

beim neuen Doppel-Event für die schweizerische HR-Branche trafen am 22. und 23. April im Messezentrum Zürich 3.150 Fachbesucher auf insgesamt 237 Aussteller. Wir würden uns freuen, wenn Sie über die Messen in Ihrem Medium berichten. Dazu erhalten Sie folgende Pressemitteilung:

## Von Kopfjägern, Zuckerwatte und IT

**Zwei Entwicklungen schaffen neue Modalitäten für eine erfolgreiche Personalarbeit: Der Arbeitsmarkt trocknet aus und das Internet entwickelt sich zum Leitmedium. Eng damit verknüpft ist der Ruf nach einer mitarbeiterorientierten Führung. Das zeigte sich beim neuen Doppel-Event für die HR-Branche, der Personal Swiss und der erstmals parallel veranstalteten Swiss Professional Learning. Die beiden Fachmessen mit insgesamt 237 Ausstellern zogen am 22. und 23. April 3.150 Besucher in das Messezentrum Zürich. „Wir freuen uns, dass sich die Personal Swiss jedes Jahr ein Stück weiter entwickelt. Mit der Swiss Professional Learning haben wir dem Bereich Weiterbildung und Training ein neues Gesicht gegeben“, erklärte der Messeveranstalter Alexander R. Petsch bei der Verleihung des achten Swiss HR-Awards.**

Es war „der härteste Job, den er jemals gemacht hat“: Les Hayman, gestandener SAP-Manager und heutiger SAP Ambassador, verantwortete von 2003 bis 2005 als Head of SAP Global Human Resources die gesamte Personalarbeit des Software-Konzerns. An der Personal Swiss machte der Keynote-Speaker deutlich, worin die Leistung des HR-Managements besteht: Es müsse eine Umgebung aufbauen, in der die Menschen ihre Arbeit lieben. Gerade in Europa begegneten Mitarbeiter ihrem Beruf mit wenig Leidenschaft: „Hier demonstrieren 23-Jährige schon für ihre Rente“, stellte Les Hayman kopfschüttelnd fest.

Ursache für die mangelnde Mitarbeiter-Motivation sei allerdings oft eine unprofessionelle Führung. „People join companies but leave managers“, ist der erfahrene SAP-Ambassador überzeugt. So sei es hierzulande üblich, Ingenieure in leitende Funktionen zu versetzen, obwohl sie oft „schlechte, furchtbare“ Manager abgäben. „Sie warten darauf, dass ein Fehler gemacht wird, um ihn dann zu verbessern“ – mit der Folge, dass Mitarbeiter nichts Neues ausprobieren. Ein zukunftsfähiges Unternehmen benötige jedoch eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter Fehlschläge riskieren könnten. „Educate your managers“ – diesen dringlichen Appell richtete der Keynote-Speaker an die Versammelten. Das HR-Management trage die Verantwortung: „Es gibt keine HR-Probleme, nur Business-Probleme, die HR lösen muss.“

Das Führungsverhalten wirke sich signifikant auf die Reduktion von Fehlzeiten aus, verwies auch Kurt Mettler, Geschäftsführer von SIZ Care, auf einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Führungsstil und Mitarbeiterzufriedenheit. Absenzen kosteten die Schweizer Wirtschaft rund 14 Milliarden Franken pro Jahr, gab der Referent in seinem Vortrag zum Thema „Absenzen und Führung“ zu bedenken. Gesundheitsmanagement sei Chefsache, so Mettler, denn die Führung könne wichtige Faktoren wie die Tätigkeit, das Umfeld, das Arbeitsklima und die

Arbeitsorganisation positiv beeinflussen. „Wenn ich darüber nachdenke, was eigentlich die Grundlage der Führung sein muss, dann ist es die Fähigkeit zum Gespräch“, zitierte Mettler den deutschen Automobilmanager Wolfgang Habel.

Befördert werde typischerweise der Mitarbeiter mit der höchsten Fachkompetenz, legte Matthias Hettl den Finger in die gleiche Wunde wie Les Hayman. Ein hocheffektiver Manager habe Zeit für Ergebnisse, definierte der Keynote-Speaker Führungskompetenz. Leider werde oft zu wenig delegiert, zu wenig zugetraut, zu wenig vertraut. Idealerweise entscheide der IQ über den Einstieg, über den Aufstieg jedoch der EQ.

