

HR-Manager als Business-Partner

Das derzeit vorherrschende Bild des HR-Managers wird sich radikal wandeln. Künftig werden HR-Manager noch entschiedener als bisher als Business-Partner gebraucht. Für die notwendigen Qualifikationen muss frühzeitig vorgesorgt werden. Frühzeitig bedeutet: spätestens jetzt. [Eva Selan](#) über HR-Lehrgänge, aktuelle Trends und Zielgruppen.

Ja, es gibt eine Krise. Ja, es trifft die Personalisten besonders schlimm, weil in der Weiterbildung – neben dem Marketing – als Erstes gespart wird. Nein, wir sollten den Kopf deswegen nicht in den Sand stecken, sondern diese Zeit – die entweder besonders fordernd ist oder in der die Geschwindigkeit ein wenig zurückgeht – aktiv nutzen. Wozu? Gerade für Weiterbildung. Zum Beispiel. Um für den Aufschwung gerüstet zu sein und diesen aktiv mitgestalten zu können. Damit ist nicht nur die Personalentwick-

lung generell gemeint, sondern ganz konkret die Entwicklung der eigenen Reihen oder der eigenen Person. Die Erweiterung der HR-Kompetenzen. Business Circle beispielsweise bietet ein besonders trefendes Seminar: »HR als Change Agent« (15. – 16. 6. 2009, www.businesscircle.at), das genau am Puls der Zeit ist.

Dieser Artikel nimmt nicht einzelne Seminare, sondern ganze Lehrgänge unter die Lupe. HR-Lehrgänge für unterschiedliche Levels und Zielrichtungen, national oder



international ausgerichtet, meist bestehend aus mehreren Modulen, durch die sich ein gemeinsamer roter Faden zieht.

Paradigmenwechsel

Die Zeit der Flaute oder der Turbulenzen kann und soll aktiv genutzt werden, um zur Zeit des Aufschwungs vorn dabei zu sein, gewappnet zu sein und zu den Gewinnern zu zählen. Hier wird es notwendig sein, als aktive Stütze im Unternehmen agieren zu können, entschiedener als bisher.

Einen ähnlichen Gedankengang verfolgt Luzia Fuchs-Jorg (geschäftsführende Gesellschafterin, Kick Off Management Consulting GmbH): »In unserem neuen Lehrgang gehen wir auf den Paradigmenwechsel im HR-Bereich ein. Wir glauben, dass der Personalist in Zukunft als Business-Partner eine wesentliche Stellung im Unternehmen bekleiden wird.«

Dieses Wissen kommt weder von heute auf morgen noch kann man es sich ausschließlich on-the-Job aneignen. Die Kompetenzen des Personalisten als Business-Partner sind umfangreich: »Als Experte für Kulturprozesse, für interkulturelles Management und als Partner für alle Fragen, die Krisenbewältigung und Umgang mit der Alterspyramide betreffen, wird sich das derzeit vorherrschende Bild des HR-Managers radikal wandeln«, sagt Luzia Fuchs-Jorg. »In Zukunft wird man in diesen Positionen Menschen finden, die – zusätzlich zur fachlichen Expertise – eine hohe Portion Lebenserfahrung mitbringen, die in der Lage sind, Menschen durch schwierige Situationen zu begleiten, mit externen Beratern in führender Funktion umzugehen und interne Stabilisierungsprozesse zu begleiten.« Eines ist Luzia Fuchs-Jorg noch wichtig hinzuzufügen: »Das sind natürlich keine jungen Universitätsabgänger sondern gestandene Persönlichkeiten, die hoch reflektiert ihre Erfolge und Misserfolge nicht dem Zufall zuschreiben.«

Trends

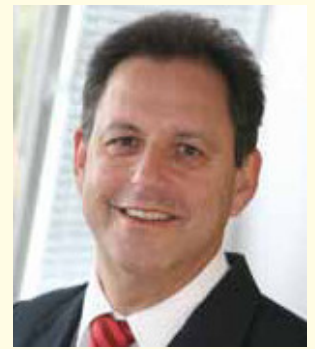
Die heutige Zeit ist herausfordernd und es lassen sich bereits Trends erkennen. TRAINiNG bat einige Anbieter von HR-Studiengängen, genauer hinzusehen und Feedback über aktuelle Trends zu geben.



