

Personalabteilungen überschätzt

- Rückmeldung von Mitarbeitern wichtig.
- Zertifizierung als Promotion.

Wien. (sd) Unternehmen betreiben eine „gnadenlose Selbstüberschätzung“, meinte Christian Scholz bei dem diesjährigen Jahresforum für Personalwirtschaft. Das war die Reaktion des Universitätsprofessors und Leiters des Lehrstuhls für Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes auf eine Umfrage unter österreichischen Betrieben.

Laut dieser halten mehr als vier Fünftel der Befragten ihre Personalabteilungen für besser als jene der Konkurrenz. „Zehn Prozent sehen sich als Weltklasse“,

so Scholz. Doch weder er noch andere Personalexperten teilen diese Selbsteinschätzung der Unternehmen. Auch Erich Cibulka, Geschäftsführer der Philadelphia Managementberatung, meint, dass „viele Unternehmen behaupten, dass sie super sind“, was aber häufig nicht stimmen würde.

Doch wie kann man feststellen, was eine Personalabteilung tatsächlich drauf hat? Gert Ahner von dem Personaldienstleister Pendl & Piswanger schwört auf Zertifizierungen. „Zertifizierungssysteme helfen uns, die Situation zu durchblicken“, sagte er am Donnerstag bei einer Veranstaltung für Personalverantwortliche. Außerdem würden sie einen Wettbewerbsvorteil bringen,

da zertifizierte Unternehmen sowohl von potenziellen Mitarbeitern als auch auf Kapitalseite von den Analysten besser eingeschätzt werden, meinte Ahner. Auch Cibulka hält Zertifizierungen für gut, „weil es eine gute Promotion ist“.

Noch kein Überfluss

Laut dem Philadelphia-Management-Chef gibt es in Österreich im Personalbereich allerdings noch nicht viele Zertifizierungen. „Investors in People“ ist eine davon. Das Qualitätsmanagement-System zeigt ein ganzheitliches Bild des Unternehmens auf. So werden sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter befragt und der Nutzen von Personalmaßnahmen überprüft. „Man sieht, wo man Verbes-

serungspotenziale hat“, erzählte Christoph Schwarzer von Borealis über seine Erfahrung mit „Investors in People“.

Eher skeptisch ist Stefanie Müller, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität des Saarlandes. „Bei Zertifizierungen im Personalmanagement-Bereich sollte man eher vorsichtig sein“, sagt sie, da hier meist Externe vorgeben, was aus ihren Augen intern gut ist.

Zielt die Zertifizierung allerdings auf eine wirkliche Professionalisierung der Personalarbeit ab, hält Müller das für durchaus sinnvoll. Man sollte also kritisch prüfen, in wie fern eine Zertifizierung wirklich einen Mehrwert für das Unternehmen bietet. ■