

BUSINESS CIRCLE

Konferenzen und Seminare

ERFOLG
STECKT
AN!



Verleihung des
betrieblichen Sozialpreises
im Rahmen der PoP 2011
durch BM Rudolf Hundstorfer

Business Circle, Österreichs größtes Konferenzunternehmen präsentiert die

PoP 2011 – Power of People

8. Jahresforum für die Personalwirtschaft

Business Circle Jahresforum

14./15. April 2011

Rust am Neusiedler See

Gute Gründe für Ihre Teilnahme an der PoP 2011

- › Innovativ: Impulse für das Personalmanagement - heuer mit dem Schwerpunktthema „Social Media in der Personalarbeit“
- › High-level-Know-how: Top-Trends und Best Practice in den HR-Disziplinen: Personalentwicklung / Compensation / Recruiting / Arbeitsrecht
- › Stimmungsbarometer: Optimaler Treffpunkt zum intensiven Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit Experten und Kollegen aus der Praxis

FACHLICHER LEITER



Christian Scholz
Universität des Saarlandes

KEYNOTE SPEAKER



Michael Krammer
Orange



Adolf Michael Picard
Otto GmbH & Co KG,
Hamburg

DIE EXPERTEN

Michael Albrecht
BMW Group, München

Julia Basagic
Digital Affairs

Karin Bauer
DER STANDARD

Michael Bilina
Allianz Elementar

Astrid Brunner-Peindl
SOS Kinderdorf International

Sören Buschmann
Strametz International

Renatus Capek
Atomic

Barrie Crow
StepStone Solutions

Judith Denkmayr
Digital Affairs

Ulrike Dollack
Mondi

Christian Eberherr
REWE International

Jana Eichmeyer
Kunz Schima
Wallentin RAe

Dagmar Gaugl
IBM

Jürgen Gleisberg
Alcatel Lucent

Christian Göttinger
A1 Telekom Austria

Christan Havranek
Deloitte

Leo Hemetsberger
Philosophische Praxis

Stephan Kreft
Intercell

Bernhard Krusche
Universität Klagenfurt,
Karlsruhe und Kassel

Gerhard Laga
WKÖ

Michael Lehofer
Landesnervenklinik
Sigmund Freud

Julian Mauhart
Deloitte

Anke Meier
Henkel, Düsseldorf

Norbert Pauser
Pauser&Wondrak

Ralf Peschek
Wolf Theiss RAe

Benigna Prochaska
Sage

Peter Steinkellner
PEF Privatuniversität für
Management

Ulrike Weiß
Baxter

Christoph Wolf
CMS RAe

LEADPARTNER



MEDIENPARTNER



POP 2011 GOES SOCIAL MEDIA



32 HOCHKARÄTIGE EXPERTEN AUS DER PRAXIS



Michael Albrecht ist Leiter Personalmarketing International und Personalbeschaffung bei der BMW Group / München. Neben den klassischen Recruitingaufgaben gehört auch die Betreuung der Zeitarbeits-themen zu seinem Verantwortungsbereich. Vor seiner aktuellen Funktion leitete er u. a. das Trainingszentrum und war für die Nachwuchsprogramme des Unternehmens verantwortlich.



Julia Basagic ist Beraterin bei der Digital Relations Agentur. Sie betreut Kunden in der Umsetzung von Kommunikationsstrategien in den neuen Medien. Bloggerin des Lifestyle-Blogs www.fanfarella.at und Mitbegründerin des Fashionblogger-Magazins „The Blogettes“. Zuletzt war sie für die Social Media Präsenz von OMG! Shoes verantwortlich. Sie twittert unter [@fanfarella](https://twitter.com/fanfarella).



Karin Bauer leitet das Karrierenressort in der Tageszeitung DER STANDARD. Bereits ab 1988 war sie Redakteurin der Tageszeitung DER STANDARD, seit 1995 in der Wirtschaftsredaktion zuständig für Börsen und Geldanlage. Sie war TV-Börsenkorrespondentin für den Wirtschaftssender n-tv. Karin Bauer studierte Publizistik und Theaterwissenschaft.



Mag. Michael Bilina ist seit 1989 in der Allianz Elementar in unterschiedlichen Funktionen als Controller, Trainer oder im Bereich Compensation tätig. Seit 2007 Spezialist im Bereich Staffing und Recruiting für die Themenschwerpunkte Employer Branding und Campus Recruiting. Seit 2009 befasst er sich mit der Darstellung der Allianz als Arbeitgeber im Bereich Social Media.



Astrid Brunner-Peindl ist Director Human Resources, Continent CEE/CIS/Baltics bei SOS Kinderdorf International in Wien. Zuvor war sie Human Resources Officer bei Metso Automation. Sie ist seit 14 Jahren im Bereich Human Resources im internationalen Umfeld tätig.



Sören Buschmann ist seit 1997 selbstständiger Unternehmensberater mit Schwerpunkt Human Resources Management und seit 2000 Geschäftsführender Gesellschafter der Strametz & Partner Gruppe. Seine fachlichen Schwerpunkte liegen im Bereich Employer Branding, Recruiting Solutions und strategische Personal- u. Organisationsentwicklung für internationale Konzerne.



Mag. Dr. Renatus Capek ist Director Legal & Human Resources für alle Unternehmungen bei Atomic (ca. 1.600 Mitarbeiter), verantwortlich für den Ausbau des Personalwesens, Personalcontrolling und Personalentwicklungsmaßnahmen. Er ist Vorsitzender des Verhandlungskomitees für die Kollektivvertragsverhandlungen in der Holzverarbeitenden Industrie.



