

Personal Austria: Über 2.100 Besucher

Die fünfte Personal Austria versammelte laut Veranstalter 2.111 Fachbesucher und 176 Aussteller im Austria Center Vienna.

Die zweitägige Fachmesse für Personalwesen bot auch heuer wieder einen Überblick in den Bereichen Personalsoftware, Dienstleistungen und Beratung sowie Training und Weiterbildung. Zu den Schwerpunkten zählten Themen wie Mitarbeiterbindung und Qualifikation und der zunehmende „War of Talents“.

Im „AMS Expert Talk“ identifizierten Arbeitsmarktservice-Vorstand Dr. Johannes Kopf und Peter Buchmayr, Salzburg AG, Facharbeitermangel, Qualifizierungsprobleme und den Generationenwandel als die Themen, die Personalisten derzeit unter den Nägeln brennen. „Der ‚Rohstoff‘ geht aus. Das können sich Unternehmen nicht leisten“, gab Kopf zu bedenken. Das Problem sei dabei oft hausgemacht, kritisierte er. „Wer in den Vorjahren seine Lehrlingsausbildung eingestellt hat, braucht sich über Nachwuchsmangel nicht zu wundern.“

Unternehmen und Mitarbeiter hätten sich gleichermaßen darauf einzustellen, dass statt einer frühen Pensionierung die Belegschaft jetzt länger am Ball bleiben müsse. Die Einstellung „Lassts mich in Ruh - ich hab ja eh nicht mehr lang“ sei nicht mehr tragbar und „sicher schwierig für Personalchefs“. Während hier noch Überzeugungsarbeit gefragt sei, stünden Personalverantwortliche andererseits schon unter Druck: „Qualifizie-

rungsangebote werden zunehmend als Vorzug eines Arbeitgebers gewertet“, so Kopf.

Besondere Aufmerksamkeit gebühre den individuellen Eigenschaften der Bewerber, meint Prof. Dr. Rolf Wunderer. Denn die „Big Five“ der Persönlichkeit - Extraversion, emotionale Stabilität, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Offenheit für Erfahrungen - seien bereits im Menschen angelegt, so der Keynote-Sprecher im Praxisforum. Persönlichkeitstests könnten dazu genutzt werden, diese wichtigen Merkmale zu bestimmen und zum Beispiel helfen, den Strukturtyp des „Oberbedenkenträgers“ auszuschließen. Zudem sollte die Probezeit nicht „als Einarbeitungszeit missbraucht“, sondern im wahrsten Wortsinn verwendet werden: „Überfordern Sie potenzielle Mitarbeiter absichtlich, um ihre Reaktion zu testen.“

In seinem Vortrag zu Führungskonzepten der Zukunft richtete der Redner den Fokus auf eher unbeachtete Faktoren wie „Commitment“ und „Demotivation“. Commitment sei nötig, damit Mitarbeiter auch ungeliebte Aufgaben bereitwillig erfüllten. „Im Schnitt sind das etwa 20-30% - also eine wichtige Sache.“ Generell empfahl der Experte, dem Faktor Motivation mehr Zeit zu widmen. Da diese immer individuell aus-



geprägt sei, gelte es „nicht draufzusatteln, sondern Bestehendes zu schützen“, indem Demotivation bewusst vermieden werde.

Die Frage der Mitarbeiterbindung beschäftigte auch eine Gesprächsrunde am durchwegs gut besuchten MeetingPoint. Das Fazit der Teilnehmer: Perspektiven sind wichtiger als Benefits, um talentierte Mitarbeiter auf lange Sicht im Betrieb zu halten.

Für Projektleiterin Natascha Hoffner haben sich auch die rigideren Zutrittsbestimmungen wie die höheren Eintrittspreise für HR-Dienstleistungsunternehmen und TrainerInnen, die keinen Messestand gebucht hatten, bewährt - trotz eines damit geringeren Zulaufs als im Vorjahr: „Wir haben auf Wunsch unserer Aussteller gehandelt. Die Qualität der Messe ist uns wichtiger als die Quantität der Besucher.“

www.personalautria.at