Die Anforderungen an die Führung veränderten sich mit dem digitalen Umbruch, erklärte Prof. Dr. Ewald Wessling, ehemaliger Manager des Verlagshauses Gruner + Jahr. „Das Internet wird Leitmedium“ ist sich der Spezialist für neue Medien sicher. Die globale Vernetzung eröffne neue Märkte und Marktnischen und habe massive Auswirkungen auf das Kommunikationsverhalten: Die junge Generation der „Digital Natives“ nutze im Schnitt bereits 5,4 Medien gleichzeitig. E-Mails seien für viele bereits ein alter Hut, bevorzugt werde stattdessen Instant Messaging: Der Nachrichtenfortversand von kurzen Text-Mitteilungen ermöglicht einen Gedankenaustausch in Echtzeit. „Wir stehen gerade erst am Anfang“, prognostiziert Prof. Wessling eine weitere enorme Beschleunigung in der Informationstechnologie.

Dem digitalen Umbruch entziehen könne sich niemand: „Das Internet braucht Sie nicht. Sie brauchen das Internet“, unterstellte der Keynote-Speaker bereits im Titel seines Vortrags. Unter den Vorzeichen des neuen Medienverhaltens müsse „Führung 2.0“ authentisch sein und offen kommunizieren, denn die schnelle Verbreitung von Aussagen und Meinungen im Netz sei nicht mehr kontrollierbar. Angebote und Ansprachen müssten zudem möglichst einfach und funktional ausfallen, weil sich Heranwachsende in immer kürzeren Sequenzen austauschten. Der Mikro-Blogging-Dienst „Twitter“ zum Beispiel beschränke die Nachrichtenlänge auf maximal 140 Zeichen.

Nicht wenige Unternehmen halten sich bereits an die Vorgaben von Prof. Wessling: Die Eigendarstellung müsse ehrlich und authentisch sein, bestätigte Cornelia Lass, Recruiting Lead Switzerland bei Accenture. Um im War for Talents als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ist Accenture mit Firmenvideos und Einträgen auf YouTube und Xing aktiv. Das Unternehmen verfolgt zudem die Philosophie, sich über schöne Erlebnisse bei potenziellen Bewerbern bekannt zu machen und veranstaltet zu diesem Zweck beispielsweise Flugsimulationen oder Go-Kart-Rennen. „Sie arbeiten mit Zuckerwatte“, konstatierte der bekannte Fernsehmoderator Stephan Klapproth, der die Podiumsdiskussion von jobs.ch zum Thema Employer Branding leitete.

Beim „Kopffagen mit Stil“, wie der findige Moderator die Tätigkeit der Recruiter beschrieb, kommen sich HR-Abteilung, Marketing und Vertrieb näher. „Vertrieb und HR müssen voneinander lernen. Es gilt, origineller nach Talenten zu suchen“, erklärte Thomas Belohlavek, Head of Sales Management bei AXA Winterthur. „Wir arbeiten eng mit Marketing und Communications zusammen“, betonte auch Cornelia Lass. Die Wende sei vor zwei bis drei Jahren eingetreten. „Da haben wir die Mitarbeiter als Botschafter des Unternehmens identifiziert.“ Mit einem TV- und Radio-Spot hat sich auch die Kantonspolizei Zürich ins Gespräch gebracht. „Nach der

Ausstrahlung verzeichneten wir das Dreifache an Bewerbern“, erklärte der Chef der Informationsabteilung Marcel Strebel.

Möglichst viel Publicity für die Leistungen der HR-Abteilung zu erzielen, ist das Ziel des Swiss HR-Awards. An der Personal Swiss 2008 vergaben das Fachmagazin HR Today und der Messeveranstalter die Auszeichnung bereits zum achten Mal – diesmal stand das Performance Management der Unternehmen im Mittelpunkt. „Es war extrem schwierig, zwischen Platz eins und zwei zu entscheiden“, verriet Chefredaktorin Connie Voigt. „Im Bereich Performance Management befinden sich die Bewerber auf einem sehr hohen Niveau.“ Zum Sieger kürte die Fachjury schliesslich die Raiffeisen Schweiz, die 2007 bereits den zweiten Platz erzielte. Schon beim ersten Versuch auf Platz zwei landete PricewaterhouseCoopers, während sich pom+Consulting über den respektablen dritten Platz und den Sonderpreis für KMU freuen konnte.

