

BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

KUNDENCENTER

Die Bildungsberater:innen des BFI Salzburg beraten Sie gerne persönlich:

☎ 0662/88 30 81-0

✉ info@bfi-sbg.at

FINANZIERUNGSHILFEN

Teilzahlung möglich. Es gibt zudem interessante Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel den Bildungsscheck des Landes Salzburg (Details und Antragsformular: www.salzburg.gv.at/bildungsscheck) oder die Möglichkeit der Geltendmachung bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung. Nähere Informationen darüber und zu weiteren Fördermöglichkeiten erhalten Sie vom BFI-Kundencenter oder auf unserer Website www.bfi-sbg.at.

TERMINE UND KOSTEN

Die aktuellen Termine und Kosten entnehmen Sie bitte unserer Website www.bfi-sbg.at oder Sie fragen direkt im BFI Kundencenter an.



BILDUNGSKARENZ/-TEILZEIT:

Diese Ausbildung können Sie im Rahmen einer Bildungsteilzeit belegen! Wir bestätigen Ihnen für diese Ausbildung bis zu 16 Wochenstunden.

BERUFSBEGLEITEND ZUM DIPLOM:

Durch einen großen Anteil an Online-Einheiten eignet sich dieser Diplomelehrgang ideal für eine berufliche Weiterentwicklung neben dem Job.

FREIE FAHRT

Das BFI bietet in Kooperation mit dem Salzburger Verkehrsverbund seinen Kursteilnehmer:innen die Möglichkeit, ab vier Stunden vor Kursbeginn bis Betriebsende mit den öffentlichen Verkehrsmitteln kostenlos in der Kernzone Salzburg zu ihrem Kurs an- und abzureisen. An Kurstagen ist Ihre BFI-Teilnahmebestätigung in Kombination mit einem Lichtbildausweis Ihre Fahrkarte.

KURSORT

BFI Salzburg
Schillerstraße 30
5020 Salzburg



Impressum

Medieninhaber: BFI Salzburg BildungsGmbH, Schillerstraße 30, 5020 Salzburg,
Telefon: +43 (0)662/883081-0, www.bfi-sbg.at

Redaktion und Grafik: Daniela Walkner, MA (Kommunikationsmanagement)

Für den Inhalt verantwortlich: Mag.ª Simone Smöch, MTD

Grafik: Adobe Stock, Pexels (cottonbro), BFI Salzburg, Icon designed by ibrandify / Freepik,
Icon made by turkkub from www.flaticon.com

Druck: unitedprint.com Österreich GmbH

Stand: April 2024



BFI Salzburg BildungsGmbH

Schillerstraße 30, 5020 Salzburg, T: +43(0)662/88 30 81-0, F: +43(0)662/88 32 32, E: info@bfi-sbg.at, www.bfi-sbg.at



DIPLOMLEHRGANG PERSONALMANAGEMENT

HR-Kompetenzen für Praktiker:innen



www.bfi-sbg.at



DIPLOMLEHRGANG PERSONALMANAGEMENT

Professionelles Personalmanagement ermöglicht es qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden, zu binden und zu entwickeln – nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels.

Der berufsbegleitende Diplomlehrgang Personalmanagement im Blended-Learning-Format vermittelt Ihnen fundiert und praxisorientiert das nötige Handwerkszeug für die täglichen Personal- und Führungsfragen.

In 8 Modulen, die wechselweise in Präsenz und online (via Zoom) stattfinden, erhalten Sie einen umfangreichen Überblick über die wesentlichen Bereiche des Personalmanagements sowie wertvolle Praxisinputs für Ihren Arbeitsalltag angeleitet durch hochkarätige Referentinnen aus der Praxis!

Zum nachhaltigen Wissenstransfer finden zwischen den Modulen selbstorganisierte Peergruppentreffen im Ausmaß von 10 Unterrichtseinheiten statt.

