



Die Aussteller begründen ihre Teilnahme an den beiden HR-Messen mit den guten Kontakten und den Verkaufsleads, die generiert werden können.

Personal Swiss und Swiss Professional Learning:

Vorsichtiger Optimismus herrscht vor

Die diesjährige Personal Swiss wird am 21. und 22. April 2009 zusammen mit der Swiss Professional Learning im Messezentrum Zürich stattfinden. Die Besucher können sich von vielseitigen Leistungsschauen bezüglich HR-Software, Zeiterfassung, Personaldienstleistungen sowie Training und Weiterbildung überraschen lassen. Entgegen aller Erwartungen ist die Zahl der Aussteller im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

Toi, toi, toi, wir spüren noch nichts von der Krise. Es werden weder Aufträge storniert, noch ziehen sich die Käufer zurück», äussert Kommunikationsleiter Marcus Geigle von Interflex. «Unsere Kunden fragen jedoch gezielter nach dem Return-on-Investment. Sie wollen wissen, wie lange es braucht, bis eine Lösung amortisiert ist und mit welchem Mehrwert man als Anbieter im Vergleich zu den Mitbewerbern aufwarten kann.» Ähnlich optimistisch wie

Geigle äussern sich die meisten Aussteller, die Persorama vorgängig zu ihrem Messeauftritt an der Personal Swiss befragt hat. «Wir versuchen, bei der Kundenansprache antizyklisch zu argumentieren», beschreibt Marc Ziegler die Vorgehensstrategie von Sage Schweiz an der Messe. «Die Einführung einer neuen Personallösung ist sehr zeitintensiv und kann deshalb in einer Phase, in der die Unternehmen nicht voll ausgelastet sind, besser vorgenommen werden.

Voraussetzung ist natürlich, dass die Investitionskasse noch voll ist.» Nicht wenige der Angebote der Aussteller, wie alternative Zeitmodelle, bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung und Talentmanagement, sind in wirtschaftlich schwachen Zeiten gefragte Themen zur Sicherung der Beschäftigung. Auch die Angebote im Gesundheitsmanagement, so bekräftigen verschiedene Versicherer, sind relativ resistent gegenüber dem Sparreflex der Firmen.



Fotos: Franz Pfluegl

Selbst der Messeveranstalter, die Spring Messe Management, trotz der schwachen Wirtschaft. «Wir verzeichnen keinen Einbruch bei den Ausstellerzahlen, im Gegenteil. Zahlenmässig beteiligen sich sogar mehr Unternehmen an der Personal Swiss 2009 als im Vorjahr», erklärt Projektleiterin Sophie Jaillet gegenüber Persorama. Noch deutlicher sei der Aufwärtstrend bei der Swiss Professional Learning, die ihr Angebot spürbar vergrössern wird. Mitte Februar waren – gemäss Jaillet – 230 Aussteller zur Personal Swiss (237 im Vorjahr) und 155 Anmeldungen zur Swiss Professional Learning (75 im Vorjahr) zu verzeichnen. Hinsichtlich der Besucherzahlen rechnet die Messeleitung mit ca. 3000 Personalmanagern und Personalentwicklern, also mit ungefähr gleichvielen Besuchern wie im letzten Jahr. Eine Vielzahl der Aussteller begründen ihre Teilnahme an den beiden HR-Messen mit den guten Kontakten und Verkaufsleads, die generiert werden können, aber auch mit den Neuheiten, die man dem Fachpublikum präsentieren will. Stark vertreten sind die Bereiche HR-Software und Zeiterfassung sowie Personaldienstleistungen und Rekrutierung. Mit von der Partie sind Pensionskassen und Versicherer, aber auch Weiterbildungsinstitute und Universitäten, die der Messe vor allem mit ihren Referaten in den Foren einen wissenschaftlichen Anstrich verleihen. Bei der Swiss Professional Learning liegt der Fokus auf Training und Weiterbildung.