Barrie Crow ist Country Manager Austria & CEE bei StepStone Solutions. Er wurde in Johannesburg, Südafrika geboren und lebt seit über 24 Jahren in Europa. Nachdem er mehrere Jahre als Partner von StepStone Solutions tätig war, ist er nun in der Rolle des Country Managers Austria & CEE tätig. StepStone Solutions ist europäischer Marktführer mit modernsten Lösungen für Talent Acquisition und integriertes Talent Management.



Mag. Judith Denkmayr ist Social Media Expertin und Geschäftsführerin der Digital Relations Agentur „Digital Affairs“. Sie arbeitete als freie Journalistin bei Kurier, Trend, Profil sowie als Mitarbeiterin des ZDF. Zuletzt war sie für den Social-Media-Bereich bei ATV verantwortlich, wo sie u.a. die erfolgreiche Digital Relations-Strategie für das Diskussionsformat „Am Punkt“ entwickelte. Sie twittert unter [@linzerschnitte](https://twitter.com/linzerschnitte).



Dr. Ulrike Dollack ist Head of Talent Management bei Mondi AG, wo sie für die gesamte Region Europe & International mit 23.000 Mitarbeitern zuständig ist. Gemeinsam mit ihrem Team ist sie auf den Executive Level spezialisiert und deckt weiters Themen wie Executive Recruiting, Training & Development, Employer Branding und HR Projects ab. Nach dem Psychologiestudium hat sie jeweils im HR-Bereich bei T-Systems, General Motors und Baxter AG gearbeitet.



Mag. Christian Eberherr ist Bereichsleiter des Zentralen HR-Managements der REWE International AG. Aufgaben des Zentralen HR-Management sind die Koordination der Personalaktivitäten aller Einzelfirmen der REWE International als Holdingfunktion und die Personalarbeit für die Zentralfirmen der REWE International AG.



RA Dr. Jana Eichmeyer, LL.M. ist Rechtsanwältin bei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG. Ihre Schwerpunkte liegen in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, u.a. Rationalisierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen, Gestaltung sowie Auflösung von Geschäftsführerdienst- und Vorstandsstellungsverträgen, der Führung von Vorstands- und Geschäftsführerhaftungsprozessen sowie in Fragen des Gesellschaftsrechts. www.ksw.at



Mag. (FH) Dagmar Gaugl ist seit 1/2010 Diversity & Inclusion Beauftragte IBM Österreich. Ihre zentralen Aufgabengebiete umfassen die Umsetzung der globalen Diversity & Inclusion Programme und Aktivitäten in Österreich, die Kontrolle und Unterstützung der Diversity Aktionspläne in enger Zusammenarbeit mit HR und den einzelnen Business Units und die Analyse der Diversity Scorecard im Hinblick auf Förderung von Frauen, MitarbeiterInnen mit Behinderung und anderer Diversity-Dimensionen.



Dipl.-Bw. (FH) Jürgen Gleisberg ist seit 2006 im Konzern der Alcatel (seit 2008 Alcatel-Lucent), aktuell als Leiter Human Resources im Bereich Services. Davor war er u.a. Leiter Organisationsentwicklung Europe & North und Global Organization Development Consultant mit Sitz in Paris und Antwerpen.



Christian Göttinger leitet seit Juni 2010 bei A1 Telekom Austria „Talent Management & Cultural Change“ und ist im Integration Office für Change Management verantwortlich. Von 2005 bis Juni 2010 leitete er das Expertise Center für mobilkom austria und war verantwortlich für Recruiting, Personalentwicklung mit Fokus Führungskräfteentwicklung, Organisationsentwicklung, interne Trainer, Recruiting und Trainingsadministration.



Mag. Christian Havranek ist geschäftsführender Gesellschafter von Deloitte. Er berät Unternehmen in Fragen des strategischen Personalmanagements. Schwerpunkte: unternehmerische Gestaltung von Entgelt- und Anreizsystemen, nachhaltiges Mobilitäts- und Flexibilitätsmanagement.



Dr. Leo Hemetsberger betreibt eine Philosophische Praxis in Baden und Wien; Schwerpunkt Teamentwicklung, Führungskräftecoaching, Supervision in Unternehmen und Verwaltungsorganisationen. Er ist Lehrbeauftragter für Ethik und Führung an der Theresianischen Militärakademie, leitet den postgradualen Uni-Lehrgang für Kultur und Organisation, spricht und schreibt zu zeitgenössischer bildender Kunst. www.philprax.at



Michael Krammer ist seit 10/2007 CEO von Orange in Österreich. Zuvor war er Vorsitzender der Geschäftsführung von E-Plus in Deutschland, CEO bei tele.ring und Leiter der Business Unit Business Customers bei max.mobil. Seine berufliche Laufbahn begann 1991 beim ÖAMTC, wo er zuletzt als Hauptabteilungsleiter Nothilfe und Informationsservice tätig war. Er ist begeisterter Ausdauersportler.



Mag. (FH) Stephan Kreft ist Head of Human Resources beim österreichischen Biotech Unternehmen Intercell AG. Seit über 20 Jahren im General-Management und dem Personalmanagement multinationaler Pharmakonzerne und Finanzdienstleistungsunternehmen. Er absolvierte eine mehrjährige Ausbildung in Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung in der Schweiz.