Armand Kaáli-Nagy



Andrea Martinschitz



Arthur Hirsh

Dr. Arthur Hirsh (Director, Webster University): »Bei Webster sehen wir derzeit die alte Regel bestätigt, dass sich Weiterbildung antizyklisch verhält. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten hängen viele ein Postgraduate Studium an, um ihren persönlichen Marktwert zu erhöhen. Wir können das bereits an der stark gestiegenen Nachfrage beobachten und erwarten für die kommenden Semester steigende Studentenzahlen im Masterbereich.«

Elisabeth Vogl-Pillhofer (Geschäftsführerin, ARS Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft): »Weiterbildung steht nach wie vor hoch im Kurs. Unter dem Aspekt der aktuellen Wirtschaftssituation bemerken wir einen Trend zu längerfristigen, tiefgehenden und umfassend abgeschlossenen Ausbildungen. Sich und seine Fähigkeiten wettbewerbsfähig zu halten bzw. weiter auszubauen, gerade in der jetzigen Situation, das erkennen viele als Chance für sich und leisten ihr mit entsprechendem Weiterbildungsengagement Folge.«

Mag. Armand Kaáli-Nagy (Bildungsmanagement, ÖPWZ – Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum): »Gerade jetzt ist professionelles Personalmanagement gefragt denn je. Unsere Teilnehmer kommen aus allen Branchen und Unternehmensgrößen – vom Industriebetrieb bis zum KMU bzw. aus der öffentlichen Verwaltung und aus Organisationen.«

Mag. Andrea Martinschitz (Institutsleiter-Stellvertreterin, WIFI der Wirtschaftskammer Wien): »Wir denken, dass es mittelfristig keine Änderungen geben wird. Weiterbildung wird von den Unterneh-

mern als Investition betrachtet und dementsprechend in Zeiten wie diesen unverändert nachgefragt. Personalarbeit ist Teil des Wertschöpfungsprozesses im Unternehmen und soll als Kombination gesehen werden und nicht als Satellitenprodukt.«

Mag. (FH) Dr. Peter Steinkellner (Wissenschaftlicher Leiter des Studienganges MSc in Human Resource Management and Organizational Development, PEF Privatuniversität für Management): »Menschen und Unternehmen reagieren sehr unterschiedlich.

Die einen verfallen in Angst und Schrecken und sparen gerade im Bereich der Bildung ein. Die anderen erkennen den Stellenwert von Bildung, nutzen die Zeit und investieren in ihre höchstpersönliche Entwicklung bzw. fördern erfolgreiche Mitarbeiter. Trotz allem ist zu bemerken, dass doch weniger Studierende finanziell von ihren Unternehmen unterstützt werden. In Summe bleiben die Nachfrage und auch die Teilnehmerstruktur gleich.

Erfreulich ist, dass in diesen Zeiten immer mehr Menschen erkennen, dass Bildung eine wertvollere und beständigere Wertanlage ist als unsichere Finanzanlagen oder materielle Güter und dass die eigene Entwicklung höchst persönliche Verantwortung ist. Ein Prozess des Umdenkens findet statt.«

Zielgruppe

Zielgruppe von HR-Studiengängen sind einerseits erfahrene Personalisten und andererseits Personen, die ihr HR-Wissen ausweiten oder auch frisch ausbauen möchten.

... gestandene Persönlichkeiten, die ihre Erfolge und Misserfolge nicht dem Zufall zuschreiben.

ARS Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft

ARS Human Resource Akademie

Zielgruppe: Personen mit und ohne Vorkenntnissen

Voraussetzungen: keine

Teilnehmerprofil: HR-erfahrene Personen, Ein- und Umsteiger ohne Vorkenntnisse

Aufbau:

- Human Resource Management
- Arbeitsrecht und Recruiting
- Personalverrechnung
- Verhandlungstraining
- Optionales Modul/individuelle Vertiefung
- Projektarbeit/Prozessspiel (auf freiwilliger Basis)

Abschlussarbeit: Projektarbeit oder optional Prozessspiel

Schwerpunkte:

- Die Rolle des HR im Unternehmen
- Recruiting
- Performance Management/Beurteilung
- Personalcontrolling – wichtige Personalkennzahlen
- Change-Prozesse & der strategische HR-Beitrag dazu
- Personalentwicklung & Training
- Mitarbeitergespräch
- Leistungsgerechte Bezahlung

Kosten: € 4.980,- inkl. Seminarunterlagen, Ganztagesverpflegung, Abschlussprüfung

Wo: Wien

Nächster Starttermin/Dauer:

29. 6. – 18. 7. 2009 Sommer-Akademie,
16. 9. – 28. 11. 2009

USP:

