



# Das Personal - Die wertvollste Ressource im Unternehmen

**Interview.** Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel. Auf der einen Seite werden dringend Fachkräfte gesucht und auf der anderen Seite stehen die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche immer höhere Ansprüche bezüglich Flexibilität und Benefits stellen. Hier kommt das Human Resource Management ins Spiel. Der Leiter des WIFI Lehrgangs „Human Resource Business Partner“ Hannes Aigner hat im Interview mit der „Tiroler Wirtschaft“ Antworten sowie Tipps parat.

## Was begeistert Sie am Thema Human Resource Management?

Als Personalleiter konnte ich über Jahrzehnte die Entwicklungen im HR-Bereich, in meinem HR-Team, aber auch im Konzern aus erster Hand erleben. Auch war mir ein laufender Austausch mit anderen Personalisten wichtig. Diese HR-Erfahrungen und mein Fachwissen an Berufstätige und Studierende weiterzugeben und zu hinterfragen, hat mich immer begeistert. Es macht Spaß, einen abwechslungsreichen Unterricht mit viel Austausch und praktischen Beispielen zu gestalten, um die Unterschiedlichkeit von Unternehmen und gemachter Erfahrungen begreifbar zu machen.

## Welche Zielgruppe sprechen Sie mit dem Lehrgang an?

Etwa die Hälfte der Teilnehmenden sind bereits im HR-Bereich tätig und verschaffen sich im Lehrgang in den 9 Modulen einen strukturierten Überblick über die grundlegende Fachkompetenz bis hin zur HR-Professionalität – von der Unternehmensleitung über HR-Verantwortliche bis zu HR-Assistenzfunktionen. Ebenfalls sind alle Unternehmensgrößen vertreten. Ein Viertel der Teilnehmenden ist noch nicht oder nur gering im Personalbereich des Unternehmens tätig und möchte den Anteil an HR-Arbeit durch diesen Lehrgang erweitern. Ein Viertel hat keinen HR-Bezug im derzeitigen Job und Unterneh-



**„Wenn auch nur eine Anstellung professionell und passend umgesetzt wurde, rechnen sich die Kosten des Lehrgangs bereits mehrfach.“**

Hannes Aigner

men, bezahlt die Ausbildung selbst und schafft mit diesem Diplomlehrgang die Basis für einen angestrebten Job-Wechsel in diese Richtung. Gerade die Unterschiedlichkeit der Teilnehmenden ist wertvoll im Austausch und in der Reflexion. Durch eine im Lehrgang integrierte HR-Projektarbeit können sich alle drei Zielgruppen profilieren und aufzeigen, dass sie ein HR-Thema in der Theorie aufbereiten und praxisbezogen umsetzen können.

#### **Welche Aufgaben hat ein HR Business Partner?**

Dieses HR-Verständnis als wertschöpfender Partner der Geschäftsführung. Führungskräfte und Mitarbeitenden gibt es in der Theorie schon seit 20 Jahren durch das HR Business Partner Modell von Dave Ulrich und hat sich als der Standard im HR-Bereich etabliert. Gearbeitet wird in vier Rollen: Als „Strategischer Partner“ im Sinne der HR-Strategieumsetzung, als „Change Agent“ zur Begleitung und Unterstützung von Projekten und Veränderungsprozessen, als „Performance Coach“ zur Steigerung der Leistungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung und als „Administrativer Partner“ zur Schaffung effektiver Rahmenbedingungen und Infrastruktur, dazu zählt auch die digitale Transformation.

#### **Wie wirkt es sich aus, wenn in Unternehmen HR-Arbeit nebenbei oder gar nicht gemacht wird?**

Das können sich Unternehmen jetzt schon nicht mehr leisten, denn Employer Branding, Online-Recruiting und agile HR-Systeme wie Team- statt Einzelzielvereinbarungen bis hin zu New Work Elementen mit Mitgestaltung, Freiräumen und Work-Life-Balance werden immer wichtiger in der professionellen Personalsuche und Mitarbeiterbindung.

