



Alexander Petsch: heuer Namens-Badges für alle Besucher.

Personal Austria: Heuer begrüßt DER STANDARD seine Gäste in der Halle Z im Austria Center Vienna.

Die Drehscheibe für alle Fragen zum Personal

Als führender Karrieremarkt für gehobene Positionen ist der KARRIERESTANDARD von Beginn an Kooperationspartner der Personal Austria, der Drehscheibe für Trends im Recruiting, der Personalentwicklung und dem Human Resources Management.

Vorträge, Workshops, Praxisbeispiele, die breite, aktuelle Palette der Dienstleistungsangebote für Personalverantwortliche sind am kommenden Mittwoch und Donnerstag wieder Thema der „Personal Austria“ im Austria Center Vienna. Unter dem Motto „Personal suchen. Persönlichkeiten finden“ ist der KARRIERESTANDARD auch heuer wieder

Kooperationspartner. Unter den Highlights: „Simorientierte Selbstführung – Führungsstärke entwickeln, Burn-out vermeiden“ ist das aktuelle Thema der Keynote-Speech von Anna Maria Fischer-Friedrich, Leiterin für HR-Management am Management Center Innsbruck (MCI) am ersten Messtag um 13.30 Uhr, Praxisforum 3 „Funky Business – damit die Unter-

nehmens-Vision Wirklichkeit wird“, ist Thema des „maßgeschneiderten Wirtschaftskabarets“ von Peter F. Kinauer, der seit Jahren als Keynote-Trainer im Motivationsbereich arbeitet, am zweiten Messtag, 11.15 Uhr, Praxisforum 3. Der KARRIERESTANDARD widmet sich am Mittwoch im Praxisforum 2 von 12.45 bis 13.30 Uhr der Frage nach dem „Königsweg in der Weiterbildung“. Es diskutieren Ada Pellert, Vizekorin der Donau-Uni Krems, Helmut Kaspar, Leiter des PCM-Lehrganges an der WU Wien, Franz Nigl, Personalchef der ÖBB, und Karin Brunnmayr-Graessl, Personalleiterin der OMV.

Am Donnerstag von 15.45 bis 16.30 diskutieren Gerhard Fleureiss, Geschäftsführer Manpower, Irmgard Proisinger, Prokuristin Trenkwalder, Jaime Queral-Lortzing, Geschäftsführer Adecco, AMS-Vorstand Herbert Böhm und Robert Krupp, Leiter der Zeitarbeit bei ISS zu Zeitarbeit, Integrationsleasing und der Vermittlung von Dauerstellen. Dabei geht es um das Image der Zeitarbeit und deren Potenzial, um die Chancen des Integrationsleasings und die Bedeutung in der Vermittlung von Dauerstellen in Kooperation mit dem AMS. (red)

DER STANDARD Webtipps:
www.personal-austria.at

Vom Aktenträger zum Businesspartner

Spring-Messe-Geschäftsführer Alexander Petsch zu den Inhalten, den Themenfeldern und der Positionierung der diesjährigen Fachmesse Personal Austria im Gespräch mit Karin Bauer.

STANDARD: Sie sind in Personalfragen mit Ihrer Messe der Platzhirsch in Österreich. Heuer findet die vierte Personal Austria statt. Verrät Ihnen die Veranstalter, dass es zuletzt Kritik der Aussteller an der Zusammensetzung des Publikums, das – diesen Stimmen zufolge – von Arbeitssuchenden und Einzelunternehmern durchsetzt gewesen sei. Man hätte offenbar gern noch mehr Personalisten gesehen.

Petsch: Also grundsätzlich haben wir natürlich Fachbesucher, Personalverantwortliche, Lohn- und Gehaltsexperten. Heuer werden aber alle Besucher erstmals beim Messe-Eintritt Badges bekommen, um der Anonymität zu entkommen. Bei der Programmgestaltung haben wir heuer auch einen Schwerpunkt auf Best Practice gelegt, sind noch ein Stück praxisorientierter geworden, da mit jeder konkreten nach Hause nehmen kann.

STANDARD: Wie viele Aussteller erwarten uns heuer bei der Messe?
Petsch: 153 Aussteller, wobei die ganze Breite des Personalwesens vertreten ist. So kann man sich ein Bild machen, wohin die Reise geht.

STANDARD: Können Sie das schon sagen?
Petsch: Ja, eindeutig zu einer immer höheren Professionalisierung. Erstens ist erkannt, dass Mitarbeiter zum kritischen Erfolgsfaktor werden, zweitens entwickeln sich die Personalabteilungen von Personalaktenträger zum strategischen Businesspartner.

STANDARD: Und themenspezifisch?
Petsch: Das ist schwierig, weil das nur je nach Situation, Branche, Anlassfall des Unternehmens beantwortbar ist. Das reicht vom Mitarbeiter-Kiosk, an dem sich die Belegschaft die Administration selbst erledigt, bis zur Weiterbildung. Da gibt es heuer einen Schwerpunkt Blended Learning.