ZIELGRUPPEN:

Ob Sie bereits im Personalbereich tätig sind und Ihre Kenntnisse auffrischen oder vertiefen wollen oder ob Sie sich erst in diese Richtung verändern wollen - insgesamt kann dieser Diplomlehrgang dazu beitragen, dass Sie besser aufgestellt sind, um in Ihrem Beruf erfolgreich zu sein und Ihre Karriereziele zu erreichen.

- Mitarbeiter:innen der Personalabteilung
- Mitarbeiter:innen mit Personalverantwortung
- Manager:innen, die ihre Führungskompetenz stärken wollen
- Führungs- und Fachkräfte aus dem Personalmanagement sowie der Personalberatung
- Selbstständige und KMU, die die Teams erfolgreich führen und ein angenehmes Arbeitsklima etablieren wollen

MODUL 1: Recruiting – zielführende Personalgewinnung und -auswahl

Karina Landlinger, BSc: 20 UE

Die Komplexität der Personalbeschaffung hat zugenommen, gefordert wird ein professioneller, bewerber:innenorientierter Recruiting-Prozess: von der Erstellung des Anforderungsprofils und Formulierung des Stelleninserats über das Vorbereiten und Führen von Jobinterviews bis hin zur Personalauswahlentscheidung und dem Preboarding.

THEMEN:

- Die optimale Candidate Journey
- Klassisches Recruiting vs. E-Recruiting
- 5 Schritte im Recruiting-Prozess
 - Erstellung des Anforderungsprofils
 - Stelleninserate
 - Vorauswahl von Bewerber:innen
 - Führen von Jobinterviews
 - Preboarding

MODUL 2: Onboardingprozesse professionell gestalten

MMag.^a Claudia Prock: 8 UE

Mitarbeiter:innenbindung in Unternehmen spielt eine zunehmend wichtige Rolle. Sie erfahren, wie ein gutes Onboarding dazu beiträgt, dass Mitarbeiter:innen sich schneller integrieren, Beziehungen aufbauen und Leistung bringen.

Ein entscheidender und gut beeinflussbarer Faktor für nachhaltigen Erfolg.

THEMEN:

- Phasen des Onboarding-Prozesses
- Positiv führen von Anfang an
- Wichtige Gespräche im Onboarding-Prozess
- Erstellung eines Einarbeitungsplans anhand einer Jobmap
- Der Onboarding-Prozess als Chance für kollaboratives Lernen

MODUL 3: People & Culture – Personal- und Organisationsentwicklung

MMag.^a Claudia Prock: 16 UE

Unternehmen verändern sich und passen sich dem Markt an. In einem volatilen, schnelllebigen Umfeld ist diese Bereitschaft essenziell für wirtschaftlichen Erfolg. Hier setzt die Personal- und Organisationsentwicklung an. Sie lernen, wie diese langfristig zur positiven Veränderung und Weiterentwicklung eines Unternehmens und seiner Mitarbeiter:innen beiträgt.

THEMEN:

- Personalentwicklungsmaßnahmen entlang des Employee-Life-Circles
- Theorien und Instrumente für die Gestaltung von Organisationen
- Zwischen Talent und Job-Description (Potenzialeinschätzverfahren, Entwickeln von Skill-Matrizen)
- Future Learning: Möglichkeiten zur Etablierung kontinuierlicher (kollaborativer) Lernprozesse
- New Work: Gestaltungsfaktoren auf Organisations-, Team- und Personenebene

MODUL 4: Employer Branding

Karina Landlinger, BSc: 8 UE

Eine erfolgreiche Employer Brand verhilft Unternehmen nachhaltig dazu, am Bewerber:innenmarkt als attraktive/r Arbeitgeber:in wahrgenommen zu werden und führt zu einer klaren Positionierung am Markt. Dabei spielt die unternehmensinterne Stärkung der Arbeitgebermarke eine wesentliche Rolle, sie ist der Grundstein für ein erfolgreiches externes Employer Branding.