Trends sichtbar

«Das Thema «Job und Karriere» ist derzeit bei den Unternehmen sehr präsent», sagt Falk von Westarp. Der Geschäftsführer von Monster Worldwide Switzerland wird an der Personal Swiss die Trends 2009 vorstellen, welche das Rekrutierungsverhalten der HR-Abteilungen bei den 500 grössten Schweizer Unternehmen spiegeln. Die Erhebung zeigt, dass die elektronischen Kanäle weiter an Bedeutung gewinnen werden. Infolge Kostendrucks werde der Ersatz der teuren Print- durch günstigere Onlinekanäle noch schneller fortschreiten, vermutet von Westarp. Und da die Zahl von Bewerbungen im aktuellen wirtschaftlichen Klima rasch zunehmen werde, seien die Unternehmen gezwungen, den Bewerbungsprozess vermehrt elektronisch zu strukturieren. Monster wird rechtzeitig zur Personal Swiss eine neue Arbeitgeber-Plattform lancieren, welche die Anzeigen-gestaltung und -veröffentlichung sowie die Trefferqualität verbessern soll. Als erster Anbieter in der Schweiz hat Monster bei der Online-Stellensuche den Sprung zu Web 2.0 geschafft. Anfang Jahr wurde eine neue Website für Stellensuchende aufgeschaltet, die das Publizieren von Lebensläufen wesentlich erleichtert und den Unternehmen passgenauere Bewerberprofile in die Hand spielt.

Auch am Stand der Soreco wird das Bewerbermanagement eine wichtige Rolle spie-

len. Die neue Rekrutierungs-Software vereint sämtliche IT-Werkzeuge rund um die

Personal Swiss (Standnummer der Gesprächspartner)

– Abacus Research AG	B.04
– ASN AG	E.20
– Boa Lingua Business Class	D.21
– Cepec SA	I.09
– Coaching Center Olten GmbH	B.17
– Flying Teacher	J.06
– HR Access Solutions	B.11
– HR Campus AG	D.08
– Inspirion AG	D.11
– Interflex AG	C.02
– Kaba AG	C.04
– Mobatime Swiss AG	A.06
– Monster Worldwide	D.01
– NorthgateArinso Schweiz	H.09
– PerSal AG	E.24
– Sage Schweiz AG	B.09
– Scalaris AG	I.03
– Soreco AG	B.07
– Step Stone Solutions AG	C.18
– Sympany Versicherungen AG	H.01
– Tocco AG	D.19
– Visana Services AG	I.12
– Zeit AG	C.07
– ZHAW, Zentrum für Human Capital Management	H.14
– Zürcher Gesellschaft für Personal-Management	D.10

Personalsuche und -anstellung in einem einzigen durchgängigen Prozess. Sie optimiert die Kommunikationswege und Prozessdurchlaufzeiten und lässt alle an der Rekrutierung Beteiligten an einer gemeinsamen Web-Plattform partizipieren. Aber auch dem erhöhten Interesse an Performance-Management-Systemen, am Business-Process-Management und an Mitarbeiterportalen will Verkaufs- und Marketingleiter Bruno Seiler am Stand von Soreco Rechnung tragen.

Talentmanagement auf Abruf

«Schlüsselmitarbeiter sind der wertvollste Aktivposten eines Unternehmens, aber gleichzeitig auch ein grosses Risiko. Diese begehrten Leistungsträger finden selbst in schwierigen Arbeitsmärkten schnell eine Alternative zum aktuellen Job», meint Lars Grigo, Marketing Manager von Stepstone Solutions. Die Herausforderung sei, diese Top-Performer im eigenen Unternehmen zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten setzen Unternehmen deshalb verstärkt auf Talentmanagement. Am Stand des Marktführers für integrierte Talentmanagement-Lösungen werden Best-Practice-Beispiele führender Schweizer Unternehmen im Talentmanagement präsentiert und gleichzeitig auch die neue Version 10.6 der Stepstone Talent Suite vorgestellt. Sie beinhaltet beispielsweise neue Funktionen im Performance- und Compensation-Management sowie in der Planung von Organisationsstrukturen und bietet eine optimierte Benutzerführung.