- In 13 Tagen zum zertifizierten HR-Manager
- Hoher Praxisbezug
- Hochkarätige Referenten
- Top Preis-Leistungs-Verhältnis
- Kompakte Ausbildung
- Fachliche Leitung
- Hoher Netzwerkfaktor

Kontakt für Interessenten:

Christina Pritz
Tel: 01/713 80 24
cp@ars.at, www.ars.at

Donau Universität Krems

Danube Professional MBA –
Human Resource Management

Zielgruppe: erfahrene Personalisten und jene, die künftig mehr Kompetenzen im HR-Bereich benötigen

Voraussetzungen: anerkannter Hochschulabschluss oder gleichzuhaltende Qualifikation sowie mehrjährige Berufserfahrung

Teilnehmerprofil: Alter 27 – 45 J., Durchschnittsalter: 32 J., Berufserfahrung mind. 4 J.

Aufbau:

- Dauer: 4 Semester (berufsbegleitend), auch als Vollzeitstudium studierbar
 - 11 Module (à 7 Tage Sa – Fr):
7 General Management Module
4 Vertiefungsmodule in HRM
 - fixe Klassen (Studentengruppen)
- Abschlussarbeit:** Master Thesis

Schwerpunkte:

- General Management
- Strategisches HRM
- Organisational Behaviour
- Personalentwicklung
- Personalcontrolling (Kennzahlen)
- arbeitsrechtliche Komponenten des HRM
- International Human Resource Management
- Talente-Management

Kosten: € 21.900,- zuzüglich einer einmaligen Gebühr von EUR 950,- für Unterrichtsmaterialien

Nächster Starttermin/Dauer:

Wintersemester 2009/4 Semester

Wo: in Krems, 1 Modul im Ausland (Studienreise)

USP:

über 10 Jahre Erfahrung bei der Leitung universitärer Management Lehrgänge, Curriculum entwickelt von Universitätsprofessoren und Fachexperten, Selektion von international renommierten Vortragenden, FIBAA Akkreditierung (in Vorbereitung), soziales Lernen und Networking

Kontakt für Interessenten:

Mag. Werner Kienast, MBA
Tel: 02732/893 21 35
werner.kienast@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at

KICK OFF Management Consulting

Lehrgang für Human Resources Management

Zielgruppe: Personalisten, Personalentwickler, Personalstrategen, Organisationsentwickler, Verantwortliche für internationales HR-Management

Voraussetzungen: anerkannter Studienabschluss oder gleichwertige Qualifikation sowie mehrjährige Berufserfahrung

Teilnehmerprofil: 28 – 55 Jahre, Arbeitserfahrung Ø 8 J., Akademiker 80 %

Aufbau: Startworkshop, 4 Module, 4 Workshops, Abschlussworkshop

Abschlussarbeit: »Meisterstück« (schriftliche Arbeit, aufbauend auf Praxisarbeit und einer Arbeitshypothese)

Schwerpunkte:

- Personalentwicklung
- Recruiting & Personalmarketing
- Arbeitsrecht
- Personalwirtschaft & Controlling
- Strategie
- Organisationsentwicklung
- Instrumente der Personalentwicklung
- Integrierende Kommunikation
- Prozessbegleitung
- Interkulturelles HR-Management
- CEE, China, ferner Osten, USA
- Durchführung eines Meisterwerks (Praxisprojekt inkl. Supervision)
- Reflexion und Selbsterfahrung

Kosten: € 6.100,- + 20 % MwSt.

Nächster Starttermin/Dauer:

Frühling 2010/Dauer ca. 10 Monate
Wo: Wien

USP: Dieser Lehrgang fokussiert auf die neue Rolle des HR-Managers als Business-Partner und als Strategie für Personalfragen, lokaler und globaler Art. Umgang mit Krisenbewältigung sowie Erlernen von Prozessbegleitung sind wesentliche Lernelemente. Best Practise wird durch Lernen von und mit Praktikern (alle Moduleiter bringen praktische Erfahrung als HR-Manager mit – alle Gastsprecher sind Top-HR-Manager aus der Wirtschaft) garantiert. Der Lehrgang wird auch in englischer Sprache angeboten.

