

Das Gesamte hat mehr Erfahrung als der Einzelne

Personalistennetzwerke: vernetzte Personalisten

Netzwerke stiften Nutzen, wenn man bereit ist Zeit zu investieren. **Eva Selan** recherchierte, warum Netzwerke auch oder gerade für Personalisten sinnvoll sind. Vernetzen Sie sich!

Der leicht dahingesagte Begriff „HR-Bereich“ ist sehr komplex und umspannt die unterschiedlichsten Sektoren. Von Arbeitsrecht, Strategie, Prämiensystemen und Dienstautoregelungen über Mitarbeitergespräche, Führung, Teambuilding, Weiterbildung, finanzielle Unterstützung und Betriebsarzt bis hin zu Auslandsentsendungen, Outsourcing und Corporate Social Responsibility. Es ist kaum möglich, in allen Gebieten Spezialist zu sein. So bewährt es sich, auf ein Netzwerk zurückgreifen zu können, das zahlreiche Personalisten vereint, die auskunftsfreudig sind. Denn das Gesamte hat eben mehr Erfahrung als der Einzelne. Mehr Erfahrung, mehr Wissen, mehr Lösungen.

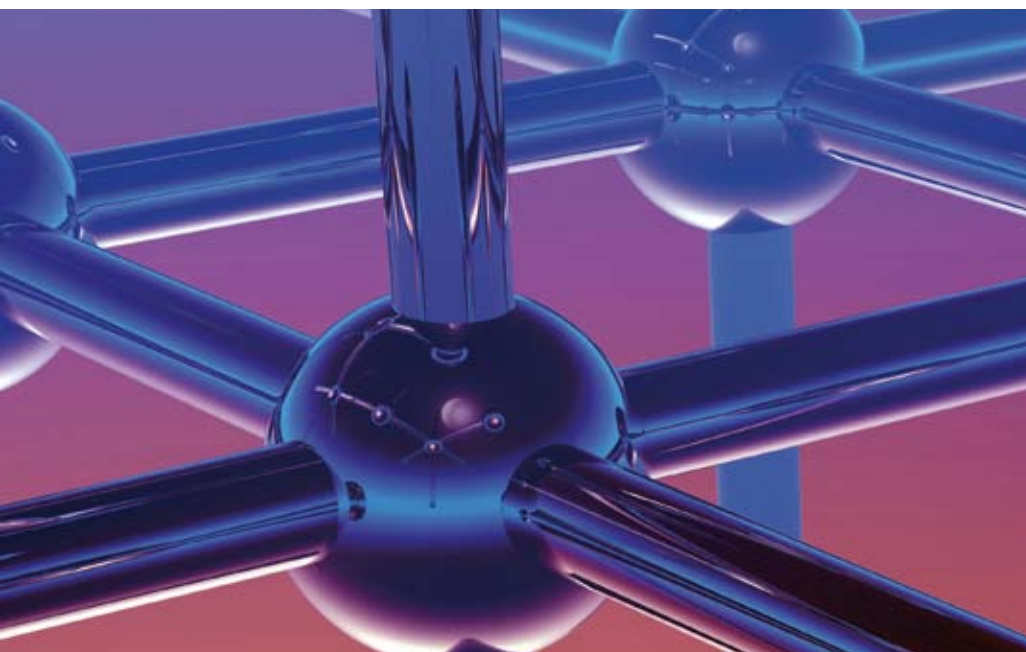
„Für Personalisten ist es ganz besonders sinnvoll, sich an Netzwerken zu beteiligen. Themen und Fragestellungen aus die-

sem Bereich sind besonders komplex und schwer lösbar, daher ist es sinnvoll, andere Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten zu erfahren“, meint Luzia Fuchs-Jorg (Geschäftsführende Gesellschafterin, Kick Off Management Consulting GmbH), „darüber hinaus können neue Wege und Erkenntnisse ausgetauscht werden. In ‚alten‘ Netzwerken entstehen oft Ideenbörsen und gut brauchbare Personalmarketingplattformen, gute und schlechte Erfahrungen mit Beratern und Trainern werden geteilt.“ Fragen aller Art können in das Netzwerk „eingeworfen“ werden, gleich ob es sich um persönliche Treffen bei Veranstaltungen handelt oder um Fragemöglichkeiten per Internet oder E-Mail. Und das ist das Spannende daran: Man ist selbst sicherlich nicht der Erste, der mit einer bestimmten Fragestellung konfrontiert ist.