STANDARD: Ist nicht ein gemeinsames Thema der in Europa alternate Pool an Arbeitskräften?
Petsch: Das betrifft wohl alle, bis zur Weiterbildung. Da gibt es heuer das Funky Business.

ZUR PERSON: Alexander H. Petsch ist Geschäftsführer der spring Messe Management GmbH mit Sitz in Mannheim und als solcher für die Personal Austria verantwortlich.

Human Resources für den Standort

Bartenstein: „HR-Management hat enormen Stellenwert für den Wettbewerb“

Wirtschaftsminister Martin Bartenstein nennt in seinem Vorwort zur Personal Austria das Human Resources Management ein „wichtiges strategisches Instrument zur Förderung des Wirtschaftsstandortes Österreich“.

Berufliche Qualifizierung sei dabei ein entscheidender Faktor, der Beitrag den österreichische Unternehmen dazu leisten, so Bartenstein, ist nicht hoch genug zu bewerten und zu schätzen“.

Dies vor dem Hintergrund voranschreitender Globalisierung und Technologisierung sowie dynamischer Entwicklungen auf dem Kapital- und dem Arbeitsmarkt. Denn diese bewirken ja den ständigen Wandel und die Restrukturierung der Arbeitsorganisation, der unternehmerischen Kooperationsformen und der internationalen Wertschöpfungsketten.

Bartenstein will die Bemühungen der Unternehmen im „rechten Licht“ er-



Wirtschaftsminister Bartenstein: wieder Knowledge-Staatspreis. F. Cramer

scheinen lassen und hat deswegen heuer unter anderem erstmals den Staatspreis „Knowledge“ ausgeschrieben. Prämiert werden in diesem Rahmen Projekte zur Förderung des lebenslangen Lernens im beruflichen Kontext; dies soll eine besondere Anerkennung für innovative Personalentwicklung im Interesse beruflicher Qualifizierung darstellen.

Die Verleihung des Staatspreises findet heuer auf der Personal Austria statt, um den Informationsaustausch zwischen Personalverantwortlichen und Anbietern von Dienstleistungen sowie das Lernen von Best Practice zu fördern. (red)

Knowledge-Staatspreis 2005: Donnerstag, 17. 11., Praxisforum 3, 13.15-14.00 Uhr. Moderiert von Alexander Bauer, im Anschluss haben Messebesucher die Gelegenheit, am MeetingPoint mit den Preisträgern ins Gespräch zu kommen.

Gegen den Fachkräftemangel

Zum Auftakt der Messe diskutiert der Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS) Herbert Böhm mit Gästen Recruitingstrategien, überregionale Personalvermittlung und die Qualifizierung von Jobsuchenden gegen den Fachkräftemangel.

Als „Expert Talk“ ist der Messeauftakt schon ein Begriff: Heuer startet AMS-Vorstand Herbert Böhm mit einem Strategieggespräch gegen den bundesweiten Fachkräftemangel den Veranstaltungsreihen der Messe.

Seine Gäste: Eva M. Bertsch, Geschäftsführerin Jenewein & Partner Oberösterreich, Thomas Eggl, Geschäftsführer des Vier-Sterne-Hotels Arlberghaus in Zürs, und Andreas Hasiweder, Leiter der Personalabteilung im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern in Linz. Karin Bauer, Leiterin des KARRIERESTANDARD, moderiert die Diskussion.

Basis ist eine paradoxe Situation auf dem Arbeitsmarkt: Es gibt derzeit in absoluten Zahlen betrachtet so viele Jobsuchende wie noch nie, gleichzeitig wird der Mangel an Fachkräften beklagt. Gleichzeitig, so Böhm, verzeichne das AMS einen Rekordwert bei der Vermittlung von Arbeitsuchenden.

2004 fanden 475.000 Jobsuchende wieder einen Arbeitsplatz (heuer sind es bis jetzt 386.207), 90 Prozent davon in-

nerhalb von sechs Monaten. Die Zahl der von Arbeitslosigkeit Betroffenen ist aber auf rund 800.000 im Durchschnitt 2004 gestiegen. Fachkräfte fehlen trotzdem.

Vor diesem Hintergrund stellt Herbert Böhm die ausgebauten Hilfestellungen des AMS für das Recruiting vor, die überregionale und europaweite Personalvermittlung und auch die maßgeschneiderte Qualifizierung von Jobsuchenden in Implantationsstiftungen.

Dabei werden künftige Mitarbeiter vom AMS genau so qualifiziert, wie die spezifischen Unternehmen dies anfordern. Vierzig solcher Stiftungen bestehen in Österreich bereits, bei den Branchenstiftungen sind dies Qualifizierungsmaßnahmen für den Pflege- und Gesundheitsbereich, für Sicherheitsfachkräfte und für Fachkräfte für die Automobilbranche.

Bei der europaweiten Recruiting arbeiten die Spezialisten des AMS im Netzwerk Eures (European Employment Services), in dem 500 Berater in europäischen Wirtschaftsraum kooperieren.

