

Zertifizierungsprogramm P74

## Expert:in für Personalentwicklung

**Version 1.3:** 2024-01-24

**Medieninhaber und Hersteller**

Austrian Standards plus GmbH Heinestraße 38, 1020 Wien

**Copyright**© Austrian Standards plus GmbH 2024 All rights reserved.

E-Mail: [certification@austrian-standards.at](mailto:certification@austrian-standards.at)

Internet: [www.austrian-standards.at](http://www.austrian-standards.at)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Geltungsbereich</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Anforderungen an die Kompetenz</b> .....	<b>3</b>
2.1	Kompetenz- & Tätigkeitsprofil .....	3
2.2	Anforderungen Wissen und Fertigkeiten .....	3
2.2.1	Personalentwicklungsprozess .....	3
2.2.2	Verfahren und Methoden der Personalentwicklung .....	4
2.2.3	Einsatz von virtuellen Medien .....	4
2.2.4	Rechtliche Grundlagen .....	4
<b>3</b>	<b>Prüfung</b> .....	<b>5</b>
3.1	Präsentation - Praxisbeispiel .....	5
3.2	Mündliche Wissensprüfung .....	6
<b>4</b>	<b>Bewertungskriterien</b> .....	<b>6</b>
4.1	Präsentation - Praxisbeispiel .....	6
4.2	Mündliche Wissensprüfung .....	6
4.3	Gesamtbewertung und Prüfungswiederholung .....	6
<b>5</b>	<b>Zertifizierungsvoraussetzungen Erst-Zertifizierung</b> .....	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Beschwerde, Einspruch, Prüfungseinsicht/-auskunft</b> .....	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Rezertifizierung</b> .....	<b>7</b>
7.1	Kriterien zur Verlängerung des Zertifikates .....	7
7.2	Ausstellung des Zertifikates .....	7
7.3	Fristen .....	7
<b>8</b>	<b>Prüfer:innen</b> .....	<b>7</b>
8.1	Anzahl Prüfer:innen .....	7
8.2	Kompetenz der Prüfer:innen .....	7

## 1 Geltungsbereich

Das vorliegende Zertifizierungsprogramm legt die Vorgangsweise zur Zertifizierung der Kompetenz von Personen als Expert:in Personalentwicklung durch Austrian Standards plus Certification (AS+C), dem Geschäftsbereich Zertifizierung der Austrian Standards plus GmbH, fest.

Gegenstand der Zertifizierung ist ausschließlich die Kompetenz natürlicher Personen.

Die Zertifizierung erfolgt nach den Grundsätzen der ISO/IEC 17024<sup>1</sup>.

## 2 Anforderungen an die Kompetenz

### 2.1 Kompetenz- & Tätigkeitsprofil

Personen, die gemäß diesem Zertifizierungsschema zertifiziert sind, sind in der Lage einen Personalentwicklungsprozess zu gestalten und durchzuführen.

Sie können eine Potentialanalyse (im beruflichen Kontext) für eine Person erstellen und Empfehlungen in Bezug auf die Weiterentwicklung ableiten.

Sie sind in der Lage Tools für die Leistungsbeurteilung zu entwickeln und zu adaptieren sowie diese Tools zu evaluieren.

### 2.2 Anforderungen Wissen und Fertigkeiten

Personen, die gemäß diesem Zertifizierungsschema zertifiziert sind, müssen Kompetenzen und Wissen gemäß der Abschnitte 2.2.1 bis 2.2.4 aufweisen.

#### 2.2.1 Personalentwicklungsprozess

Zertifizierte Personen müssen folgendes Wissen und Fertigkeiten im Bereich des Personalentwicklungsprozesses aufweisen:

- Sie kennen den gesamten Personalentwicklungsprozess (Bedarfsanalyse, Zielsetzung, Festlegung der Maßnahmen, Durchführung, Anwendungskontrolle) und können diesen gestalten und durchführen und evaluieren.
- Sie können Kriterien zur Gestaltung des Personalpersonalentwicklungsprozesses formulieren.
- Sie kennen die Kriterien für ein umfassendes Talentmanagement und können dieses gestalten.
- Sie kennen unterschiedliche Maßnahmen und Tools der Personalentwicklung und können diese gezielt einsetzen.
- Sie kennen Mitarbeiterbefragungen deren Einsatz, Ziele sowie Vor- und Nachteile
- Sie kennen unterschiedliche Karrieremodelle (wie z.B. Fach-, Führungs-, Projektkarrieren) und wissen um deren Einsatz- und Gestaltungsmöglichkeiten.
- Sie können Personalentwicklungsmaßnahmen sowie das Gesamtprogramm anhand eines Bildungscontrollings evaluieren.

