

Faktor Mensch ist alles entscheidend

Die Wirtschaftskrise ist real, aber es gibt auch gute Nachrichten. Bei den Referenten, Ausstellern und Besuchern der Personal Swiss und der Swiss Professional Learning am 21. und 22. April in Zürich herrschte jedenfalls überwiegend Aufbruch- statt Katerstimmung. Schliesslich ist das Personalmanagement mehr denn je am Zug: „Das 21. Jahrhundert spielt Ihnen garantiert in die Hände: Der Wertzuwachs der Unternehmen hängt am Faktor Mensch“, betonte Keynote-Speaker Dr. Dr. Cay von Fournier. Auch das anhaltende Wachstum der Messen belegt den hohen Stellenwert des Personalfachs: Insgesamt trafen 251 Aussteller auf 3.215 Fachbesucher – eine neue Höchstmarke in beiden Dimensionen.

Dr. Dr. Cay von Fournier verbreitete bewusst keine Hiobsbotschaften an der Personal Swiss, sondern konzentrierte sich auf positive Aspekte der Entwicklung. Der Arzt und Unternehmer verwies auf die möglicherweise reinigende Kraft der Krise: „Sie ist wichtig, um sich wieder mit Charakter, mit Werten zu beschäftigen.“ Erfolgreiche Unternehmen benötigten vor allem die Kompetenz, mit Menschen umzugehen. In diesem Zusammenhang sei es nötig, zwischen Managen und Führen zu unterscheiden. Während ersteres auf die Materie gerichtet sei, adressiere letzteres den Geist: „Sie können Menschen nur führen, nicht managen. Deshalb habe ich auch ein Problem mit dem Begriff Personalmanagement“, bekannte der Redner.

Der Top-Referent animierte das Publikum, sich die enorme Veränderungsdynamik der Gesellschaft zu vergegenwärtigen. Während im Industriezeitalter Menschen als Kosten und Maschinen als Investitionen galten, verhalte es sich nunmehr genau umgekehrt. „Das wird die Betriebswirtschaft in ihren Grundfesten verändern.“ Zudem Sorge die technische Weiterentwicklung des Internets für veränderte Spielregeln in den Unternehmen. „Wir müssen die Menschheitsgeschichte neu einteilen: In den Zeitraum vor und nach Google“, kennzeichnete von Fournier die neuen Möglichkeiten der Informationsbeschaffung und Verbreitung als einschneidende Zäsur.

Arbeitswelt 2.0

Tatsächlich zogen sich die vielfältigen Auswirkungen des Web 2.0 auf die Arbeits- und Lernwelt wie ein roter Faden durch das Vortrags- und Ausstellungsprogramm der beiden Fachmessen. Die technische Weiterentwicklung schafft zum Beispiel neue Grundlagen und Möglichkeiten für das Recruiting. „Zum ersten Mal hat die elektronische Bewerbung die Mappe zahlenmässig überholt“, benannte Dr. Falk von Westarp ein zentrales Ergebnis der „Recruiting Trends 2009 Schweiz“. Die aktuelle Umfrage unter den Top-500-Unternehmen der Schweiz belege, dass Einstellungen auch in der Krise ein relevantes Thema blieben, ergänzte der Country Manager Monster Worldwide Switzerland: 91,5 Prozent der Befragten gaben an, auch in diesem Jahr Stellen besetzen zu wollen.

„High Potentials oder Young Professionals sind es gewöhnt, zu googeln“, weiss Martin Poreda. Nachdem er selbst versucht hatte, auf diesem Weg etwas über einen potenziellen Arbeitgeber herauszufinden, kam der Österreicher auf die Idee, ein Portal zur Bewertung von Unternehmen zu gründen. Das Konzept kommt an: Kununu.com sei die am schnellsten wachsende Karriereplattform im deutschsprachigen Raum, erklärte der Gründer. Auf der Plattform zur Information und zum Austausch über die Arbeitgeberqualität zeichneten Mitarbeiter ein authentisches Bild ihres Arbeitgebers. Dabei gehe es nicht etwa darum, Unternehmen schlecht zu machen – die Plattform diene stattdessen dazu, den Arbeitsalltag proaktiv zu verbessern oder Arbeitgeber gar zu loben: „63 Prozent der Bewertungen fallen positiv aus“, versicherte Poreda. Wenn sie sich mit der Plattform auseinandersetzten,

könnten Arbeitgeber das Portal zur Imagepflege nutzen. Besonders begehrt und „werbewirksam“ sei der Status „Top-Company“, den Kununu Bestplatzierten verleihe. „Unternehmen sind zum Mitmachen im Web 2.0 verpflichtet“, meint Poreda. „In ein, zwei Jahren wird es in jedem Unternehmen einen Webkommunikator geben“.