Noch einen Schritt weiter in Richtung geringe Einstiegskosten und wenig Einführungsaufwand geht NorthgateArinso mit seiner On-Demand-Talentmanagement-Lösung, die an der Personal Swiss als Neuheit



Aufgeräumte Stimmung: Das Markttreiben an den Ständen lässt den Adrenalinspiegel der Besucher ansteigen.

vorgestellt wird. Für Managing Director Steffen Lichtenberger müssen IT-Lösungen für das HR-Management zusätzlichen Mehrwert schaffen und gleichzeitig Kosten einsparen. Der globale Anbieter hat sein ganzes Portfolio auf diese Devise abgestimmt. Schwerpunkte sind auch Lohn-Outsourcing-Lösungen oder die Vorstellung innovativer, webbasierter SAP-HR-Technologie.

Internet-Treuhändersoftware

Am Abacus-Stand wird der Besucher einmal mehr in den Bann der webbasierten Technologie gezogen. Neu ist jetzt die Abacus-Treuhandssoftware in einer reinen Internet-Anwendung (Rich Internet Application) erhältlich. Das Buchen über Internet, das heisst der standortunabhängige Zugang zum Buchhaltungsprogramm, findet dank neuesten Sicherheitsstandards immer

mehr Verbreitung. «Der Technologiewechsel im Bereich der Buchhaltung ermöglicht eine vollkommen neue Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Treuhandbüro», erläutert Produktleiter Roger Zürcher. So kann man Kaderlöhne über den Treuhänder laufen lassen und die übrigen Mitarbeiterlöhne dem HR-Mitarbeiter aus dem System des Treuhänders übertragen. Zürcher wird zu diesem Thema auch ein Forumsreferat halten.

Integrierte Systeme durch einheitliche Datenbank

Geschäftsleiter Maurice Zubler von Tocco geht von einer zunehmenden Tendenz zu integrierten Lösungen aus, bei denen die einzelnen Module miteinander über ein Personalinformationssystem interagieren. An der Personal Swiss legt Tocco den Schwerpunkt auf das Portfolio für strategi-

Swiss Professional Learning (Standnummer der Gesprächspartner)

- Erlebnis Schweiz	N.15
- Fachhochschule Nordwestschweiz	F.07
- First Web College AG	L.18
- Institut für Business-NLP	L.05
- Pro Linguis	K.17
- Scheelen AG (Schweiz)	M.08



Weiterbildung: Psychologische Kompetenz ist wichtiger Bestandteil in HR-Ausbildungen.



Für höchste Ansprüche: Die neue HRa-Suite 7 bietet Spitzentechnologie und Spitzenresultate.

ches HR-Management und für Aus- und Weiterbildungsorganisationen. Die Lernplattform wurde komplett erneuert, Kompetenz- und Wissensmanagement-Szenarien wurden teilweise aktualisiert.

Eine Entwicklung hin zu ganzheitlichen Systemen sieht auch Philipp Sander, Mitglied der Geschäftsleitung von Scalaris, im Bereich des Dokumentenmanagements. Während einige Anbieter noch einzelne Funktionen wie Digitalisieren, Indizieren, Archivieren, Auffinden, Weiterleiten und

Vernichten vor- oder nachlagern, vereint die elektronische Personalakte von Scalaris sämtliche Themen in einem Prozess. Kernelement des Systems ist die überlegene Suchtechnologie, die das rasche Auffinden der gespeicherten Dokumente sicherstellt. Das Nonplusultra einer Komplettlösung stellt gemäss Ankündigung von HR Access die neue HRa-Suite 7 dar, die an der Personal Swiss erstmals einem grösseren Schweizer Publikum präsentiert wird. Das modular aufgebaute, Self-Service-fähige Personalinformationssystem unterstützt alle Geschäftsprozesse in Personalabteilungen und basiert auf einer einheitlichen und internationalen Datenbank.

Application Service Providing

«Wir erhalten spürbar mehr Anfragen für Application Service Providing (ASP) als noch vor zwei Jahren. Die einen wollen nur die Software mieten, andere verlangen auch die Dienstleistungen», führt Claudia Broghammer, Produktmanagerin von HR Campus, aus. HR Campus stellt am Branchen-Event denn auch das Outsourcing in den Vordergrund. «Wir haben das Produkt komplett überarbeitet und bieten alle Themen von der Rekrutierung über die Personalabrechnung bis hin zur digitalen Personalakte integriert an. «HR Software as a Service oder ASP» ist das Thema des Referats von CEO Marek Dutkiewicz, mit dem er die Vorteile der verschiedenen Bereitstellungsarten erläutert.

