

# „Patenten Personalisten“ gehört die Zukunft

„Das Klima für HR war nie besser als heute“, konstatierte Alexander Hahnefeld, Leiter Human Resources bei Microsoft Österreich, auf der Personal Austria 2007. Die gestiegene Bedeutung von Personalthemen, die zugleich mit höheren Erwartungen an das HR-Management verbunden ist, war Tenor auf der sechsten Fachmesse für Personalwesen in Wien. Laut Trendforscher Matthias Horx mischen Personalmanager auch in der kommenden Wissensgesellschaft mit – wenn sie „patent“ sind und somit zur kreativen Klasse gehören. Insgesamt 2.319 Fachbesucher nutzten die Präsentationen der Aussteller und das hochkarätige Programm in den Praxisforen, um neue Ideen und konkrete Anregungen für ihre Berufspraxis zu sammeln.

„Wir wollen Business-Partner sein“ – mit dieser Forderung rennen Personalisten in vielen Unternehmen inzwischen offene Türen ein. „Personalthemen sind in der Führungsetage angekommen – allerdings stehen Personalisten jetzt auch in der Pflicht, den eingeforderten Beitrag zu leisten“, kennzeichnete Hahnefeld die Neupositionierung von HR. „Business-Partner? Das ist fast schon eine Binsenweisheit“, bestätigte Gerhard Hirczi, Personalleiter von Siemens Österreich, die neue Rolle der Personalisten. „Früher war HR ganz spät in die Prozesskette des Unternehmens eingebunden, das ist jetzt anders“, erklärte der in der jüngeren Firmengeschichte stark geforderte Personalleiter in einem Beitrag für das Wirtschaftsforum der Führungskräfte.

## Frauen gefragt

Von einem „Paradigmenwechsel“ sprach Gertrude Schatzdorfer. „Unternehmer schauten früher auf alles, was monetär erfassbar war. Durch den demografischen Wandel sind sie jetzt zum Umdenken gezwungen“, weiß die Geschäftsführerin der Firma Schatzdorfer Gerätebau. Die enormen Auswirkungen der gesellschaftlichen Alterung seien eigentlich schon lange bekannt: „Der demografische Wandel trifft uns wie ein Tsunami – obwohl wir schon zwanzig Jahre davon wissen“, kritisierte die erfolgreiche Geschäftsfrau in ihrem Keynote-Vortrag. Ihren metallverarbeitenden Familienbetrieb hält sie mit einem hohen Lehrlingsanteil von 18 Prozent und der gezielten Anwerbung von Frauen auf

Kurs. „Die Zusammensetzung des Teams ist ein entscheidender Punkt, ein Erfolgsfaktor“, ist die Unternehmerin überzeugt. Von daher bleibe es nicht dem Zufall überlassen, wer zu Schatzdorfer komme. „Ein Bewerber ist bis zu viermal vor seiner Einstellung bei uns im Betrieb“, kennzeichnete sie das lange Prozedere, bei dem nicht nur fachliche Qualifikationen eine Rolle spielen. Um geeignete Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen, arbeite sie zudem mit öffentlichem Engagement an einem guten Arbeitgeber-Image, zum Beispiel mit Sponsoring für Sportvereine, in denen Firmenmitglieder aktiv sind.

## Sport als Motivationsfaktor

Sport als Jobmotor und Motivationsfaktor – diesem Thema widmete das Arbeitsmarktservice (AMS) eine eigene Podiumsdiskussion. Als Instrument im Employer Branding sei die Förderung oder Veranstaltung von Sport-Events sehr zu empfehlen, bestätigte Vorstand Johannes Kopf. „Sie erreichen damit relativ einfach eine Identifikation mit dem Unternehmen.“ „Lasst die Frauen ran“ – auch diesen Wahlspruch vertiefte das Arbeitsmarktservice auf der Messe. „Wir wollen mehr Frauen einstellen, weil wir überzeugt sind, dass Unterschiedlichkeit einen Mehrwert bietet“, sprach sich Sandra Micko, HR-Managerin für Placement und Recruiting bei Microsoft Österreich, für Diversity aus. Wie Mitdiskutant Thomas Klein, HR-Leiter von Infineon Technologies Austria, bedauerte sie, dass geeignete Bewerberinnen rar seien. „Der War for Talents ist absolute Realität für uns. Wir müssen alle Ressourcen ansprechen“, bekannte Klein.

Frauen befänden sich eindeutig auf dem Vormarsch, erklärte auch Trendforscher Matthias Horx, der mit seinen Thesen zur Zukunft der Arbeit ein großes Publikum anzog. Nach erfolgreicher Aufholjagd in der Bildung sei das weibliche Geschlecht deutlich erstarkt, begründete Horx den „Megatrend Frauen“. Im New Style Business gehöre „von jedem Planeten einer auf die Kommandobrücke“, sprach sich der Keynote generell für Diversität aus – nicht nur im Hinblick auf das Geschlecht. Insgesamt zeichnete Horx ein positives Bild



der kommenden Wissensgesellschaft: „Arbeit in der Wissensgesellschaft macht sehr viel mehr Spaß als im Industriezeitalter. Sie ist ein wichtiger Teil der Selbstverwirklichung“, charakterisierte der Vordenker den Megatrend New Work, der von der kreativen Klasse getragen werde. Dazu zählten auch kreative Köpfe aus dem HR-Management – neben „wirbeligen Winzern, sagenhaften Schreibern, genialen Fleischhauern, visionären Sportlern, begnadeten Bauern, außergewöhnlichen Apothekern und begabten Buchhändlern“ seien „patente Personaler“ gefragt.

