

# personal manager

ZEITSCHRIFT FÜR HUMAN RESOURCES

Januar/Februar 2005

## Personal Austria 2004: HR-Branche in Bewegung

Wettbewerbsdruck, Globalisierung und demographische Veränderungen: Wie Personalisten die Herausforderungen der Zukunft meistern können, war das zentrale Thema auf der dritten Personal Austria. Mehr als 2.900 Besucher kamen am 10. und 11. November in das Austria Center Vienna, um sich über neue Trends und Lösungen zu informieren.

2.972 Fachbesucher zog es an den beiden Tagen in die Messehallen – rund 150 mehr als im Vorjahr. Sie konnten sich an den Ständen der mehr als 200 Aussteller über Softwarelösungen, Personaldienstleistungen, Training und Weiterbildung informieren.

Prozessoptimierung stand ganz oben auf der Wunschliste vieler Besucher: „Interessant waren für mich besonders Angebote im Bereich HR-Prozesssysteme, zum Beispiel Bewerberverwaltung oder die digitale Personalakte“, erzählte zum Beispiel Nora Erhardt, Human Resources Assistant bei Boston Scientific. Der Hintergrund: „Wir wollen weniger Zeit mit administrativen Tätigkeiten verbringen und diese lieber in die Organisationsgestaltung und Mitarbeiterentwicklung investieren.“

Beim Rundgang über die Messe wurde sie fündig. So präsentierte die aconso AG das System der digitalen Personal- und Kundenakte. Die Firma umantist stellte eine Softwarelösung vor, die mehrere HR-Aufgaben zugleich abdeckt: Recruiting, Stellenzuweisung, Karriereplanung und Wissensmanagement werden über ein Portal abgewickelt.

Besonders groß war auch der Andrang an den Ständen einiger Seminar- und E-Learning-Anbieter. „Wir konnten 150 Kontakte knüpfen, darunter waren einige Personalleiter großer Unternehmen“, freute sich Ewald Eckl, Leiter Marketing beim bit schulungcenter. Extra zur Personal Austria habe sein Unternehmen neue Blended-Learning-Produkte entwickelt, um Kunden an den Stand zu



Mehr als 200 Aussteller standen den Besuchern Rede und Antwort.

locken. „Der österreichische Markt bietet ein attraktives Potenzial – vor allem im E-Learning-Umfeld“, bestätigt Nicole Heger von der deutschen Firma Team Training Solutions. Das Unternehmen präsentierte ein Autorentool für den Weiterbildungsbereich.

Etwas verhaltener äußerte sich Personalberater Peter Pendl: „Die Personal Austria ist insgesamt eine geeignete Plattform für uns, allerdings war der Anteil der Entscheidungsträger unter den Standbesuchern nicht so hoch wie erhofft.“ Grundsätzlich zufrieden war Uwe Eisele, Marketingleiter beim Zeiterfassungsunternehmen Kaba Benzing: „Insgesamt war das Ergebnis mit 50 Kontakten gut, auch wenn wir uns noch mehr erhofft hatten.“

Als Publikumsmagneten erwiesen sich einige der insgesamt 47 Vorträge und Podiumsdiskussionen. Teils sitzend, teils stehend, verfolgten mehr als 100 Besucher die Referate der beiden Keynote-Speaker Jörg Knoblauch und Pero Micic. Unternehmer Knoblauch beschrieb einen von ihm entwickelten Unternehmenstest, mit dessen Hilfe Firmen Entwicklungsbedarf in ihrer eigenen Organisation diagnostizieren können. Referent Micic zeigte anschaulich, wie die Zukunftsforschung unternehmerische Visionen vorantreiben kann.

Die Podiumsdiskussionen griffen aktuelle Themen und Entwicklungen auf: Dass die lebenslange Anstellung ein Auslaufmodell ist, diagnostizierte beispielsweise die von Johanna Zugmann geleitete Diskussion des

Standard. „Trotz eines Überangebots an Jobsuchenden ist es schwer, für Spezialqualifikationen gute Mitarbeiter zu finden“, brachte Diskutant Gundi Wentner, Partnerin von Deloitte & Touch, das Problem vieler Personalleiter auf den Punkt. Daraus ergebe sich ein starker Wettbewerb um die besten Mitarbeiter. Wie Personalisten agieren sollten, wenn Stellenabbau unvermeidlich sei, beschrieb Personalchef Franz Nigl, zurzeit noch in Doppelfunktion für die Telekom Austria und die ÖBB aktiv: „Sozialverträglichkeit und Einvernehmlichkeit haben absolute Priorität.“

Die Podiumsdiskussion des personal managers nahm die Rolle des Personalmanagements unter die Lupe. HR sei in vielen mittelständischen Unternehmen noch nicht in die Linie eingebunden, kritisierte die Geschäftsführerin des Hernstein International Management Institutes. „Personalisten müssen endlich den Wert des Personals, aber auch den Wert ihrer eigenen Arbeit in Euro und Cent nachweisen“, forderte Christian Scholz, Honorarprofessor für Personalmanagement an der Universität Wien. Nur so könne HR seine eigene Position weiter stärken.

Eines hat die dritte Personal Austria gezeigt: Die Professionalisierung der Branche schreitet voran: HR ist in Bewegung. Das zeigen die hohen Besucherzahlen ebenso wie das große Interesse an Innovationen und inhaltlichen Diskussionen. Auf die Personal Austria 2005 darf man gespannt sein.

VON BETTINA GEUENICH UND STEFANIE HEINE