

# Organisation im Blickpunkt

**Struktur.** Von der internen Organisation hängt wesentlich der Erfolg des Unternehmens ab.

**SALZBURG (SN-sb).** „Organisationsentwicklung an der Schnittstelle zu HR“ lautete das Referat von Mario Weiss (Trigon Entwicklungsberatung), das zahlreiche Interessenten zum Vortragsabend des HRBC (Human Resources Business Club) lockte.

Weiss, gefragter Berater und Vortragender, wies dabei nicht nur auf die richtige Durchführung von Change-Prozessen hin, sondern auch darauf, dass oft die herkömmlichen Organisationssysteme den künftigen Anforderungen nicht mehr entsprechen.

Die Veränderungen, denen die Firmen heute ausgesetzt sind, sind mannigfaltig und betreffen viele Bereiche. „Ein Managementjob ist heute nicht mehr das Fahren auf der Autobahn, sondern eine Rallye auf einer Bergstraße“, betonte der Experte. Viele Veränderungen waren vor der Krise gar nicht vorstellbar. So plane etwa



Regier Andrang beim HRBC-Abend zum Thema Organisationsentwicklung.

Bilder: SN/SB



Mario Weiss brachte viele Beispiele aus der Praxis.

Google Kreditvergabe per Internet, was für Banken eine erhebliche Herausforderung darstelle. Wie schnell es gehen könne, dass selbst ein globaler Riese ins Trudeln komme, zeige das Beispiel Kodak. Damals wurde die Entwicklung der digitalen Fotografie verschlafen, heute ist das Unternehmen insolvent. „Man kann auf solche Herausforderungen in zweierlei Hinsicht re-

agieren“, erklärte Weiss: „zukunftsorientiert und problemorientiert.“ Er hält die zukunftsorientierte Variante für schwieriger, aber dafür auch für zielführender. „Ich habe das in einem Seminar einmal so gemacht: Eine Gruppe musste eine Pressekonferenz 2017 vorbereiten, in der aufgezählt wird, was in den vergangenen Jahren gemacht wurde.“ Ziel sei es, aus der Zukunft die Gegen-

wart zu gestalten und nicht aus der Vergangenheit heraus.

„Unternehmen warten aber meist, bis ein Problem groß und kräftig ist, erst dann wird verändert“, weiß der Experte aus der Praxis. Er warnte auch davor, dass Organisation nicht einfach „Kastl zeichnen“ bedeute. Vielmehr gehe es um ganzheitliche Organisationsmodelle die auf den drei Sub-

systemen Kulturell, Sozial und Technisch-Instrumentell basierten. Für einen Kunden sei es nämlich unerheblich, wie die Firma intern organisiert sei. „Wichtiger ist es beispielsweise aufzuzeigen, wie ein Kundenauftrag durch das Unternehmen verläuft“, sagte Weiss. Seien hier zu lange Wege und zu hohe Kurven, herrsche Veränderungsbedarf in der Organisation.

## KARRIEREBAUSTEIN

Wie werde ich gefunden?



WALTER REIZENZEIN

Personalberater rekrutieren über Xing und LinkedIn. Wer im deutschsprachigen Jobmarkt sucht, sollte auf Xing vertreten sein. Das Xing-Profil ist die virtuelle Visitenkarte und gibt Einblick in die Kompetenzen. Längst ist das Web 2.0 auch bei den Personalverantwortlichen angekommen. Eigene Mitarbeiter füllen die Suchfelder von Xing mit Schlüsselwörtern aus, um geeignete Kandidaten zu finden, daher ist es wichtig, das eigene Profil richtig zu gestalten.

Wenn Sie gefunden werden wollen, fragen Sie sich, mit welchen Begriffen Sie sich selbst suchen würden, und verwenden Sie diese sowohl bei der Beschreibung Ihrer beruflichen Stationen als auch im Feld „Ich biete...“.

Doch welche Schlagworte sind im positiven wie negativen Sinn Reizworte für den suchenden Personalisten? Positive Schlüsselwörter, nach denen er sucht, sind zum Beispiel Marketingmanager mit Erfahrung im Aufbau eines Standorts in der Türkei, aber nicht Manager Südosteuropa. Nicht so gut aufgenommen werden außerdem Allgemeinplätze, wie z. B. teamorientiert. Die Beschreibung sollte möglichst detailliert sein: Lückenlos ist nicht gefragt, sondern nur das, was positive Aufmerksamkeit gewährleistet. Walter Reizenzein ist Outplacement Consultant.

