

DiePresse.com | Bildung | Weiterbildung |  Artikel drucken

International: Abschneider für den Weg

14.10.2011 | 18:28 | von Nikolaus Koller (Die Presse)

Personalverantwortliche schaffen es nur selten ganz hinauf: Wer die Zusatzmeile über eine Karriere im Ausland geht, der könnte vielleicht leichter in die Chefetage kommen, denn Auslandserfahrungen seien wichtig.

Können HR-Manager in den Chefsessel kommen? „Schwierig“, nennt Wolfgang H. Güttel, Leiter des Instituts für Human Resources und Change Management an der Johannes-Kepler-Universität (JKU) Linz, dieses Unterfangen: „Denn HR-Manager tun sich eher schwer, ihren Leistungsbeitrag für die Unternehmensperformance zu belegen. Dies ist Grund für die Modethemen wie ‚HR als Business Partner‘.“ Karin Medved, Director Human Resources bei der international tätigen Wirtschaftssozietät Schoenherr, sieht das ähnlich: „Business Partnership“ liege im Trend, betont sie. „Es wird aber häufig nicht gelebt. Manchmal, weil der Fokus des Personalmanagers noch zu eng ist, manchmal, weil die Geschäftsführung gar nicht auf die Idee kommt, sich mit Personalmanagern an einen Tisch zu setzen, und manchmal, weil wir eine andere ‚Sprache‘ sprechen. Strategisches Denken und General Management sind unter Personalverantwortlichen häufig nicht verankert“, sagt die HR-Managerin.

Partner des Managements?

Petra Heidler, HR Manager Central beim Medizintechniker St. Jude Medical, sieht mehr die Bedeutung der Personalverantwortlichen. „Die klassischen Klischees rund um ‚Personalakt-Administrator, Softie, Hire & Fire‘ und kein Zahlenverständnis gibt es immer noch da und dort. Die Funktion umfasst schon lange nicht mehr nur die Einstellung, Personaladministration und Entwicklung der Mitarbeiter, sondern auch die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen wie auch die Organisationsentwicklung. Letztlich wird HR als Sparringpartner für das Management gesehen“, betont sie, denn: „Wenn dieser umfassende HR-Ansatz nicht gesehen wird, dann ist es schwer, die Servicefunktion erfolgreich zu tätigen.“

Ein Weg in den Vorstandssessel könnte sein, Auslandserfahrung zu sammeln, sagt Güttel. So wäre es denkbar, dass die Integration eines Zukaufs durch HR-affine Personen durchgeführt werde, die es dann deswegen zum CEO bringen, bringt der Universitätsprofessor ein theoretisches Beispiel. Noch wären internationale Karrieren im HR-Bereich nicht die Regel, sagt Martin Röhner. „In vielen Fällen sind Personalverantwortliche einerseits noch nicht so mobil, wie es internationale Unternehmungen erwarten würden. Andererseits muss man erwähnen, dass es gerade bei diesem Thema in den letzten Jahren eine starke Veränderung zu mehr Mobilität und auch Internationalität gegeben hat“, betont der Geschäftsführer des Weiterbildungsunternehmens „die Berater“ und der Catro Personalberatung. Gemeinsam mit den Personalistinnen Medved und Heidler diskutiert er über das Thema „Internationale Karriere mit HR? Warum Personaler es nicht bis ganz nach oben schaffen“ (siehe Infobox) bei der Personal Austria.

HR muss vor Ort sein

„Gerade HR-Manager, die oftmals auch mit internationalen Teams und interkulturellen Fragestellungen konfrontiert sind, können aus der Bereitschaft zur Mobilität enorm profitieren“, ist sich der Personalfachmann, der mit seinen Unternehmen auch international tätig ist, sicher. „Diese Tendenz ist sicherlich auch verstärkt durch immer besser werdende Fremdsprachenkenntnisse in den Führungsebenen. Dies erleichtert den

Zugang sehr stark und wird in den nächsten Jahren immer wichtiger werden als Parameter für Karriere im internationalen Kontext“, sagt Röhnsner.

Auslandserfahrungen seien „durchaus wichtig, wenn für einen internationalen Konzern gearbeitet wird“, sagt der Universitätsprofessor Güttel. Viele Personalverantwortliche seien Juristen: „Dies hat zum Vorteil, dass sie die arbeitsrechtliche Situation gut kennen. Als Nachteil kann hier ins Treffen geführt werden, dass Juristen während ihres Studiums wenig internationale Erfahrungen sammeln und der Fokus daher auf Österreich eingeschränkt bleibt.“

Die Mobilität des Personalverantwortlichen sei von der Unternehmensgröße und der zu betreuenden Region abhängig, sagt Heidler: „Doch HR sollte nah am Geschehen sein, und dies bedingt durchaus eine erhöhte Reisetätigkeit.“ Doch nicht nur ein Leben aus dem Koffer kann der Karriere gut bekommen. „HR-Manager sorgen zwar mit Trainings und Kursen dafür, dass sich andere gut vermarkten können, vergessen aber vor lauter ‚Kümmern‘ um andere gern auf das Selbstmarketing“, ist sich Medved sicher.