

ihr erfolg



**WIR HABEN
MEHR ZU
BIETEN**

20 JAHRE ERFAHRUNG!



FOTOSTUDIO MILKE

Dr. Herwig Stage

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der demografische Wandel sorgt für Umdenken in Unternehmen und dementsprechend natürlich auch in Bildungseinrichtungen. Die zentralen Fragen sind, wie man das „ältere Potenzial“ (45 plus) länger „produktiv halten“ und die Migranten/Migrantinnen in Gesellschaft und Wirtschaft integrieren kann. Dr. Rainer Münz, Leiter der Forschungsabteilung der Erste Group, riet Personalisten, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen auf einer Ver-

»Wie kann man verhindern, dass das Wissen der erfahrenen Mitarbeiter/innen verloren geht?«

anstaltung des **bfi Wien** Firmenservices und der Akademie für (angehende) Führungskräfte zu gezielten Maßnahmen: Aus- und Weiterbildung, Überarbeitung der Methodik & Didaktik, Motivation zum lebenslangen Lernen, Gesundheitsförderung, Gender- und Diversity-Management.

Lebenslanges Lernen betrifft alle, ob es um Erweiterung der Kompetenzen für Fremdsprachen, Kommuni-

kation, Teamarbeit, Serviceorientierung, technische Innovationen etc. geht. Betriebliche Fortbildung und/oder externe Trainings und Lehrgänge brauchen junge wie ältere Mitarbeiter/innen und Führungskräfte. Und hier kann das Bildungsmanagement dafür sorgen, dass zur richtigen Zeit die passende Aus- und Weiterbildung für die geeigneten Mitarbeiter/innen und Führungskräfte organisiert werden und der Transfer in den beruflichen Alltag sichergestellt wird. Und eine der wesentlichen Fragen laut Münz bleibt: Wie kann man verhindern, dass das Wissen der erfahrenen Mitarbeiter/innen verloren geht?

Der Trend bei der Weiterbildung geht verstärkt in Richtung Qualität vor Quantität, eher wird in Fachtrainings investiert, Soft Skills, Persönlichkeitsentwicklung und Führungsthemen stehen aber trotzdem auf dem Programm.

Das **bfi Wien** setzt sich für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchenden ein, berät Unternehmen in Sachen Personalentwicklung durch Bildung – und gleichzeitig wird durch die Bildungsangebote die Integration ausländischer Bürger/innen bzw. von Personen mit Migrationshintergrund unterstützt. Das Angebot ist breit gefächert und für jedes Bildungsniveau. Die Teilnehmer/innen kommen aus allen Branchen, bringen unterschiedliches Vorwissen mit – und ca. 30% einen Migrationshintergrund.

Ich wünsche Ihnen alles Gute für 2011!

Dr. Herwig Stage
Geschäftsführer des **bfi Wien**
Aufsichtsratsvorsitzender der FH des BFI WIEN

» Impressum

Herausgeber: **bfi Wien**. Chefredaktion: Mag. Gabriele Masuch, Michaela Löwe, **bfi Wien**, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Tel.: 01/811 78/10100. Geschäftsführer: Dr. Herwig Stage. Verlag: echomedia verlag ges.m.b.h., 1070 Wien, Schottenfeldgasse 24. GF: Dr. Helmut Schneider, Mag. Astrid Weigelt, Aytekin Yilmazer. Redaktion: Mag. Nicole Albiez. Artdirection: Michael Menitz. Lektorat: Regina Moshammer. Coverfoto: iStockphoto. Fotoredaktion: Tini Leitgeb. Druck: Scriptura.

Berufsfeld Projektmanager/in



ISTOCKPHOTO

Aus der Reihe Berufsbilder: Mag. Sonja Pelikan, Projektleiterin für IT-Projekte in (inter)nationalen Banken, Trainerin im **bfi Wien**-Lehrgang Projektmanagement, im Gespräch.

Was sind die Schwerpunkte der Arbeit als Projektmanager/in (PM)?

Tätigkeitsschwerpunkte sind Planung und Kontrolle der Projektvorgänge und die Übersicht über die damit verbundenen Ressourcenkapazitäten und Kosten. Darüber hinaus muss ein/e PM in der Lage sein, gut und in der richtigen Dosierung zu kommunizieren; das betrifft sowohl die Kommunikation von Projektergebnissen als auch die Eskalation in Krisensituationen. PM arbeiten in der Praxis in allen Bereichen eines Unternehmens, oft nicht Vollzeit, sondern sie haben diese Rolle zusätzlich zum Tagesgeschäft inne. In Unternehmen mit einer PM-Organisation sind sie meist im Project Management Office bzw. in der Organisationsabteilung angesiedelt.

