren.

- ◆ Definition und Abgrenzung
- ◆ Ebenen des Performance-Managements
  - Unternehmensebene
  - Organisations- und Prozessebene
  - Mitarbeiter:innenebene
- ◆ Unternehmensplanung und Mitarbeiter:innenführung
  - 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, Mitarbeiter:innengespräche und Eskalationsinstrumente
- ◆ Monitoring und Implementation
  - Controllinginstrumente und Kennzahlen
  - Kriterien für ein erfolgreiches Performance-Management – empirische Ergebnisse
- ◆ OKR – „Objectives and Key Results“

### **Ideal für alle, die**

... Performance systematisch managen, Zielvereinbarungen effektiv einsetzen und variable Vergütung fundiert gestalten wollen.

Bringen Sie Struktur, Transparenz und strategische Wirkung in Ihre Leistungssteuerung.

# Ihre Expert:innen

---



## Mag. (FH) Josef Niki Kernmayer

Teamleiter Personalentwicklung, Recruiting und Employer Branding bei BIG – Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. Seit 20 Jahren in verschiedenen Human Resources Funktionen in der Tourismus- und Immobilienbranche bzw. als Trainer tätig.

---



## Mag.ª Stephanie Kernmayer-Starlinger

Bringt mehr als 20 Jahre Erfahrung im Human Resources Bereich ein – zu Beginn in der HR-Beratung, dann als HR-Managerin, Entwicklung zur Führungskraft in globaler Leitungsrolle für Learning & Development in wachsenden internationalen Strukturen eines dynamischen österreichischen High-Tech Unternehmens. Sie ist zertifizierter systemischer Coach und Teamcoach sowie Lebens- und Sozialberaterin in Ausbildung unter Supervision.

---



## Dr. Bernd Kosub

Munich Re, München, er hat 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.

---



## Mag.ª Karin Kradischnig

HR Interim Managerin, Coach und Trainerin mit langjähriger Erfahrung in unterschiedlichen HR Rollen und Projekten bei namhaften, internationalen Unternehmen. Studium der Wirtschaftswissenschaften (Schwerpunkte Personalmanagement, Leadership und Wirtschaftspädagogik) an der WU Wien und der Lunds Universität in Schweden. Lektorin an der FH Wien.

---



## Mag. Herwig Kummer, MSc.

Leiter Personalmanagement ÖAMTC, HR-Blogger ([www.personaleum.at](http://www.personaleum.at)) und Fachbuchautor („Playbook Recruiting“), Initiator der CorporateLearningCommunity Austria #clc, umfangreiche Erfahrung in Recruiting und Personalentwicklung in verschiedenen Unternehmen, langjährige Beratungs- und Lehrtätigkeit im Bereich Personalmanagement.

---



## Mag. Niko Mittheisz, MSc

Studium der Handelswissenschaften und akademische Ausbildung zum Coach und Organisationsentwickler. Über 15 Jahre Erfahrungen im Unternehmensberatungs- und Finanzbereich, mit Fokus auf Organisationsentwicklung und -steuerung. Aktueller Schwerpunkt Innovationsmanagement und digitale Transformation. FH-Lektor für strategisches Management und strategische Organisationsentwicklung.

---



## 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.



## Termine | Ort

### Personalentwicklung kompakt

8. April 2026

### Mitarbeiter:innen-Gespräche

9. April 2026

### Emotionale Personalentwicklung

14. April 2026

### Personal- und Organisationsentwicklung

15. April 2026

### Kompetenz und Karriere

16. April 2026

### Strategische Personalentwicklung

21. April 2026

### Bildungscontrolling

22. April 2026

### Rechtsfragen der Personalentwicklung

23. April 2026, 9:00 – 13:30 Uhr

### Talent-Management

28. April 2026

### Performance-Management

29. – 30. April 2026, 2. Tag: 9:00 – 13:30 Uhr

### Abschlusstest


7. Mai 2026 | PR604480

ab 8:30 Uhr Check-In mit Begrüßungskaffee  
Seminar 9:00 – 17:00 Uhr bzw. 9:00 – 13:30 Uhr  
Freitag 9:00 – 13:30 Uhr

ÖPWZ, 1010 Wien, Rockgasse 6  
Gerne nennen wir Ihnen Übernachtungsmöglichkeiten.  
Bitte rufen Sie uns an: +43 1 533 86 36-0

## Begrenzte Teilnehmer:innenanzahl

maximal 16 Personen


Wir empfehlen Ihnen eine rasche Anmeldung. 

