

# Führen in der HR-Zwickmühle

**F**ührungskräfte aus allen Unternehmensbereichen haben mehr zu tun als »bloß« zu führen: Sie leiten ihren Fachbereich und sollen ihre Zielvorgaben erreichen. Zusätzlich verlangen viele interne Abteilungen ihre Mitarbeit. Das Controlling will Zahlen, die Geschäftsführung Ergebnisse und Reports, die Compliance-Manager fordern die Unterschrift für rechtlich korrektes Verhalten, CSR will die Mitwirkung bei Projekten und die HR-Abteilung pocht auf Aktivitäten in der Personalentwicklung.

»Der ›Work Load‹ gerade des mittleren Managements steigt immer mehr. Jeder Bereich muss schlanker werden, so auch das Personalmanagement. Dazu ist das HR-Management gezwungen, administrative HR-Tätigkeiten an die Führungskräfte auszulagern«, erklärt Armand Kaáli-Nagy, Bildungsmanager im öPWZ. »Die Paradoxie liegt darin, dass HR einerseits seine Führungskräfte serviciert, andererseits Führungstools wie Mitarbeitergespräche und deren Protokollierung im EDV-System verlangt. Genau dieses Dilemma thematisiert das diesjährige Forum für Human Resource Management.«

Wolfgang Mayerhofer, Professor an der WU Wien, beleuchtet den Umgang des HR-Managements mit Führungskräften und zeigt Steuerungsmöglichkeiten für das Personalmanagement auf. Er liefert aktuelle wissen-

schaftliche Untersuchungen für die Verhaltenssteuerung von Führungskräften.

Wie Führungskräfte mit dem immer stärker wachsenden Leistungsdruck umgehen und welche gesundheitlichen Auswirkungen dieser hat, zeigt Eva Höttl, Leiterin des Gesundheitsmanagements der Erste Bank, auf. »Um Betroffene zu Wort kommen zu lassen, werden bei der Podiumsdiskussion Führungskräfte-Vertreter, ein Headhunter und ein Führungsexperte die aktuelle Situation analysieren und von ihren Erfahrungen mit HR-Leistungen berichten. Sie werden aufzeigen, welche Erwartungen Führungskräfte an das HR-Management haben«, so Kaáli-Nagy.

Welche Erwartungen ein Vorstand an das HR-Management hat, spricht Brigitte Ederer, Personal-Vorstand bei Siemens, offen aus.

Die Führungskultur als zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur bringt Matthias Varga von Kibéd in die Diskussion ein. Darauf aufbauend zeigen die 3 Best-Practice-Beispiele zu »HR-IT-Systemen«, »Outsourcing« und »Teilzeit-Führungskräften«, wie diese in der HR-Praxis verankert sind.

»Neben den Fachvorträgen spielen Networking, Interaktion und Erfahrungsaustausch eine große Rolle. So kann das Know-how der Teilnehmer angezapft und eine Lösung gemeinsam erarbeitet werden«, streicht Armand Kaáli-Nagy einen weiteren Benefit der Tagung hervor.

Um die gemeinsame Lösungsfindung geht es auch in den moderierten Workshop-Gruppen zum Umgang mit der Arbeitszeit. Welche Möglichkeiten der Flexibilisierung haben wir? Welche Ansätze haben die Teilnehmer schon gewählt? Was erwarten sich Mitarbeiter vom Unternehmen?

»Aus der Erfahrung bisheriger Workshops kann ich jetzt schon sagen: Es werden interessante Ergebnisse für die Praxis präsentiert«, ist Kaáli-Nagy überzeugt. □

Intern sind Führungskräfte rundum gefordert, auch das HR-Management mischt mit. Wie es den Führungskräften damit geht, thematisiert die ÖPWZ-Tagung »Forum für Human Resource Management« von 11. bis 12. Oktober in Salzburg. **Oliver Pascherer** sprach mit Armand Kaáli-Nagy, Bildungsmanager beim ÖPWZ, über den Kongress.



Armand Kaáli-Nagy

## Info

Forum für Human Resource Management  
Termin: 11. – 12. Oktober 2012  
Ort: Salzburg  
Kosten: € 790,- (exkl. 20 % USt.)

Das Programm zum Download:  
[www.opwz.com](http://www.opwz.com)