

**Alexander Handl
Generali Gruppe Österreich**

Der 45-Jährige Jurist wird am 1. November in der Generaldirektion der Gruppe Österreich die Leitung der Abteilung Personal übernehmen. Er zeichnete bisher für den Bereich Human Resources der Allianz Elementar Versicherungs-Gesellschaften in Österreich verantwortlich. Zuvor absolvierte er das Gerichtsjahr.



**Sandra Castiello
Unitis**

Die 34-Jährige ist seit Oktober Senior-Beraterin der Personalberatung. Nach einem Lehramtsstudium für Englisch und Spanisch an der Universität Graz begann sie ihre Laufbahn bei Austro-personal (Personalbereitsteller). Zuletzt war sie acht Jahre bei Xerox in Human Resources und Sales tätig.



**Peter W. Eblinger
IIC Partners**

Der Personalexperte wurde zum neuen Director für EMEA des weltweit acht-größten Executive-Search-Netzwerks gewählt. Die von ihm gegründete Personalberatung Eblinger & Partner ist seit 2005 Mitglied von IIC Partners. Neue Vorsitzende des Boards ist Chye Lian Lim, ehemalige Vice Chair Asia Pacific.



Die Qualifikation von Migranten sei ein Erfolgskriterium für Integration, so die Experten unisono.

Podiumsdiskussion. Diversity zahlt sich nicht nur für die Gesellschaft aus: Auch Unternehmen können davon profitieren.

VON NIKOLAUS KOLLER

»Vielfalt als Chance nutzen«

Bei ihrem jetzigen Arbeitgeber Siemens sei „Diversity eine Selbstverständlichkeit“, so Vesna Mikulic, Vizepräsidentin von Trainee-Net. Doch im Laufe ihres Studiums sowie ihrer Berufslaufbahn sei dies nicht immer so gewesen, erklärt die gebürtige Serbin: „Es hat leider auch sehr negative Momente gegeben, in denen ich wegen meiner Herkunft benachteiligt wurde.“

Dabei bringe Vielfalt eine Reihe von Chancen für die Gesellschaft, erklärt Nurten Yilmaz, SP-Landtagsabgeordnete in Wien bei der TraineeNet-Podiumsdiskussion zum Thema Diversity: „Das habe die Wirtschaft früher erkannt als die Politik.“ WKÖ-Generalsekretärin Anna Maria Hochhauser nennt kulturelle Vielfalt, Sprachkenntnisse sowie die Breite an verschiedenen Mentalitäten als Vorteile, welche Unternehmen durch Diversity generieren können. „Dadurch steigt das Image der Unternehmen und somit auch ihr wirtschaftlicher Vorteil.“ Allerdings scheinen noch

nicht alle Betriebe diese Einstellung übernommen zu haben.

Mehr als nur Arbeitskräfte

Daher hat Ali Rahimi, geschäftsführender Gesellschafter von Rahimi & Rahimi, dieses Jahr den Verein „Wirtschaft für Integration“ gemeinsam mit Raiffeisen-Banker Georg Kraft-Kinz initiiert. „Damit wollen wir zeigen, wie wichtig die Integration von Mitarbeitern mit

Migrationshintergrund ist“, erklärt Rahimi. „Man darf Migranten nicht nur als Arbeitskräfte, sondern als komplette Menschen sehen“, wirft ÖGB-Präsident Erich Foglar. Entscheidend sei neben einer gelungenen Integration vor allem die Qualifizierung der zugezogenen Menschen. Je besser Migranten ausgebildet werden, desto besser klappe meist auch die Integration, wirft Hochhauser ein. Einigkeit herrscht bei den Experten darüber, dass Vielfalt im Berufsleben ein Trend ist, der sicher noch zunehmen werde.

Mitarbeiter und Führungskräfte seien dazu aufgerufen, klar zu kommunizieren, Ängste anzusprechen und Vorbildfunktion zu signalisieren. „Der Österreicher ist nicht ausländerfeindlich“, erklärt Rahimi – er sei „nur ausländerkritisch“. Alle Teilnehmer betonen das Potenzial, das Diversity bringen kann. „Es geht darum, die Chancen, die Vielfalt bringt, auch zu nutzen“, resümiert Mikulovic.



Wechsel nach einem Jahr Aufbauarbeit: Im Zuge der Podiumsdiskussion übergab Stefan Lienhart die Vorstandsfunktion von TraineeNet an Antonia Stelzl.

»Strategielose HR-Arbeit verärgert Mitarbeiter«

Wenn Personalabteilungen in der Krise planlos agierten, stießen sie ihre Mitarbeiter vor den Kopf, so Manpower-Chef Erich Pichorner.