Wenn die Mitglieder des Netzwerks bereit sind Informationen zu geben, dann wird es leicht diese zu verwenden und damit zu arbeiten. Meist ist es kein Problem, Informationen zu erhalten, da genau darin der Sinn eines Netzwerks liegt. „Personalistennetzwerke sind sinnvoll und gewinnbringend“, ist Elisabeth Weghuber (Geschäftsführerin, Secretary Search Personalberatung GmbH) überzeugt und gibt zu bedenken, dass „Veranstaltungen nicht öfter als viermal pro Jahr stattfinden sollten, da sonst zu viel Zeit aufgewendet werden muss. Sie sollen der Vernetzung und dem Austausch zwischen Experten dienen. Hinter einem professionellen und seriösen Netzwerk steht immer eine Interessengruppe, die initiiert. Oft steht dahinter ein Profitgedanke (Werbung), was natürlich absolut unseriös und auch kurzlebig ist. Grundsätzlich ist es für sämtliche Berufsgruppen sinnvoll, sich über Netzwerke mit anderen zu verbinden. Personalisten können stark davon profitieren, müssen aber mit der ausgetauschten (oft sensiblen) Information sehr vorsichtig umgehen.“

Formell versus informell

Prinzipiell können diese Netzwerke stark durchstrukturiert sein oder auch nur lose informelle Treffen und Informationsaustausch bedeuten. Mag. Gunther Fürstberger (Geschäftsführer, MDI) spricht aus Erfahrung: „Ein gewisses Mindestmaß an Organisation macht Sinn. Ich organisiere seit sieben Jahren eine Erfahrungsaustauschrunde für Personalisten mit internationaler Verantwortung. Mitglieder der International HR Experience Exchange Group können Personalleiter mit internationaler Verantwortung sein – meist für CEE, EMEA oder ähnliche Einheiten, die von einem zentraleuropäischen Büro (meist



Großraum Wien) aus betreut werden. Viele HR-Verantwortliche der größten hier ansässigen Firmen in den Bereichen IT, Energie, Finanz, Pharma, Industrie, Telcom u.a. sind als Mitglieder vertreten. Obwohl die kostenlosen, vierteljährlichen Treffen jeweils bei einem der Mitgliederunternehmen durchaus informellen Charakter haben, würde diese Institution bald im Sand versickern, wenn wir uns nicht jedes Mal um die Einladungen, tw. die Organisation und die Gestaltung der Agenda kümmern würden.“ Auch Mag. Cornelia Dankl (Mitgründerin des HR Circle, Bereichsleiterin Marketing & Office Management, BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft) schlägt in dieselbe Kerbe: „Unsere Teilnehmer sind sehr froh, dass es ein organisiertes Netzwerk (in diesem Fall HR Circle) gibt, bei dem sie sich meist im Beisein eines Experten über ein ganz spezifisches Thema austauschen können. Beispielsweise hat bei einem der letzten HR-Circle-Treffen ein Arbeitsrechtsexperte referiert – schon nach den ersten Minuten seines Referats haben die Teilnehmer ihn mit Fragen bombardiert.“

Mag. Norbert Wendelin (Personaldirektor, Raiffeisenlandesbank Niederösterrei-



Norbert Wendelin



Elisabeth Weghuber



Gunther Fürstberger



Manuela Großbauer-Pflügl

ch-Wien AG) schätzt genau diesen Aspekt: „Grundsätzlich bevorzuge ich organisierte Treffen mit Tagesordnungspunkten, weil dadurch eine effiziente Vorbereitung und gewinnbringende Diskussion mit gleich informierten Kollegen möglich ist. Aus diesen Personalistennetzwerken ergeben sich natürlich immer wieder informelle Kontakte, die auch im operativen Tagesgeschäft sehr gut genutzt werden können. Wichtig ist die Vorbereitung von aktuellen Themen in Form einer Tagesordnung und eine gute Moderation, um eine effiziente Kommunikation zu ermöglichen.“