Welche Anforderungen werden an PM gestellt?

Kurz gefasst: Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Reporting, Planung und Kontrolle, Flexibilität und Kreativität, Moderation/Präsentation, Verhandlungstechniken u. v. m.

Was macht gute Projektmanager/innen aus?

Ein wesentlicher Teil der Aufgaben ist die Führungs-

funktion, die er/sie im Projekt übernimmt. Die Besonderheit an dieser Situation ist, dass die Projektmitarbeiter/innen aus den Abteilungen des Unternehmens „ausgeborgt“ sind, d. h., in einem definierten Ausmaß dem Projekt zur Verfügung gestellt werden. Die Mitarbeiter/innen haben für die Dauer des Projekts daher zwei Führungskräfte, den/die PM und den Vorgesetzten aus der Linie, wo naturgemäß ein Potenzial für Führungskonflikte besteht.

Die Kunst des Projektmanagements ist es, in dieser sensiblen Situation die Mitarbeiter/innen mit Fingerspitzengefühl zu führen, zu motivieren und die Projektaufgaben so zu planen, dass sie neben dem Tagesgeschäft erledigt werden können. Darüber hinaus muss ein/e PM immer wieder entscheiden, welche Informationen er/sie an wen kommuniziert und wann in schwierigen Situationen der Punkt erreicht wurde, an dem ein Problem deeskaliert werden muss.

Wie bereitet der Lehrgang auf die Tätigkeit als Projektmanager/in vor?

Da PM eine praktische Disziplin ist, bereiten wir die Teilnehmer/innen auf die Tätigkeit durch praxisorientierte Übungen und die Ausarbeitung ihrer eigenen Projektarbeit vor. Wer Interesse hat, kann sich darüber hinaus in die von uns angegebene Literatur vertiefen – unser Schwerpunkt liegt klar in der Anwendung von PM-Tools. Vergleichbar ist das dem Erlernen einer Sprache, bei dem auch die praktischen Übungen zum Erfolg führen.

Warum ist es wichtig, sich zertifizieren zu lassen?

Zertifizierungen sind Qualitätsstandards. Die in Österreich angebotenen Zertifizierungsmöglichkeiten nach IPMA oder PMI können zu einem leichteren Zugang zu Positionen verhelfen, für die diese Standards verlangt werden. Viele Unternehmen verlangen die Zertifizierung in Stellenausschreibungen, um sicherzugehen, dass die Bewerber/innen bestimmten Qualitätsstandards entsprechen. – Verständlich, da PM eine praktische Disziplin ist, bei der die Persönlichkeit und Erfahrung des/der PM sehr viel ausmachen.

DIPLOMLEHRGANG PRAXISORIENTIERTES PROJEKTMANAGEMENT

INFOABEND: 24. 1. 2011

LEHRGANGSSTART: 14. 2. 2011

WORKSHOP IPMA-ZERTIFIZIERUNG (LEVEL D)

TERMIN: 1. 4. 2011

PROJEKTMANAGEMENT IN NON-PROFIT-ORGANISATIONEN

SEMINARDAUER: 2. bis 4. 5. 2011

AUSBILDUNG PROZESSMANAGER/IN

DAUER: 23. bis 25. 5. 2011

FACHAUSBILDUNG QUALITÄTSCOACH

DAUER: 16. bis 20. 5. 2011



Führen und Coaching?

Sich und andere im Unternehmen zum Erfolg führen: Der Diplomlehrgang „Systemisches Coaching für die Führungspraxis“ bereitet gezielt darauf vor.

In den Lehrgängen der bfi Wien Akademie für (angehende) Führungskräfte geht es neben den fachlichen Inputs vor allem um die Erarbeitung des eigenen Führungsselbstverständnisses und die Reflexion der Brauchbarkeit von Führungsstilen. So haben sich z. B. die Teilnehmer/innen des Diplomlehrgangs „Management und Führungskompetenz“ auch mit dem Rollenverständnis externer versus interner Coach auseinandergesetzt und sich teilweise schon als Coach im Unternehmen positioniert. Das **bfi Wien** und Lehrgangsleiterin Mag. Susanna Kober nahmen das zum Anlass, den neuen Lehrgang „Systemisches Coaching als Führungsinstrument“ zu konzipieren.

