



Personalentwicklung
bei
OPITZ CONSULTING

Andreas Röttger
Geschäftsführer, Gesellschafter





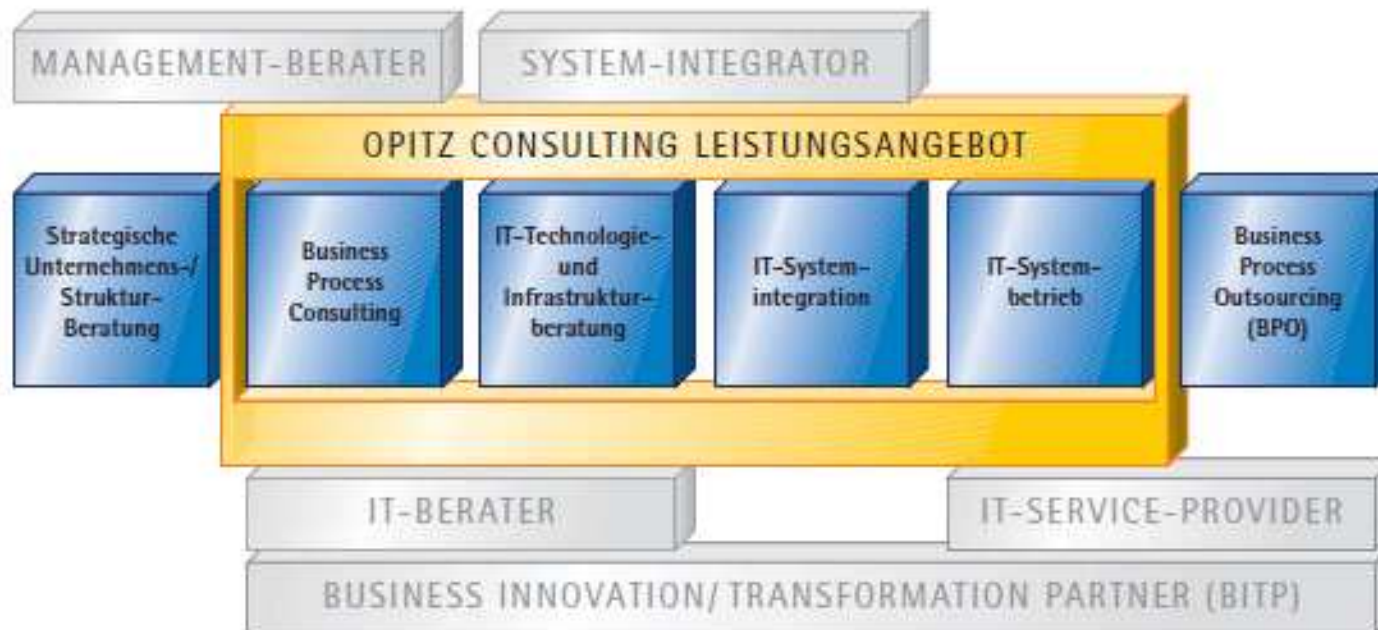
OPITZ CONSULTING ist der führende Projektspezialist im deutschsprachigen Java-, SOA- und Oracle-Markt.

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Erstellung ihrer IT-Strategie, beraten sie bei dem Prozessdesign und der Aufnahme der Anforderungen. Darüber hinaus konzipieren und realisieren wir kundenspezifische IT-Lösungen, gewährleisten den hochverfügbaren Betrieb und bilden die Mitarbeiter unserer Kunden mithilfe unserer Schulungszentren in der optimalen Nutzung der Systeme und Technologien aus.