Strategie. Die gute Nachricht vorneweg: „Bei Großkonzernen sind die Personalabteilungen meist gut organisiert und haben auch für Krisenzeiten eine Strategie in der Tasche“, sagt Erich Pichorner, Geschäftsführer von Manpower Österreich: „Auch wenn die aktuelle wirtschaftliche Situation eine Größenordnung hat, die wir uns alle nicht erträumt haben.“ Im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe sei die Rolle von HR im Unternehmen allerdings oft nicht konkret definiert. Hier fehle eine Strategie mit Best- und Worst-Case-Szenarien, wie man mit den Herausforderungen umgehen soll: „Personalabteilungen sollten nicht getrieben agieren, sondern als Treiber die Geschäftsleitung auf mögliche Initiativen und Strategien bringen.“ Konkret spricht Pichorner die Themen Kündigungen und Personalfreistellungen an – gerade bei solchen Fragen besteht für die Personalverantwortlichen die Gefahr, bei Mitarbeitern stark an Vertrauen einzubüßen.

„Gerade wenn Kündigungen anstehen, sollte es eine HR-Strategie im Unternehmen geben“, so der Fachmann: „Wenn dies nicht der Fall ist, werden die Mitarbeiter sich vor den Kopf gestoßen fühlen und enttäuscht sowie verärgert sein.“

„Wo zu HR?“

In solchen Situationen könnten viele Dinge dann leicht als ungerichtet empfunden werden. Gerade in Krisenzeiten müssten sich die HR-Verantwortlichen noch stärker einbringen und ihre Kernkompetenz identifizieren.

Zum Thema „Wo zu HR?“ diskutiert Pichorner am 11. November mit führenden Personalexperten wie Daniel Bacher (Leobersdorfer Maschinenfabrik), Siegfried Gegenhuber (NÖ Landeshypothekbank AG), René A. Lichtsteiner (Right Management Central Europe) und Elisabeth Retzl (Orange). Das Gespräch findet im Rahmen der HR-Fachmesse „Personal Austria“ von 10.45 bis 11.30 Uhr statt.

NIK



HR brauche Strategie, sagt Manpower-Chef Erich Pichorner.

JENEWEIN & PARTNER

THE AMROP HEVER GROUP

Breite juristische Verantwortung für führungsstarken Generalisten!

Eingebettet in eine der traditionsreichsten, führenden Unternehmensgruppen Österreichs haben wir einige unserer Finanzdienstleistungsgesellschaften unter einer Holding zusammengefasst. Mit effizienten Prozessen, der Nutzung von Synergien und hoher Serviceorientierung ist nachhaltiges Wachstum unser klares langfristiges Ziel. Rechtliche Fragestellungen sind dabei in unserem Geschäftsfeld von großer Bedeutung, ihre professionelle Beantwortung durch ein zentrales Kompetenzzentrum entsprechend erfolgskritisch. Dafür suchen wir zum baldigen Eintritt für unseren Unternehmenssitz in Wien eine/n

Leiter/in Recht

Finanzdienstleistung

Direkt dem Vorstand unterstellt verantworten Sie gemeinsam mit Ihrem eingespielten Team sämtliche rechtliche Fragestellungen unserer Unternehmensgruppe. Dies umfasst neben branchenspezifischen Themen u.a. Vertrags-, IT-, Gesellschafts- sowie Arbeits- und Sozialrecht. Ihre prägnanten Analysen münden dabei in klaren Handlungsempfehlungen für unsere Unternehmensführung und internen Fachbereiche und zeugen von Ihrem „Blick fürs Wesentliche“ und Ihrem unternehmerischen Verständnis.

Wir wenden uns an generalistische Juristen mit mind. 7 Jahren Berufserfahrung in einer Rechtsabteilung auf Unternehmensebene. Sie konnten bereits Ihre Führungsstärke in der Leitung eines (kleinen) Teams unter Beweis stellen und zeichnen sich besonders durch Pragmatismus, klare Kommunikation, Zielorientierung sowie geistige Flexibilität aus. Sie sind bereit, unternehmerische Verantwortung zu übernehmen und verstehen es, die richtige Mischung aus Diplomatie und Durchsetzungsstärke zu finden.

Ein beruflicher Erfahrungshintergrund aus der Finanzdienstleistungsbranche ist ein Vorteil, allerdings keine Voraussetzung.

JENEWEIN & PARTNER, z.Hd. Frau Mag. Sandra Pfann, Schmidgasse 3, 1080 Wien, Tel.: 01/403 08 28-87, Fax: 01/403 08 28-93, www.jenewein.at oder e-mail: sp@jenewein.at

30 JAHRE MIT QUALITÄT UND KUNDENSERVICE ZUM ERFOLG

