



Hochkarätige Diskutantenrunde: (v. l.) LAbg. Walter Steidl, Gudrun Meixl (MCE), Jürgen Kaschube (Dekan Privatuniversität Schloss Seeburg) und Wolfgang Bliem (IBW).



Stimmungsvolles Ambiente: Die Podiumsdiskussion des HRBC fand im Seminarraum der Stieglbrauerei in Salzburg statt.

Qualifikation gefragt

Karrierechancen. Die Frage, ob Mitarbeiter über mehr allgemeine Qualifikationen oder doch mehr Fachkenntnisse verfügen sollten, lässt sich generell nicht beantworten. Social Skills, IT-Kenntnisse und Fremdsprachen stehen aber immer stärker im Vordergrund.

SALZBURG (SN). Die Frage der Qualifikation von Mitarbeitern stand bei der Diskussion des HRBC (Human Resources Business Club) am Dienstag im Zentrum. Unter dem Thema „Grund- oder Spezialkompetenz?“ diskutierten Wolfgang Bliem (IBW Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), Jürgen Kaschube (Dekan Wirtschaftswissenschaften der Privatuniversität Schloss Seeburg), Gudrun Meixl (MCE Industrietechnik) und SPÖ-Landtagsabgeordneter Walter Steidl unter anderem die Frage, ob sich generell ein Trend in die eine oder andere Richtung erkennen lässt.

Bliem betonte in seinem Eingangsvortrag, dass Fachkenntnisse und Social Skills zu den Megatrends gehören, vor allem angesichts einer zunehmenden Internationalisierung, Technisierung und Tertiärisierung. Für ihn stelle sich daher gar nicht die Frage, ob Mitarbeiter lieber Grund- oder Spezialkenntnisse aufweisen sollen: „Es wird vom Mitarbeiter gefordert, dass er generalisieren kann, über den Tellerrand hinausblickt und gleichzeitig

über mehr Fachkenntnisse als früher verfügt.“ Zwar würden die Social Skills auch in ihrem Unternehmen immer wichtiger, ergänzte Gudrun Meixl von MCE: „Doch es ist schon schwierig genug, technisch versiertes Personal zu finden.“ Sie lege trotzdem großen Wert auf Flexibilität, sei es für Auslandseinsätze, generell im Denken oder bei den verschiedenen Teams.

Breites Anforderungsprofil

Ein breites Anforderungsprofil wird auch schon von den Lehrlingen gefordert, vor allem Fremdsprachenkenntnisse. Gerade die Bedeutung von Englisch ist zuletzt stark angestiegen. Auf der Wunschliste der Unternehmen folgen auf den weiteren Plätzen Italienisch, Tschechisch, Ungarisch, Russisch und Slowenisch noch vor Französisch. Das Problem für Bliem: In welchen Schulen werden diese Sprachen überhaupt angeboten? Und selbst in jenen, in denen das der Fall ist, werde das Angebot meist nicht angenommen, erzählt der Experte aus der Praxis. Deshalb würden in vielen Schulen

weiterhin Sprachen gelehrt, die den Anforderungen der Wirtschaft kaum mehr entsprechen. Jürgen Kaschube sieht daher in erster Linie den Mitarbeiter selbst gefordert: „In Bezug auf Fremdsprachen wird viel an der Person selbst liegen. Da ist auch Selbstreflexion gefragt: Was kann ich? Wohin will ich?“

Für LAbg. Steidl sind hier schon die Schulen in die Pflicht zu nehmen. Gerade in Hinblick auf Fremdsprachen könne sogar im Kindergarten angesetzt werden. Bei späteren Weiterbildungen sieht er ebenfalls noch Handlungsbedarf: „Vor allem die KMU werden bei Aus- und Weiterbildung noch oft allein gelassen.“

Ohne IT geht es nicht

Neben dem speziellen Fachwissen ist es vor allem IT-Wissen, das extrem wichtig wird. Bis 2015 werden EU-weit bei 90 Prozent aller Jobs IT-Kenntnisse notwendig sein, zitierte Bliem aus einer internationalen Studie: „Wer da nicht mithalten kann, wird nicht vermittelbar sein.“



Wolfgang Bliem bei seinem Einleitungsstatement.



Übergabe: Altpäsident Marco Cardona übergab den HRBC-Vorsitz an Raimund Lainer.

Human Resources Business Club

Der Human Resources Business Club (HRBC) hat sich bereits im ersten Jahr seines Bestehens in den Salzburger und bayerischen HR-Kreisen einen guten Namen gemacht. Der HRBC sieht sich als eine Informations- und Diskussionsplattform für Entscheidungsträger im Bereich der „Human Resources“. Der Club setzt sich deshalb bewusst nicht nur aus Personalleitern zusammen, sondern lädt auch Institutionen und Personen aus dem Umfeld der Personalarbeit zur Mitarbeit ein. Dabei wird auf eine ausgewogene Zusammensetzung aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Herkunftsberufen geachtet.

Diskussionsplattform

Im Gegensatz zu anderen Fachkreisen, die Personalisten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch bieten, sucht der HRBC gezielt den öffentlichen Diskurs, vor allem weil Themen rund um die personellen Ressourcen zum grundsätzlich re-



Der Vorstand des HRBC: (v. l.) Martin Gruber (Stiegl), Gudrun Meixl (MCE), Wolfgang Rehr (Rehr & Partner), Martina Gruber („Salzburger Nachrichten“) und Raimund Lainer (Spar).

levante Parameter für das Wirtschaftswachstum und damit für den den künftigen Wohlstand der Gesellschaft sind. Gemeinsam mit Partnern aus dem wissenschaftlichen Bereich und dem Medienpartner

„Salzburger Nachrichten“ wird so der Beitrag, den Personalmanagement zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit erbringt, auch für ein breiteres Publikum wahrnehmbar. Eine gesamtgesellschaftliche Ause-

inandersetzung mit dem Themenkomplex Bildung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wird zur Bewusstmachung von personellen und unternehmerischen Zukunftschancen beitragen.

Veranstaltungen

Im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungen will der HRBC aktuell und für die Zukunft relevante Themen diskutieren und von dabei sowohl branchenerfahrene Gastredner als auch externe Referenten einladen. Je nach Schwerpunkt werden von Expertengruppen aus dem Kreis der Mitglieder verschiedene Aufgabenstellungen erarbeitet. Auf diese Weise bietet eine Mitgliedschaft die Möglichkeit, sich mit der Komplexität verschiedener HR- und Führungsthemen eingehend und fundiert zu beschäftigen. Der HRBC sieht seine Aufgabe als Kompetenzzentrum, das die Mitglieder für die persönliche und berufliche Weiterbildung nutzen und zusätzlich von Kooperationen profitieren können. Ihre Wünsche und Anregungen tragen dazu bei, das Programm und das Clubgeschehen mitzugestalten und sich in verschiedenen Beiräten aktiv zu betei-



ligen. Als Ergänzung zu den Veranstaltungen erhalten die Mitglieder via Internet den direkten Zugang zu allen anderen Mitgliedern des HRBC und können aus den durch die Mitgliedschaft entstehenden Synergien zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Recht jederzeit Nutzen ziehen.

Information & Beitritt

HRBC-Clubsekretariat:
Martina Gruber
Karolingerstraße 40
5021 Salzburg
Tel. +43 (0)662/83 73-227
office@hrb-club.at
www.hrb-club.at