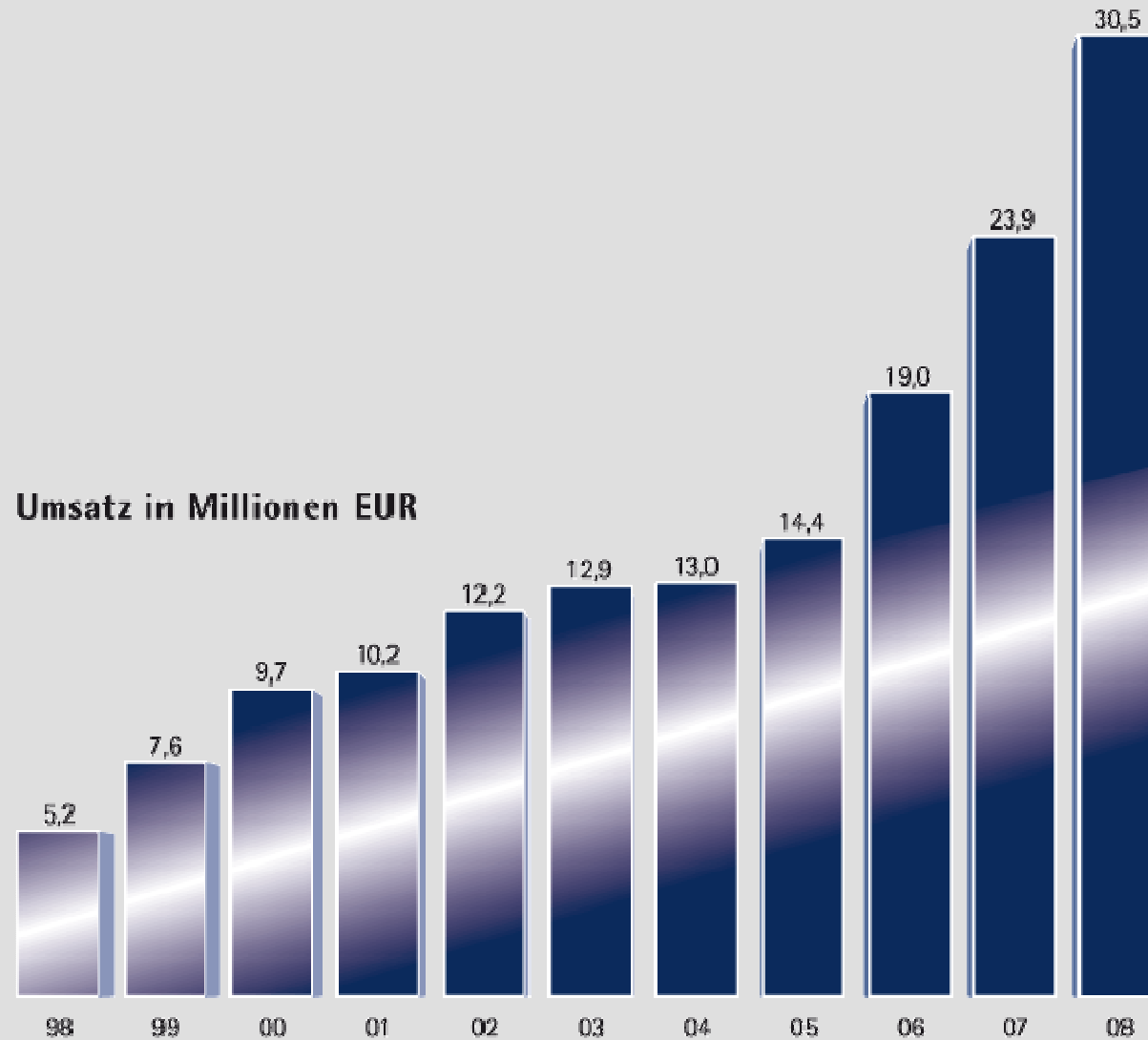
OPITZ CONSULTING wurde 1990 gegründet und beschäftigt über 400 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Polen und der Schweiz.