Dr. Bernhard Krusche ist Buchautor, Lehrbeauftragter an den Universitäten Klagenfurt, Karlsruhe und Kassel sowie selbstständiger Organisationsberater mit dem Schwerpunkt „Führung“ und „Veränderungsmanagement“. Eine mehrjährige interne Beratungstätigkeit im Daimler-Konzern und die Gründung der systemischen Organisationsberatung osb Tübingen GmbH folgten.



Dr. Gerhard Laga ist Leiter des E-Center der WKÖ, das alle „E-Aktivitäten“ der WKÖ koordiniert. Er vertritt Österreich im eBusiness Support Network der EU GD Unternehmen, ist Mitglied der EU Expertengruppe zum Thema E-Rechnung und Mitglied in diversen Gremien, zB. Plattform Digitales Österreich BLSG.



Prim. Univ.-Prof. DDr. Michael Lehofer ist ärztlicher Leiter der Landesnervenklinik Sigmund Freud in Graz, wo er davor elf Jahre lang die Psychiatrische Abteilung leitete. Prof. Lehofer ist selbst Führungskraft und Vorgesetzter von mehreren hundert Mitarbeitern, Psychologe, Psychiater und Psychotherapeut. Er ist Autor von zwei Gedichtbänden, Vortragender und anerkannter Führungskräftecoach.



Mag. Julian Mauhart ist Partner bei Deloitte Human Capital und leitet die Bereiche Performance & Compensation Management, HR Transformation und Work Solutions. Seit 1999 arbeitet er mit österreichischen und internationalen Organisationen an Fragen des strategischen HR Managements. www.deloitte.at/hr



Anke Meier ist seit 1996 bei der Henkel AG & Co. KGaA in Düsseldorf, seit 2007 ist sie für Global Diversity & Inclusion verantwortlich und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Henkel AG. An einen zweijährigen Auslandsaufenthalt in England, als Finanzchefin für Henkel UK und Irland, schloss sich eine Tätigkeit in der Konzernrevision bei Henkel an.



Mag. Norbert Pauser ist Bildungswissenschaftler und seit 5/2009 Geschäftsführer der Pauser&Wondrak Unternehmensberatung OG. Arbeitsschwerpunkte sind Beratungen, Trainings und Projekte rund um die Themen Diversity & Inclusion. Davor war er acht Jahre Personal- und Diversitymanager eines Bildungsinstitutes. www.pauser-wondrak.at



RA MMag. Dr. Ralf Peschek ist Rechtsanwalt in Österreich und der Tschechischen Republik und EU-Rechtsanwalt in Slowenien. Er ist seit 2000 Partner bei Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH. Seine Schwerpunkte liegen im Arbeits-, Vertrags- und Gesellschaftsrecht sowie M&A. Dr. Peschek berät seit 1996 im CEE/SEE Arbeitsrecht.



Adolf Michael Picard ist Personaldirektor bei der Otto GmbH & Co KG in Hamburg. Tätigkeitsschwerpunkte: Personalstrategie, Recruitment, Personalmarketing, Talentmanagement, Change Management umfangreicher Organisationsveränderungsprozesse. Er steht für permanente Innovation und Wertschöpfungsorientierung sowie konsequente Online-orientierung der Personalarbeit.



Benigna Prochaska ist seit 2001 Geschäftsführerin der Sage GmbH und ist verantwortlich für den Geschäftsbereich HR-Software. Sie verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich Personalmanagement und in der Entwicklung von HR-Software Lösungen. www.sage.at/hr



Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz ist Inhaber des Lehrstuhls für Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes sowie Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Er ist Autor der Trendstudie „Spieler ohne Stammplatzgarantie – Darwinismus in der neuen Arbeitswelt“ (2003). Mit der Deutschen Kammerphilharmonie Bremen entwickelte er das „5-Sekunden-Modell“, das inzwischen zu einem allgemeingültigen Denkansatz für Hochleistungsteams wurde und inzwischen auch in dem Buch „Hochleistung braucht Dissonanz“ (2010) veröffentlicht wurde. www.orga.uni-sb.de



Prof. Dr. Peter Steinkellner ist wissenschaftlicher Leiter für Personal und Organisationsentwicklung an der PEF Privatuniversität. Tätigkeitsschwerpunkte: Human Resource Management, Personalentwicklung, strategisches Personalmanagement, Organisation, Organisationsentwicklung, Coaching, Verhandlungsführung, Sozialpsychologie.



Mag. Ulrike Weiß ist Director Human Resources bei Baxter. Gemeinsam mit ihrem Team ist sie für das gesamte HR Portfolio von Recruiting, Compensation & Benefits bis hin zur Personalverrechnung für mehr als 3800 Mitarbeiter am Standort Österreich verantwortlich. Sie absolvierte das Studium der Wirtschaftspädagogik an der WU Wien.



RA Dr. Christoph Wolf ist Partner bei der internationalen Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz und zählt zu den führenden Arbeitsrechtsexperten Österreichs. Er berät nationale und internationale Unternehmen im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht. Er ist Autor zahlreicher Kommentare und Artikel zum Thema Arbeitsrecht und zudem Lektor an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Herzlich Willkommen zur PoP 2011

8. Jahresforum für die Personalwirtschaft

Mit dem Schwerpunkt
„Social Media
in der Personalarbeit“



EINLADUNG ZUR POP 2011

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freundinnen und Freunde unseres personalwirtschaftlichen Jahresforums!

