

Personal Austria:

Feilen an der Arbeitgebermarke und unkonventionelles Recruiting als Top-Themen

Die österreichische Wirtschaft befindet sich in „Hab-Acht-Stellung“: Nach anhaltendem Wachstum weisen die Indikatoren im ersten Quartal 2008 auf eine Abschwächung der Konjunktur. Auch der demografiegetriebene Fachkräftemangel verdirbt vielen Unternehmern die Laune, denn die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern wird immer schwieriger. Gute HR-Arbeit scheint heute gefragter denn je: „In der Konsequenz ist das Personalmanagement das alles Entscheidende“, sagt Michael Ganser. Auf der Personal Austria erklärt der Vice President von Cisco Europe, warum der War for Talent sein Unternehmen nicht ausbremst.

Zur siebten B2B-Networking-Messe für Entscheidungsträger mit Personalverantwortung treffen sich Führungskräfte, Personalisten, Geschäftsführer und CEOs am 1. und 2. Oktober 2008 im Austria Center Vienna. Mehr als 180 Aussteller sind bereits angemeldet – und auch das Programm der vier Praxisforen steht: Die Fachbesucher können an den bei-

den Messetagen rund 100 Vorträge und Podiumsdiskussionen besuchen. Die Top-Themen in diesem Jahr sind Mitarbeiterführung und Employer Branding.

Für Keynote Ganser lautet das Zauberwort Collaboration: „Es geht darum, die besten Mitarbeiter weltweit zusammenzubringen,

um eine Vielzahl von Themen voranzutreiben“, erklärt Ganser. Auf dieser offenen und intensiven Zusammenarbeit basiere der Führungsstil seines Unternehmens. Cisco baue seine Teams unabhängig von Organisationsstrukturen und Hierarchien sowie Ländergrenzen und Kulturen auf. „Wir haben erkannt, dass ein klassischer Führungsstil mit

straffer Organisation nach dem Prinzip Command and Control einfach nicht mehr funktioniert“, erklärt der Vice President, der sich auch als Personalmanager versteht. In seinem Keynote-Vortrag auf der Personal Austria am Mittwoch, 1. Oktober, veranschaulicht er anhand praktischer Beispiele, was die Unternehmenskultur bei Cisco ausmacht.

Der „authentische, unprätentiöse Führungsstil“ in seinem Haus beschere diesem einen klaren Vorteil im Kampf um die begehrten Talente, folgert Ganser. Darüber hinaus kann sich der Netzwerkausrüster auch von offizieller Seite mit dem Prädikat „attraktiver Arbeitgeber“ schmücken: Im Wettbewerb „A Great Place to Work“ belegt Cisco Systems Deutschland schon seit Jahren Spitzenplätze, wobei es vor allem in der Kategorie Glaubwürdigkeit des Managements punktet.



Ein weiteres Beispiel dafür, wie wichtig ein gutes Betriebsklima und ein moderner Führungsstil für den Unternehmenserfolg sind, gibt die Sparkasse Neuhofen. Die Unternehmenskultur des Bankhauses sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter ihren Job gerne machen. „Das ist es, was uns auszeichnet“, meint Direktor Friedrich Himmelfreundpointner. Für seine konsequent demokratische Personalführung erhielt „Österreichs bester Arbeitgeber 2008“ bereits zahlreiche Preise in verschiedenen Wettbewerben. Auf der Personal Austria spricht Himmelfreundpointner über den Begriff der Unternehmenskultur und beschreibt Einflussfaktoren sowie Auswirkungen. Der Keynote-Speaker gibt Einblicke in die Praxis der Sparkasse, erklärt ihr Leitbild sowie die Rolle der Führung und vermittelt ungewöhnliche Ideen zur Motivationssteigerung.

Warum Unternehmen an ihrer Arbeitgebermarke feilen müssen, erläutert John Sullivan in seinem englischsprachigen Vortrag „World-Class Employment Branding“. Der Leiter Human Resource Management am College of Business der San Francisco State University glaubt, dass die Rolle des „Employment Brand Managers“ die bedeutungsvollste Neufunktion des HR-Managements darstellt. Der Grund: Nie zuvor hatten Top-Talente so viele Wahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Unkonventionelle Wege in der Rekrutierung beschreibt John Sullivan im anschließenden Workshop „Wild and Outrageous Recruiting“ (Seite 10).

Das Blatt hat sich gewendet. Arbeitgeber, die im War for Talents bestehen wollen, müssen

sich dafür zunehmend ins Zeug legen. „Gute Leute überlegen sich mittlerweile sehr genau, wo und in welchem Umfeld sie arbeiten möchten“, bestätigt Johannes Kopf die Einschätzung von John Sullivan. Der Vorstand des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich sieht Handlungsbedarf bei den Firmen: „Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels können nur noch attraktive Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeiter für sich gewinnen und langfristig ans Unternehmen binden.“ Wie das möglich ist, diskutiert das AMS in seinem „Expert Talk“ am ersten Messtag.

Arbeitsmarktservice, Regierung und Sozialpartner gehen ihrerseits mit verschiedenen Instrumenten gegen den Fachkräftemangel an, so etwa mit dem jüngst beschlossenen Lehrlingsförderpaket. Um „Lehrlingspower“ geht es in der Podiumsdiskussion der Kleinen Zeitung. Redakteurin Birgit Pichler klärt mit ihren Gesprächsteilnehmern, wie Unternehmen Lehrlinge von heute zu Führungskräften von morgen aufbauen und ausbilden können. Doch die Ausbildungsbetriebe können nicht mehr aus dem Vollen schöpfen. Wie sie zu gutem Nachwuchs kommen und was Lehrlinge selbst über ihre Situation im Betrieb zu sagen haben, ist ebenfalls Gegenstand der Podiumsdiskussion.

Internationales Recruiting und globale Personalentwicklung gehören zu den zentralen Zukunftsaufgaben des Human Resource Managements. Gegenstand einer Podiumsdiskussion des WIFI Österreich am zweiten Messtag ist, wie Unternehmen ihre interna-

tionale Personalarbeit erfolgreich managen können. Der Standard greift in seiner Gesprächsrunde das Thema Employer Branding auf, der Personalvermittler Manpower diskutiert über den Fachkräftemangel.

Bei akuten Engpässen in der Personalpipeline greifen Unternehmen immer häufiger auf Zeitarbeitsfirmen zurück. Eine Studie mit neuartigen Erkenntnissen zum Thema Zeitarbeit präsentiert Sophie Karmasin am zweiten Messtag. Die Motivforscherin, Referentin und Publizistin führt seit 2006 die Geschäfte der Karmasin Motivforschung, im gleichen Jahr gründete sie die „Innovationspraxis“. Auf der Personal Austria stellt sie am Donnerstag, 2. Oktober, in einer Podiumsdiskussion der Leihpersonal-Suchmaschine „wer-hat-wen“ die Studie „Zeitarbeit aus Sicht der Beschäftigten“ vor und diskutiert die Ergebnisse anschließend mit führenden Vertretern der Leihpersonalbranche.

Die Personal Austria versteht sich nicht nur als Marktplatz und Ideenbörse, sondern auch als Netzwerk-Plattform. Raum für den Austausch mit Kollegen bietet neben den Catering-Bereichen der MeetingPoint, in dem Moderatorin Karin Huber gemeinsam mit Messebesuchern aktuelle Fälle aus der HR-Praxis diskutiert.

Von Petra Jauch

WEBTIPP

Weitere Informationen zur Fachmesse gibt's im Internet unter www.personal-austria.at.