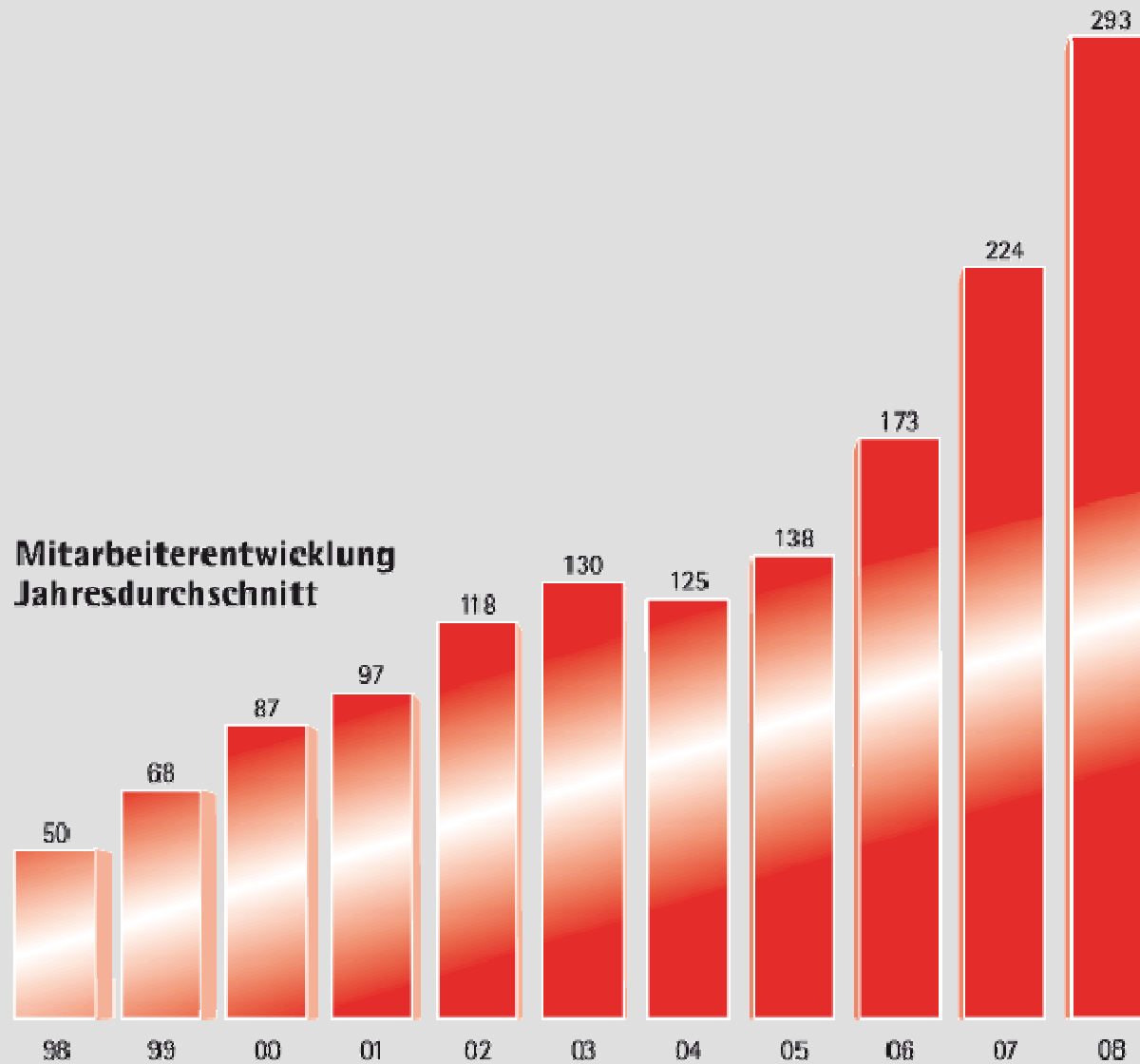


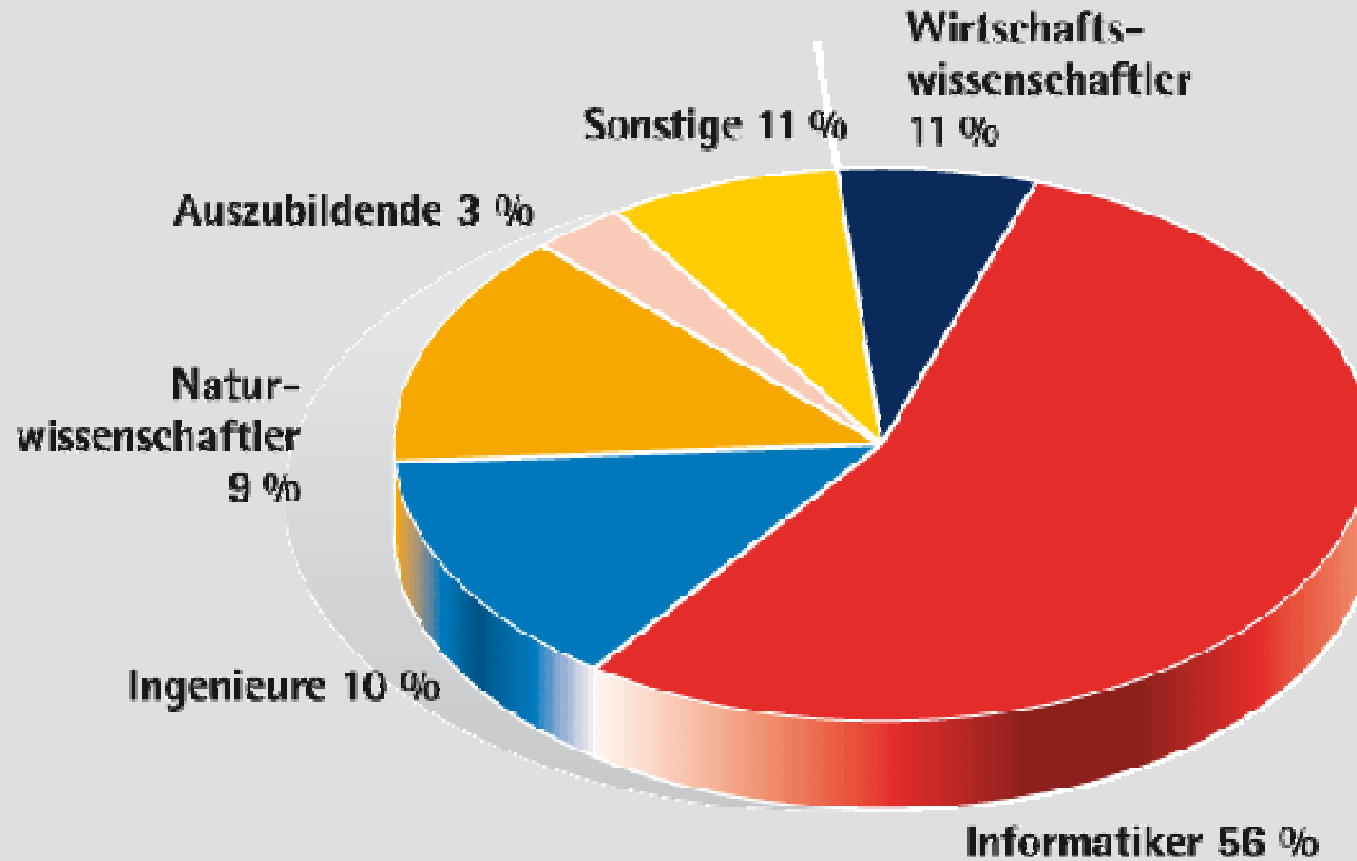
TÄTIGKEITSFELDER



angelehnt an die Klassifikation von Lünendonk®









- **Exzellente Mitarbeiter halten und neue finden**
- **Starkes Wachstum unseres Unternehmens**
- **Verdrängungswettbewerb**
- **Steigende Anforderungen des Marktes**

Folgerung:

- **Kompetenzstärkung erforderlich**
- **systematische Personalentwicklung notwendig**



- **Förderung und Bindung unserer Mitarbeiter**

Wir fördern die Fähigkeiten der Mitarbeiter und befähigen sie, innovative und kreative Problemlösungen zu entwickeln.