Dass der Kunde sich immer weniger für die Technik, dafür immer mehr für den Nutzen und die Dienstleistung rund um die Software interessiert, ist auch die Überzeugung von Fritz Achermann, Geschäftsführer von PerSal. Getreu dieser Philosophie ist die

Organisations- und Stellenplan-Software, die er an der Personal Swiss erstmals vorstellt, auch als ASP-Lösung erhältlich.

Personenversicherungen im Griff

Gemäss dem Firmenmotto «erfrischend anders» wird Trust Sympany an der Personal Swiss auf sympathische Art vermitteln, dass sie die verschiedensten Produkte im Bereich Unternehmensversicherungen im Griff hat. Ein KMU beispielsweise ist mit einem transparenten Produkt, kurzem Weg und optimalem Service bis hin zur Betreuung bei Trust Sympany in guten Händen. Ein Grossunternehmen erwartet Spezialistentum und massgeschneiderte Lösungen. Einen starken Auftritt hat der Personenversicherer auch im Care-Management. «In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist zwar die Schadenhäufigkeit erhöht. Das ist statistisch erwiesen», äussert Verkaufs- und Marketingleiter Andreas Rehmann gegenüber Persorama. Für den Verkauf sei die Krise aber durchaus eine Chance, da langjährige Partnerschaften wieder stärker gewichtet werden.

Visana setzt bei ihrer Ausstellungspräsentation den Akzent auf das betriebliche Gesundheitsmanagement. «Da das Verhalten der Vorgesetzten einen starken Einfluss auf die Absenzen hat, konzentrieren wir uns auf die Vermittlung von Wissen bei dieser Zielgruppe», sagt die Marketingverantwortliche Karin Lanz. Visana Business bietet Kurse zur Prävention, Betreuung und Wiedereingliederung an. Neu ins Programm aufgenommen ist der Kurs «Am Puls». Führungspersonen aus den Unternehmen analysieren in diesem Lehrgang unter der Moderation eines Sachverständigen konkrete Fälle aus der Praxis und er-

Personal Swiss mit Swiss Professional Learning

21. bis 22. April 2009
Messezentrum Zürich

64 Vorträge in 4 Foren

Über 44 Anlässe auf 2 Aktionsflächen

3000 erwartete Besucher

Ca. 240 Aussteller an der Personal Swiss

Ca. 150 Aussteller an der Swiss Professional Learning (SPL)

Angebot Personal Swiss: Personaldienstleistungen, Personal-Software, Personalberatung, Hardware/Zeiterfassung

Angebot SPL: Weiterbildung/Training
E-Learning

Spring Messe Management
GmbH & Co. KG

Güterhallenstrasse 18 a

D-68159 Mannheim

Tel. +49 621 700 19 11

s.jaillet@messe.org

www.personal-swiss.ch

www.professional-learning.ch



In der Krise gefragt: langjährige Partnerschaften im Bereich Unternehmensversicherungen.

halten so neue Handlungsperspektiven im Führungsalltag.

Anreizsysteme in Zeiten ihres Verrufs

«Sind Bonussysteme ein Instrument des Teufels?», wird Urs Suter, Senior Consultant von Cepec, dem Spezialisten für Salärvergleiche und Anreizsysteme, im Forum an der Personal Swiss fragen. «Wir können aufgrund unserer Salärvergleiche aufzeigen, dass sehr viele KMU erfolgreich mit Bonussystemen arbeiten. Diese Anreizsysteme basieren auf der Balanced Scorecard und der variable Teil macht höchstens 25 bis 50 Prozent des Grundsalärs aus.» Solche Systeme seien unter keinen Umständen mit den zu Recht angeprangerten Anreizsystemen einiger börsenkotierter

Unternehmen zu vergleichen, die vielfach parallel zum Führungssystem laufen.

Unter welchen Bedingungen es sinnvoll ist, auch in Krisenzeiten die Stellen für Entsendete aufzustocken, ist am Stand der ASN, Spezialist für Auslandeinsätze, von HR-Berater Peter Bürgin zu erfahren. Mit einem Audit kann festgestellt werden, ob eine Entsendung die angestrebten Ziele noch erfüllt oder ob die Kosten temporär oder definitiv eingespart werden können.