Vor dem Kontext eines ausgetrockneten Arbeitsmarktes sei es wichtig, die Performance der Belegschaft zu sichern und zu fördern, erklärte Anja Mücke, Projektleiterin der Studie „Swiss HR-Award“ von der Fachhochschule Nordwestschweiz. Mit effektiven Einführungsprogrammen sollten Mitarbeiter möglichst schnell zu einer optimalen Leistung finden. Insofern spielt die Aus- und Weiterbildung eine gewichtige Rolle für den Unternehmenserfolg – ein Thema, dem sich explizit die Swiss Professionell Learning widmete.

Mit 60 Ausstellern präsentierte die neue Fachmesse für Personal- und Führungskräfteentwicklung, Training- und E-Learning ein übersichtliches, aber breit gestreutes Angebot. Iris Seeholzer etwa nutzte die Messe, um ihr neues Trainer-Online-Portal TrainerSearch für die Schweiz vorzustellen. „Ich habe selbst gemerkt, wie schwierig es ist, den richtigen Trainer zu finden“, erklärte die Geschäftsführerin der BTA Business Training Academy. In der Schweiz gebe es sehr viele gute Trainer – aber „man kennt sie nicht.“ Abhilfe schafft nun das Portal, auf dem Seminarleiter und Dozenten ein umfassendes Profil hinterlegen können. Für Unternehmen ist die Registrierung kostenlos; sie haben die Chance, über einen Fachgebiete- oder Regionen-Schlüssel nach geeigneten Business-Trainern zu suchen. Alternativ ist auch eine Seminaurausschreibung möglich, auf die sich Trainer gezielt bewerben können.

Eine zündende Idee hatte auch Silvio Vecellio. „Ich fand es einfach zu eintönig, Projektmanagement nach der herkömmlichen Methode mit Präsenzunterricht und Fallstudien zu unterrichten“, erklärt der Geschäftsführer von Vecellio Consulting. Auf der Suche nach einer anderen Art der Wissensübermittlung stiess er auf computerorientierte Simulationen. „Ich wollte aber lieber etwas zum Anfassen.“ Vecellio entwickelte deshalb selbst ein Brettspiel, das sich im Unterricht bereits bewährt hat und mit dessen Hilfe der Lehrgang verkürzt werden kann. „Projektopolis“ simuliert ein Hausbau-Projekt mit vielen Unwägbarkeiten, an dem sich ein Team von vier bis fünf Spielern im Wettbewerb mit anderen Teams versucht. „Das Interesse an dem Spiel ist hoch. In der Bildung macht sich ein Wandel bemerkbar: Jetzt ist Handlungskompetenz gefragt“, erklärt der Erfinder.

„Wir freuen uns über den gelungenen Start und das hohe Besucherinteresse an der neuen Messe für Personalentwicklung und Weiterbildung“, bilanzierte Alexander R. Petsch nach dem gelungenen Auftakt für das zugkräftige Gespann Personal Swiss

und Swiss Professional Learning. Neuer Termin für das attraktive Doppel ist am 21. und 22. April 2009 im Messezentrum Zürich.

Für Ihre Berichterstattung versorgen wir Sie auch gern mit Bildmaterial. Bitte melden Sie sich, wenn Sie dies wünschen. Im Fall einer Veröffentlichung sind wir für ein Belegexemplar dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

Petra Jauch  
Pressereferentin

**spring Messe Management GmbH & Co. KG**

Güterhallenstr. 18a

68159 Mannheim

Tel.: +49 621 70019-73

Fax: +49 621 70019-19

Email: [p.jauch@messe.org](mailto:p.jauch@messe.org)

Handelsregister: AG Mannheim – HRA 700031  
Komplementärin: spring Messe Verwaltungs GmbH  
Handelsregister: AG Mannheim – HRB 700025  
GF: Dipl. Betriebswirt (BA) Alexander R. Petsch

---

Pressekontakt:

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

Tel.: +49 621 70019-73  
Fax: +49 621 70019-19  
[mailto: p.jauch@messe.org](mailto:p.jauch@messe.org)