„Ein externer Coach kann sich in seiner neutralen Positionierung und professionellen Vorgangsweise in der Realität der Kunden bewegen und sich hauptsächlich mit deren persönlichen Interessen und Zielen auseinandersetzen“, so Kober. Die Außensicht und der Rückzug nach dem Coaching-Auftrag sind die wesentlichen Merkmale der Beratung und Begleitung – ohne Entscheidungskompetenz.

„Für eine Führungskraft gelten andere Voraussetzungen für den wirkungsvollen Einsatz von Coaching: Sie bekommt ein Unternehmensziel vorgegeben oder hat es mitentwickelt. Sie holt im Gespräch mit dem Team ein Agreement mit den geplanten Unternehmenszielen ein. Als interner Coach erarbeite ich Vorteile, Nutzen, Nachteile mit den Betroffenen, plane die Umsetzung und kommuniziere das Vertrauen in die Kompetenz und in die Eigenverantwortung. Ich kann mich jedoch danach nicht wie ein externer Coach zurückziehen, sondern begleite und kontrolliere wieder als Führungskraft. Ich bewerte, teilweise werden auch ‚harte‘ Entscheidungen getroffen. Hier baut sich ein Spannungsfeld auf, das nur mit sehr klaren Vereinbarungen, was den Einsatz, die Absicht und die Struktur des Coachingprozesses in einer entsprechenden Organisationskultur betrifft, lösbar ist.“

Systemisches Coaching bedeutet, dass die spezielle Dreieckskonstellation Organisation – Führungskraft – Mitarbeiter/innen und die Auswirkung auf Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt werden. „Die Führungsrealität schließt Entwicklungen und Veränderungen in der Organisation ebenso wie phasenspezifische Teamentwicklungen ein. Dabei bieten Haltung und Menschenbild eines Coach die Orientierung für den Umgang und die Gestaltung der Kommunikation“, erklärte Kober in ihrem Vortrag bei der Personal Austria 2010, Österreichs größter Networking-Messe für Personalmanager/innen.

In der Ausbildung geht es vor diesem Hintergrund um Professionalität in der Gesprächsführung, um Methodenkompetenz, wie z. B. systemische Situationsanalyse, lösungsorientierte und ressourcenorientierte Fragentechniken oder die Anwendung spezieller Tools wie die Skalierung von Situationseinschätzungen. „Am stärksten aber halte ich die Reflexionsfähigkeit für eine für den Führungserfolg maßgebliche Gabe, die innerhalb einer Auseinandersetzung mit Coaching und Führung immer wieder gefördert und angeregt wird“, so Kober.

bfi Wien Akademie

DIPLOMLEHRGÄNGE:

SYSTEMISCHES COACHING FÜR DIE FÜHRUNGSPRAXIS

LEHRGANGSSTART: 17. 12. 2010

BETRIEBSWIRTSCHAFT FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

INFORMATIONSABEND: 25. 1. 2011, 17.00 Uhr

LEHRGANGSSTART: 1. 3. 2011

CONTROLLING

INFORMATIONSABEND: 27. 1. 2011, 17.00 Uhr

LEHRGANGSSTART: 2. 3. 2011

LOGISTIKMANAGER/IN

INFORMATIONSABEND: 24. 3. 2011

LEHRGANGSSTART: 7. 4. 2011

WEITERE AUSBILDUNGSANGEBOTE:

SOZIALMANAGEMENT

MANAGEMENT- UND FÜHRUNGSKOMPETENZ

FACILITY MANAGEMENT

INTERNATIONALES PRODUKTMANAGEMENT

INTEGRIERTE KOMMUNIKATION

EXPERT IN LOGISTICS



ISTOCKPHOTO

Problemlösung, jetzt!

Konfliktexpertise in Unternehmen und Organisationen. – Ein Interview mit Mag. Christian Albert, HR-Manager, Konfliktbeauftragter an der Uni Wien und Lehrgangsführer „Konfliktexperte/-expertin“.

Was kann ich machen, wenn ein Konflikt eskaliert?