Coaching erfasst die mittlere Managementstufe

Coaching beginne sich, so Geschäftsleiter Peter Bürki vom Coaching Zentrum Olten, immer mehr auf der mittleren Managementstufe zu etablieren. In grösseren Unternehmen bilde man deshalb sogenannte Coachingpools, damit Führungspersonen auch Mitarbeiter, die ihnen nicht direkt unterstellt sind, coachen können. Um die Qualität im Coaching-Bereich zu sichern, werden derzeit im Rahmen der Berufsbildung Qualifikationsmöglichkeiten für Beraterinnen und Berater ohne Hochschulabschluss in Form einer Berufs- und höheren Fachprüfung ausgearbeitet. Peter Bürki wird am Stand des Coaching Zentrums über den Lehrgang dipl. Coach SCA informieren, der dereinst als Vorbereitung zur Fachprüfung dienen wird.

Die Hochschule für Wirtschaft der FHNW stellt ihren Messeauftritt und ihre Tagung ganz ins Zeichen der Führung. Am Stand wird, so Professor Guy Ochsenbein, der

neue berufsbegleitende Studiengang für Führungskräfte und Projektverantwortliche MAS «Leadership & Change» vorgestellt und für den im Herbst stattfindenden Personalfachkongress zum Thema «Wirkungsvoll führen – what makes the difference?» geworben.

Das Zentrum für Human Capital Management der ZHAW rückt den neuen berufsbegleitenden Executive Master «Leadership in Human Resources» ins Zentrum ihres Ausstellungsangebots, konzentriert sich aber auch auf die Inhouse-Ausbildung der Unternehmen und stellt die gezielt auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnittenen Trainings vor.

Verhaltens- und Kompetenztraining

«Der Trend geht weg von der Persönlichkeits- und Charakterbeurteilung hin zu einer Verhaltensbeschreibung, die einem Mitarbeiter die Chance eröffnen, sich zu verändern», meint Co-Leiter Christian Bodmer vom Institut für Business NLP. Er greift diese Tendenz an der Personal Swiss mit dem neuen «Identity Compass» auf, mit dem die Verhaltens- und Denkpräferenzen einer Person erfasst und für die Teamentwicklung, aber auch für Standortbestimmungen eingesetzt werden können.

Scheelen, Spezialist für methodisches Management-Development, hat ein neues kompetenzbasiertes Führungstraining entwickelt. Gemäss Adolf Weisskopf, Geschäftsleiter der Scheelen Schweiz, werden in einem moderierten Prozess die Defizite bei den unternehmensspezifischen Kompetenzen identifiziert und danach zu deren Kompensation spezifische Trainingsbausteine entwickelt.

Nachfrage nach branchenspezifischen Sprachkursen

Die Anbieter von Sprachunterricht konnten im abgelaufenen Jahr aus dem Vollen schöpfen. Geschäftsleiter Max Wey von Boa Lingua rechnet damit, dass die grosse Nachfrage nach branchenspezifischen Englischkursen weiter anhält. Nach englischen Sprachtrainings für Personalfachleute hat der Sprachspezialist zusammen mit dem Schweizerischen Verband für Materialwirtschaft und Einkauf spezielle Trainings für Einkäufer entwickelt. Die ein- und zweiwöchigen Intensivtrainings in Canterbury und Brighton können dieses

ZGP und Persorama an der Personal Swiss

Treffen Sie Persorama am Stand der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (Stand D.10.).

Weiterbildungsprogramm, Sonderangebote (Leistungskatalog), neue Dienstleistungen und ein Wettbewerb stehen im Zentrum des ZGP-Messeauftritts. Die ZGP-Veranstaltung «Aktuelles aus dem Bereich Sozialversicherungen» findet am 22. April 2009 um 13.35 Uhr im Forum 2 statt.

Jahr, so Max Wey, infolge des tiefen englischen Pfunds besonders vorteilhaft angeboten werden.

