

Personalentwicklung VT Vorarlberg Tourismus GmbH

**VOR
ARL
BERG**



A word cloud of various terms related to human resources and business development. The most prominent words are 'Kooperationskultur' and 'Wettbewerbsvorteil'. Other visible terms include 'Stärke', 'Bildung', 'Wissensvermittlung', 'Fitness', 'Miteinander', 'Informationsvermittlung', 'Fachwissen', 'Training', 'Kompetenz', 'Entwicklung', '2. Ordnung', 'Kommunikation', 'Prophylaxe', 'Persönlichkeitsentwicklung', 'Coaching', and 'Fähigkeit'.

Stärke
Bildung
Wissensvermittlung
Fitness
Miteinander
Informationsvermittlung
Kooperationskultur
Fachwissen
Training
Kompetenz
Entwicklung
Wettbewerbsvorteil
2. Ordnung
Kommunikation
Prophylaxe
Persönlichkeitsentwicklung
Coaching
Fähigkeit

Tourismusstrategie 2020



No. 1

Wettbewerbsvorteil 1. Ordnung
Wettbewerbsvorteil 2. Ordnung

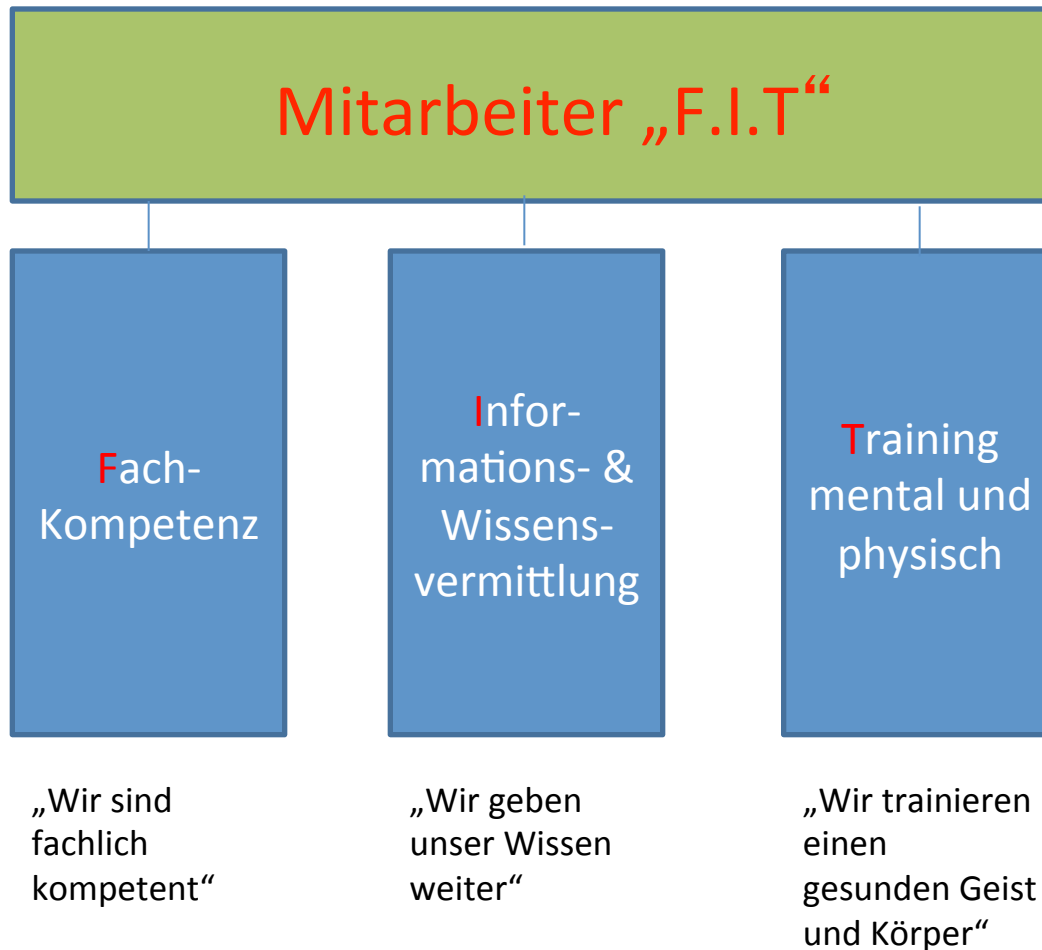
Personalentwicklung VT

Tourismusstrategie Vorarlberg 2020 – No 1-Positionierung in den Bereichen Gastfreundschaft, Regionalität und Nachhaltigkeit.

Dieser Positionierungsanspruch kann nur durch kompetente und entsprechend qualifizierte Mitarbeiter erreicht werden (Wettbewerbsvorteil 2. Ordnung).

