

November 2004

Personal Austria 2004

Personaler sammeln sich wieder bei ihrem Herbstforum – am 10 und 11. November findet in Wien die Fachmesse „Personal Austria“ im Austria Center Vienna statt. Wie immer mit umfangreichem Rahmenprogramm, diesmal auch zwei Symposien.

VON MAIKE SEIDENBERGER m.seidenberger@wirtschaftsverlag.at

Mehr als 2.800 Personalisten informierten sich im Vorjahr auf der „Personal Austria“ über Trends in ihrem Bereich – heuer sollen es noch mehr werden. Aussteller kommen wie gewohnt aus den Bereichen Personal-Dienstleistungen, HRM-Software/Hardware, Personal-, Rechts- und Unternehmensberatung, Weiterbildung und Training, E-Learning, Seminar-ausstattung, Seminar- und Tagungshotels, Future Trends Arbeit.

Erweitert wird das Angebot um Sonderbereiche, wie die „Aktionsfläche Training“, in der Weiterbildungsanbieter die Messebesucher jeweils eine halbe Stunde land-live in ihre Angebote einsteigen lassen. Die Seminar- und Tagungsbörse Seta wird in die Messe integriert.

Internationalität gefragt

Die Praxisforen widmen sich heuer Fragen wie veränderten Rekrutierungspraktiken bei alterndem Arbeitskräfteangebot, Bildungs- und Personalcontrolling und Nachhaltigkeit von Trainings, der Wahrung von Mitarbeiter-Loyalität auch bei höherer Fluktuation, Führungskräfte-Entwicklung oder altersgerechter Arbeitsorganisation.

Was die heimischen Human Resources-Verantwortlichen bewegt, hat die PEF Consulting Personalentwicklungs- und -förderungsgmbH in ihrem HR Board ermittelt: Dringliches Anliegen ist nach wie vor das Finden und Fördern von Personen mit Führungspotenzial, auch dort, wo die Personalisten überwiegend mit Stellenstreichungsprogrammen zu tun haben. An zweiter Stelle der dringlichen Aufgaben steht dann die Entwicklung der künftigen Führungskräfte. Wer Personalmarketing betreibt, tut das eher, um gute Mitarbeiter zu halten, weniger um neue zu finden. Was die Weiterbildung der Belegschaften angeht, wird zwar theoretisch Persönlichkeitsentwicklung wichtiger empfunden als die fachliche – letztere gilt aber als dringlicher.

Nachholbedarf besteht vor allem bei der internationalen Orientierung der Arbeitskräfte. Wie die Initiative „Headquarters Austria“ und Hill International in einer Befragung von 70 österreichischen Firmenzen-

tralen im September herausfanden, hapert es hier oft gewaltig. Gemeint sind keineswegs nur mangelnde Fremdsprachenkenntnisse – insbesondere bei Ostsprachen – (vermissen 26 Headquarters), sondern mehr noch interkulturelles Know-How (von 29 Befragten genannt). Für drei Viertel ist kulturelle Offenheit ein Muss (ein Viertel kommt aber scheinbar ohne aus). Auch die Bereitschaft der Mitarbeiter, für ihr Unternehmen ins Ausland zu gehen, lasse zu wünschen übrig; dabei wird den Expatriates auch wenig Hilfeleistung geleistet – gerade 23 Unternehmen können sich vorstellen, dass interkulturelle Schulungen einen Auslandsaufenthalt attraktiver gestalten. Als Incentives gelten eher bessere Entlohnung und familiäre Abstimmung. ■



Eckdaten

Personal Austria 2004

10. und 11. November 2004,
jeweils von 9 bis 17 Uhr 30

Austria Center Vienna,
Bruno-Kreisky-Platz 1, 1220 Wien

Praxisforen an beiden Messtagen
(Schwerpunktthemen Bildungscontrolling
und Nachhaltigkeit von Trainings, Recruiting
angesichts veränderter Altersstrukturen
etc.)

Symposien: „Hosbit – Forum Personalwesen
in Krankenanstalten“ am 10.11. und
„Blended Learning Symposium“ am 11. 11.

www.personal-austria.at
www.hosbit.at
www.blended-learning-symposium.at