OPWZ online
Seminare & Netzwerke

www.opwz.com

Lehrgang Personalentwicklung | reloaded

In 10 Schritten „Geprüfte/r Personalentwickler/in"



- Personalentwicklung kompakt
- Mitarbeiter:innen-Gespräche
- Emotionale Personalentwicklung
- Rechtsfragen in der Personalentwicklung
- Kompetenz und Karriere
- Strategische Personalentwicklung
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Bildungscontrolling
- Talent-Management
- Performance-Management

Stärkt Ihre Kompetenz in Personalentwicklung
gem. den HR-Standards
Forum Personal
www.opwz.com/forum-personal

Juli – August 2027 | online

Forum-Vorteilspreis

Max. 16

ÖCERT

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 wurde 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.

DIPLOM

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

Lehrgangsteile

auch als Einzelseminare buchbar

Personalentwicklung kompakt

Kernelemente einer gelungenen Personalentwicklung

13. Juli 2027 | Mag.ª 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

15. Juli 2027 | Mag.ª 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.

Lehrgangsteile

auch als Einzelseminare buchbar

Emotionale Personalentwicklung

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

20. Juli 2027 | Mag. Herwig Kummer, M.Sc.

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.

Rechtsfragen in der Personalentwicklung

Entscheidungen korrekt treffen und juristische Fehler vermeiden

22. Juli 2027 (Vormittag) | Mag. Dr. Georg Westphal, LL.M.

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
- Arbeitszeitthemen
  - 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.

Lehrgangsteile

auch als Einzelseminare buchbar

Kompetenz und Karriere

Wie Sie mit Kompetenzen Karrierelandschaften transparent gestalten

27. Juli 2027 | Mag.ª 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

29. Juli 2027 | Mag. Herwig Kummer, M.Sc.

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.

Lehrgangsteile

auch als Einzelseminare buchbar

Personal- und Organisationsentwicklung (PE und OE)

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

3. August 2027 | Mag. (FH) Josef Niki Kernmayer, Mag. Niko Mittheisz, M.Sc.

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 Real Time Strategic Change
- Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung
  - Wachstumsmodell nach Greiner
  - Rollenmodell und HR-Pyramide nach D. Ulrich
  - Balanced Scorecard
  - 7 Wesenselemente einer Organisation
  - Business Model 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.

Bildungscontrolling

Professionelle Steuerung von Weiterbildungen – der Weg ins Management für HR

5. August 2027 | 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 von Bildungszielen aus den Unternehmenszielen
  - Bildungsbedarf feststellen
  - Kompetenzen
- Modelle im Bildungscontrolling
  - Der 3-seitige Vertrag
  - Die 6 Ebenen der Evaluation
  - Das Kirkpatrick-Model
- 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.

Lehrgangsteile

auch als Einzelseminare buchbar

Talent-Management

Sicherstellung der Besetzung erfolgskritischer Positionen

10. August 2027 | 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 Kompetenz-anforderungen
  - 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

12. – 13. August 2027 (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 Eskalations-instrumente
- 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 Performance-Management, 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, M.Sc.

Leiter Personalmanagement ÖAMTC, HR-Blogger (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, M.Sc.

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



Mag. Dr. Georg Westphal, LL.M.

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.

FORUM PERSONAL

Dieser Lehrgang gibt Ihnen Wissen. Das Forum Personal gibt Ihnen das Netzwerk dazu.

HR lebt vom Austausch. Denn viele Fragen im Personalmanagement lassen sich nicht allein mit Fachwissen beantworten: Wie lösen andere Unternehmen ähnliche Herausforderungen? Was funktioniert in der Praxis? Welche Entwicklungen beschäftigen HR-Verantwortliche gerade wirklich?

Genau dafür gibt es das Forum Personal – das ÖPWZ-Netzwerk von Personalist:innen für Personalist:innen.

Hier treffen HR-Professionals aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen aufeinander, teilen Erfahrungen, diskutieren aktuelle Fragestellungen und profitieren vom Wissen der anderen.

Austausch auf Augenhöhe

Diskutieren Sie aktuelle HR-Fragen mit Kolleg:innen, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen wie Sie.

Erfahrungen aus der Praxis

Erfahren Sie, welche Lösungen andere Unternehmen gefunden haben – und was sich tatsächlich bewährt.

Aktuelle Impulse für Ihre HR-Arbeit

Von Arbeitsrecht und Recruiting über Vergütung und Personalentwicklung bis zu Digitalisierung und KI: Wir greifen Themen auf, die Personalist:innen aktuell bewegen.