Lernwelt 2.0

Auch die Bildungsanbieter stellen sich auf die veränderten Nutzergewohnheiten ein und setzen zunehmend auf Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen. „Wir machen E-Learning, Präsenzunterricht und Blended Learning aus einer Hand“, erklärte Dr. Thilo Eckhardt die Besonderheit des Anbieters Cegos, der sich zum ersten Mal an der Swiss Professional Learning präsentierte. Der geschäftsführende Direktor von Cegos Swiss verwies auf die verbesserte Kosteneffizienz beim Einsatz von E-Learning-Modulen, die die Schulungsdauer verkürzten. Der Online-Katalog „e-learning Solutions“ des Ausstellers umfasst mehr als 200 Module, die in bis zu sechs Landessprachen verfügbar sind. Cegos hat darüber hinaus Blended-Learning Pakete zu allen relevanten Weiterbildungsthemen geschnürt. Die integrierten Lösungen der „Global Learning“-Angebote umfassen Evaluierung, Wissensabfragen, E-Module und Präsenztrainings.

Um eine spezielle Art des Lernens drehte sich hingegen das Podiumsgespräch von SAGSAGA, der Gesellschaft für Planspiele in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Simulation von gesellschaftlichen, volkswirtschaftlichen, ökologischen und politischen Zusammenhängen ermöglicht, um die nächste Ecke zu denken und trainiere das systemische Denken, kennzeichnete Dr. Georg Fehling von TATA Interactive Systems den Vorteil von Planspielen. „Die nächste Krise wäre so vielleicht vermeidbar“, meinte Fehling.

Doch wie schafft neues Wissen den Sprung in die Praxis? Mit dieser zentralen Herausforderung in der Weiterbildung befasste sich Prof. Dr. Sabine Seufert in ihrem Keynote-Vortrag. In einer Studie ging die Geschäftsführerin des Swiss Centre for Innovations in Learning dem Problem auf den Grund. Das Ergebnis: Die untersuchten Firmen sind bei der Einbindung der Führung in den Lernprozess sowie bei der Evaluation des Lernerfolges am schlechtesten aufgestellt. Wegen des demographischen Wandels in Europa werde das Thema Lern- und Wissenstransfer an Bedeutung gewinnen, sagte die Referentin voraus. Die künftige Herausforderung laute: Wie schaffe ich den Transfer zwischen unterschiedlichen Zielgruppen und Generationen?

Hoher Leistungsdruck

Unternehmen und ihre Mitarbeitenden müssen mit den neuen technischen Möglichkeiten und der gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten. Die momentane Wirtschaftskrise sorgt für zusätzliche Belastung. Es stelle sich die Frage, ob die Menschen überhaupt dazu programmiert seien, mit so einer Geschwindigkeit umzugehen, gab Dr. Milan Kalabic zu bedenken. Der Chefarzt der Klinik Teufen zeigte auf, wie es zu einem Burn-out kommt und welche Persönlichkeiten für das psychosoziale Erschöpfungssyndrom prädestiniert sind. „Die Wurzeln finden sich schon in der frühen Kindheit“, erklärte der Spezialist: Wenn Liebe mit Leistung verknüpft werde, entwickelten Heranwachsende womöglich eine gefährliche Einstellung zum Leben nach dem Motto „Ich kann mich nur auf mich selbst verlassen.“ Und: „Ich darf nie nein sagen.“