Kontakt für Interessenten:

Eva Fuchs, Tel: 01/710 78 54-14
eva.fuchs@kick-off.at, www.kick-off.at



Luzia Fuchs-Jorg



Peter Steinkellner



Elisabeth Vogl-Pillhofer



Werner Kienast

HR-Mitarbeiter, die bereits viele Jahre Erfahrung haben, schätzen oft, durch eine fundierte Ausbildung das theoretische Rüstzeug zu ihrer praktischen Erfahrung zu erhalten. Als Basis, als Fundament. Und sie profitieren von der Erfahrung der anderen Studenten – von denen, die ebenfalls aus dem Personalbereich kommen und vor allem von denen, die andere Hintergründe mitbringen.

Interessenten ohne HR-Hintergrund sollten sich genau überlegen, welcher Studiengang der richtige ist: ein Einsteigerlehrgang – für Teilnehmer mit generell wenig Berufserfahrung – oder ein anspruchsvoller Lehrgang – in dem Führungserfahrung die Regel ist.

Mag. Werner Kienast, MBA (Lehrgangskoordinator, Donau-Universität Krems) wählt einen ähnlichen Ansatz: »Wir stellen die Ausbildungsgruppen bewusst so zusammen, dass bei ähnlichen Eingangsvoraussetzungen trotzdem eine Heterogenität bewahrt bleibt, welche ein soziales Lernen, ein Kernstück unserer Ausbildungsmethode, ermöglicht.« Soziales Lernen und qualitativ hochwertiger Erfahrungsaustausch sind wichtige Stützen, nicht nur bei HR-Studiengängen. Peter Steinkellner bestätigt: »Man trifft in unserem Studiengang beispielsweise Verantwortliche für das Management Development eines internationalen IT-Konzerns, HR-Manager eines Landeskrankenhauses oder HR-Manager eines internationalen Technologieunternehmens genauso wie für junge ambitionierte Mitarbeiter aus Personalabteilungen und Führungskräfte, für die Personal- und Organisationsentwicklung ein Erfolgsfaktor ist.«

Werner Kienast: »Viele Teilnehmer befinden sich in einer etablierten beruflichen Situation. Mit dem Studium möchten die Teilnehmer aber ihrer Karriere noch den notwendigen Kick geben, um die gewünschten

beruflichen Veränderungen zu erreichen. Die letzte umfassende Ausbildung, ich denke hier nicht an einzelne Seminare oder Seminarreihen, liegt oft 10 Jahre zurück. Wenn man die immer kürzer werdende Halbwertszeit des Wissens berücksichtigt, ist es auch leicht nachvollziehbar, warum viele Teilnehmer Anfang/Mitte 30 den Drang zur Weiterbildung verspüren.«

Hard versus Soft

Prioritäten bezüglich Hard versus Soft Skill zu setzen, wäre nach Elisabeth Vogl-Pillhofer der falsche Ansatz: »Personalisten sollten über beides gleichermaßen verfügen, über Hard Facts und über Soft Skills. Die besten sofort abrufbaren Hard Facts bewirken oft Gegenteiliges, wer-

ÖPWZ-Personal-Akademie
High Competence in Personnel
Management

Zielgruppe: Praktiker, Quereinsteiger, Nachwuchsführungskräfte und High Potentials, Personalverantwortliche, Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen

Voraussetzungen: keine

Teilnehmerprofil: Alter 22 – 50 J., Ø 32 J., Arbeitserfahrung Ø 1,5 J., Akademiker 40 %

Aufbau: 3 Module, 15 Tage

Abschlussarbeit: Präsentation einer Projektarbeit, kommissionelle Prüfung durch das Forum Personal
Diplom »Geprüfte/r HR-Manager/in (Forum Personal/ÖPWZ)«

Schwerpunkte:

- Personalplanung
- Personalmarketing
- Recruiting
- Personalentwicklung
- Personal- und Bildungscontrolling
- Arbeits- und Sozialrecht
- Lohn- und Gehaltsverrechnung (Basics)
- Vergütungssysteme
- Systeme betrieblicher Altersvorsorge
- Generationen-Management

Kosten:

€ 5.990,- (exkl. 20 % MwSt.)

€ 5.650,- für Mitglieder Forum Personal

Nächster Starttermin/Dauer:

Info-Abend: 26. Jänner 2010

3 Module, 14. 3. – 24.9. 2010

Wo: Bad Zell

USP:

Außeruniversitäre Ausbildung von Praktikern entwickelt und laufend evaluiert, Kamingespräche mit Top-HR-Managern, Gratis-Teilnahme am Forum für Human Resource Management von 14. – 15. Oktober 2010, kostenlose Mitgliedschaft in der Gruppe »young professionals« zum Erfahrungsaustausch auch nach der Akademie.