„Aus meiner Sicht sind die Netzwerke zwar ein organisiertes Netzwerk verschiedenster Einladender, z.B. HR Circle oder Woman-Talk-Business etc. Doch man trifft jedes

Mal andere Personalisten, insofern hat es eher den Anschein von informellen Treffen. Personalnetzwerke sind ein sehr gutes Instrument, um sich zu bestimmten Themen, z.B. Karrieremöglichkeiten, Potenzialentwicklung, Veränderungsmanagement etc. auszutauschen und Best-Practices zu erfahren. Ich besuche nur Netzwerkabende, bei denen es interessante Vorträge aus der Praxis oder Input von Experten, z.B. Studie über die Recruitingmethoden in Österreich etc., gibt. Ich wähle sehr genau aus, zu welchem Personalnetzwerkevent ich gehe, um den Austausch wirklich zu einem Gewinn und nicht zu einem Aufwand werden zu lassen“, sagt Mag. Manuela Großbauer-Pflügl (Direktor Human Resources, A.C. Nielsen GmbH) und erzählt von einer ganz eige-



Ich suche Monster

Weil ich für jede Stelle den richtigen Kandidaten will.

Mit Monster finden Sie schnell und einfach die passenden Kandidaten für Ihr Unternehmen. Schalten Sie jetzt Ihre Stellenanzeigen online und profitieren Sie von der Reichweite zweier Plattformen gleichzeitig: **monster.at** und **jobpilot.at**.

Wir beraten Sie gerne unter: E-Mail: sales@monster.at oder
Tel.: 0800.56 27 45 68

Jetzt zu attraktiven Konditionen
Stellenanzeigen direkt online buchen:
www.monster.at/arbeitgeber



monster.at



Luzia Fuchs-Jorg



Hellwig Maier



Cornelia Dankl

nen Möglichkeit eines Netzwerks: „Eine ganz andere Form des Networking kenne ich von einer persönlich gegründeten englischen HR-Gruppe, sprich HR-Manager von internationalen Unternehmen treffen sich regelmäßig in der gleichen Zusammensetzung und tauschen Ihre Personalthemen in Englisch aus.“

„Je professioneller Netzwerke organisiert sind, desto mehr Nutzen bringen sie den Netzwerkpartnern“, bestätigt Dr. Hellwig Maier (Generalsekretär Forum Personal, Mitglied der Geschäftsführung ÖPWZ) und gibt ein Beispiel: „Das Forum Personal im ÖPWZ versteht sich als organisatorische Drehscheibe für HR-Manager und bietet neben der Nutzung des Netzwerks zusätzliche Services wie z.B. Studien, Benchmarks etc. Nur durch den intensiven Kontakt der Mitglieder im Netzwerk können eine Zusammenarbeit und ein informeller Erfahrungsaustausch erfolgreich sein. Das Forum Personal bietet durch die kontinuierliche Pflege nationaler und internationaler Kontakte seinen Mitgliedern die Möglichkeit, ihr persönliches Netzwerk zu erweitern und das über die Landesgrenzen hinaus. Deshalb werden Erfahrungsaustausch-Treffen im kleinen und großen Rahmen und internationale Veranstaltungen mit den HR-Netzwerken aus unseren Nachbarstaaten regelmäßig organisiert. Netzwerken heißt mehr als nur irgendwo Mitglied zu sein. Je unorganisierter ein Netzwerk ist, desto mehr Aufwand bedarf es von den Mitgliedern, um es am Leben zu erhalten.“

Der klare Vorzug wird hier den formellen Netzwerken gegeben, da diese zielführender, weil durchdachter und organisierter sind. Doch auch den informellen Netzwerken soll der Nutzen nicht abgesprochen werden, da diese meist von einer weiteren Ebene getragen werden: von einer persönlichen. Informelle Netzwerke ergeben sich beispielsweise bei Absolventen

eines berufsbegleitenden HR-Studiengangs. Sie sind sich auch in den Jahren darauf verbunden und tauschen sich über Fachliches aus. Wenn diese Vernetzung auch jahrgangsübergreifend funktioniert, wächst das Netzwerk. Doch – und hier endet es bereits informell zu sein – ohne gezielte Treffen wird die Langlebigkeit des Netzwerks leiden und es wird nicht dauerhaft wirksam sein können. Rein informelle Gruppen lösen sich oft nach kurzer Zeit auf, da die verbindende Klammer zu wenig Struktur hat.

