

Gestärkt aus der Krise

Auch wenn der Alltag und das Tagesgeschäft uns ständig dominieren, lohnt es sich, einmal inne zu halten. Die Personalarbeit hat sich verändert. Sie steckt in einem radikalen Wandel. Sie hat eine Schlüsselrolle beim Meistern der Krise gespielt. Dieses Mal hat sie sich nicht in die Rolle des Buhmanns drängen lassen. Sie hat ihre Glaubwürdigkeit erhöht und geht somit gestärkt aus der Krise.

Personaler zeigen Flagge

Bereits auf der Messe PERSONAL in Stuttgart im April dieses Jahres war die Aufbruchstimmung bei den Besuchern und Ausstellern zu spüren. Der Moment der Veränderung setzte sich fort auf dem DGFP-Kongress Anfang Juni in Wiesbaden. Ende Juni lud Kienbaum zu seiner 9. Jahrestagung nach Ehreshoven bei Köln ein. Über 500 Personalverantwortliche nutzten die Veranstaltung, um sich über die Projekte des HR-Teams der Kienbaum Unternehmensberatung zu informieren. Das Lernen voneinander wird komplexer. Es gibt keine simplen Schablonen mehr, mit denen sich schnell Lösungen flächendeckend umsetzen lassen. Jedes Unternehmen muss seine eigene Analyse vornehmen und überlegen, welchen Bedarf es zukünftig haben wird. Die Kienbaum Jahrestagung bot dafür interessante Beispiele. Thomas Sattelberger präsentierte dort seinen HR-Turnaround bei der Telekom (Mehr darüber finden Sie in der HR SERVICES 4/2010.).

Schließlich das letzte große Event. Der 1. Personalkongress des Bundesverbandes der Personalmanager fand in Berlin mit über 1.200 Teilnehmern statt (siehe S. 56/57). Nie zuvor gab es innerhalb weniger Wochen so viele hochkarätige HR-Veranstaltungen mit derartigen Teilnehmerzahlen. Und wer einen Blick auf den HR-Kalender wirft, stellt fest, es liegt auch noch einiges Nennenswertes vor uns in diesem Jahr. Mehr als 5.000 Besucher werden zur Messe Zukunft Personal im Oktober in Köln erwartet (siehe Seite 60 f.). Die Messe sprengt zunehmend ihre traditionellen Grenzen. In puncto Besucherzahl wird sie alles im HR-Bereich bisher Dagewesene toppen. Im Personalmanagement ist qualitatives und quantitatives Wachstum angesagt.

Neue Softwareanbieter und Dienstleister drängen in den Markt. Talent Management, Web 2.0 und Coaching sind schon im Personalwesen angekommen. Die klassische Personalabteilung gehört der Vergangenheit an. Aus der Personaladministration von gestern entwickelt sich ein Service- und Businesscenter. Viele Themen strömen gleichzeitig auf die Personalverantwortlichen ein. Die Stichworte heißen Demografie, Talent Management, Diversity, Entsendung, Frauenförderung, Familienförderung, E-Learning, Employer Branding, Mobile HR, Web 2.0 usw. Außerdem tauchen am Horizont Themen auf wie Green HR, Corporate Social Responsibility (CSR), Qualifizierung älterer Mitarbeiter und das Unternehmen als Projekt mit begrenzter Lebensdauer.

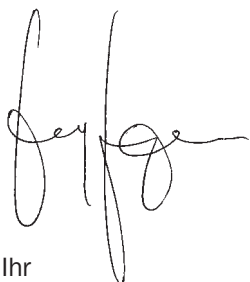
Viele glauben noch immer, sie stehen für Kontinuität. Wenn sie sich nicht verändern, drohen Konflikte, denn das Umfeld verändert sich rasant. Viele Antworten von gestern haben sich überlebt.

HR Benchmarking Report 2010/11

Wasser in den gerade so beschriebenen Wein gießt der am 25. August in Frankfurt erschienene HR Benchmarking Report 2010/11. Die Frankfurter Strategie-Beratung Otto · Henning & Company und die Münchner Personalberatung Rat.Haus haben in Kooperation mit der Universität Eichstätt-Ingolstadt ein deutschlandweites Forschungsprojekt im Bereich Human Resources durchgeführt.

Ziel der Studie ist es, mehr Transparenz im Personalmarkt zu schaffen. Auf wenige Zeilen zusammengefasst, sieht das Ergebnis ernüchternd aus. Doch wie heißt es so schön: Jeder bekommt die Ergebnisse, die er sucht. Das unternehmerische Denken der Personaler ist schwach ausgeprägt. Ihnen fehlt das Können, den eigenen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen zu zeigen. Sie zweifeln an ihrem Einfluss auf die Unternehmensstrategie. Talent- und Karrieremanagement sind oft nur Luftblasen. HR ist kein Karriere-Sprungbrett.

Trotzdem geht HR gestärkt aus der Krise hervor.



Ihr
Franz Langecker

langecker@datakontext.com

