



Foto: Ornter

editorial

Apropos Netzwerke: Auch Personalisten können Fachportale nutzen, um sich mit Kollegen auszutauschen. Wenn Sie Ihr berufliches Netzwerk erweitern möchten, könnte HRM-Austria.at (www.hrm-austria.at) für Sie nützlich sein, ein Netzwerkportal für Personalisten. Das Magazin personal manager hat auf dem Portal eine eigene Gruppe namens „Personalarbeit in der Praxis“ gegründet, die sich an HR-Verantwortliche in Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen richtet. Diskutieren Sie mit uns über

die praktischen Fragen und aktuellen Themen der Personalarbeit. Ich freue mich darauf, von Ihnen zu lesen.

Bis dahin wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre und einen guten Start in ein erfolgreiches Jahr 2010!

Ihre

Bettina Geuenich

Liebe Leserinnen und Leser,

als die Wirtschaftskrise die ersten Unternehmen erfasste und das Wort „Budgetkürzungen“ plötzlich in aller Munde war, dachten viele reflexartig an die Weiterbildungsbranche. Trainingsprogramme und Schulungen sind bestimmt die ersten Opfer der Rezession, prognostizierten Beobachter aus dem HR-Umfeld. Diese düstere Vorhersage erfüllte sich jedoch nur teilweise. Natürlich haben einige Unternehmen in den vergangenen Monaten ihre Weiterbildungsbudgets gestrichen und Trainingsprogramme auf unbestimmte Zeit verschoben. Von einer Krise der betrieblichen Weiterbildung kann dennoch nicht die Rede sein, wie die Recherchen unserer Autorin Stefanie Heine zeigen (S. 14). Denn viele Arbeitgeber nutzen die flauere Auftragslage, um ihre Mitarbeiter weiterzubilden, teilweise unterstützt durch öffentliche Fördergelder, zum Beispiel durch das AMS.

Personalentwicklung, Training und Weiterbildung stehen auf der Agenda der HR-Entscheider nach wie vor weit oben. Das zeigte zuletzt der Besucherandrang auf der ersten Professional Learning Austria, die im November parallel zur Personal Austria in Wien stattfand (S. 42). Die Messe zeigte auch, dass sich die Bedürfnisse der Personalentwickler ändern – und einige Weiterbildungsanbieter umdenken müssen. „Radikale Nutzenorientierung“ ist gefragt, bringt es Clemens Stieger von der Gesellschaft für Personalentwicklung (GfP) in unserem Beitrag über die Entwicklung der Weiterbildungsbranche auf den Punkt (S. 38). Train-the-Trainer-Modelle, Mentorenprogramme und firmenübergreifende Netzwerke für den fachlichen Austausch liegen zunehmend im Trend.

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Seeber

Anne-Katrin Seeber, seit Oktober 2009 Personalchefin von Bosch Österreich

In Krisenzeiten sparen viele Unternehmen an der Weiterbildung. Welche Wege geht Bosch?

Bosch hält an seiner Innovationsstrategie fest und investiert weiterhin in Forschung und Entwicklung. Unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme werden daher fortgeführt. Das hat unsere weltweite Geschäftsleitung klar festgelegt. Natürlich sind wir aber auch aufgefordert, Kosten zu sparen. Wir setzen daher verstärkt auf unsere interne Kompetenz oder webbased Trainings. Wo möglich und sinnvoll, führen wir Seminare inhouse durch.

Sie haben zuletzt die Führungskräfteentwicklung bei Bosch betreut. Welche aktuellen Trends beobachten Sie bei der Entwicklung von Führungskräften?

Als wesentlichen Trend sehe ich die Standardisierung der Instrumente der Personal-

entwicklung, um weltweit Messbarkeit und Vergleichbarkeit gewährleisten zu können. Weiters spielt die verstärkte Internationalisierung bei der Führungskräfteentwicklung eine zentrale Rolle. Die Möglichkeit, zusätzlich zu der klassischen Managementlaufbahn auch die Laufbahn als Fachspezialist oder als Projektmanager zu schaffen, sehe ich insbesondere in technischen Bereichen als einen ganz wichtigen Trend, der neue Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Alle drei genannten Trends verfolgen wir bei Bosch sehr aktiv. Dadurch gelingt es uns auch, mehr als 80 Prozent unserer Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Außerdem haben Sie den deutsch-amerikanischen Austausch von Nachwuchsführungskräften bei Bosch betreut. Was waren dabei die interessantesten Learnings?

Das Programm der Robert-Bosch-Stiftung, das Sie ansprechen, ermöglicht amerikanischen Nachwuchsführungskräften einen Arbeitsaufenthalt in Europa mit begleitendem Seminar- und Sprachprogramm. Die wichtigste Erfahrung war für mich, dass man interkulturelle Verständigung über das gemeinsame Arbeiten erreicht. In unterschiedlichen Kulturen arbeiten die Menschen einfach anders. Man muss schon eine Zeit lang in einem anderen Land tätig gewesen sein, um die Arbeitsweise zu verstehen. Gerade bei der Führung internationaler Teams ist das eine wesentliche Erfahrung.