Wer kennt sie nicht, die Schlagworte der virtuellen Netzwerke, wie twitter, XING, Facebook oder Blog. Wer aber versteht sie wirklich und weiß, wo der wirkliche Mehrwert von Social Media für die Personalarbeit liegt? Manche Studien sprechen hier von Produktivitätsgewinnen durch die Reduktion von Fehlentscheidungen bei Recruitingaktivitäten. Andere sind bei solchen Aussagen eher skeptisch. Nur „mitmachen“ alleine nützt nichts, denn gerade auch Social Media erfordern Zeitaufwand, verbrauchen Ressourcen und bringen sogar Gefahren mit sich – ein Aspekt, der oft übersehen wird.

Dieses betriebswirtschaftliche Spannungsfeld wird deutlich, wenn man auf der einen Seite immer ausgefeiltere Mechanismen zur Bewerberanalyse anhand von Internetspuren sieht, auf der anderen Seite aber Unternehmen wie die Deutsche Bahn, die explizit per Betriebsvereinbarung darauf verzichten, bei Bewerbern Informationen über soziale Netzwerke wie Facebook einzuholen. Aus diesem Grund wollen wir uns auch mit dem Thema „Social Media Policy“ beschäftigen.

Gleichzeitig bleibt unbestreitbar, dass die „junge“ Generation mit diesen Kommunikationsmedien aufwächst und sie somit Teil ihrer „privaten“ Welt sind. Für die zukünftige Rekrutierung von diesen jungen Nachwuchskräften muss sich die Personalabteilung möglichst frühzeitig überlegen, welche Social Media für welche Personalmanagementfelder geeignet sind.

Beim 8. Jahresforum für die Personalwirtschaft erleben Sie live, wie Social Media funktionieren:

In diesem Jahr bieten wir Ihnen in der Tennishalle erstmalig ein ganz neues und innovatives Format – ganz im Sinne des Schwerpunktthemas. BarCamps werden von Enthusiasten für Enthusiasten organisiert, die in einer offenen Umgebung lernen und Wissen weitergeben möchten. Eine Grundregel dabei lautet: Es gibt keine Zuschauer, nur Teilnehmer!

In der Plenumsdiskussion „Personalmanagement als Provokation“ werden wir kontroverse Thesen aus dem HR-Bereich diskutieren. Mit Hilfe der Social Media Technik mitmachen: Kommentare des Plenums über diese Techniken werden bei der Diskussion ebenso berücksichtigt wie verbale Rückmeldungen.

Die PoP 2011 wird sich also in guter, jahrelanger Tradition – neben einem Schwerpunktthema – auch heuer eingehend mit den Klassikern professioneller Personalarbeit in den 4 Parallelstreams Personalentwicklung, Compensation, Recruiting und Arbeitsrecht beschäftigen. Neben aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen erwarten Sie wieder spannende Best Practice Cases und ermöglichen damit eine umfassende Betrachtung der aktuellen Herausforderungen professioneller Personalarbeit.

Daher unsere Bitte: Kommen Sie wieder nach Rust zum Jahresforum für die Personalwirtschaft und diskutieren Sie mit Referenten und Kollegen. Wir sind uns sicher, dass Sie auch diesmal wertvolle Anregungen für die tägliche Praxis der Personalarbeit mitnehmen können, denn es gibt in Österreich keine Plattform, die mehr engagierte und erfolgreiche HR-Manager vereint.

Auf ein (Wieder-)Sehen in Rust!



Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz
Fachlicher Leiter der PoP



Romy Faisst
Gründerin & Partnerin, Business Circle

P.S: Erleben Sie live und hautnah, wie Social Media funktionieren: Während der PoP können Sie twittern, facebooken und voten und damit aktiv die Konferenz und die Diskussion mitgestalten. Für Fragen zu Twitter und Facebook, wie es funktioniert, was es kann und wie es abläuft, stehen Ihnen unsere twitter- und Facebook-Coaches mit Rat und Tat bei Seite. Sie geben Ihnen Tipps und Tricks, wie Sie professionell mit dem Medium umgehen. Lassen Sie sich inspirieren und werden Sie aktiv im Social Web. Werden Sie unser Fan, indem Sie auf unserer Seite auf „Gefällt mir“ klicken. www.facebook.com/businesscircle Teilnehmer der PoP 2011 bringen – soweit vorhanden – Smartphones mit.

KOMPETENZ 4 HR - UMFRAGE

Das Institut für Managementkompetenz (imk) der Universität des Saarlandes führt gemeinsam mit Business Circle und der Tageszeitung „DER STANDARD“ vom 20. Januar bis 20. Februar eine internetgestützte Befragung durch. Dabei möchten wir von den Personalexperten erfahren, welchen Stellenwert „Social Media“ in der Personalarbeit einnimmt, welche Techniken zum Einsatz kommen und welchen Mehrwert der Einsatz von Social Media in der Personalarbeit liefert. Dabei kann jeder teilnehmen, denn die Umfrage richtet sich nicht nur an Personalisten, sondern auch an Mitarbeiter und Führungskräfte, an die Geschäftsführung, an Vertreter aus Verbänden, Bildungsträger sowie an Berater und Wissenschaftler.

Die Umfrage finden Sie ab dem 20. Januar 2011 unter www.kompetenz4HR.at.