Kontakt für Interessenten:

Mag. Armand Kaáli-Nagy

Tel. 01/533 86 36-54

armand.kaali-nagy@opwz.com

www.opwz.com

http://personalakademie.opwz.com

PEF Privatuniversität für Management
MSc in Human Resource Management
and Organizational Development

Zielgruppe: Mitarbeiter im Human-Resource-Management und Organisationsbereich, Führungskräfte mit PE- und OE-Aufgaben, Trainer und Berater, Führungskräfte, die qualitative Personal- und Organisationsentwicklungs-Arbeit als Garant für Unternehmenserfolg sehen

Voraussetzungen: anerkannter Studienabschluss oder gleichwertige Qualifikation sowie mehrjährige Berufserfahrung

Teilnehmerprofil: Alter 28 – 48 J., Ø 34 J., Berufserf. Ø 9 J., Akademiker 50 – 70 %

Aufbau: Lernen im Klassensystem, berufs begleitend, postgradual, 57 Tage

Abschlussarbeit: Master Thesis

Schwerpunkte:

- Strategisches HR-Management
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Recruiting & Personalmarketing
- Performance Management
- Leadership
- Arbeitsrecht
- HR- & Organisationsberatung

Kosten: € 6.000,- pro Semester (mehrwertsteuerfrei, exkl. Reise- und Aufenthaltskosten der Auslandswoche)

Nächster Starttermin/Dauer:

Einstieg bis Juni 2009/4 Semester

Wo: Wien bzw. Graz, Auslandswoche

USP: akkreditiert durch den österreichischen Akkreditierungsrat

- thematische Gleichstellung von PE und OE in einem Studienangebot
- Nutzung der Synergien zw. der Unternehmensberatung mit den Schwerpunkten strategische PE & OE, Bildungscontrolling und HRM und der Lehre und Forschung der Universität
- hohe Betreuungsqualität und Individualität: 5 x betreut
- Klassensystem und Lerngruppen
- durchgängige, individuelle Kompetenzentwicklung
- erwiesener Karriereerfolg unserer Absolventen

Kontakt für Interessenten:

Mag. Nina Aspalter, MBA

Tel. 01/534 39-23

Nina.Aspalter@pef.co.at, www.pef.at

Webster University
MBA mit Schwerpunkt in Human
Resources Management
MA in Human Resources Management

Zielgruppe: Working Professionals, die im HR Bereich tätig sind bzw. wechseln möchten.

Voraussetzungen: Universitätsabschluss, TOEFL, Bewerbungsgespräch

Teilnehmerprofil: Alter 25 – 45 J., Arbeitserfahrung Ø 5 – 7 J., Akademiker 100 %

Aufbau: Hauptsächlich Pflichtklassen, einige Wahlfächer

Abschlussarbeit: Master Thesis

Schwerpunkte: Neben der regulären MBA Ausbildung, die alle Unternehmensbereiche von Finanzierung über Unternehmensstrategie, Projektmanagement bis zu Marketing umfasst, bildet der HR-Schwerpunkt in allen personalrelevanten Bereichen umfassend aus, wie etwa: Staffing, Training and Development, Employment Law, Compensation, Recruiting, Personalentwicklung, Arbeitsrecht, Gehaltssysteme etc.

Kosten:

€ 21.420,- (MA)

€ 28.560,- (MBA)

Nächster Starttermin/Dauer:

24. 8. 2009; 26. 10. 2009/2 – 3 Jahre

Wo: Studium kann zur Gänze in Wien, an jedem der 100 Webster Standorte weltweit oder online absolviert werden

USP:

- Flexibilität – Studenten können Tempo an persönliche Lebenssituation anpassen, einen Term aussetzen oder mehrere Klassen belegen. Alle Klassen sind auch online verfügbar.
- persönliche Betreuung – persönlicher Studienberater, Klassengröße beträgt max. 20
- Internationalität – Studenten und Lehrer aus aller Welt, Ausländeranteil unter Studenten 76 %, internationales Studienprogramm zur Gänze in englischer Sprache

Kontakt für Interessenten:

Katherine Price-Beuchert

Tel: 01/269 92 93-0

info@webster.ac.at

www.webster.ac.at

WiFi Wien**Ausbildung zum/zur
Personalentwickler/-in**

Zielgruppe: Personen, die demnächst vor neuen Herausforderungen in ihrer Personalarbeit stehen, oder zukünftig im Bereich PE tätig sein möchten. Praxiserprobte Teilnehmer, die gerne ihr Wissen mit dem State of the Art abgleichen und neue Trends erfahren möchten.