Selbst wenn man die Macht hätte, ist es fast immer auch im eigenen Interesse klüger, die Eskalation zu vermeiden. 5 Grundsätze sollten die Basis für eine vernünftige Herangehensweise an Konflikte bilden:

- 1) Man sollte strategisch denken. Man möchte natürlich gewinnen, aber es gibt eine Zeit danach: Man will/muss weiterhin mit den Konfliktbeteiligten auskommen.
- 2) Man sollte möglichst keine Gefühle verletzen.
- 3) Man sollte auf Empfindlichkeiten verzichten. Den Frechheiten des Gegenübers wenig Beachtung schenken.
- 4) Man sollte den eigenen Standpunkt klar vertreten. Klarheit sollte vor falsch verstandener Harmonie gehen.
- 5) Man sollte Einigung vor Sieg und Niederlage anstreben. Alles andere zieht meistens Folgekonflikte nach sich.

Wie verhalte ich mich optimalerweise als Führungskraft im Konflikt?

Zusätzlich zu den fünf oben genannten Grundsätzen sollte eine Führungskraft auf Folgendes besonders achten: Sie müssen Ihre Gefühle im Griff behalten und auch

dann souverän handlungsfähig bleiben, wenn Ihnen eigentlich der Sinn nach emotionalen Reaktionen steht. Und Sie müssen bei Konflikten mit/zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglichst ausgleichend wirken und dafür sorgen, dass ein Konflikt nicht auf Dauer das Klima vergiftet und die erfolgreiche Weiterarbeit gefährdet. Weiters sollte gerade eine Führungskraft strategisch denken und agieren.

Konflikte vermeiden – als Führungskraft?

Konflikte sind dort, wo gearbeitet wird, praktisch unvermeidbar. Das Auftreten bestimmter Konflikte kann aber verhindert werden. Häufig kann man dadurch vorbeugen, dass man mögliche Konfliktquellen oder Stresssituationen rechtzeitig erkennt und ihnen vorbeugend begegnet, die „Friedensbereitschaft“ der Mitarbeiter/innen fördert (dabei kann es sich um den Abbau von Vorurteilen handeln, um Schaffung von Mitgestaltungsmöglichkeiten, um das Vorleben eines positiven Verhaltens im Zwischenmenschlichen etc.), bestimmte Personen konsequent voneinander trennt oder an klar abgegrenzten Aufgaben arbeiten lässt und rechtzeitig Spielregeln für die Zusammenarbeit entwickelt.

Wie kann ich mich auf ein konfliktträchtiges Gespräch vorbereiten?

Als Hilfestellung können folgende Fragen dienen:

- Was sind die eigentlichen Streitpunkte, die eigenen und die der Gegenseite?
- Welcher ist für mich der wichtigste Streitpunkt? Welcher der der Gegenseite?
- Wie sind die eigenen Erfahrungen in der Konfliktbearbeitung mit der Gegenseite? Was lernt man selbst daraus?
- Gibt es Lösungsmöglichkeiten, damit beide Seiten profitieren? Kann man den Konflikt schrittweise lösen?
- Welche Formen der Konfliktbereinigung sind möglich? Vieraugengespräch, moderiertes Gespräch oder Vermittlung oder Begleitung durch Dritte?
- Welche Sicherheiten werden benötigt, um Zugeständnisse machen zu können?

LEHRGANG KONFLIKTEXPERTE/-EXPERTIN IN UNTERNEHMEN UND ORGANISATIONEN

Zusatzqualifikation für Personalentwickler/innen, Team- und Abteilungsleiter/innen, Trainer/innen, Coaches etc.

INFORMATIONSSABEND: 22. 3. 2011

LEHRGANGSSTART: 29. 4. 2011

LEHRGANG ARBEITSRECHT

INFORMATIONSSABEND: 1. 2. 2011

LEHRGANGSSTART: 8. 3. 2011

DIPLOMLEHRGANG EXPERTE/EXPERTIN FÜR BURNOUT- UND STRESSPRÄVENTION

INFORMATIONSSABEND: 3. 3. 2011

LEHRGANGSSTART: 1. 4. 2011



Welt 2.0

Warum ist Web 2.0 wichtig – für Unternehmen aller Branchen? – Dr. Bernd Wollmann, Leiter Marketing New Media der Casinos Austria AG und Referent des Masterlehrgangs Integrierte Kommunikation, im Gespräch.