Die Ergebnisse werden auf dem 8. Jahresforum für die Personalwirtschaft präsentiert und können im Anschluss auch elektronisch angefordert werden. Wir freuen uns sehr, wenn Sie sich beteiligen!

DER FACHBEIRAT

Wir bedanken uns bei den Mitgliedern des Fachbeirats für die wertvolle Unterstützung bei der inhaltlichen Konzeption der PoP 2011



Karin Bauer
DER STANDARD



Dipl.-Ing. Silvia
Buchinger
A1 Telekom
Austria



Sören
Buschmann
Strametz
International



Mag. Julian
Mauhart
Deloitte



Mag. Vera
Futter-
Mehring
Novomatic



Benigna
Prochaska
SAGE



Mag. Bernhard
Reisner
Miba



Dr. Jürgen
Schuster
Bayer Austria



RA Dr.
Christoph Wolf
CMS RAE

ZIELGRUPPE

Wen werden Sie auf der PoP 2011 treffen:

- › Experten aus allen Bereichen des HR-Managements wie Personalstrategie, Personalentwicklung, Recruiting, Compensation, Controlling, Arbeitsrecht
- › Leiter Personalmanagement, Head of HR, Leiter Recht & Personal
- › Geschäftsführer mit Personalverantwortung / Experten aus der Personal- und Unternehmensberatung

ERFOLG STECKT AN!

Mit über 600 Fachveranstaltungen pro Jahr ist Business Circle Österreichs größtes Konferenzunternehmen. Mehr als 1.000 Experten aus führenden Unternehmen und Organisationen stellen als Referenten ihr top-aktuelles Praxiswissen zur Verfügung und veranschaulichen ihre Erfolgsstrategien.

Davon haben im letzten Jahr über 9.000 Teilnehmer profitiert – Entscheidungsträger und Spezialisten aus allen Bereichen der Wirtschaft. Und jährlich werden es mehr, denn seit der Gründung durch Romy Faisst im Jahr 1994 wächst unser Unternehmen weit über dem Branchenschnitt.

Profitieren auch Sie von dieser Stärke. Lassen Sie sich anstecken von unserem Erfolg!

IHRE GASTGEBER

Jeder Themenbereich wird von einem unserer langjährigen Partner verantwortet. Diese Kompetenzverteilung garantiert Ihnen Kontinuität und optimale Qualität der Veranstaltungen.

Romy Faisst

Gründerin & Partnerin

Motto: „Seit 16 Jahren in der Branche und im Netzwerk der besten Köpfe. Dadurch ist es uns möglich, Trends vorzusehen und innovative Themen zur richtigen Zeit anzubieten.“

faisst@businesscircle.at



Verena Feilenreiter

Organisation
feilenreiter@businesscircle.at
01/522 58 20-24



Karin Neubauer

Marketing & Sales
neubauer@businesscircle.at
01/522 58 20-27

GLEICHBEHANDLUNG

Im Folder wird auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

Treffen Sie über 150 Experten auf Österreichs anerkanntester HR-Konferenz

PoP 2011

1. Konferenztag am 14. April 2011

TEILNEHMERSTIMMEN

DER POP 2010

„Vielen Dank für den tollen Event. Mit dieser professionellen Organisation, aktuellen Vorträgen und interessanten Menschen zählt für mich auch diese PoP 2010 zu den besten Events, die man in Österreich besuchen kann. Ein Gewinn für alle Teilnehmer.“

Mag. Thomas Friedlmayer,
Head of Education, SAP Österreich GmbH

„Herzliche Gratulation zur PoP 2010! Ich finde diese Veranstaltung wirklich toll. Das ganze Design gefällt mir, die Stimmung, das Niveau und die schöne Location. Man erfährt was, trifft Leute, sieht was los ist in der Branche. Insgesamt wieder absolut gelungen und empfehlenswert.“

DDr. Alois Böhm, Leiter FH Studiengang Arbeitsgestaltung & HR-Management, bfi Wien

„Für jeden Personalverantwortlichen ein „Must“ für neue Themen und neue Aspekte zu alten Themen.“

Dr. Veronika Zügel, Head of Communication & HR, CONSTANTIA Packaging AG

„Besonders gut gefallen hat mir die perfekte Organisation und die Auswahl der Vortragenden. Nicht zu überbieten!“

Ing. Wolfgang Trefil,
Leiter ZD Personal und Ausbildung,
Magistrat der Stadt Wien - MA 34,
Bau- und Gebäudemanagement

„Auch im Rahmen der PoP 2010 hat Business Circle mit dem Themenspektrum und der Umsetzung die eigene Nachhaltigkeit bewiesen. Gratulation!“

Judith M. Novak, Geschäftsführerin,
ANOVA HR-Consulting GmbH

„Ein Branchentreffen, das einige Türen zu neuen Themen wie Nachhaltigkeit oder Wissensökonomie aufgestoßen hat.“

Prof. Dipl.-Ing. Günter Koch,
Geschäftsführer, Execupery

„Sehr toll & hochinteressant! Es hat alles gepasst.“

Mag.(FH) Stefan Eder, Personalabteilung,
Raiffeisen Holding NÖ-Wien

LEITUNG SOCIAL MEDIA TOOLS

Mag. Judith Denkmayr, Digital Affairs

FACEBOOK

Besuchen Sie uns auf unser Business Circle Facebook Fanseite und werden Sie aktiv. Werden Sie unser Fan, indem Sie auf unserer Seite auf „Gefällt mir“ klicken. Schreiben Sie uns Ihre Meinung und Ihre Themenwünsche für das HR-BarCamp!
www.facebook.com/businesscircle



„Zwitschern“ Sie bei der PoP 2011. Lernen Sie mit twitter umzugehen und nutzen Sie es, um Diskussionen aktiv mitzugestalten. In nur 140 Zeichen, so genannte tweets, können Sie den anderen Teilnehmern Ihre Meinung mitteilen. Twitter dient sowohl dem Austausch von Informationen, Gedanken und Erfahrungen als auch der Kommunikation. Unsere twitter-Coaches werden Ihnen das Medium näher bringen und Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, wenn Sie das erste Mal „zwitschern“.

