



Zürcher Gesellschaft für Personal-Management

22. März 2005



**Alexander Petsch, Geschäftsführer der Spring Messe Management GmbH, D-Mannheim
International vorbildlich – Das Schweizer HR-Management**

Mit Takt und Taktik – Personalverantwortliche in der Schweiz nehmen ihre Aufgaben sprichwörtlich mit Herz und Verstand wahr: so professionell und so nah wie möglich am Mitarbeiter dran. Falscher hierarchischer Stolz hat bei ihnen wenig Platz. Dabei ist die Position des Human Resources Managements in den Schweizer Unternehmen durchaus beachtlich: es sitzt mit am Entscheidertisch! Im Vergleich zu anderen Ländern nimmt es damit eine exponierte Stellung ein.

Die Firmenleitungen haben hier eben verstanden, dass vor allem eines ihren Erfolg prägt: der Mensch. Und dementsprechend authentisch treten sie und ihre Personalverantwortlichen vor der Belegschaft auf.

Ein prominentes Beispiel dafür ist die Schurter AG in Luzern. Die HR-Abteilung wurde auf der letzten Fachmesse «Personal Swiss» mit dem «Swiss HR-Award» für Best Practice in Human Resources Management prämiert. Überzeugend war für die Jury, wie umfassend die Schurter AG moderne HR-Instrumente einsetzt und das «Prinzip der offenen Tür» gegenüber ihren Mitarbeitenden lebt.

Doch nicht nur diese Firma hat die Nase ganz vorn, wenn es um modernes, nachhaltiges HR-Management geht. 2400 Fachbesucher auf der letzten «Personal Swiss» dokumentieren in einem vergleichsweise kleinen Land wie der Schweiz ein enormes Interesse an moderner Personalarbeit. Zum Vergleich: In Köln kamen 5400 Personalverantwortliche zur Messe «Zukunft Personal». Als Veranstalter dieser und weiterer Messen in Wien, Budapest und demnächst Moskau werden wir oft gefragt: Hat das Schweizer HR-Wesen spezifische Merkmale? Unsere Antwort: Eindeutig ja! Evaluierungsprogramme werden im Einstellungsprozess beispielsweise konsequenter und flächen-deckender eingesetzt als in anderen Ländern. Zudem ist – bedingt durch die zentrale Rolle des HR in der Schweiz – das Kompetenzfeld weit gesteckt.

In einer der hochkarätig besetzten Podiumsdiskussionen auf der «Personal Swiss» ging es unter anderem um die «Rekrutierung von Verwaltungsräten». Bei keiner der anderen Messen stand dieses oder ein ähnliches Thema auf dem Programm. Zugegeben: Das HRM hat in jedem Land einen anderen Fokus, bedingt durch dessen politische oder geografische Lage. Österreichs Personalwesen wird beispielsweise von interkulturellen Themen dominiert. Grund: Österreich und insbesondere Wien haben sich in den letzten Jahren auf die EU-Osterweiterung konzentriert und sich als Brückenkopf zwischen Ost und West aufgestellt. In Deutschland spiegelt sich das politische Wechselbad der Regierung in der Schnellebigkeit der Wirtschaft wider. Das deutsche HRM folgt allzu unüberlegt neuen Einflüssen, ist sich seiner Stärken und Schwächen teilweise nicht bewusst und handelt dadurch wenig nachhaltig. Personalabbau ist hier dann leider immer noch der Weisheit letzter Schluss.

Ganz anders tritt Ungarn auf. Seit kurzem EU-Land, holt es in einem erstaunlichen Tempo Wissenslücken auf. Weiterbildung und Personalentwicklung sind Themen, welche die «Personal Hungary» im letzten Oktober in Budapest bestimmten. Und es sitzen alle massgebenden Landes- und Wirtschaftsvertreter zusammen. Regierungsmitglieder, Vertreter grosser Konzerne und die Chefredakteure der grossen Tageszeitungen kamen zur Messe, um sich zu informieren. Den Ungaren ist klar: Wenn sie sich im HRM auf internationales Niveau begeben, dann kann der Wirtschaftsstandort «Ungarn» nur gewinnen. Als gutes Beispiel könnte ihnen dabei die Schweiz vorausgehen.

An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management bedanken, mit der wir bei der nächsten Personal Swiss am 27. und 28. April 2005 in Zürich auf drei Jahre äusserst angenehmer und vertrauensvoller Zusammenarbeit zurückblicken und wünschen ihr, dass sie die Position des Personalmanagements in der Schweizer Wirtschaft weiterhin so gut halten und ausbauen möge.