Zielgruppe

Die Meinungen driften weit auseinander wenn es darum geht, wer Teilnehmer von HR-Netzwerken sein soll bzw. von Netzwerken, die für Personalisten sinnvoll sind.

Netzwerken heißt mehr als nur irgendwo Mitglied zu sein.

„Zielgruppe sind Berater, Personalisten, Geschäftsführer, Personen aus Wissenschaft & Forschung etc. Je homogener die Netzwerkteilnehmer, desto hochwertiger der Output!“, meint Elisabeth Weghuber und wird von Manuela Großauer-Pflügl unterstützt: „Aus meiner bisherigen Erfahrung erlebe ich es als sehr hilfreich, wenn der Fokus auf Personalisten liegt – der fachliche Austausch ist einfach höher –, andererseits werden von Beratern neutrale Fragen gestellt, die manchmal interessante Diskussionen entfachen und eine völlig neue Perspektive ermöglichen.“ Norbert Wendelin meint hingegen: „Die Teilnahme an Netzwerken sehe ich für alle Berufsgruppen als sehr sinnvoll. Branchen-

übergreifende Netzwerke sind sehr wertvoll, da es immer wichtiger ist, über den Tellerrand zu schauen. Meiner Meinung nach sollten zusätzlich zu den Personalisten auch Führungskräfte der ersten Ebene eines Unternehmens teilnehmen, da diese letztlich die Träger der Personal- und Führungskultur sind.“

Gunther Fürstberger weist auf einen weiteren Aspekt hin: „Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren ist, dass Personalisten unter sich bleiben können und Lieferanten wie z.B. Berater oder Softwareanbieter strikt ausgeschlossen werden. Ansonsten würde ein kontinuierlicher Verkaufsprozess stattfinden. Einmalige Einladungen von Beratern als Inputgeber machen durchaus Sinn.“

Fazit

Essenziell an Personalistennetzwerken ist, dass sie die eigene Arbeit erleichtern, indem auf den Erfahrungsschatz anderer zurückgegriffen werden kann. Wissen mit Kollegen auszutauschen, Anregungen zu erhalten, über Trends zu diskutieren, neue Ideen und Inputs für die eigene Arbeit zu erhalten, das ist der Sinn von Netzwerken. Netzwerke gehören auch zu den effizientesten Formen des Lernens. Aktuelles Wissen kann in kurzer Zeit ausgetauscht werden, ohne dass dafür großer Organisationsaufwand besteht. Manche Netzwerke generieren Antworten auf komplexe Themen innerhalb kürzester Zeit. Abhängig vom Netzwerk und dessen Organisation. Luzia Fuchs-Jorg bestätigt: „Nötig ist eine gut organisierte Plattform mit einem Internetzugang, um auf gestellte Fragen rasch Antworten erhalten zu können. Klar gesteckte Zielsetzungen, die immer wieder überprüft werden. Jährliche Themenschwerpunkte und nicht zuletzt eine Person, die dafür sorgt, dass die Verbindung nicht abreißt.“

Netzwerke bereichern, inspirieren, informieren und benötigen Zeit. Dieser Zeitaufwand darf nicht zu hoch sein, andernfalls wird das Netzwerk nicht langfristig existieren können. **T**

Info

HR Circle
 Forum Personal, ÖPWZ
 PE-Netzwerk
 PE-Oase „Der Baum von Ténéré“, Kick Off
 PersonaList, MDI

www.hrcircle.at
<http://personal.opwz.com>
www.pe-netzwerk.at
www.kick-off.at
www.personalist.at