Web 2.0 ist heute genauso Alltag wie das Internet vor zehn Jahren – aber man hat nicht mehr so viel Zeit wie vor zehn Jahren, seine unternehmenseigene Strategie langsam darauf abzustimmen. Man muss jetzt handeln. Aktivitäten im Web 2.0 finden statt, egal ob wir uns als Unternehmen aktiv daran beteiligen oder nicht.

Welche Inhalte eignen sich für eine breite und öffentliche Diskussion im Web und welche nicht?

Wir können es nicht (immer) beeinflussen, worüber diskutiert wird. Wir können jedoch sehr wohl beeinflussen, wie unser Standpunkt zu den einzelnen Themen lautet. Je breiter und glaubwürdiger wir im Web 2.0 aufgestellt sind, desto leichter wird es gelingen, kommunikativen GAUs – wie etwa zuletzt im Falle BP gesehen – zu entgehen.

Ist Web 2.0 unterstützend für den Vertrieb sinnvoll?

Auch beim Thema Vertrieb lautet die Frage: Glaube ich der Marke, dem Produkt, dem Dienstleister? Warum glaube ich, ist die Marke A besser als die Marke B? Hierfür bietet das Web 2.0 ideale Grundvoraussetzungen, die gute alte „Mundpropaganda“ – auf Neudeutsch: „word of mouth“ genannt – zu nützen. Wenn wir uns den Tourismusbereich anschauen, ist die Auswahl an Online-Buchungstools für die Hotellerie unendlich. Hier wird – neben dem Preis – vor allem eine positive Hotelbewertung von ehemaligen Kunden dem Vertrieb helfen. Dieses Empfehlungsmarketing sollten wir nutzen – nicht nur im Tourismus.

Wer trifft diesbezüglich die Entscheidungen im Unternehmen?

Theoretisch sollten derartige Themen in der oberen Managementebene entschieden werden, da sie essenzielle Auswirkungen auf die Marke(nführung), auf das Bild des Unternehmens in der Öffentlichkeit etc. haben.

Praktisch sind oftmals die Jungen/Digital Natives diejenigen, die sich „einmal darum kümmern“. Gesamt betrachtet ist das auf alle Fälle eine Thematik, die bereichsübergreifend funktionieren muss und die eines klaren strategischen Auftrags seitens der Geschäftsführung bedarf.

Was unterrichten Sie im Lehrgang Integrierte Kommunikation?

Online-Marketing, Online-PR, Konvergenz der Medien und Viralmarketing. Es ist mir ein Anliegen, die theoretischen Grundlagen verständlich zu kommunizieren, die Begriffsflut zu entwirren und viele aktuelle Beispiele mit den Studenten zu besprechen. Durch meine Erfahrungen aus dem IT-Bereich möchte ich auch die vielen Schnittstellen zwischen den Welten erhellen, denn nur wenn man die gewünschten Ziele mit den technischen Möglichkeiten optimal kombiniert, hat man Erfolg.

Es ist jedes Jahr eine große Freude zu sehen, mit welchem Enthusiasmus die Studenten mit ganz konkreten Fragestellungen kommen, die wir dann exemplarisch gemeinsam abarbeiten. Dadurch gibt es viele persönliche Erfolgskurven in relativ kurzer Zeit.

LEHRGANG ZERTIFIZIERTE/R KOMMUNIKATIONS- ASSISTENT/IN

INFORMATIONSSABEND: 25. 1. 2011, 18.00 Uhr

BFI WIEN AKADEMIE: INTEGRIERTE KOMMUNIKATION – LEHRGANG AKADEMISCHE/R KOMMUNIKATIONS-MANAGER/IN

INFORMATIONSSABEND: 19. 4. 2011, 18.00 Uhr

SEMINARE

PROFESSIONELL TEXTEN FÜRS WEB

DAUER: 21. bis 22. 1. 2011

DAUER: 31. 3. bis 1. 4. 2011

GOOGLE ADWORDS- GRUNDLAGEN

DAUER: 5. bis 7. 4. 2011

GOOGLE ADWORDS- OPTIMIERUNG

DAUER: 6. 5. 2011

SOCIAL MEDIA MARKETING IM WEB 2.0

TERMINE: 14. 1., 25. 3. und 27. 5. 2011

TWITTER – WAS BRINGT'S? WIE GEHT'S?