---

<sup>1</sup> ISO/IEC 17024:2012-07 Konformitätsbewertung - Allgemeine Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren.

## 2.2.2 Verfahren und Methoden der Personalentwicklung

### 2.2.2.1 Potentialanalyse

Zertifizierte Personen müssen Wissen und Fertigkeiten im Bereich der Potentialanalyse aufweisen:

- Sie kennen die unterschiedlichen Methoden der Potenzialanalysen (Mitarbeiter-/Vorgesetztenbeurteilung, Einzel-Assessment, 360 Grad-Feedbackanalysen<sup>2</sup>, Potentialgespräche)
- Sie kennen die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Methoden der Potentialanalyse und können den jeweiligen Einsatz beurteilen.
- Sie sind in der Lage Einzel-Assessments zu koordinieren und zu begleiten.

### 2.2.2.2 Leistungsbeurteilung (Performance-Management)

Zertifizierte Personen müssen Wissen und Fertigkeiten im Bereich der Leistungsbeurteilung aufweisen:

- Sie kennen die unterschiedlichen Instrumente im Bereich der Leistungsbeurteilung.
- Sie können Empfehlungen zur Dokumentation, Evaluierung und Messbarkeit der eingesetzten Instrumente geben.
- Sie können Vorlagen für Zielvereinbarungen und Zielbewertungen erstellen.
- Sie kennen unterschiedliche Varianten von Prämienmodellen.

### 2.2.3 Einsatz von virtuellen Medien

Zertifizierte Personen können digitale Tools und digitale Medien adäquat einsetzen. Sie kennen die Vor- und Nachteile und können den jeweiligen Einsatz auch unter ökonomischen Aspekten beurteilen. Diese sind wie folgt:

- IT-Programme zur Durchführung der Seminarprogramme (von Bildungskatalog, Seminarverwaltung, Genehmigungsläufe)
- Content-Management-Systeme
- IT-Systeme zur Abwicklung von Performancemanagement-Systemen
- Systeme zur Durchführung von Potentialanalysen
- virtuelle Meetingplattformen

### 2.2.4 Rechtliche Grundlagen

Zertifizierte Personen müssen folgendes Wissen und Fertigkeiten im Bereich rechtliche Grundlagen aufweisen:

- Sie kennen den Zusammenhang zwischen Arbeitsverträgen und Weiterbildungsmaßnahmen und die daraus resultierenden Maßnahmen (z.B. Rückzahlungsvereinbarungen)
- Sie kennen die Grundlagen der Datenschutzgrundverordnung im Zusammenhang mit dem Speichern von Arbeitnehmer:innendaten
- Sie kennen die rechtlichen Grundlagen von Bildungsfreistellungen (Bildungskarenz, Bildungsteilzeit)

---

<sup>2</sup> 360 Grad Feedback ist ein Gattungsbegriff für die präzisere Formulierung „Multi Source Feedback“. Kennzeichnend ist die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild einer Person, des Feedbackempfängers.

### 3 Prüfung

Die Prüfung wird von einer Kommission bestehend aus zwei Prüferinnen/Prüfern abgehalten. Die Prüfung besteht aus zwei Teilen:

1. einer Präsentation eines Praxisbeispiels gem. Pkt. 3.1
2. einer mündliche Wissensprüfung gem. Pkt. 3.2

Die Prüfung dauert insgesamt 40 Minuten.

Die Nutzung von Fachliteratur, Vortragsunterlagen, Mitschriften sowie die Nutzung des Internets (zu Recherchezwecken) ist in den Grenzen des vorgegebenen Zeitrahmens erlaubt, sofern nicht in weiterer Folge eine Einschränkung erfolgt.

#### 3.1 Präsentation - Praxisbeispiel

Im Rahmen der Präsentation des Praxisprojektes muss die Kandidatin/der Kandidat einen Personalentwicklungsprozess samt Potentialanalyse sowie Vorschläge im Bereich der Leistungsbeurteilung (Performance Managements) anhand eines selbst gewählten Beispiels erarbeiten und präsentieren.

