

Rendezvous für Talentsucher

Österreichs einzige Personalfachmesse – die „Personal Austria“ – vernetzte heuer zum zweiten Mal in Folge Human-Resources-Chefs heimischer Unternehmen, bot Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zeigte neue Trends am Arbeitsmarkt der Zukunft auf.

Judith Grohmann

Der Arbeitsmarkt wird immer härter. Man spürt es allerorts. Deshalb müssen sich nicht nur die Young Potentials immer besser weiterbilden, auch die Personalisten sind angehalten, nach neuen Trends und neuen Methoden Ausschau zu halten. Denn in den heimischen Betrieben wird auch künftig ein rauer Wind wehen: Es wird weiterhin gespart, und die Leistung der Mitarbeiter soll gleich hoch bleiben.

Aus diesem Grund bildeten die Themen Qualifizierung und Consulting, aber auch Potenzialanalyse und evolutionäre Unternehmenskultur die Schwerpunkte der heurigen Personal-Austria-Messe, bei der der STANDARD Medienpartner war.

Die Personal Austria gehört zu den neueren Kindern der Personalbranche. Was im letzten Jahr in Wien mit 1916 Besuchern und 82 Ausstellern begann, setzte sich heuer am 12. und 13. November im Austria Center Vienna mit rund 170 Ausstellern und knapp 3000 Messebesuchern weiter fort.

Den Auftakt zur Personal Austria bildete der AMS-Expert-Talk zum Thema „Das Know-how der Zukunft. Schafft Qualifikation neue Arbeitsplätze?“. Es diskutierten Personalexperten der Post, von Hutchison, eine Unter-



Personal Austria 2003: kämpfen gegen den rauen Wind am Arbeitsmarkt – von „evolutionärer Unternehmenskultur“ bis hin zur nachhaltigen Weiterentwicklung von Organisationen.

Foto: Doris Kucera

nehmensberaterin, der Geschäftsführer von Manpower Österreich und AMS-Vorstand Herbert Böhm (siehe BILDUNG & KARRIERE).

Schlüssel zu Jobs

Weiters zeigte der Vortrag von Thomas Rihl, Geschäftsführer von Job-TransFair, dass das „Können der Mitarbeiter“ noch immer der Schlüssel zu guten Jobs sei. „Wir haben es in der Personalbereitstellung hauptsächlich mit fixen Zielgruppen zu tun“, sagt Rihl. Aufgrund von Verträgen mit der öffentlichen Hand laufe das Vermittlungsgeschäft bei ihm etwas anders als bei anderen Personalbereitstellern.

Weiterbildungsmaßnahmen nimmt Job TransFair selber in die Hand: Bis zu zehn Trainer geben Soft Skills und

EDV-Wissen an die Mitarbeiter weiter.

Auf das Buch von Dirk Dobié, *Management of Change*, nahm der Vortrag von Eugen Krammer vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte Bezug. Demnach sei „evolutionäre Unternehmenskultur“ der Inbegriff der kontinuierlichen, zielgerichteten Weiterentwicklung von Organisationen. Für Krammer ging es in seinem Exposé darum, „Unternehmenskultur und Führungsstil langfristig zu entwickeln“.

Bei Firmenübernahmen in der Wirtschaft sei heute meist die Kultur des Stärkeren für das Gesamtunternehmen stilprägend. Nicht das Kurzlebige sei interessant, sondern das Nachhaltige, sagte Krammer.

Ein Vortrag von Nextpractice zeigte auf, wie man Mitarbeiter zu Consultants der eigenen Firma machen kann: denn nur die eigenen Mitarbeiter wissen auch wirklich, wo es im Betrieb hapert. Viele Unternehmen würden dies noch unterschätzen. Nextpractice stellte zwei Module vor, die das intuitive Wissen und die ehrlichen Meinungen der Belegschaft ermitteln.

Allroundpaket

Neben den Fachvorträgen konnten die Messeteilnehmer auch eine ganze Reihe an Ausstellern aus dem Trainings-, Seminar-, Coaching- und Softwarebereich besuchen. Wobei neben Softwarepaketen etwa für Vergütungssysteme auch die neuesten Planspiele präsentiert wurden.