Wir unterstützen Mitarbeiter, neue Kompetenzen aufzubauen, um ihnen die Übernahme neuer Aufgaben und Funktionen zu ermöglichen und so langfristige Verantwortung im Unternehmen zu übernehmen.

- **Strategische Ausrichtung unseres Unternehmens unterstützen**

Personalentwicklung unterstützt die strategische Ausrichtung unseres Unternehmens und den Erhalt und Ausbau unserer Kernkompetenzen.

- **Entfaltung und Stärkung unserer Unternehmenskultur**

Personalentwicklung unterstützt und erhält eine lernfördernde Kultur und das verantwortungsvolle Nutzen der Freiräume.



- **Positionen**

- Juniorberater
- Berater

Führungslaufbahn

- Seniorberater
- Projektmanager
- Bereichsleiter
- Geschäftsführer

Fachlaufbahn

- Seniorberater
- Architekt
- Seniorarchitekt



- **Anforderungsprofile**
- **Systematisches Auswahlverfahren**
- **OC Welcome Programm**
- **Strukturierte Einführung und Ausbildung für neue Mitarbeiter**
- **Mitarbeitergespräche und -beurteilung**
- **Zielvereinbarung**
- **Schulungen und Seminare**
- **Vorträge und Workshops**
- **Training on the Job**
- **Führungskräfteentwicklungsprogramm**
- **Leadership Kolloquium**
- **Aufbaustudiengänge**
- **Coaching**



- **Fachhochschule Köln**
 - Institut für Informatik (Prof. Dr. Hans L. Stahl)
- **Förderverein der Fachhochschule Köln**
 - Förderung von Auslandsaufenthalten, Veranstaltungen, Lehrmittel
- **Studienfonds Oberberg (Gummersbach)**
 - Finanzierung von Studienbeiträgen
- **Fachhochschule Gießen-Friedberg**
 - Fachbereich Mathematik, Naturwissenschaften und Datenverarbeitung (Prof. Dr. Matthias Willems)
- **Hochschule München**
 - Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen (Prof. Dr. Wolfgang Döhl)
 - Berufsbegleitender Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen (MBA and Eng.)



- **Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen**
 - Gebührenpflichtiges Teilzeitstudium in Form von Tages-, Abend-, Wochenend- und Blockkursen.
 - 2-semesteriges Auslandsstudium an der École de Management Grenoble (Vollzeit)
 - Regelstudienzeit beträgt fünf Semester
 - Abschluss zum MBA and Eng. und zum MIB
- **Ziele des Masterstudiengangs**
 - Aufbau von zusätzlichem technischen Fachwissen
 - Förderung der Sozialkompetenz, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit
 - Managementfähigkeiten entwickeln



- **Voraussetzungen bei OPITZ CONSULTING**
 - Sehr gute Mitarbeiterbeurteilungen
 - Förderung der ganzheitlichen Entwicklung des Mitarbeiters
- **Vorteile für den Mitarbeiter**
 - Umfangreicher und intensiver Wissensaufbau
 - Finanzierung der Studiengebühren und (Lebenshaltungskosten nur für Auslandsstudium)
 - Mentor für die Dauer der Studienzzeit
 - Masterarbeit in einem Kundenprojekt
- **Nutzen für OPITZ CONSULTING**
 - Konsequente Anwendung in konkreten Projekten
 - Erweiterung der methodischen und technischen Kompetenzen



- **Gemeinsame Weiterbildungsprojekte entwickeln**
- **Wissenschaftliche Erfahrungen nutzen und in Projekten einsetzen**
- **Klare Abgrenzung gegenüber den Großkonzernen definieren**
- **Weiterbildungsinvestitionen absichern**
- **Attraktive Arbeitgebermarke aufbauen**



F & A

Fragen & Antworten