Voraussetzungen: verpflichtendes Einführungsgespräch

Teilnehmerprofil: Alter 28 – 48 J., Ø 34 J., Arbeitserfahrung Ø 9 J., Akademiker 50 – 70%

Aufbau: 11 Module, 185 Lehreinheiten

Abschlussarbeit: Praxisarbeit, schriftliche und mündliche Prüfung, Präsentation der Projektarbeit und Fachgespräch

Schwerpunkte:

- Personalentwicklung – aktuelle Trends & Schwerpunkte
- Aufgaben moderner Personalarbeit
- Personalsuche und -auswahl
- Kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildungskonzepte
- Potenzial- und Führungskräfteentwicklung
- Talent-Management, Evaluation und Bildungscontrolling
- Bewertung von Human Capital
- Leistungsbeurteilung und Gehaltssysteme

Kosten: € 4.950,-

Nächster Starttermin: 2. 10. 2009

Wo: Wien

USP: Praxis- und Anwendungsorientierung stehen im Mittelpunkt des Lehrgangs. Die speziell konzipierte Lernorganisation ermöglicht es den Teilnehmern, die gemeinsam gemachten Erfahrungen zu reflektieren und deren Wirksamkeit für den Unternehmensalltag zu erproben. Das theoretische Fundament wird durch Best-Practice-Beispiele namhafter Unternehmen abgerundet.

Kontakt für Interessenten:

Elisabeth Rammel
01/476 77-5520
rammel@wifiwien.at
www.wifiwien.at

den sie nicht in der richtigen Form, nicht über entsprechende Soft Skills, transportiert.«

Arthur Hirsh: »Ein MBA mit Schwerpunkt in HR ist insofern ein außergewöhnliches Studium, als es die umfassende Wirtschaftsausbildung eines MBA mit der Spezialisierung in Human Resources verbindet. Wer diesen Abschluss hat, kann also beides vorweisen: eine solide Basis an Hard Facts und geschulte Soft Skills.«

Auch Luzia Fuchs-Jorg ist davon überzeugt, dass gerade HR-Lehrgänge beide Seiten vereinen müssen: »Die Soft Skills bilden sozusagen die Verbindung, die Grundlage, auf welcher sich die Hard Skills entfalten können. Aus unserer langjährigen Praxiserfahrung – auch als Personalmanager – wissen wir, dass natürlich Hard Skills die Expertise ausmachen. Allerdings ist für einen HR-Manager das *Wie* der Kommunikation noch wichtiger als für alle anderen Managerfunktionen. Schon allein die Tatsache, mit allen sozialen Schichten des Unternehmens zu kommunizieren, erfordert höchste soziale Kompetenz – zumindest aber soziale Intelligenz. Es geht auch darum, als Integrationsfigur die polarisierenden Maßnahmen des Managements zu mildern, bei der Umsetzung unterstützend zu wirken und für eine professionell wertschätzende Gesprächskultur zu sorgen.«

Armand Kaáli-Nagy: »Personalmanage-

ment ist eine vielschichtige Aufgabe. Nur wenn man fachlich genügend Know-how hat, kann man den Alltag meistern. Selbstverständlich braucht es den richtigen Mix aus Hard Facts und Soft Skills, um als HR-Manager erfolgreich zu sein. Die öpwz-Personal-Akademie gibt den Absolventen das Rüstzeug für den Arbeitsalltag und qualifizierte Personalentscheidungen mit. Hard Facts stehen dabei im Vordergrund, aber auch die Vernetzung mit Kollegen in anderen Unternehmen und Organisationen wird unterstützt.«

Andrea Martinschitz sieht es ähnlich: »Sowohl Hard Facts als auch Soft Skills sind natürlich für Personalisten sehr wichtige Merkmale, um auch als Business-Partner angesehen zu werden.

In Anbetracht der Tatsache, dass in der heutigen Zeit meist Social Skills betont werden bzw. im Vordergrund stehen, ist es uns in diesem Lehrgang sehr wichtig, dass auch die Hard Facts entsprechend gewichtet werden.«

Fazit

HR-Manager werden künftig ganz klar als Business-Partner auftreten müssen, noch mehr als bisher. Sie werden angehalten sein, fachlich fundiertes Wissen mit hoher sozialer Kompetenz zu vereinen. Die Zeit, sich dieses Wissen anzueignen oder es zu komplettieren, ist jetzt. □