Mich wundert es, dass immer noch viele Unternehmen den betriebsrelevanten HR-Bereich nicht ausreichend besetzen und damit hohe Kosten durch z.B. unzureichende Ausschreibungen mit wenig

Rückmeldungen, unstrukturierte Bewerbungsgerüchte mit unpassenden Anstellungen bis hin zu unstrukturierter Aus- und Weiterbildung riskieren. Wenn auch nur eine Anstellung professionell und passend umgesetzt wurde, rechnen sich bereits die Kosten des Lehrganges mehrfach.

#### **Was sind die größten Trends und Herausforderungen in dieser Branche?**

Derzeit geht die Entwicklung stark in Richtung People Management, welches zusätzlich zum HR-Management und Business Partner Modell verstärkt individuelle Lösungen für einzelne Führungskräfte und Mitarbeitende erarbeitet und umsetzt. Ein weiteres Thema ist die digitale Transformation aller HR-Prozesse in Cloud-Lösungen - das geht von automatisierten Online-Ausschreibungen bis zur internen Darstellung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – natürlich am Smartphone abrufbar. Dazu gibt es bereits günstige und einfache anzuwendende, modulare HR-Software in der Cloud. Gerade jüngere Mitarbeitende wollen solche HR-Systeme und damit gewinnen HR Business Partner wertvolle Zeit für strategische Aufgaben und für die Begleitung aller Mitarbeitenden bei Weiterbildung und Veränderungsprozessen.

#### **Wie kann die Balance als HR Business Partner zwischen den verschiedenen Anforderungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gefunden werden?**

Wer Bewerber und seinen Mitarbeitenden einen Mehrwert im Unternehmen schafft und diesen im Employer Branding aufzeigt und erfüllt - mit flexiblen Leistungs-, Bezahlungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und mit der sozialen Einstellung, dass alle Mitarbeitenden durch individuelle Work-Life-Balance Angebote gesund bleiben und sich gerne im Unternehmen einbringen - wird mit Sicherheit qualifizierte Arbeitskräfte finden und binden. Das kostet Zeit, Geld und eine wertschätzende Orientierung an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden – aber es lohnt sich.

**In einem Teil der Ausbildung wird auch das Recruiting auf Social Media thematisiert. Welche Plattformen sind bei uns besonders gefragt und haben Sie diesbezüglich auch Tipps, wie die Personalbeschaffung in sozialen Netzwerken gelingen kann?**

Beim Modul zu diesem Thema wird z.B. das Tool „Candidate Personas“ vorgestellt und daraus zielgruppenorientiert ein Social Media Recruiting abgeleitet. Je nach Zielgruppe erfolgt eine dazu passende Textierung und gezielte Medienauswahl. Bewährt haben sich in Tirol vor allem karriere.at, jobs.tt.com und jobs.ams.at. Wenig Bewerbungen kommen über Facebook, Instagram, XING und LinkedIn – ist aber auch abhängig von der Stelle. Umgekehrt ist es für Recruiterinnen und Recruiter interessant, in diesen Portalen Bewerberinnen und Bewerber zu suchen und je nach Situation anzusprechen. Wesentlich ist immer noch die eigene Webseite, denn hier schaut jeder Job-Suchende vorbei.

Häufig ist es sinnvoll, möglichst viele Online-Plattformen gleichzeitig zu nutzen. Auch dafür gibt es verschiedene HR Cloud-Software, mit welcher Unternehmen auf alle von ihnen ausgewählten Plattformen und Social Media Kanälen die Stelle gleichzeitig mit nur einem Klick ausschreiben können. Die eingehenden Online-Bewerbungen werden in einer zentralen Cloud-Bewerbungsdatenbank gespeichert und können sofort per Mail mit Standardtexten beantwortet werden, inklusive Status der Bewerbung. Das spart viel Zeit und die BewerberInnen schätzen eine rasche Antwort. ▲

#### **Top-Ausbildung am WIFI Tirol:**

**Lehrgang Human Resource Business Partner**

11.02.2022 – 15.07.2022, WIFI Innsbruck  
Mehr Infos online unter [tirol.wifi.at/hr-business-partner](http://tirol.wifi.at/hr-business-partner)