

KARRIERESPRING

Subaru

Mit Wirkung zum 1. April hat bei Subaru Österreich Roland Pfeifenberger die neu geschaffene Position „Leiter Vertrieb und Händlernetzentwicklung“ übernommen. Neuer Leiter After Sales ist Christoph Wirthenstätter.



Zürcher

Stefan Höftberger (36) verstärkt das Beraterteam der Zürcher Kantonalbank Österreich AG am Standort in Salzburg.



Pixelart

Die Salzburger Digitalagentur Pixelart hat mit dem Engagement von Dr. Stefan Suhrer ihre Managementkompetenz ausgebaut. Suhrer übernimmt die Agenden als CTO/Digital Technical Lead.



Nilfisk

Michael Gishamer (40) zeichnet ab sofort für den Vertrieb des Bereichs Industrial Vacuum Solutions beim Reinigungsspezialisten Nilfisk GmbH verantwortlich. Er war zuvor bei Stangl Reinigungstechnik tätig.



Kost Software

Regine Lill (43) unterstützt seit Jahresbeginn das Team der Kost Software GmbH. Die Projektmanagerin betreut Kunden aus der Groß- und Systemgastronomie.



Atos

Dipl.-Ing. (FH) Günter Koinnegg (40) ist seit 1. März Head of Big Data and Security von Atos CEE und verantwortet damit den Geschäftsaufbau und die strategische Positionierung der neu geschaffenen Service-Line.



Reed

Benedikt Binder-Kriegelstein, MBA, hat per 1. April die Verantwortung für das Eigenmessportfolio von Reed Exhibitions Messe Wien sowie für Marketing, Database sowie Digital Services übernommen.



Buwog

Roman Langer (47) übernahm die Leitung der Abteilung Einkauf Österreich und Deutschland der Buwog Group. Er soll die Abteilung auf die gesamte Buwog Group ausweiten, um Synergien zwischen den Standorten zu nutzen.



Wer an großen Schrauben dreht, erzeugt Verunsicherung. BILD: SN/BILDERBOX.COM

Frage des Wandels

Change Management lautet die aktuelle Herausforderung. Personalabteilungen müssen auch für höhere Qualifikation sorgen.

Veränderungen im Unternehmen erfolgreich zu managen ist die zentrale Herausforderung der Personalabteilungen in diesem Jahr. Für rund 30 Prozent der Personalabteilungen steht deshalb Change Management ganz oben auf der Agenda, ergab der internationale HR-Klima-Index von Kienbaum. Die Steigerung der Führungs- und Managementqualität hat außerdem in diesem Jahr eine ähnlich hohe Priorität für die Personalabteilungen in den befragten Unternehmen.

„Die Ergebnisse der Studie spiegeln den gestiegenen Anspruch an Personalbereiche bei der Begleitung und Steuerung von Veränderungsprozessen wider“, sagt Walter Jochmann, Geschäftsführer von Kienbaum Consultants International und Leiter des Kienbaum-Instituts für Leadership und Transformation, „dabei wird es in vielen Personalbereichen darum gehen, die bestehenden Kompetenzen und Qualifikationen weiterzuentwickeln und neue aufzubauen.“

Weitere zentrale Themen für die HR-Arbeit sind laut Studie die Rekrutierung neuer Mitarbeiter, die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Qualifizierung und Weiterbildung des Personals. Hingegen scheinen die in den vergangenen Jahren gesellschaftlich verstärkt diskutierten Themen Big Data, Work-Life-Balance und Diversity Management 2015 von geringerer Bedeutung für die tatsächliche HR-Arbeit zu sein.

Nach Jahren der Stagnation wird die finanzielle Ausstattung vieler Personalbereiche endlich besser: Im Vergleich zu den Vorjahren steigen 2015 erstmals die finanziellen Ressourcen der Personalarbeit leicht an. Rund ein Drittel der Personalchefs erwartet laut Untersuchung eine Steigerung der finanziellen Ressourcen bei weiterhin gleichbleibenden Mitarbeiterzahlen im Personalbereich.

Nur 14 Prozent gehen von geringeren Budgets als im Vorjahr aus. Damit eröffnen die Unternehmen ihren Personalbereichen nun offenbar die Möglichkeit, bestehende Systeme zu optimieren und auch wieder neue Themen anzugehen.

Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarkt

Mit Fokus auf Auswirkungen für Wachstum und Beschäftigung ermöglichte Peter Brezinschek, Leiter von Raiffeisen RESEARCH, den Mitgliedern des Human Resources Business Clubs (HRBC) im Heffterhof in Salzburg einen wirtschaftlichen Ausblick für Österreich und die Eurozone.

Der HRBC sieht sich als Informations- und Diskussionsplattform für Entscheidungsträger im Bereich der „Human Resources“. In Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Lage lud der Verein kürzlich Peter Brezinschek ein, seinen Mitgliedern im Hotel Heffterhof in Salzburg einen wirtschaftlichen Ausblick für Österreich und die Eurozone zu gewähren. Der Leiter von Raiffeisen RESEARCH, der gemeinsamen Wirtschafts- und Analyseeinheit der Raiffeisenbankengruppe Österreich, sprach mitunter über kurzfristige größere Unsicherheiten aufgrund der Geschehnisse in Griechenland, Russland und der Ukraine, den Ölpreislutschn, die Geldpolitik der EZB etc.

Im zweiten Teil des Vortrags erörterte der Ökonom speziell für den HRBC demografische Entwicklun-



Peter Brezinschek, Leiter von Raiffeisen RESEARCH, begeisterte die HRBC-Mitglieder mit seinem Vortrag. Im Anschluss daran blieb noch genügend Zeit zum Netzwerken.



BILDER (2): SN/MARTINA GRUBER

gen, Arbeitslosenstatistiken und Beschäftigungsverhältnisse. Zu Beginn verdeutlichte Brezinschek bekannte Tatsachen anhand einer Bevölkerungspyramide für Österreich für das Jahr 2030. Er erläuterte, dass der Bevölkerungsanteil der 15- bis 64-

Jährigen bis 2035 rapide schrumpfen, während der Anteil der über 65-Jährigen stark zunehmen werde. Die Erwerbsquote in Österreich sei bis 54 Jahre hoch, dann aber weit unterdurchschnittlich. Hier hätte Österreich, insbesondere im Vergleich der

Erwerbsquote in Europa, die von Schweden und der Schweiz angeführt werde, Aufholpotenzial. Der hohe Anteil der inaktiven Bevölkerung zwischen 55 und 64 Jahren sei auf die Frühpensionierungen und auf das österreichische Pensionssys-

tem zurückzuführen. Das Potenzial für Beschäftigtenwachstum läge in der Bevölkerung von über 55 Jahren. Brezinschek betont, dass zur Sicherung des Arbeitsmarkts eine Pensionsreform notwendig sei. Das Pensionssystem müsse flexibler werden, um Menschen länger im Arbeitsprozess halten zu können. Als Beispiel diskutierten die rund 30 Teilnehmer über das System der Ansparfunktion in Schweden und über die Verlagerung der sozialen Kosten im Sinne einer fairen Abschlagsbasis bei Frühpensionierungen. Im Anschluss bot sich den Gästen noch genügend Zeit zum Netzwerken.

Infos & Kontakt:
HRBC – Human Resources Business Club, Karolingerstraße 40, 5021 Salzburg, Tel.: +43 662/83 73-281, OFFICE@HRB-CLUB.AT, WWW.HRB-CLUB.AT