POP 2011 - ERÖFFNUNGSPLENUM

- 8.00 Empfang, Registrierung, Begrüßungskaffee
 - 9.00 Eröffnung und Begrüßung durch Romy Faisst, Business Circle und den fachlichen Leiter der PoP 2011, **Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz**
 - 9.10 **Zur Lage der - personalwirtschaftlichen - Nation 2011!?**
Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes
 - 9.30 **Key Note 1 - ZUSAMMEN SIND WIR MEHR - wie HR zum Unternehmenserfolg beitragen kann**
Michael Krammer, CEO, Orange
 - 10.15 **Key Note 2 - Ein Blick in eine innovative und inspirierende Online-HR-Welt**
 - › Inputs der HR-Strategie und Grundsätze der Personalarbeit
 - › Social Media Nutzung bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern
 - › Und was kommt danach?
 - › Die Nutzung neuer Technologien in den HR-Handlungsfeldern
 - › Portale und Workflows zur Unterstützung der HR-Prozesse
- Adolf Michael Picard, Personaldirektor, Otto GmbH & Co KG, Hamburg**
- 11.00 Kaffeepause
 - 11.30 **Der interaktive Open Space-Treffpunkt in der Tennishalle**

HR-CAMP - DAS EXPERIMENT

Was ist ein BarCamp?

Ein BarCamp ist eine Ad-Hoc-Versammlung, die aus dem Wunsch entstand, Wissen zu teilen und in einer offenen Umgebung voneinander zu lernen. BarCamps werden von Enthusiasten für Enthusiasten organisiert und leben von ihren Teilnehmern. Es handelt sich um eine intensive Veranstaltung mit Diskussionen, Demos und Präsentationen - dabei wird großer Wert auf Interaktion mit anderen BarCamp-Teilnehmern gelegt.

Die HR-BarCamp Spielregeln

- Regel 1** Im Vorfeld nimmst du aktiv an der Diskussion der Themenschwerpunkte via Facebook teil:
www.facebook.com/businesscircle
- Regel 2** Es gibt keine vorher festgelegten Präsentationen, nur Themenschwerpunkte!
- Regel 3** Wenn du präsentieren willst, schreibe deinen Namen in einen Slot mit dem Themenschwerpunkt, der dich am meisten interessiert.
- Regel 4** Wenn du präsentierst, stellst du dich nur mit 3 Schlagworten vor.
- Regel 5** Statements dauern maximal 5 Minuten oder kürzer, wenn es das Publikum so will. Zu jeder Zeit ist es möglich, eine Frage an den Speaker zu stellen oder offen über seine Statements zu diskutieren. Danach geht es weiter mit dem nächsten Statement.
- Regel 6** Das HR-BarCamp lebt von der aktiven Teilnahme an den Statements und Diskussionen. Es gibt keine Zuschauer, nur Teilnehmer!
- Regel 7** Die Regel der zwei Füße! Wenn dir ein Thema nicht gefällt, du nichts dabei lernst und auch nicht aktiv mitdiskutieren möchtest, dann nimm deine Füße in die Hand und gehe zum nächsten Slot. Keiner ist dir böse und keiner schaut komisch. Das ist BarCamp pur!



- 12.45 Gemeinsames Mittagessen und Möglichkeit zum Besuch der Fachausstellung
- 14.15 **Parallel-Workshops: Wählen Sie zwischen folgenden Spezialthemen**

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Der Umgang mit Geschwindigkeit und Komplexität. Am Beispiel der Fusion mobilkom austria/Telekom Austria

- › Komplexität und Dynamik eines Fusionsprozesses aus systemtheoretischer Perspektive
- › Warum Merger nicht nur als betriebswirtschaftliche Vorgänge betrachtet werden sollten
- › Risiken & Stolpersteine in Fusionsprozessen
- › Inside-Out: Die Fusion von mobilkom austria und Telekom Austria aus Sicht der OE
- › Prozessdesign und Maßnahmen / Empfehlungen

Christian Göttinger,
A1 Telekom Austria
Dr. Bernhard Krusche, Universität Klagenfurt,
Karlsruhe und Kassel

PHILOSOPHISCHES CAFÉ

Identität auf Abruf - Eine Erwiderung

„Das Ich das Wir, und das Wir das Ich ist.“ Hegels Satz zum erwachenden Selbstbewusstsein beschreibt die Wechselwirkung der Individuen als Anerkennung und Miteinander in verschiedenen gesellschaftlichen Verhältnissen. Wenn Kommunikationsmittel Einfluss auf Selbsteinschätzung und Identität haben, dann bewirkt das Web 2.0 hier Neues. Oder erzeugt eine gehypte Medienblase nur heiße Luft, wenn man von Extremen auf allgemeine Verhältnisse schließt. Dagegen hilft - gemeinsames Nachdenken im philosophischen Café.