Ein brandneues Sprachtraining für Führungskräfte mit guten Englischkenntnissen wird Pro Linguis an der Swiss Professional Learning vorstellen. Zusammen mit ihrer Partnerschule «Canterbury Language Training» werden Führungskräfte während zwei Wochenendtagen im Einzeltraining in richtiger Kommunikation und Etikette beim Umgang mit Geschäftspartnern trainiert. Geschäftsleiterin Edit Adrover von Flying Teachers stellt einen Trend hin zu spezialisierten, auf den Lernenden zugeschnittenen Kursen, sei es in Englisch oder Französisch, fest. Flying Teachers ist an der Personal Swiss mit einem Angebot an massgeschneidertem Sprachunterricht vertreten.

Tendenz zur Einfachheit

Mit «Lean E-Learning» will Johannes H. Suter, Geschäftsführer von First Web College, an der diesjährigen Swiss Professional Learning punkten. Mit dem webbasierten Lernsystem können Lerninhalte in einem Tag produziert und ins Netz gestellt werden. Die Software umfasst Lernumgebung, Autoren- und Testtool, wobei die Lernumgebung beim Kunden selbst oder beim Anbieter aufgeschaltet werden kann. Wer eine einfache Software für das Absenzenmanagement sucht, ist am Stand von Inspirion an der richtigen Adresse. «Die kürzlich entwickelte Web-Applikation «Click-Time» kann im Unternehmen ohne Schulung eingeführt werden», lobt Pius Käppeli seine neuste Entwicklung und empfiehlt sich auch als verlässlicher Partner für massgeschneiderte Lösungen mit der Abacus-Software.



Rekrutierungsmanagement: am Stand von Monster ein heisses Thema.

Zeitwirtschaft in umfassender Anwendung

«Die Zeit der Eigenentwicklungen mit limitierten Einsatzmöglichkeiten ist in der Zeiterfassung vorbei. Heute sind voll integrierte Absenzen- und Zeiterfassungslösungen gefragt», sagt Verkaufsleiter Adrian Hofmann von Mobatime. Das Zeitberatungsunternehmen reagiert mit dem voll integrierten Zeitmanagement «JBM V5», das mit Web-Zeiterfassung dem Mitarbeiter den direkten Zugriff auf sein Zeitkonto ermöglicht.

Die gleiche Entwicklung beschreibt auch Marcel Schmuki von Kaba: «Der Kunde trennt immer weniger zwischen Zeitwirtschaft, Betriebsdatenerfassung und Zutrittskontrolle. Am Stand der Kaba wird sich der Besucher unter dem Stichwort

«Total Access» die Kompetenz in der Schliesstechnik und Zutrittskontrolle zu anwenderfreundlichen Systemen inklusive SAP-Einbindung vergegenwärtigen können. Mit dem «B-Net mobile HR» wird Produktmanager Thomas Nebel von Kaba eine neue Lösung zur mobilen Zeiterfassung präsentieren, mit welcher sich Arbeitszeit, Auftragsdaten und Zutrittsberechtigung erfassen oder überprüfen lassen, genau dann, wenn sie vor Ort anfallen.

Absenzenmanagement im Verbund


Prävention, Fehlzeitenmanagement und Case-Management werden immer mehr im Verbund gesehen. Denn dies sichert die Integration der Mitarbeitenden nach Ausfall wegen Krankheit oder Unfall. Die Zeit AG,

HRa Suite die Komplettlösung für Ihre Personalwirtschaft

Besuchen Sie uns auf der Personal Swiss 2009 am 21. und 22. April in Zürich Halle 5 Stand B.11

Entdecken Sie die HRa Suite.
Sprechen Sie mit unseren Experten.
Vereinbaren Sie einen Termin auf der Messe:
wir senden Ihnen eine kostenlose Eintrittskarte!

HR Access Solutions Schweiz GmbH
Seefeldstrasse 69 - 8008 Zürich
Tel. 044 480 20 20 - www.hraccess.ch
info.ch@hraccess.com

 **HR Access**
The smart way to HR success

Spezialistin für Soft- und Hardwarelösungen in Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle, tritt an der Personal Swiss mit ihren Partnern der AEH, Zentrum für Arbeitsmedizin Ergonomie und Hygiene, und der Basler Versicherung auf. «Zur vollständigen (Re-) Integration der Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz ist es wichtig, die geeigneten Massnahmen zum richtigen Zeitpunkt einzusetzen», präzisiert Andrea Crameri, Leiter Vertrieb der Zeit AG. Das Unternehmen bietet ein neues Modul zur Frühwarnung an, das als Vorstufe zum Case-Management die Führungsarbeit unterstützt.