## Seminargebühr (exkl. 20 % MwSt.)

Inklusive Arbeitsunterlagen, Begrüßungskaffee,  
Pausenerfrischungen und ÖPWZ-Zertifikat

### Gesamter Lehrgang mit € 400,- Preisvorteil

€ 5.945,- pro Person

€ 5.345,- für Mitglieder im Forum Personal 

### Prüfungstaxe

€ 310,- für den Abschlusstest

## Einzelbuchung

1/2-Tages Seminar

€ 480,- pro Person

€ 450,- für Mitglieder im Forum Personal 

1-Tages Seminare

€ 610,- pro Person

€ 550,- für Mitglieder im Forum Personal 

1,5-Tages Seminar

€ 985,- pro Person

€ 895,- für Mitglieder im Forum Personal 

## Anmeldung

E-Mail | [anmeldung@opwz.com](mailto:anmeldung@opwz.com)

Online | [www.opwz.com](http://www.opwz.com)

oder mit dem Anmeldeformular

## Rücktritt

Bis zu vier Wochen vor Lehrgangsbeginn können Sie kostenlos schriftlich stornieren. Danach werden 50 % der Seminargebühr verrechnet, ab dem (ersten) Seminartag ist die volle Seminargebühr zu bezahlen. Selbstverständlich ist eine Vertretung der angemeldeten Person ohne Zusatzkosten möglich, nachdem dies vom ÖPWZ bestätigt wurde.

### Rücktritt von dem Abschlusstest

Bis zu zwei Wochen vor dem Termin der Abschlusstest können Sie kostenlos schriftlich stornieren. Danach wird die volle Prüfungsgebühr verrechnet.

## Bildungsförderung

Das ÖPWZ ist österreichweit anerkannter und nach ISO zertifizierter Bildungsträger. Das Arbeitsmarktservice (AMS) sowie eine Reihe von Institutionen unterstützen die betriebliche und persönliche Qualifizierung. Informieren Sie sich über mögliche Förderungen Ihrer Aus- und Weiterbildung auf [www.opwz.com](http://www.opwz.com).

## Information

zur Organisation: Customer Service

+43 1 533 86 36-0

zum Inhalt:

Mag. Armand Kaáli-Nagy

+43 1 533 86 36-54

[armand.kaali-nagy@opwz.com](mailto:armand.kaali-nagy@opwz.com)

Mit Ihrer Anmeldung akzeptieren Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des ÖPWZ ([www.opwz.com/agb](http://www.opwz.com/agb)). Die ÖPWZ-Datenschutzerklärung finden Sie auf [www.opwz.com/datenschutz](http://www.opwz.com/datenschutz).

## Lehrgang Personalentwicklung als Lehrgang oder Einzelseminar buchbar

- gesamter Lehrgang**  
April 2026
- Abschlusstest**  
7. Mai 2026 | PR604480
- Personalentwicklung kompakt** | 8. April 2026 | PM604480
- Mitarbeiter:innen-Gespräche** | 9. April 2026 | PM604481
- Emotionale Personalentwicklung** | 14. April 2026 | PM604482
- Personal-/ Organisationsentwicklung** | 15. April 2026 | PM604483
- Kompetenz und Karriere** | 16. April 2026 | PM604484
- Strategische Personalentwicklung** | 21. April 2026 | PM604485
- Bildungscontrolling** | 22. April 2026 | PM604486
- Rechtsfragen Personalentwicklung** | 23. April 2026 | PM604487
- Talent-Management** | 28. April 2026 | PM604488
- Performance-Management** | 29. – 30. April 2026 | PM604489

---

1. Teilnehmer:in | Titel | Vor- und Zuname | Funktion

---

Telefon Mobil | E-Mail

---

2. Teilnehmer:in | Titel | Vor- und Zuname | Funktion

---

Telefon Mobil | E-Mail

---

Unternehmen

---

Branche | Mitarbeiter:innenanzahl

---

Anschrift

---

E-Mail-Adresse für elektronischen Rechnungsversand

---

Telefon | Fax | E-Mail

---

Ansprechpartner:in im Sekretariat | E-Mail

---

Datum | firmenmäßige Zeichnung

Mit Ihrer Anmeldung akzeptieren Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des ÖPWZ ([www.opwz.com/agb](http://www.opwz.com/agb)).  
Die ÖPWZ-Datenschutzerklärung finden Sie auf [www.opwz.com/datenschutz](http://www.opwz.com/datenschutz).