

PERSONAL AUSTRIA

**Zukunftsorientiertes Personalmanagement, eine Zusammenschau innovativer Dienstleister. Das ist der Anspruch der mittlerweile fünfzehn Fachmesse für das Personalwesen, der Personal Austria in der kommenden Woche. Nachwuchs sichern, Mitarbeiter binden, Wissen teilen und Bildung kontrollieren sind die Schwerpunkte der beiden Fachtage im Austria Center Vienna.**



Die Veranstalter, Spring Messe Management, setzen heuer außerdem auf das Zauberwort Networking für die Branche der Personalverantwortlichen und Personalentscheider. Danach sind auch die Räumlichkeiten für den Erfahrungsaustausch gestaltet. DER STANDARD ist Kooperationspartner und ist sowohl mit zentralen Diskussionsrunden als auch wieder mit einem eigenen Infostand auf der Messe vertreten.

Den Nachwuchs sichern

AMS-Talk: Wissenstransfer zwischen den Generationen

Die demographische Entwicklung spiegelt sich in der Altersstruktur vieler Unternehmen wider und macht eine Anpassung der Personalentwicklung und des Recruiting notwendig. „Wissenstransfer zwischen den Generationen fördern, junge Mitarbeiter aus- und weiterbilden“, nennt Johannes Kopf Vorstand des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) die zentralen Herausforderungen.



Minister Martin Bartenstein und AMS-Vorstand Johannes Kopf (re.): Human Resources als Standort- und Wettbewerbsfrage. Foto: APA

AMS-Chef Kopf wird beim traditionellen Auftakt der Personal Austria, dem AMS Expert Talk, gemeinsam mit Xenia Welguncy, HR Management Coface Austria, Bernhard Steiger, Geschäftsführer

HeptaCon/Philips Austria und Peter Buchmayr, Projektleiter Generationenmanagement Salzburg, die Fragen nach dem Fachkräftemangel, dem Know-how-Transfer, der Motivation und Qualifizierung von jungen und älteren Mitarbeitern diskutieren, sowie praxisnahe die Hilfestellungen des AMS und Erfolgswege von Unternehmen beleuchten. Welchen Stellenwert dieses Thema auch für die heimische Wirtschaft hat, macht Wirtschaftsminister Martin Bartenstein in seinem Intro deutlich: Human Resource-Management rücke ins Zentrum jeder effizienten und nachhaltigen Wettbewerbs- und Standortpolitik. AMS Expert Talk, 22. 11., 9.30 bis 10.30 Uhr, Praxisforum 1

Was hinter dem Zauberwort Retention steckt

„Retention“ heißt das Zauberwort für die langfristige Bindung von Mitarbeitern in Unternehmen. Diese Herausforderung haben HR Manager hier zu Lande längst erkannt. Warum Retention Management so wichtig ist, erklären Personalisten aus der Wirtschaft. In der Ökonomie gibt es nicht so viele technische Mitarbeiter wie nachgefragt. Daher hat Mitarbeiterbindung einen steigenden Stellenwert“, betont Birgit Beck, HR Managerin der OMV Exploration & Production. Ihr Motto: „Nicht reagieren, sondern proaktiv handeln bevor Mitarbeiter kündigen.“

Entscheidend auch in der Bankenbranche: „Mitarbeiterbindung ist ein zentraler Erfolgsfaktor der strategischen Unternehmensentwicklung“, erklärt Bernd Allmer, Leiter HR Training & Development der Volksbanken AG. Auch Sabine Goellrich, HR Director von T-Mobile Austria, sieht in der langfristigen Bindung der richtigen Mitarbeiter und Führungskräfte „einen wichtigen Erfolgsfaktor“. Geld reiche dazu nicht aus. Diskussion zur Retention von: derStandard.at/karriere; 23. 11., 11.50 bis 12.35 Uhr, Praxisforum 2

Damit die Besten kommen und bleiben

Natürlich will jedes Unternehmen die Besten in ihren Bereichen rekrutieren. Natürlich hat kein Unternehmen Lust, die einmal gefundenen und dann weiterqualifizierten an den Mitbewerber zu verlieren. Was Unternehmen suchen, etwa Kräfte im Verkauf, im Vertrieb, in der IT, ist nur längst nicht mehr so leicht zu finden. Zudem, so eine aktuelle Studie der US-amerikanischen Unternehmen in Österreich, haben Studenten spezifische Vorstellungen von ihrem künftigen Leben: Sie wollen Karriere und Privatleben verbinden, sie streben nach Work-life-Balance. Teilweise stimmen die Erwartungen an die Jobs mit der Realität aber gar nicht überein.

Über die Situation anhand der Erhebungen der rund 350 US-Firmen in Österreich sowie über Lösungswege und Strategien berichten und diskutieren: Helmut Meier, Chef der Booz Allen Hamilton in Österreich, Marion Maurer, Personalverantwortliche Xerox, Johann Heinzl, Personalchef der IBM und Christian Wallpach, Geschäftsführer Triolox. Ingredienzen der Attraktivität, 22. 11. 12.45 bis 13.30 Uhr, Praxisforum 2

Mentoring zur Förderung des Nachwuchses

Was haben Unternehmen davon, wenn sie firmenübergreifend Mentoren und Mentees zusammenbringen? Werden da vielleicht nicht etwa Grenzen der Vertraulichkeit überschritten, werden Erwartungen an Karrierechancen geweckt, die dann gar nicht zu erfüllen sind?