Philosoph Dr. Leo Hemetsberger
Gastgeber: **Sören Buschmann,**
Strametz International

INTERNATIONALISIERUNG

Internationalisierung mit Schwerpunkt virtuelle Teams führen, managen & motivieren

- › Generation „Führen 2.0“
- › Chancen und Grenzen der virtuellen Führung
- › Vertrauen und Identität über Distanz aufbauen oder „Aus den Augen aus dem Sinn“?
- › Arbeit im virtuellen Team strukturieren oder tut hier jeder was er will?
- › Effizient über Distanz kommunizieren oder bestimmen die Medien wie wir kommunizieren?
- › Mitarbeiter aus der Ferne orientieren oder muss ich mich selbst auf Kurs halten?
- › Das virtuelle Team entwickeln oder „Ist sich jeder selbst der Nächste?“

Astrid Brunner-Peindl, SOS Kinderdorf Intern.
Dipl.-Bw. (FH) Jürgen Gleisberg,
Alcatel Lucent Deutschland
Moderation: **Mag. Julian Mauhart, Deloitte**

- 15.45 Gemeinsame Kaffeepause und Möglichkeit zum Besuch der Fachausstellung

MODERIERTE PLENUMSDISKUSSION

16.15 Personalmanagement als Provokation

Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz präsentiert dem Plenum zehn provokante Thesen aus dem HR-Bereich. Das Plenum kann via Social Media Technik über jede These anonym voten und twittern. Karin Bauer (DER STANDARD) greift als Moderatorin die Voting- und twitter-Kommentare auf und leitet die Diskussion. Kommentare des Plenums werden bei der Diskussion ebenso berücksichtigt wie verbale Einwände. Dieses Interaktionsformat soll dem diesjährigen Hauptthema der PoP Rechnung tragen.

Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes
Moderation der Diskussion zwischen Teilnehmern und Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Karin Bauer, DER STANDARD

17.30 Prim. Univ.-Prof. DDr. Michael Lehofer zum Thema: Veränderungsbereitschaft und Flexibilität aus psycho-logischer Sicht

- 18.15 Ende des 1. Konferenztages
- 19.00 Empfang im Foyer des Seehotels

19.15 Feierliche Verleihung des betrieblichen Sozialpreises durch BM Dr. Rudolf Hundstorfer, Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

- 20.00 Gemeinsames Abendessen und anschließende PoP-Party. Dieser Abend bietet Ihnen ausreichend Gelegenheit, Kollegen und Referenten persönlich kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen.

PoP 2011

2. Konferenztag am 15. April 2011

High-level-Know-how: Top-Trends und Best Practice der wichtigsten HR-Disziplinen

POP 2011 - PARALLEL-WORKSHOPS

9.00 Parallel-Workshops: Wählen Sie zwischen folgenden Workshops. Sie können nach jedem Workshop den Stream wechseln.

PERSONALENTWICKLUNG I	COMPENSATION I	CASE - STUDIES D. POP-PARTNER I	RECRUITING I	ARBEITSRECHT I
Personalentwicklung und Diversity & Inclusion <ul style="list-style-type: none"> › Bedeutung von D&I für Henkel – der Business case › Einbettung von D&I in die strategischen Prioritäten der Henkel Gruppe › Wo treffen sich Personalentwicklung und Diversity? Einige ausgewählte Beispiele aus unserem Talent Management Prozess. 	Was ist die Arbeit wert? <ul style="list-style-type: none"> › Ein Erfahrungsbericht über die Einführung einer Vergütungsstrategie jenseits traditioneller Hypothesen in der REWE International AG und eine Erkenntnis zur Frage „ist Fairness definierbar?“ 	Infotainment durch Allianz HR in Social Media <ul style="list-style-type: none"> › Wie kann HR Social Media User unterhalten, aktivieren, langweilen? › Welche Zielgruppen brauchen welche Ansprache? › Erfolgsbeispiele und andere Learnings aus der Allianz Österreich für internes und externes Employer Branding über Social Media › Gibt es Risiken der HR-Arbeit in Social Media? 	 Recruiting 2011: Analyse der aktuellen Trends im sich permanent wandelnden Umfeld des Internets <ul style="list-style-type: none"> › Aktuelle empirische Studie › Kandidatensicht: Verhalten & Erwartungen / Trends und Medien, Bedeutung von Web 2.0 › Unternehmenssicht: Matching der Methoden, Analyse der Abweichungen & Schlussfolgerungen, Potenziale des Social Media Recruiting 	Spannende OGH-Entscheidungen seit der letzten PoP im April 2010 <ul style="list-style-type: none"> › Kündigungsschutz bei Änderungskündigungen › Sozialvergleich bei Kündigungsanfechtung › KV-Pensionen im Betriebsübergang › Überstunden: Nachweispflicht? › Vertragsstreitigkeiten-Klage durch BR? › Konkurrenzklausele bei niedrigen oder variablen Einkommen › Ungerechtfertigter Austritt: Absicherung durch Konventionalstrafe? › Welche Arbeitnehmeransprüche umfasst ein Vergleich?
Anke Meier, Henkel, Düsseldorf	Mag. Christian Eberherr, REWE International	Mag. Michael Bilina, Allianz Elementar	Benigna Prochaska, Sage Prof. Dr. Peter Steinkellner, PEF Privatuniversität für Management	RA MMag. Dr. Ralf Peschek, Wolf Theiss RAe