DAUER: 10. 6. 2011



ohne Migrationshintergrund (13,7% Hochschule, 13,3% Pflichtschule). Die pessimistische Einschätzung des Integrationsklimas in der Bevölkerung wird von den Migranten/ Migrantinnen nicht geteilt; 86% fühlen sich eher bis völlig „heimisch“. So auch Absolventin Neda Khalifeh und Absolvent Zarko Kukrkcic.

Dr. Neda Khalifeh, geboren im Iran (Teheran), lebt seit 1985 in Wien und arbeitet als Fachärztin für Innere Medizin an der MedUni. „Ich habe mich damals für die *bfi Wien*-Schule entschieden, weil ich mir beruflich mehrere Optionen offenhalten wollte. Ich habe die Schule als sehr angenehm empfunden und den Vorteil der Internationalität genossen. Mir hat dann im Medizinstudium das Lernen lernen (z. B. BWL) sehr geholfen, das systematische Lernen habe ich sicher in der HAK gelernt. Und ich habe vor, weiterzulernen: Ich starte das Masterstudium ULG Gendermedicine, da ich sehr an einer Gleichberechtigung auch in der Medizin interessiert bin“, so Khalifeh.

Zarko Kukrkcic, MA, prüft als Financial Analyst bei Investkredit Projekte für Windkraft und Solarenergie. Seine Mutter kam 1969 14-jährig nach Österreich, lernte Schneiderin – und seinen Vater kennen. Nach der Unterstufe in einer AHS wechselte Kukrkcic in die HAK des *bfi Wien*, „weil die technische Einrichtung und das Schulprogramm besser wirkten. Kommunikation, interkulturelle Kompetenz und verschiedene Vertiefungsschwerpunkte, wie Marketing, Controlling und Wirtschaftsinformatik, klangen vielversprechend. Es hat sich gelohnt: Neben umfangreichem fachlichem Wissen haben es die Lehrer/innen geschafft, das Programm durch Auslandsreisen zu erweitern, wie z. B. zu Partnerschulen und Betrieben in Osteuropa oder die Sprachreise nach Frankreich. Die interkulturelle Zusammenarbeit in der Klasse wurde durch Kommunikationstraining, politische Diskussion und kreatives Problemlösen unterstützt. Ich habe die Gruppe als Vorteil erlebt: Man lernt andere Kulturen kennen, baut Vorurteile ab und Toleranz auf – das ist wichtig für das Berufs- und Privatleben. Der Umgang mit internationalen Partnern will gelernt sein“, erklärt Kukrkcic (Matura 2001). Er studierte an der FH des bfi Wien Bank- und Finanzwirtschaft.



Karriere nach der HAK-Matura

Aktuelles Wirtschaftswissen und interkulturelle Kompetenzen an den kaufmännischen Schulen des *bfi Wien* bereiten auf Laufbahnen in allen Branchen vor.

Neben Allgemeinbildung, wirtschaftlichem Fachwissen und Sprachkenntnissen geht es bei den kaufmännischen Schulen des *bfi Wien* gezielt um soziale Kompetenzen und die Zusatzqualifikation interkulturelle Kompetenz (inkl. Zertifikat). Dafür gibt es die Freigegegenstände Fremdsprache und interkulturelles Management. Verpflichtend sind u. a. die Mitarbeit an einem Projekt mit Partnerschulen, ein Workshop für eine Ostsprache und ein Praktikum in einer NGO oder NPO.

Gelebte UNESCO School.

2010 wurden die kaufmännischen Schulen als UNESCO-Schulen ausgezeichnet. Der hohe Anteil der Schüler/innen mit Migrationshintergrund (90%, aus 24 Nationen) macht es seit Jahren notwendig, lösungsorientiert mit Interkulturalität, Migration, Konflikten, Solidarität zu arbeiten. Dass sich das auch positiv auf die berufliche Laufbahn auswirkt, zeigen die Karrieren der Absolventen und Absolventinnen.

Laut Statistischem Jahrbuch für Migration & Integration sind mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den höchsten, aber auch niedrigsten Bildungsschichten (17,4% Hochschulabschluss, 31,3% Pflichtschule) zu finden als Österreicher/innen

NEWS . . .