INHALT

Personalwesen
Lern-Fitness für
wache Unternehmen
Seite C 2

Rubriken
Jobrochaden
Carrer Radar
Seite C 2

Die Stellengesuche
finden Sie heute
auf Seite C16.

Lernfitness für wache Unternehmen

Egal ob Planspiele, Businesssoftware oder Potenzialanalysen für Mitarbeiter – die Personal Austria zeigt heuer die innovativsten Produkte des Personalsektors. Neben heimischen waren heuer erstmals auch international tätige Aussteller präsent.

Judith Grohmann

Welche Produkte brauchen Personalverantwortliche im Unternehmensalltag wirklich? Und welche Innovationen aus der Fülle von Angeboten werden den Bedürfnissen von HR-Managern tatsächlich gerecht? Dieser Frage ist DER STANDARD nachgegangen und hat sich auf der größten heimischen Messe für Personalwesen, der Personal Austria, umgesehen:

■ **Factory**, beispielsweise, ein Planspiel der Firma Business Tools for Innovation (BTI) ist ein interaktiver Crashkurs in

Betriebswirtschaft, der alle unternehmerischen Grundlagen vermitteln soll. Komplexe Zusammenhänge werden auf das Wesentliche konzentriert und in spielerischer Form dargestellt.

Der User lernt einerseits, den Waren- und Geldfluss zu buchen, weiters Bilanzen und Kapitalflussrechnungen zu erstellen, aber auch Gewinn- und Verlustrechnungen durchzuführen und Jahresabschlüsse zu interpretieren. Zahlreiche Animationen und interaktive Aufgabenstellungen sollen den Lernprozess unterstützen.

■ Die **Insights Potenzial-Analyse** – sie wird von der Eber Unternehmensberatung in Graz vertrieben – kann auf der Basis der wissenschaftlichen Arbeiten von C. G. Jung und W. Marston die Verhaltenstypologie eines Bewerbers oder Mitarbeiters messen. Die 192 Antwortmöglichkeiten des Fragebogens ergeben immerhin 19.680 unterschiedliche Interpretationen, die zu 384 unterschiedlichen Basisverhaltenskombinationen und acht Haupttypen zusammengefasst sind.

Heute wird die Insights Potenzial-Analyse weltweit bereits in mehr als 41 Ländern und 19 Sprachen in Unternehmen eingesetzt.

■ Unter den vom Educational Testing Service (ETS) durchgeführten Tests zur Bewertung der Sprachkompetenz nehmen der **Test of English for International Communication (TOEIC)** für Englischkennt-

nisse mit weltweit 2,8 Mio. Kandidaten und der **Test de français international (TFI)** für Französischkenntnisse einen führenden Platz ein.

Beide Tests – sie werden vom Amerika-Institut durchgeführt – bewerten und zertifizieren die Fähigkeit von Kandidaten, deren Muttersprache nicht Englisch oder Französisch ist, sich im beruflichen Umfeld in diesen Sprachen zu unterhalten.

Mit den beiden Tests können die heimischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen so die Kompetenzen in beiden Sprachen anhand eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes einschätzen.

■ Das betriebswirtschaftliche Planspiel **BIZision** von Jakob Consulting in Lamprechtshausen, ermöglicht es Teams von Managern, Nachwuchsführungskräften und Nichtkaufleuten, die Erfahrung zu machen, ein Unternehmen

unter Konkurrenzbedingungen selbstständig zu führen. Jedes Team handelt als Management eines Unternehmens in einer konkurrenzfähigen Marktwirtschaft.

Der Erfolg der Teams lässt sich anhand der Jahresabschlüsse über einige Jahre verfolgen. Jeder Planspielzyklus gliedert sich in drei Phasen: Simulation, Reflexion und Neuorganisation.

■ **Der Next-Level-Projekt- und Prozessmanagement-Lehrgang** der Salzburg Management GmbH, setzt es sich zum Ziel, allen Teilnehmern ein umfassendes Bild der Funktionsweisen und Einsatzmöglichkeiten des Projekt- und Prozessmanagementansatzes zu vermitteln.

Flexibilität und hohe Anpassungsfähigkeit auf sich permanent ändernde Kunden, Produkte oder Märkte sind heute Überlebensqualifikationen für Manager der Neuzeit.