«Workforce Productivity» ist das Stichwort am Stand der Interflex. «Wir wollen aufzeigen, wie man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen produktiver einsetzen kann, und welche Lösungen es dafür braucht», hebt Kommunikationsleiter Marcus Geigle hervor. Dem Verkauf einer Softwarelösung gehe immer mehr eine



Fotos: Pia Somogyi

Mitarbeiterportale: Bei Soreco hat das Interesse für Self-Service-Systeme angezogen.

nachhaltige Analyse der Bedarfslücke in der Personaleinsatzplanung bei Unternehmen voraus. Meist sei die schwache Wirk-

samkeit über Jahre durch wenig stringente Arbeitszeitmodelle entstanden. Rechtzeitig zur Personal Swiss bringt Interflex die komplett webbasierte Softwarelösung zur Personaleinsatzplanung auf den Schweizer Markt. Die neue IF 6040 ersetzt die Client-Server-Lösung.

Ob mit Standard- oder flexibel skalierbarer Komplettlösung, die Aussteller der Personal Swiss wollen bereitstehen, wenn Unternehmen, die investitionsbereit sind, nach Anwendungen suchen. Sie gehen zwar mit vorsichtigem Optimismus an die diesjährige Personal Swiss und Swiss Professional Learning, hoffen aber mit dem Veranstalter, dass Personalmanager angesichts knapper Budgets nicht den Kopf einziehen, sondern den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen und an ihrem strategischen Beitrag für die Unternehmen festhalten.

Pia Somogyi

Schwerpunktthemen in den Foren

Gemäss Projektleiterin Sophie Jaillet erwartet die Besucher in den vier Praxisforen mit 64 Vorträgen ein äusserst spannendes Programm. Mehrere Beiträge befassen sich mit den Vergütungspraktiken: «Bieten exorbitante Managergehälter den richtigen Anreiz?» «Was ist von Leistungslohn oder Bonuszahlungen zu halten?» Einen weiteren thematischen Schwerpunkt bildet die Bewerberauswahl. «Wie kann eine erfolgreiche Rekrutierungsstrategie im Zeitalter des Web 2.0 aussehen?», fragen die Referenten. Andrea Back von der Universität St.Gallen moderiert eine Podiumsdiskussion unter der Überschrift «E-Recruiting und/oder Web 2.0». In Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs erhöht sich der Druck auf die Mitarbeitenden. Die Unsicherheit erzeugt Stress. Vor diesem Hintergrund ist der Vortrag von Milan Kalabic, Chefarzt der Klinik Teufen, über Burn-out von Bedeutung. Auch der zweite Hauptreferent, Cay von Fournier, war einst praktizierender Arzt. Heute setzt er sich als Managementberater mit dem Referat «Die 10 Gebote für einen erfolgreichen Unternehmer» für die Grundlagen guter Führung ein. Ein Highlight ist der Festakt zur Verleihung des 9. Swiss HR Awards mit anschliessendem Apéritif am zweiten Messetag.



NorthgateArinso ist ein führender Anbieter globaler Human Resources Software und Services mit starker lokaler Präsenz in der Schweiz.

Wir unterstützen Ihre Personalabteilung in den Schlüsselbereichen wie Personaladministration, Lohnabrechnung, Vergütungsmanagement, Rekrutierung, Wissens- und Talentmanagement als In-House oder als OnDemand Lösung.

www.northgearinso.com

Unsere Mitarbeiter sind Experten auf folgenden Gebieten:

- HR Strategie- und Prozessberatung
- Einführung von SAP HR Software Lösungen
- Administration bestehender SAP HR Systeme
- Payroll Outsourcing
- Ad interim Payroll Management vor Ort in Ihrem Unternehmen
- OnDemand Lösungen von Talentmanagement

NorthgateArinso ist einer der 5 grössten HR Service Anbieter weltweit mit 5.000 Mitarbeitenden in 31 Ländern vertreten auf fünf Kontinenten.



NorthgateArinso Switzerland

Nyon: T. +41 58 800 95 00 | Zürich: T. +41 58 800 90 00

info.ch@northgearinso.com

Halle 6 – H.09

