

Personalmanagement

Human Resources: Mit Weitsicht auf Wertewandel reagieren

Gesellschaft und Wirtschaft sind im Umbruch – verbunden mit einem markanten Wandel der Wertevorstellungen. Diese Entwicklung hat grosse Konsequenzen für das Human Resources Management und die Personalverantwortlichen von Unternehmen. Die aktuellsten und wichtigsten neuen Herausforderungen stehen auch im Zentrum des «HR Swiss Congress 2012», der im September in Bern durchgeführt wird. **Dominik Marbet**


Bild: iStockphoto.com / Dmitry Shironosov

Mitarbeitende fördern, motivieren und an die Firma binden: Das sind zentrale Aufgaben des Personalmanagements.

Zahlreiche Studien belegen, dass die demografische und technologische Entwicklung sowie der Fachkräftemangel und der Wertewandel die Entwicklung der Unternehmen und ihren Erfolg künftig stark prägen werden. Die Digitalisierung und Visualisierung der Arbeit sowie die Globalisierung werden erhebliche Konsequenzen für die Personalarbeit haben. Der Erhalt und die Förderung des Engagements der Mitarbeitenden, die Bindung der strategisch wichtigen Mitarbeitergruppen an das Unternehmen, das «Employer Branding» und eine systematische Führungsentwicklung werden dabei die bedeutendsten Aufgaben sein, welche auf die Personalabteilungen respektive aufs Human Resources Management (HRM) und die Personalverantwortlichen zukommen.

Personalabteilungen sind auch strategisch gefordert

Wenn Unternehmen auch künftig für Mitarbeitende und Talente attraktiv sein wollen, müssen sie diese Veränderung nicht nur mitmachen, sondern gera-

dezu antizipieren, wollen sie den Anschluss nicht verpassen. Je nach Branche zeigen sich auch Unterschiede: Während Dienstleistungsunternehmen sich vor allem mit dem Wertewandel beschäftigen, sind bei Produktionsunternehmen schwergewichtig die Technologie und die Globalisierung im Fokus. Grundsätzlich spielt das HRM für die Unternehmen aber immer eine zentrale strategische Rolle.

Personalabteilungen sind gerade auch in den momentan wirtschaftlich unsicheren Zeiten sehr gefordert. Die Loyalität der Arbeitskräfte wird gemäss einer Studie von Pricewaterhouse Coopers (PwC) dabei hart geprüft. Dies wird für die Unternehmen gerade auch dann zur Herausforderung, wenn sich der Stellenmarkt wieder erholt. Hier gilt es deshalb, vorausschauend zu handeln. Es besteht nämlich die Gefahr, dass sich Firmen angesichts der Alltagsorgen im Bereich HR ausschliesslich mit der Bewältigung aktueller Probleme beschäftigen und den strategischen Blick für die kommenden, oben skizzierten Herausforderungen verlieren.

Neue Trends und Anforderungen

Dabei ist klar: Human-Resources-Abteilungen üben eine wichtige Funktion aus, wenn es um die Unternehmen und ihre wirtschaftliche Weiterentwicklung geht. Dennoch ist es heute in vielen Unternehmen immer noch nicht selbstverständlich, dass das HR dort präsent ist, wo in der Geschäftsleitung die fürs Unternehmen wichtigen strategischen und operativen Entscheide getroffen werden – dort also «a seat at the table» einnimmt. Damit das HR sich diesen Sitz verdient, müssen HR-Fachleute die Geschäftsaktivitäten und die Auswirkungen der Personalführung auf das Geschäft von Grund auf kennen.

Die Mitarbeitenden sind ein zentrales Element für eine erfolgversprechende Führung jedes Unternehmens. Es genügt für die Personalverantwortlichen aber nicht, nur die HR-Arbeit in Perfektion zu beherrschen. Sie müssen auch die globalen Wirtschaftstrends und deren (künftige) Auswirkungen auf das Unternehmensgeschäft kennen und in die Personalführung einbringen. Der Blick über den Tellerrand ist deshalb wichtig – und zwar nicht nur für das HRM, sondern für jeden Bereich eines Unternehmens.