Flexible Wissensarbeiter

**Qualifikation setzen
Arbeitsmarktexperten
heute
mit dem Begriff
„lebenslanges Lernen“
gleich.**

**Beim AMS Expert-Talk
auf der Personal-
Austria-Messe
diskutierten
diese Woche
fünf Personalexperten
darüber mit
AMS-Vorstand
Herbert Böhm.**

Judith Grohmann



Diskutierten über „gute Eintrittskarten für gute Jobs“ (von links): Manpower-Chef Gerhard Flenreiss, Hutchison-Personalchef Johannes Thaler, KARRIEREN-Ressortleiterin Johanna Zugmann, AMS-Österreich-Vorstand Herbert Böhm, Unternehmensberaterin Trude Hausegger und Post-Personalchef Kurt Babirath.

Foto: Doris Kucera

Das Anforderungsprofil bei Arbeitseinsteigern in Zeiten des stetigen Wandels der Unternehmen hat sich gehörig verändert, stellte der Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Herbert Böhm, gleich zu Beginn der Podiumsdiskussion zum Thema „Das Know-how der Zukunft. Schafft Qualifikation neue Arbeitsplätze?“ fest. „Fachliches Wissen und sozia-

le Kompetenz sind heute die Eintrittskarten für gut bezahlte Jobs“, erklärte er. Der Bedarf der Wirtschaft habe sich drastisch verändert, und das AMS reagiere bereits mit eigenen Programmen für Jugendliche, Frauen und Personen ab 45

Jahren darauf, um für den Arbeitsmarkt der Zukunft gerüstet zu sein.

Für Kurt Babirath, Leiter des Personalmanagements der Post AG, ist das Thema „Ausbildung“ für jeden einzelnen Mitarbeiter eine Notwendigkeit. Dem trägt sein Unternehmen mit einem eigenen Ausbildungszentrum Rechnung. Neben Qualifikation sei jedoch auch das Thema Flexibilität wichtig. Babirath: „Auch bei den Beamten der Post spielt das Thema Karriere eine wichtige Rolle.“

Johannes Thaler, Personalchef von Hutchison 3G Austria, sagt, dass Qualifikation nur mit Fachwissen bewältigbar sei. „Wir legen bei unseren Mitarbeitern aber auch sehr viel Wert auf Kompetenz, Schlüsselqualifikation, unternehmensspezifisches Wissen und Fachwissen. Wer diese vier Eigenschaften vereint, kann bei uns schnell aufsteigen.“ Was Arbeitsplätze schaffe, sei vor allen Dingen zunächst einmal die Nachfrage. Unternehmen müssten damit leben, denn: Qualifikation sei wichtig, wenn genügend Arbeitsplätze vorhanden sind.

Für Gerhard Flenreiss, General Manager beim Personalbereitsteller Manpower, zäh-

len Fachwissen, in der Schule Gelerntes (Flenreiss nennt es „Gebrauchswissen“) und soziale Kompetenz zu den Schlüsselqualifikationen eines guten Mitarbeiters. „Immerhin passieren 90 Prozent der Fehlbesetzungen in Unternehmen aufgrund fehlender Problemlösungskompetenz.“ Früher, sagt Flenreiss, „vermittelten wir vor allem Handwerker, heute sind es Wissensarbeiter.“

Trude Hausegger, Geschäftsführerin der Prospect Unternehmensberatung, geht sogar noch einen Schritt weiter: „Eine breite Ausbildung erhöht die Beweglichkeit am Arbeitsmarkt“, sagt sie. Investitionen in den Bildungsbereich seien ebenso wichtig wie Investitionen in Forschung und Entwicklung. Je ausgebildeter eine Belegschaft sei, desto mehr könne das Unternehmen forschen und entwickeln.

AMS-Chef Herbert Böhm schloss mit den Worten Helmut Qualtingers: „Wenn ich nicht weiß, wohin ich will, hat es keinen Sinn, früher dort zu sein.“ Für Böhm ein Schlüsselersatz, denn: „Viele Betriebe haben zwar gute Mitarbeiter, deren genaue Qualifikation kennen sie aber nicht.“