Burn-out-Gefährdete seien „die besten Mitarbeiter“, die tägliche Arbeitsrauschsituation führe jedoch zum Suchtverhalten und endete nicht selten mit einem Herzinfarkt. Dr. Kalabic gab den Versammelten den Rat, ruhig einmal ein bis zwei Überstunden zu leisten, aber niemals Arbeit mit nach Hause zu nehmen. „Sie müssen nicht lernen, nein zu sagen, sondern ja – ja zu sich selbst“, betonte der Arzt. Einen ähnlichen Rat hatte auch Dr. med. habil. Hamid Peseschkian für die Fachbesucher parat. Den besten Schutz vor allzu anstrengenden Mitmenschen böte ein positives Menschen- und Selbstbild, erklärte der Facharzt für

Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie. Denn letztlich seien „Psychovampire“, die bestimmten Menschen ungebührlich viel Energie entzögen, nur die Auslöser, aber nicht die Ursache für einen ungelösten, inneren Konflikt. Da Psychovampire mit einer Tarnkappe arbeiteten, gehe es im ersten Schritt zunächst um ihre Entlarvung. Letztlich müsse das Opfer aber mit sich selbst ins Reine kommen, um dem Energieraub vorzubeugen.

Das Thema Gesundheit traf offenbar den Nerv der Fachbesucher. Nicht nur bei den beiden Keynote-Vorträgen herrschte grosser Andrang, auch Aussteller aus diesem Bereich verbuchten viel Aufmerksamkeit. „Wir haben ein Rezept, das rüberkommt“, freute sich etwa Alberto Hollenweger, Kundenberater von Fitnessbus.ch. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden zu einem Übungsprogramm anleiten lassen wollen, können den Bus samt ausgebildetem Fachpersonal und Materialien zu sich bestellen. „Wir kommen zu Ihnen – auch in die kleineren Niederlassungen. Das ist unser Vorteil“, weiss Hollenweger. Auch an der Messe gingen die Firmenvertreter aktiv auf das Publikum zu. Mit der Frage „Was haben Sie für ein Rezept für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter?“ gaben Sie den Besuchern einen Denkanstoss – und den Startschuss zu „vielen interessanten Gesprächen“.

9. Swiss HR-Award

Auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden gehen insbesondere die Gewinner des Swiss HR-Awards ein, den das Fachmagazin HR Today jährlich mit dem Messeveranstalter spring Messe Management auslobt. Mit einem vorbildlichen Absenzen-Management und einer gezielten Burn-out-Prävention punktete etwa die Wistar Informatik AG, die den erstmals ausgelobten Sonderpreis KMU erhielt. Auch die weiteren Preisträger PricewaterhouseCoopers (1. Platz), Alstom (2. Platz) und Siemens (3. Platz) überzeugten mit einer klaren strategischen Ausrichtung in Verbindung mit Projekten und Angeboten zum Erhalt des individuellen Wohlbefindens. „Die Qualität der Einsendungen nimmt zu. Wir freuen uns, dass sich viele Unternehmen immer wieder bewerben und dabei verbessern“, erklärte Connie Voigt, Chefredaktorin von HR Today. Tatsächlich eroberte mit PricewaterhouseCoopers der Zweitplatzierte des Vorjahres den diesjährigen Thron

Bilanz des Messeveranstalters

„HR ist unter den Top-Themen, die jetzt die Unternehmen umtreiben“, konstatierte Alexander R. Petsch, Geschäftsführer von spring Messe Management. Die positive Bilanz des Messe-Duos mit der bisherigen Höchstmarke von insgesamt 251 Ausstellern und 3.215 Fachbesuchern verdeutliche die Stabilität des HR-Marktes im schwierigen wirtschaftlichen Umfeld. Der Messeveranstalter hat den nächsten Branchen-Gipfel in Zürich bereits fest im Blick: Im Jahr 2010 steht das Messezentrum am 13. und 14. April im Zeichen des Personalmanagements. Weitere Informationen sind im Internet unter www.personal-swiss.ch oder www.professional-learning.ch erhältlich.

Pressekontakt:

Petra Jauch
spring Messe Management GmbH & Co. KG
Güterhallenstraße 18a
D-68159 Mannheim

Tel.: +49 621 70019-73
Fax: +49 621 70019-19
E-Mail: p.jauch@messe.org