HR Swiss Congress zu zentralen Themen

Der «HR Swiss Congress 2012», der im September zum fünften Mal durchgeführt wird (siehe Kasten), versucht, den HR-Fachleuten aus der Schweiz diesen Blick zu ermöglichen, indem er wichtige Trends aufgreift und ihre Auswirkungen auf die Personalführung diskutiert. HR Swiss als Dachorganisation des Human Resources Management setzt sich seit Jahren dafür ein, dem HRM mehr Gewicht zu geben, indem sie die Fachkompetenz der Personal- und Ausbildungsfachleute sowie die gesamtschweizerische Vernetzung fördert. So ist HR Swiss unter anderem im Trägerverein der eidgenössischen HR-Berufsprüfungen und bei der Förderung der dualen Bildung stark engagiert, notabene zusammen mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband.

Der alle zwei Jahre stattfindende HR Swiss Congress ist für HR-Fachleute ein

HR Swiss Congress 2012

Die fünfte Ausgabe des HR Swiss Congress findet am 19. und 20. September 2012 im Kursaal Bern statt – unter dem Titel «From values and engagement to performance». Der erste Kongresstag ist dem Wertewandel in der Gesellschaft und seinen Auswirkungen auf das HR-Management gewidmet. Der zweite Tag geht der Frage nach, was Mitarbeitende antreibt – und wie diese begeistert, ans Unternehmen gebunden und zu unternehmerischem Handeln motiviert werden können. Die Teilnehmenden erwarten ein abwechslungsreiches Programm mit hochkarätigen Referenten und themenspezifischen Parallel-Sessions. In den Anlass integriert ist die diesjährige Verleihung des «Swiss Arbeitgeber Award», die am 19. September im Anschluss ans Kongressprogramm über die Bühne geht. Dabei werden auf der Basis von detaillierten Mitarbeiterbefragungen die besten Arbeitgeber der Schweiz ausgezeichnet. ■

Mehr Informationen: www.hr-swiss-congress.ch
www.swissarbeitgeberaward.ch

fester Bestandteil des Kalenders geworden. Der Kongress bringt die gesamte Schweizer HR-Community zusammen und ermöglicht einen Gedankenaustausch über die Sprachgrenzen hinaus. Es stehen jeweils HR-Themen auf der Traktandenliste, die für die strategische Ausrichtung eines Unternehmens mitentscheidend sind. Neben der Sensibilisierung der HR-Fachleute vermitteln kompetente Referentinnen und Referenten jenes Wissen, welches dem HRM

«Gerade in unsicheren Zeiten sind Personalabteilungen sehr gefordert.»

hilft, um bei der Weichenstellung für eine erfolgreiche Zukunft des Unternehmens mitzuarbeiten.

Engagement und Performance im Blickpunkt

Mit dem diesjährigen Hauptthema «From values and engagement to performance» greift der HR Swiss Congress 2012 die zentralen Herausforderungen des Personalmanagements auf. Welche Ansprüche stellen Mitarbeitende heute? Welche Werte sind bestimmend – und wie beleben die Unternehmen diese Werte? Was treibt die Mitarbeitenden

an und woraus schöpfen sie ihre Motivation? Wie kann ihr Engagement gesteigert werden, um die Leistung positiv zu entwickeln und die Begeisterung für den gemeinsamen Erfolg zu wecken? Solche und andere Fragen sowie kompetente Antworten darauf stehen im Zentrum des Kongresses.

Key-note-Referate vom führenden Managementvordenker Kjell Nordström, vom Philosophen und Bestseller-Autor Richard David Precht sowie von Praktikern aus Unternehmen wie Carsten Schloter (CEO der Swisscom) und Jean-Luc Favre (Leiter von ABB Sécheron und des Bahnkundensegments bei ABB) sollen das Sensorium der HR-Fachleute schärfen. Die an beiden Kongresstagen stattfindenden Parallel-Sessions vertiefen die Themenstellungen und vermitteln zusätzliche Antworten und Lösungsansätze. Letztlich ist es das Ziel, HR-Fachleute zu befähigen, die wichtigen Themen in den Unternehmen proaktiv anzugehen. Gelingt es dem HRM respektive den Personalabteilungen, die Herausforderungen in den Unternehmen nicht nur anzugehen, sondern zu deren Lösung beizutragen, dürfte ihr «seat at the table» für jedes Unternehmen unverzichtbar sein. Der HR Swiss Congress 2012 ist ein weiterer Schritt zu diesem Ziel. ■

Dominik Marbet ist OK-Präsident des HR Swiss Congress sowie Bereichsleiter Öffentlichkeitsarbeit und Berufsbildung beim Arbeitgeberverband Basel.