Eva Bertsch, Jenewein-Geschäftsführerin, berichtet aus ihrer Praxis im Bereich Tourismus, wo derzeit auch ein Engpass bei qualifizierten Hotelmanager-Persönlichkeiten bestehe, so Bertsch. Führungskräften im Alter zwischen 30 und 45 fehle es an Mobilität. Bertsch wird die Karrierechancen im Bereich Tourismus beleuchten.

Erfahrungsberichte

Thomas Eggl berichtet aus seinen Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit dem AMS für sein „Arlberghaus“, er nimmt seit Jahren die Möglichkeiten des europaweiten Recruiting in Anspruch, wenn er im Inland die geeigneten Fachkräfte für sein Vier-Sterne-Haus nicht findet.

Andreas Hasiweder, Personalleiter im Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern, wird aus seinen Erfahrungen mit Implantation berichten und begründet die verstärkte Arbeit mit dem AMS: „Die Angebote wurden in den letzten Jahren noch einmal spürbar professioneller.“ (kbaaw) **AMS Expert Talk: „Dringend gesucht: Qualifizierte Fachkräfte – Recruitingstrategien gegen den Fachkräftemangel“, Praxisforum 1, 16. 11., 9.30 Uhr bis 10.30 Uhr. Im Anschluss haben die Gäste Gelegenheit zu Erfahrungs- und persönlichen Gesprächen am AMS-Stand.**



AMS-Vorstand Herbert Böhm: Recruiting-Unterstützung gegen den Fachkräftemangel deutlich ausgebaut.

Betriebliche Weiterbildung: „Licht ins Dunkel“

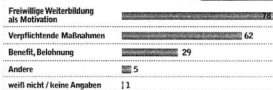
Messe-Thema: Mehr Transparenz zwischen Angebot und Nachfrage am Weiterbildungsmarkt

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit darüber, was der Arbeitsmarkt in Zukunft vermehrt brauchen werde, steht eine zu weit auseinander klaffende Lücke, so zu lesen im kürzlich erschienenen „Handbuch der betrieblichen Weiterbildung“ von Konrad Fankhauser. Denn: Auch wenn Weiterbildung als der entscheidende Faktor für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit gelte, zeige die betriebliche Realität ganz anderes. Nur jedes dritte Unternehmen habe Fortbildungsprogramme etabliert – durchschnittlich würden lediglich 0,05 Prozent des Umsatzes in Weiterbildung investiert.

Und auch entsprechende Programme betrifft, scheint das Angebot sich nicht auf die Nachfrage zu stützen: So werde einerseits verteiltes Arbeiten und Veränderungskompetenz bei der Weiterbildung der Mitarbeiter als essenziell bewertet, andererseits aber beurteile nur ein Viertel

Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen

Angaben in Prozent



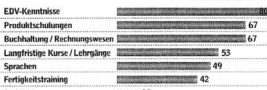
n=242 Befragte, in deren Unternehmen es Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter gibt. Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Frankfurter

DER STANDARD

Inhalte der Fachschulungen

Angaben in Prozent



n=217 Befragte, in deren Unternehmen Fachschulungen durchgeführt werden.

Quelle: Frankfurter

DER STANDARD

der Betroffenen die diesbezüglich in eigenen Unternehmen angebotenen Programme zur Schulung dieser Fähigkeiten als wirksam.

Im EU-15-Vergleich

Österreich liege, wird aus einer Studie der 36 Unternehmen angeben, in Sachen betrieblicher Weiterbildung im letzten Drittel. Zwar würden 72 Prozent der heimischen Betriebe Weiterbildung

anbieten, allein 31 Prozent der Arbeitnehmer nehmen dieses Angebot an. Österreich liege mit einem Weiterbildungsstundendurchschnitt von neun Stunden – unter dem EU-Durchschnitt auf Platz elf. Pro Jahr und Mitarbeiter würden 365 Euro für Weiterbildung aufgewendet – im EU-Ranking ist das der wenig reichreiche drittelste Platz.

Niki Harramach, Sprecher der österreichischen WirtschaftstrainerInnen (WKO), Geschäftsführer des Traineeinstitutes „Harramach & Partner“ und Verfasser des Vorwortes zu Fankhausers Buch, fordert „Licht ins Dunkel“, dies auch was Qualitätsmerkmale betreffe. Die Trends lägen nämlich auf der Hand:

■ **Bildung wird mehr Organisationsnähe aufweisen müssen**, umfassendes Bildungscontrolling sei unumgänglich.
■ **Bildungsmaßnahmen wer-**

den effizienter und effektiver werden müssen.

■ **Informations- und Kommunikationstechnologien werden wichtiger**, betriebliche Weiterbildung werde internationaler. (haa) **Konrad Fankhauser: „Handbuch der betrieblichen Weiterbildung. Ein Leitfadens für PersonalistInnen und TrainerInnen“, WUV Universitätsverlag (2005), ISBN 3-85114-924-6, €24,90.**