Diesbezüglich muss die Kandidatin/der Kandidat im Rahmen ihrer/seiner Präsentation folgendes darstellen:

- **Personalentwicklungsprozess & Potentialanalyse:**
  - Wen betrifft die Potentialanalyse? (Beschreibung der Ausgangssituation: Person, Stelle, Rahmenbedingungen etc.)
  - Wie sieht der Personalentwicklungsprozess in diesem Zusammenhang aus?
  - Welche Methode der Potentialanalyse wurde gewählt und weshalb?
  - Welche Potentiale wurden identifiziert?
  - Welche Ergebnisse/Maßnahmen kann man aus der Potentialanalyse ableiten?
  - Welche Ergebnisse/Maßnahmen kann man aus dem Personalentwicklungsprozess ableiten?
- **Leistungsbeurteilung (Performance Management):**
  - Wen betrifft Leistungsbeurteilung?
  - In welchem Kontext wird die Leistungsbeurteilung vorgenommen? (Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarung etc.)
  - Wie wurde die Leistungsbeurteilung vorgenommen?
  - Welche Vor- und Nachteile ergeben sich?
  - Kommen virtuelle Medien zum Einsatz?
  - Welche Empfehlungen lassen sich ableiten?

Für diesen Teil der Prüfung ist eine maximale Dauer von 30 Minuten vorgesehen.

Die Vorbereitung der Präsentation erfolgt im Vorfeld der Prüfung. Die Potentialanalyse sowie die Vorschläge im Bereich der Leistungsbeurteilung muss von der Kandidatin/vom Kandidaten selbst verfasst werden und ist thematisch frei wählbar.

Die Präsentation ist 10 Tage vor dem Termin der mündlichen Prüfung bei der Zertifizierungsstelle einzureichen.

### 3.2 Mündliche Wissensprüfung

In diesem Teil der Prüfung werden der Kandidatin/dem Kandidaten drei Fragen gestellt. Bei den Fragen handelt es sich um allgemeine Wissensfragen der Wissenskategorien 2.2.1 bis 2.2.4.

Die maximale Dauer der mündlichen Wissensprüfung beträgt maximal 10 Minuten pro Kandidatin/Kandidat

## 4 Bewertungskriterien

### 4.1 Präsentation - Praxisbeispiel

Im Rahmen der Präsentation des Praxisprojektes werden folgende Aspekte bewertet:

- die Potentialanalyse sowie Beschreibung des Personalentwicklungsprozesses (20 Punkte)
- die Leistungsbeurteilung (20 Punkte)
- Für eine positive Gesamtbeurteilung dieses Teiles der Prüfung muss eine Mindestanzahl von 24 Punkten bei einer maximal möglichen Punktzahl von 40 Punkten erreicht werden.

### 4.2 Mündliche Wissensprüfung

Jede Frage wird mit 5 Punkten bewertet (0 Punkte entsprechen einer nicht beantworteten Frage; 5 Punkte entsprechen einer vollständig korrekt beantworteten Frage).

Die mündliche Prüfung wird mit maximal 15 Punkten bewertet. Zur positiven Absolvierung dieses Prüfungsteil ist eine Mindestpunktzahl von 9 Punkten erforderlich.

### 4.3 Gesamtbewertung und Prüfungswiederholung

Zur positiven Absolvierung der Gesamtprüfung müssen mindestens 60% der Gesamtpunktzahl (=33 von insgesamt 55 Punkten) erreicht werden.

Wird ein Abschnitt negativ beurteilt, so ist die Prüfung insgesamt negativ zu beurteilen.

Die Prüfung ist in jedem Falle zur Gänze zu wiederholen.

## 5 Zertifizierungsvoraussetzungen Erst-Zertifizierung

Folgende Voraussetzungen müssen für die Ausstellung eines Zertifikates erfüllt sein:

1. Nachweise einer absolvierten Ausbildung bezogen auf die Inhalte gem. Abschnitt 2 im Ausmaß von mind. 32 Wochenstunden **ODER** Nachweise einer facheinschlägigen zweijährigen Berufserfahrung
2. positives Prüfungsergebnis (gem. Abschnitt 4 Bewertungskriterien)

Die Zertifikate haben eine Gültigkeit von 5 Jahren.