Die Teilnehmer des Praxisforums verneinen all diese Ängste zum Thema Business Cross Mentoring und sprechen über die Erwartungen im Rahmen des Mentoring-Circle des STANDARDS.



ZUF Sprüche kommen sowohl die notwendigen Strukturen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung der Talente durch Mentoring als auch notwendige Qualifikationen der Mentoren und das Design für die Evaluation des Projektes.

Wichtig ist diesem Praxisforum auch eine Begriffsdefinition, denn unter dem Titel des Mentoring ist derzeit viel im Umlauf. Überwiegend laufen die Programme firmenintern, branchenübergreifend sind die Vorbehalte teilweise noch groß.

Grundlage für dieses Praxisforum ist das gelungene Kick-Off des STANDARDS-Mentoring Circle auf Basis der einjährigen Vorarbeit von Gabi Hahn und Sylvia Enzendorfer mit ihrem Unternehmen acm (academic mentoring). Die beiden widmen sich hauptberuflich dieser Betreuung der Mentees und Mentoren, organisieren die Zusammenkünfte, bilden die Teams und evaluieren die Fortschritte. Warum Mentoring derzeit immer mehr als ihres Instrument der Personalentwicklung für den Nachwuchs gesehen wird diskutieren:

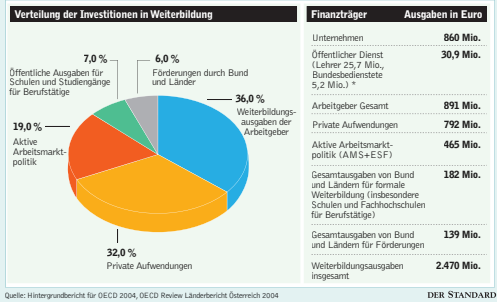
Marlies Buxbaum, Unternehmensinhaberin Beraterzentrum Dorotheergasse bzd, Gabi Hahn, acm, Andreas Philippitsch, HR Caggemini, und Brigitte Klink, Leiterin HR der ÖBB.

Mentoring: Guter Wille oder hartes Werkzeug, 23. 11., 15.45 bis 16.30 Uhr, Praxisforum 1



Wifi-Chef Landertshammer will das Bildungscontrolling aus seiner Grazone holen und dieses „missing link“ in der betrieblichen Wertschöpfungskette breit diskutieren. Foto: Newsbild

Finanzierung der Weiterbildung



Bildung und Kontrolle

Wie kontrollierbar ist Bildung?, fragt Michael Landertshammer, Institutsleiter Wifi Österreich, bei seinem Bildungsgespräch auf der Messe. Wie Unternehmen quantitative und qualitative Instrumente für Bildungscontrolling einsetzen, ist Thema der Expertendiskussion.

Karin Bauer

Zu teuer, zu langwierig zu kompliziert. Das ist die Meinung vieler Praktiker zum Bildungscontrolling, zum Messen des Return on Education. „Der Stellenwert der Weiterbildung als Wirtschaftsfaktor ist für Unternehmen mittlerweile unbestritten, Bildungscontrolling präsentiert sich aber noch als missing link in der betrieblichen Wertschöpfungskette“, sagt Michael Landertshammer, Leiter des Wifi Österreich. Deswegen

will er anlässlich der Personal Austria in einen groß angelegten Dialog treten. Landertshammer: Aufgabe des Top-Managements ist es ja, Nutzen und Returns von Weiterbildungsmaßnahmen nachzuweisen und Weiterbildungs-konzepte mit Unternehmensstrategien zu verknüpfen. Laut einer Unternehmensbefragung der WU Wien ist Bildungscontrolling bei 55 Prozent der heimischen Unternehmen fixer Bestandteil der Personalentwicklung. Angewendet werden vor allem die

ziel- und Bedarfsanalyse – etwa durch Mitarbeitergespräche – und die Durchführung von Prozessen für Auswahl und Planung von Weiterbildungsaktivitäten. Evaluierung, Lerntransfermessung und Kosten-Nutzen-Analysen kommen dagegen noch vergleichsweise wenig zum Einsatz. Zeitmangel, mögliche Fehler in der Interpretation und zu starker Fokus auf quantitative Aspekte werden als Argument genannt. Verbreitet auch die Einschätzung, dass Nutzen im Weiterbildungsbereich nicht oder nur sehr bedingt messbar sei. Allerdings: Die Frage nach dem Return on Education wird im fortlaufend intensiveren Wettbewerb lauter, berührt sie doch die Opportunitätskostenüberlegungen von zentralen Investitionsentscheidun-

gen. Einschlägige Erfahrungen mit Lerntransferverlusten und erhöhtem Rekrutierungsdruck lassen zudem den Ruf nach Ergebniskontrolle dringlicher erscheinen.

„Deklarierter Nutzen“, so Landertshammer, eröffnete auch die Möglichkeit, den Erfolg zu kommunizieren, mehr Ressourcen für Weiterbildung zu generieren und andererseits Bildungsmarketing als Imagepflege zu betreiben. Es diskutieren: Daniela Albrecht, Human Resources/Personalentwicklung, Galet Touristik, Bernd Simon, WU-Wien, Martin Zehetgruber, Personalentwicklung Mondis Business Paper, Michael Landertshammer, Wifi Österreich. 23. 11., 9.30 bis 10.25 Uhr, Praxisforum 2, Personal Austria.



Lebenslanges Lernen, steigender Qualifizierungsbedarf: Das Thema der Weiterbildung und seiner Kontrolle ist ein zentrales für Personalverantwortliche. Foto: Corn