## Web 2.0

Ebenso zukunftssträngig, aber noch längst nicht ausgeschöpft ist das Potenzial neuer Technologien. Langsam, aber stetig hält das Web 2.0 Einzug in die Personalarbeit. Es offeriert den Mitarbeitern viele Mitwirkungsmöglichkeiten – ein Angebot, das den Beschäftigten jedoch erst einmal schmackhaft gemacht werden muss, wie in der Podiumsdiskussion des Magazins personal manager deutlich wurde. „Die Verpflichtung zum Bloggen löste bei uns keinen allgemeinen Jubel aus“, räumte Dr. Nikolaus Krasser, Geschäftsführer der Pentos AG, ein. Das mittelständische IT-Unternehmen hatte das neue Instrument eingeführt, um die betriebssinterne Kommunikation zu verbessern: „Wir haben uns einfach zu selten gesehen.“ Um mehr Akzeptanz und Interesse für die Blog-einträge zu gewinnen, gehe das Management mit gutem Beispiel voran. Mit einer Statistik darüber, welche Einträge die meisten Leser finden, habe das Unternehmen zudem „die Mitarbeiter bei der Eitelkeit gepackt“ und zum Bloggen animiert. Der Austausch über das Web stärke tatsächlich die Gemeinschaft, bilanzierte Krasser. „Die Mitarbeiter wissen

jetzt einfach mehr voneinander. Zum Beispiel wurden drei Betriebssportgruppen gegründet, weil das gemeinsame Interesse daran in den Blogs zutage trat.“ Bewährt hat sich auch die Aktion Mitmacher.com von Accenture. „Wir hatten Anfang des Jahres zu wenig Bewerbungen“, erklärte die Leiterin Recruiting, Judith Kederer, in der Podiumsdiskussion. Das Unternehmen habe deshalb Videos und Blogs ins Netz gestellt, in denen 21 Mitarbeiter anschaulich über ihre Tätigkeit bei Accenture berichten. Durch die Spots auf YouTube und die firmeneigene Blogplattform habe sich die Anzahl der Bewerbungen im Vorjahresvergleich verdoppelt. „Wir haben unsere Ziele mehr als erreicht“, freute sich Kederer.

Informationen über einen potenziellen Arbeitgeber können Interessenten seit Juni 2007 bei kununu.com einholen: Das neue Portal enthält inzwischen circa 1.500 Bewertungen von Arbeitgebern – Tendenz steigend. „Die Beurteilung erfolgt in 13 Kategorien mit insgesamt 35 Unterfragen“, erläuterte Mitbegründer Martin Poreda dem Publikum. Die User müssten sich an bestimmte Regeln halten. Beleidigende und geschäftsschädigende Äußerungen würden sofort gelöscht. Außerdem könnten die Autoren ihre Bewertungen jederzeit abwandeln, wenn sie ihre Meinung ändern, betonte Poreda, der Plattformen wie kununu.com als Sprachrohr für die „große Masse der heutigen Prosumenten“ versteht – eine Ableitung aus „Konsument“ und „Produzent“. Langfristig müssten alle Firmen das neue „Read&Write-Web“ in ihr Unternehmen integrieren, ist der Leiter des Know-Center Graz, Klaus Tochtermann, überzeugt – andernfalls würden sie bei der nachrückenden Generation als altertümlich gelten. „Die Nutzung des

Web 2.0 ist bereits der normale soziale Rahmen für die 14- bis 29-Jährigen“, betonte Tochtermann, der auch dem Institut für Wissensmanagement der TU Graz vorsteht und das Institut für Vernetzte Medien des Joanneum Research leitet. Der Experte verwies in diesem Zusammenhang auf den durchschlagenden Erfolg der Webseite. „Mitte der 90er Jahre wurde noch darüber diskutiert, ob Unternehmen eine Webadresse brauchen, heute hat sie jeder.“

„Man kann nicht über Arbeit sprechen, ohne über das Lernen zu reden.“ Zukunftsforscher Matthias Horx lieferte das Stichwort für den Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung, der ein wichtiges Standbein im Messeangebot darstellte. Die Expertenrunde im WIFI-Bildungsgespräch erörterte das Thema unter dem Aspekt der Kosten-Nutzen-Analyse. „Es gibt noch keine Kostenrechnung für Bildung im geschlossenen System“, bemängelte Mario Gust. Der Leiter des deutschen Fachkongresses für Bildungscontrolling kündigte an, einen Leitfaden für einen Kostenrechnungsrahmenplan zu erarbeiten. Mit einem effektiven Bildungscontrolling stehe und falle die Personalentwicklung, mahnte Gust. „Bildungscontrolling bleibt entweder eine Modeerscheinung oder erlangt Reifestadium.“ Ein gewisses Reifestadium erreicht hat in jedem Fall die Personal Austria: „Seit der ersten Messe vor sechs Jahren hat sich der Stellenwert des Personalwesens in den Unternehmen erhöht. Parallel dazu hat sich die Personal Austria als Plattform für die Branche etabliert“, freute sich Projektleiterin Natascha Hoffner vom Messeveranstalter spring Messe Management. Auch der Termin für die nächste Personal Austria steht schon fest: Sie findet am 1. und 2. Oktober 2008 im ACV Wien statt. Von Petra Jauch