## 6 Beschwerde, Einspruch, Prüfungseinsicht/-auskunft

**6.1 Einspruch:** Prüfungsteilnehmende haben das Recht, Einspruch gegen das Prüfungsergebnis einzulegen. Die Zertifizierungsstelle von Austrian Standards folgt der in der ISO/IEC 17024 vorgegebenen Definition eines Einspruchs: „Mit dem Einspruch bringt der Anbieter eines Gegenstandes der Konformitätsbewertung gegenüber der Konformitätsbewertungsstelle sein Verlangen zum Ausdruck, die Entscheidung bezüglich dieses Gegenstandes zu überprüfen“.

**6.2 Beschwerde:** Prüfungsteilnehmende haben das Recht, Beschwerde bei der Zertifizierungsstelle einzulegen. Die Zertifizierungsstelle von Austrian Standards folgt der in der ISO/IEC 17024 vorgegebenen Definition einer Beschwerde: „Mit der Beschwerde bringt eine Person oder eine Organisation ihre Unzufriedenheit bezüglich der Tätigkeit der Konformitätsbewertungsstelle zum Ausdruck und erwartet eine Antwort“.

Beschwerden und Einsprüche sind schriftlich bei der Zertifizierungsstelle einzureichen.

**6.3 Prüfungseinsicht und -auskunft:** Eine Prüfungseinsicht sowie eine Prüfungsauskunft (erreichte Punktzahl) kann ausschließlich bei Nicht-Bestehen der Prüfung und im Rahmen eines Einspruchsverfahrens vorgenommen/erteilt werden.

## 7 Rezertifizierung

### 7.1 Kriterien zur Verlängerung des Zertifikates

Zur Verlängerung des Zertifikates muss die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber die folgenden Kriterien erfüllen:

**7.1.1** Die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber muss Nachweise über fach einschlägige Weiterbildungen im Ausmaß von mindestens 40 Stunden für den gesamten Zertifizierungszyklus erbringen.

**7.1.2** Die Zertifikatsinhaberin/der Zertifikatsinhaber muss Nachweise über die aufrechte, einschlägige Tätigkeit erbringen. Dies hat in Form von Tätigkeits- bzw. Projektbeschreibung zu erfolgen.

### 7.2 Ausstellung des Zertifikates

Nach Erfüllung aller Kriterien gemäß 7.1.1 und 7.1.2 wird das Zertifikat für fünf Jahre verlängert.

### 7.3 Fristen

Die Rezertifizierung muss vor dem Ablauf des Zertifikates erfolgen. In Ausnahmefällen kann die Rezertifizierung auch nach Ablauf des Zertifikates erfolgen. Hierbei gelten folgende Bedingungen:

**7.3.1** Erfolgt die Rezertifizierung nach Ablauf der Gültigkeit eines Zertifikats innerhalb eines Zeitraums von maximal sechs Monaten, wird die Rezertifizierung gemäß den Kriterien und dem Prozess gemäß Abschnitt 7.1 durchgeführt. Andernfalls ist eine Prüfung im Umfang der Erstzertifizierung gemäß Abschnitt 3 durchzuführen.

**7.3.2** Die Gültigkeit des Zertifikats richtet sich immer nach dem Datum der Erstzertifizierung. Das heißt, es wird immer vom Datum der Erstzertifizierung ausgegangen, unabhängig von dem Datum der tatsächlich erfolgten Rezertifizierung.

## 8 Prüfer:innen

### 8.1 Anzahl Prüfer:innen

Die Prüfung wird von zwei Prüfern abgehalten und bewertet.

### 8.2 Kompetenz der Prüfer:innen

Für die von AS+C eingesetzten Prüfer:innen gelten folgende Anforderungen (siehe ISO/IEC 17024).

Prüfer:innen müssen die Anforderungen von AS+C erfüllen, die auf den anzuwendenden Kompetenznormen und anderen relevanten Dokumenten basieren.

Der Auswahlvorgang stellt sicher, dass die einer Prüfung oder Teilen einer Prüfung zugeteilten Prüfer:innen mindestens

- mit diesem Zertifizierungsschema vertraut sind,
- umfassende Kenntnis über die relevanten Prüfungsmethoden und Prüfungsdokumente haben,
- über eine angemessene Kompetenz in dem zu prüfenden Gebiet verfügen,
- flüssig in der schriftlichen und mündlichen Prüfungssprache kommunizieren können und
- frei sind von allen Einflüssen, um unparteiische und nichtdiskriminierende Beurteilungen (Bewertungen) erstellen zu können.

Die Auswahl der Prüfer:innen obliegt AS+C, diese führt eine Liste der zugelassenen Prüfer:innen (Prüferpool).