Orientierung und wertvolle Benchmarks

Studien, Umfragen und der Erfahrungsaustausch innerhalb des Netzwerks geben Ihnen zusätzliche Anhaltspunkte für Entscheidungen im eigenen Unternehmen.

Forum-Vorteilspreis

Mitgliedsunternehmen im Forum Personal profitieren nicht nur vom fachlichen Netzwerk: Sie und Ihre Kolleg:innen erhalten bei ÖPWZ-Seminaren den attraktiven Forum-Vorteilspreis.

So verbinden Sie kontinuierlichen Erfahrungsaustausch mit gezielter Weiterbildung für Ihr Unternehmen.

Bleiben Sie auch nach Ihrer Teilnahme im Austausch.

Werden Sie mit Ihrem Unternehmen Teil des Forum Personal und erweitern Sie Ihr persönliches HR-Netzwerk.

→ www.opwz.com/forum-personal



Termine | Ort

Personalentwicklung kompakt
13. Juli 2027

Mitarbeiter:innen-Gespräche
15. Juli 2027

Emotionale Personalentwicklung
20. Juli 2027

Rechtsfragen in der Personalentwicklung
22. Juli 2027, 9:00 – 13:30 Uhr

Kompetenz und Karriere
27. Juli 2027

Strategische Personalentwicklung
29. Juli 2027

Personal- und Organisationsentwicklung
3. August 2027

Bildungscontrolling
5. August 2027

Talent-Management
10. August 2027

Performance-Management
12. – 13. August 2027, 2. Tag: 9:00 – 13:30 Uhr

Abschlusstest
18. August 2027 | PR707490

8:45 Uhr technischer Check
Seminar 9:00 – 17:00 Uhr bzw. 9:00 – 13:30 Uhr
Freitag 9:00 – 13:30 Uhr
Pausen nach Vereinbarung

Online-Seminar mit ZOOM

Begrenzte Anzahl Teilnehmer:innen

maximal 16 Personen
Wir empfehlen Ihnen eine rasche Anmeldung.

Seminargebühr (exkl. 20 % MwSt.)

Inklusive Arbeitsunterlagen und ÖPWZ-Zertifikat

Gesamter Lehrgang mit € 600,– Preisvorteil
€ 6.155,– pro Person
€ 5.555,– für Mitglieder im Forum Personal

Prüfungstaxe
€ 310,– für den Abschlusstest

Einzelbuchung
1/2-Tages-Seminar
€ 490,– pro Person
€ 460,– für Mitglieder im Forum Personal

1-Tages-Seminare
€ 650,– pro Person
€ 590,– für Mitglieder im Forum Personal

1,5-Tages-Seminar
€ 1.065,– pro Person
€ 975,– für Mitglieder im Forum Personal

Anmeldung

E-Mail | anmeldung@opwz.com
Online | 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 vom Abschlusstest
Bis zu zwei Wochen vor dem Termin des Abschlusstests 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.

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

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

Ihre Anmeldung

E-Mail anmeldung@opwz.com
Fax +43 1 533 86 36-36

Lehrgang Personalentwicklung

als Lehrgang oder Einzelseminar buchbar

☐ **gesamter Lehrgang**
Juli – August 2027

☐ **Abschlusstest**
18. August 2027 | PR707490

☐ **Personalentwicklung kompakt** | 13. Juli 2027 | PM707490
☐ **Mitarbeiter:innen-Gespräche** | 15. Juli 2027 | PM707491
☐ **Emotionale Personalentwicklung** | 20. Juli 2027 | PM707492
☐ **Rechtsfragen Personalentwicklung** | 22. Juli 2027 | PM707493
☐ **Kompetenz und Karriere** | 27. Juli 2027 | PM707494
☐ **Strategische Personalentwicklung** | 29. Juli 2027 | PM707495
☐ **Personal-/Organisationsentwicklung** | 3. August 2027 | PM708496
☐ **Bildungscontrolling** | 5. August 2027 | PM708497
☐ **Talent-Management** | 10. August 2027 | PM708498
☐ **Performance-Management** | 12. – 13. August 2027 | PM708499

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

Mobil — E-Mail

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

Mobil — E-Mail

Unternehmen

Branche — Anzahl Mitarbeiter:innen

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).
Die ÖPWZ-Datenschutzerklärung finden Sie auf www.opwz.com/datenschutz.