VT kümmert sich in Zukunft verstärkt um eine aktive Personalentwicklung. Die Mitarbeiter von VT sollen „fit“ sein. Die Grundlage, auf der ein „fitter“ Mitarbeiter steht, basiert auf 3 Säulen, die durch die Personalentwicklung von VT gestärkt und gefördert werden sollen.

Personalentwicklung VT



Die 1. Säule - „F“



Fach-
Kompetenz

„Wir sind
fachlich
kompetent“

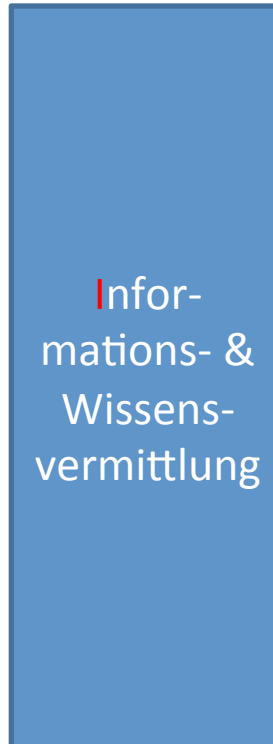
Beispiele von Fortbildungen zu den Themen:

- EDV-Programme
- Zeitgemäßer Auftritt im Bereich Social Media
- Anforderungen an Bilddatenbanken
- Projektmanagement
- Medienrecht
- Sprachen

Die 2. Säule – „I“

Beispiele von Fortbildungen zu den Themen:

- Art of Hosting
- Richtig präsentieren
- Wirkungsvoller Kommunizieren



- Beratungswerkstatt
- Rhetorik


„

„Wir geben unser Wissen weiter“

Die 3. Säule – „T“

Beispiele von Fortbildungen zu den Themen

- Burnout-Prophylaxe
- Mentaltraining
- Konflikt- und Motivationsgespräche
- Autogenes Training
- Rückenschule



Training
mental und
physisch

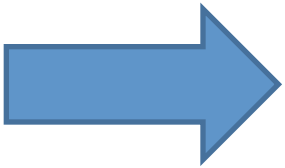
„Wir trainieren
einen
gesunden Geist
und Körper“

Maßnahmen PE

Konkrete Maßnahmen zur Stärkung des Mitarbeiters fachlich, psychisch/mental & physisch:

- Wissensaufbau im jeweiligen Fachbereich
- Entwicklung bzw. Stärken der Fähigkeit, Wissen in der Praxis anzuwenden und weiterzuvermitteln (intern & extern)
- Mittelfristig lernt jeder Mitarbeiter die Methoden des AOH
- Jeder Mitarbeiter macht jährlich einmal verpflichtend eine Fortbildung
- Jeder Mitarbeiter kennt das Angebot in Vorarlberg ausreichend

Das Ziel



**Wir sind der Wissenspool.
Wir leben eine starke,
wertschätzende und offene
Kooperationskultur!**

Bezahlte/geförderte Fortbildung

Kategorien der von VT bezahlten/geförderten Fortbildungen:

- Fachkurse
- Persönlichkeitsentwicklung/gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Teamentwicklung
- Exkursionen im Land

Das Gremium für Aus-& Weiterbildung

Mitglieder des Gremiums: die drei Abteilungsleiter (inkl. Gf) und die Mitarbeiter des Projektes Personalentwicklung.

Aufgaben des Gremiums:

- Auswahl der Fortbildungen
- Auswahl der Trainer
- Budget-Verwaltung
- Ausarbeitung Evaluierungsbogen
- Durchführung des Evaluierung

Bedarfsermittlung

Neu für alle MA bei VT:

Es findet jährlich verpflichtend ein MA-Gespräch mit dem zuständigen Abteilungsleiter statt. In diesem Gespräch wird der individuelle Fortbildungsbedarf erhoben.

Dieser so ermittelte Bedarf und eine mögliche Umsetzung wird dann im Gremium weiterbesprochen.

Seminarevaluierung

- Mittels eines Evaluierungsbogens beurteilt jeder Teilnehmer das absolvierte Seminar.
- Im Sinne der Nachhaltigkeit beurteilt das Auswahlgremium den Nutzen der Fortbildung in der Praxis.
- Das Ausbildungsprogramm wird laufend überarbeitet und den Bedürfnissen der Mitarbeiter und von VT angepasst.

Der Coach

Den Mitarbeitern von VT steht im Bedarfsfall als zusätzliche Unterstützung ein Coach zur Verfügung. In kritischen/ unübersichtlichen Situationen wendet sich der MA an den Abteilungsleiter oder den GF. Diese entscheiden, ob/wann und wie der Coach hinzugezogen werden soll.

VT Coach: Dieser ermöglicht einen anderen Blickwinkel bei beruflichen Problemen, Prophylaxe für „Überforderung“, „Burnout“, Bereinigung des internen Klimas.