... aus dem Bereich EDV & IT

Microsoft SharePoint Services für Anwender/innen Ihr Weg zum professionellen Informationsmanagement

Ein Seminar für Personen, die ihre Informationen gemeinsam bearbeiten, veröffentlichen und verwalten – und diese einem definierten Benutzer/innenkreis zur Verfügung stellen möchten. Die Inhalte betreffen u. a. Struktur, Aufbau und Funktionsweise von SharePoint Services, Aufgabenlisten im Team, Kalender, Dokumentenbibliotheken, zentrale Datenablage, Blogs, Share This Site-Funktion, In Context Editing, SharePoint Excel und Access Services etc.

Termin: 14. bis 23. 2. 2011

Ihre professionelle Homepage: Vom Konzept bis zur Veröffentlichung

Das praxisorientierte Seminar zeigt, worauf es beim Projekt Webseite ankommt, was Sie mit welchen Web-Tools erreichen und wie Sie kostengünstig und erfolgreich online gehen können. Gewinnen Sie einen Markt- und Produktüberblick und einen Einblick in die Webentwicklung. Eine Auswahl der Inhalte: Was können HTML, CSS, PHP, JavaScript, Dreamweaver & Co?; Projektablauf, -gliederung und Milestones; rechtliche Aspekte etc.

Termin: 14. 2. bis 2. 3. 2011

... aus dem Bereich Personalmanagement

Bildungsmanagement kompakt

Zielgruppen sind Mitarbeiter/innen in Personalabteilungen, Assistent/innen sowie Interessierte, die eine Tätigkeit in diesem Bereich anstreben, Absolventinnen und Absolventen des Diplomelehrgangs HR-Assistenz, der Lehrgänge Personalmanagement und Personalentwicklung kompakt. Hier lernt man, von der Bedarfserhebung über die Bildungsplanung bis zum Controlling unternehmensinterne oder externe Bildungsangebote eigenständig zu entwickeln und zu organisieren. Besonderer Wert wird auf die Qualitätssicherung und den Kosten-Nutzen-Faktor bei der Planung gelegt.

Termin: 5. 3. bis 13. 4. 2011



ISTOCKPHOTO

Maßgeschneiderte
Einzeltrainings, höchst
flexibel abgehalten



ISTOCKPHOTO

Service für Unternehmen: Englisch- Training via Telefon & Internet

In Kooperation mit goFLUENT vermittelt das **bfi Wien** berufsbezogene maßgeschneiderte Einzeltrainings für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte mit Englisch-Vorkenntnissen. Nativespeakers stehen flexibel für Business Conversations und Trainings zwischen 7.00 und 23.00 Uhr zur Verfügung! Unabhängig vom Ort – ob während der Arbeitszeit, am Abend zu Hause oder auf der Geschäftsreise – kann flexibel auch eine halbe Stunde vorher gebucht werden. Neben den persönlich abgestimmten aktuellen Themen, z. B. für den Außendienst, gibt es Workshops wie Business Presentations. In jedem Fall mit anschließendem Feedback. Nach 20 absolvierten Telefontrainings (à 30–90 Min.) erfolgt eine Evaluierung; d. h., die Fortschritte werden gemessen und das Training entsprechend angepasst, erweitert, wiederholt etc. Last, but not least kann man auch ergänzend die E-Learning-Plattform für das Selbststudium buchen.

Information: Monika Schrittwieser, Tel.: 01/811 78/10160

News aus dem Bereich Office

Delegieren im Auftrag des Chefs/der Chefin

In diesem Seminar lernen Sie, souverän mit schwierigen Situationen umzugehen sowie Ihre Belange und die Ihrer Vorgesetzten zu vertreten. Sie geben Aufgaben an Kolleg/innen weiter und sorgen dafür, dass diese auch professionell erledigt werden. Es geht u. a. auch darum, sich selbst und andere besser zu motivieren, Konflikte zu managen und überzeugend zu kommunizieren.

Termin: 15. bis 16. 4. 2011

Arbeitsplatzcoaching für Assistent/innen und Sekretär/innen. Training on the Job.

Hier stehen Sie im Mittelpunkt: Ein Coach geht auf die persönlichen Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter/innen im Büro und der Sachbearbeiter/innen ein und ermöglicht ihnen, wieder auf dem neuesten Stand zu sein – durch Unterstützung von außen!

Es geht um die individuelle Betreuung beim Organisieren und Neu-, Umstrukturieren des Büroalltags und /oder je nach Bedarf auch um neue Inhalte.

Termin: nach Vereinbarung, Ort: wenn gewünscht am Arbeitsplatz.