THEMEN:

- Definition Employer Branding
- Rolle des Employer Branding im Unternehmen und am externen Bewerber:innenmarkt
- Unternehmensinternes vs. -externes Employer Branding
- Employer Branding Prozess: Die Arbeitgebermarke entwickeln und einführen
- Case Studies

MODUL 5: Personalcontrolling

Dr.ⁱⁿ Teresa Millinger-Neumayr: 8 UE

Personalcontrolling ist es, die Maßnahmen des Personalmanagements zu bewerten und der Unternehmensführung anhand von Kennzahlen eine Grundlage für Planung, Steuerung, Kontrolle sowie Unterstützung bei strategischen Entscheidungen zu bieten. Zudem geht es darum, durch kontinuierliches Monitoring und Soll-Ist-Vergleiche Abweichungen zeitnah aufzuzeigen.

THEMEN:

- Verständnis von (Personal-)Controlling (operatives, strategische, qualitatives und quantitatives Personalcontrolling)

- Transformation von HR vom Administrator zum strategischen Partner für Management und Führungskräfte
- Relevante Kennzahlen im HR-Bereich zu verschiedenen Themenbereichen
 - Personalbeschaffung (z.B. Bewerber:innenzahl, Recruitingkosten)
 - Personaleinsatz (z.B. Anwesenheitszeit vs. produktive Stunden, Fehlzeiten, Altersstruktur)
 - Personalentwicklung (z.B. Weiterbildungskosten)
 - Personalerhaltung (z.B. Personalkosten, Fluktuationsquote)
 - Qualitatives Personalcontrolling (z.B. Mitarbeiter:innen-zufriedenheit)
- Beispielhafte Methoden des Personalcontrollings
 - Soll-Ist-Vergleiche
 - HR Scorecards als Kennzahlensystem
 - Mitarbeiter:innenbefragungen
 - Mitarbeiter:innengespräche und Leistungsbeurteilung
- Fallbeispiele und Einsatz in der Praxis

MODUL 6: Kommunikation und Gesprächstechniken

Mag.^a Ruth Gutmann: 16 UE

Auch wenn wir bereits genug Erfahrung haben, ist es sinnvoll, sich mit Kommunikation auseinanderzusetzen. Oft genügen kleine Techniken und man wirkt kompetent und selbstsicher. Letztlich geht es um das Fingerspitzengefühl, das man trainieren kann.

THEMEN:

- Der selbstbewusste und empathische Auftritt als Basis
- Grundregeln der Gesprächsführung
- Überzeugungstechniken, Fragetechniken, Sprechtechnik
- Zuhören
- Artikulation, Körpersprache
- Konfliktsituationen und schwierige Gespräche

MODUL 7: Resilienz

Mag.^a Ruth Gutmann: 8 UE

Resiliente Menschen entwickeln Widerstandskräfte gegenüber äußeren Einflüssen, meistern schwierige Situationen und wachsen an ihnen. Sie sind optimistisch und sich selbst gegenüber verantwortungsvoll. Es gibt erlernbare Techniken, die die eigene Resilienz stärken.

THEMEN:

- Gedankenanalyse
- Glaubenssätze, Kraftsätze
- Kurzentspannungstechniken
- Mentales Training
- Persönliche Ressourcen
- Selbstreflexion

MODUL 8: Arbeitsrecht

Mag.^a Brigitte Wimmer: 20 UE

Sattelfeste Kenntnisse im Arbeitsrecht gehören zum Handwerkszeug von Personen mit Personalverantwortung. Die Fülle an Bestimmungen und die laufende Veränderung der Gesetzlage machen eine ständige Weiterbildung notwendig. Das Modul bietet einen Überblick zu den wesentlichsten Themen, Erfahrungsaustausch und Lösungsansätze.

THEMEN:

- Rechtsquellen und deren Bedeutung im Arbeitsrecht
- Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsvertrages, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis, Weisungen
- Entgeltbestimmungen
- Grundzüge der Arbeitnehmer:innenhaftung, kollektives Arbeitsrecht
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Arbeitszeitrecht