Mehr zu diesem Thema auf [www.karriereforum.eu](http://www.karriereforum.eu)

## Human Resources Business Club

Der Human Resources Business Club (HRBC) hat sich seit seiner Gründung in den Salzburger und bayerischen HR-Kreisen einen guten Namen gemacht. Der HRBC sieht sich als eine Informations- und Diskussionsplattform für Entscheidungsträger im Bereich der Human Resources. Der Club setzt sich deshalb bewusst nicht nur aus Personalleitern zusammen, sondern lädt auch Institutionen und Personen aus dem Umfeld der Personalarbeit zur Mitarbeit ein. Dabei wird auf eine ausgewogene Zusammensetzung aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Herkunftsberufen geachtet.

### Diskussionsplattform

Im Gegensatz zu anderen Fachkreisen sucht der HRBC gezielt den öffentlichen Diskurs, vor allem, weil Themen rund um die personellen Ressourcen grundsätzlich relevante Parameter für das Wirtschaftswachstum und damit für den künftigen Wohlstand der Gesellschaft sind. Gemeinsam mit Partnern aus dem wissenschaftlichen Bereich und dem Medienpartner „Salzburger Nachrichten“ wird so der Beitrag, den Personalmanagement zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit erbringt, auch für ein breiteres Publikum wahrnehmbar. Eine

gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex Bildung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wird zur Bewusstmachung von personellen und unternehmerischen Zukunftschancen beitragen.

### Veranstaltungen

Im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungen will der HRBC aktuelle und für die Zukunft relevante Themen diskutieren und lädt dafür sowohl branchenerfahrene Gastredner als auch externe Referenten ein. Je nach Schwerpunkt werden von Expertengruppen aus dem Kreis der Mitglieder verschiedene Aufgabenstellungen erar-

beitet. Auf diese Weise bietet eine Mitgliedschaft die Möglichkeit, sich mit der Komplexität verschiedener HR- und Führungsthemen eingehend und fundiert zu beschäftigen. Der HRBC sieht seine Aufgabe als Kompetenzzentrum, das die Mitglieder für die persönliche und berufliche Weiterbildung nutzen und zusätzlich von Kooperationen profitieren können. Ihre Wünsche und Anregungen tragen dazu bei, das Programm und das Clubgeschehen mitzugestalten und sich in verschiedenen Beiräten aktiv zu beteiligen. Als Ergänzung zu den Veranstaltungen erhalten die Mitglieder via Internet den



direkten Zugang zu allen anderen Mitgliedern des HRBC und können aus den durch die Mitgliedschaft entstehenden Synergien zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Recht jederzeit Nutzen ziehen. **Information & Beitritt** [office@hrb-club.at](mailto:office@hrb-club.at) [www.hrb-club.at](http://www.hrb-club.at)

## KARRIERE SPRUNG

### Hyundai

Der bisherige Generaldirektor von Peugeot Austria, Mag. Roland Punzengruber, wird alle Direktionsaufgaben im Bereich Vertrieb und Marketing innerhalb der Hyundai Import GmbH übernehmen.



### Ebster Bau

Bmst. Ing. Christian Eder und DI (FH) Bmst. Hans Reichholf wurden in den erweiterten Führungskreis des Familienunternehmens Ebster Bau aufgenommen.



### EHL Immobilien

Petra Teufelsdorfer, mim. (44) unterstützt ab sofort die Wohnabteilung von EHL Immobilien im Bereich Eigentums- und Vorsorgewohnungen.



### Safilo

Der gebürtige Wiener Mag. Philipp Greilberger verstärkt seit Anfang März 2013 die, in Traun ansässige, österreichische Niederlassung der italienischen Safilo Group.



### twyn group

Die twyn group verstärkt ihr Team mit dem Allrounder Ronald Brunner (30) als neuem Key Account Manager.



### respACT

Ursula Simacek, CEO der Simacek Facility Management Group, wird neue Präsidentin der CSR-Unternehmensplattform respACT.



### WU Wien

Das ZBP Career Center der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) wird seit Jänner 2013 von zwei neuen HR-Consultants verstärkt: Bianca Bauer (28) und Johannes Stadler (27).

### CBRE

CBRE hat sein Team verstärkt: Beatrix Diem ist als neuer Workspace Consultant in der Abteilung „Building Consultancy“ tätig.



### Reichl & Partner

Die Reichl und Partner Werbeagentur hat ihr Kreativteam in Wien mit der international erfahrenen Art-Direktorin Yasmine Mehra erweitert.



### Drexel & Weiss

Der Betriebswirt Bernhard Rauter (33) ist zum zweiten Geschäftsführer der Drexel und Weiss energieeffiziente Haustechniksysteme GmbH ernannt worden.