10.05 Kurze Unterbrechung und Möglichkeit, den Stream zu wechseln

10.15 Parallel-Workshops: Wählen Sie zwischen folgenden Workshops. Sie können nach jedem Workshop den Stream wechseln.

PERSONALENTWICKLUNG II	COMPENSATION II	CASE - STUDIES D. POP-PARTNER II	RECRUITING II	ARBEITSRECHT II
 Social Communities im Recruiting <ul style="list-style-type: none"> › Social Media – Segen oder Fluch › Facebook, YouTube & Co. aus der Recruitingsicht › Anwendungsbeispiele im Unternehmen › CUBE, die Plattform für die BMW Nachwuchsprogramme 	Workflow gestütztes, integriertes Performance, Compensation und Talent Management <ul style="list-style-type: none"> › Die Basis: Deloitte Job Architecture und globales Competency Profiling › Die wesentlichen Prozesse und qualitätssichernde Schleifen › Integration von Performance und Talent Management › Merit Grid als Methode › IT - gestützte Workflows – Was sie in der Wahrnehmung der Führungsaufgabe verändern – ein Praxisbericht 	Best Practice Talent Acquisition: Bewerbermanagement in der Cloud <ul style="list-style-type: none"> › Talente finden, einstellen und binden - Die Implementierung einer modernen Talent Acquisition-Softwarelösung › Strategische Ausrichtung IT-gestützter HR-Prozesse im Bewerbermanagement › Abstimmung: Mitbestimmungsgremien › Individuelle Anpassbarkeit für spezifische Bedürfnisse und Fachbereiche › Ausblick auf Chancen und Möglichkeiten durch die Einbindung sozialer Netzwerke in den Bewerberprozess 	Marktorientierte Produktion durch größtmögliche Flexibilität <ul style="list-style-type: none"> › Kostenoptimierung & Marktnähe › Ganzjahresarbeitsplätze anstelle befristeter Saisonarbeit › Arbeitsrechtliche Hürden & notwendige Rahmenbedingungen › "Job Rotation" innerhalb der Produktion für "Key People" in "Low Season" 	Gestaltung von Dienstverträgen: Möglichkeiten nutzen - teure Fehler bei Einstellungen und im laufenden DV vermeiden? <ul style="list-style-type: none"> › Gleichbehandlung und Einkommenstransparenz sowie Angabe des Mindestlohns in Jobanzeigen › Rückzahlung von Ausbildungskosten › Vereinbarungen über leistungsbezogene Prämien › Änderungen b. Kündigungsanfechtung › Betriebsurlaub nach wie vor unzulässig? › Internationaler Dienstvertrag?
Michael Albrecht, BMW Group, München	Mag. Christian Havranek, Deloitte	Barrie Crow, StepStone Solutions	Mag. Dr. Renuk Capek, Atomic	RA Dr. Jana Eichmeyer, LL.M. Kunz Schima Wallentin RAe

11.20 Gemeinsame Kaffeepause und Möglichkeit zum Besuch der PoP-Fachausstellung

11.50 Parallel-Workshops: Wählen Sie zwischen folgenden Workshops. Sie können nach jedem Workshop den Stream wechseln.

PERSONALENTWICKLUNG III	COMPENSATION III	CASE - STUDIES D. POP-PARTNER III	RECRUITING III	ARBEITSRECHT III
Aus- und Weiterbildung mit Fokus E-Learning bei Baxter <ul style="list-style-type: none"> › Ist E-Learning „die“ Lernform der Zukunft? Zu jeder Tages- und Nachtzeit verfügbar, flexibel, anwender- und anwendungsorientiert, kostengünstig, sofortiges Leistungsfeedback und Lernzielkontrolle möglich etc. › Voraussetzungen für erfolgreiches, konzernweites E-Learning › Vorteile, aber auch Grenzen der Anwendung › Praxisbeispiele › Der Betriebsrat und E-Learning 	Konzeption einer nachhaltigen Personalvergütung <ul style="list-style-type: none"> › Notwendigkeit: Warum geht uns das Thema alle an? › Anforderungen: Welche gesetzlichen und faktischen Verpflichtungen gibt es? › Aufbau: Wie sieht ein nachhaltiges Vergütungskonzept idealerweise aus? › Beispiele: Erfolgreiche Umsetzung in der Praxis 	Was ist Headhunting eigentlich wert? Ein tiefer Einblick wie Headhunter arbeiten, worauf es ankommt und welcher Preis dafür gerechtfertigt ist <ul style="list-style-type: none"> › Überblick im Bewerbermarkt › Neue Formen der Bewerberansprache › Die Blackbox Headhunting – was tun HH wirklich? › Der Headhunting Prozess › Honorargestaltung von Headhuntern – was ist das wirklich wert? › Erfolgsabhängige Honorare und Mehrfachbeauftragung › Das Strametz Modell & Diskussion 	Mit Executive Performance Controlling die Unternehmensentwicklung besser verstehen und forciert gestalten können <ul style="list-style-type: none"> › Migration und Integration „Mythos Migration?“ › Bedeutung für Unternehmen - von multi- bis transkulturell › Handlungsfelder- und Ansätze für Unternehmen › Good Practice Beispiele von IBM 	 New and Social Media: Gesetzliche Fallen aus Unternehmenssicht: Facebook, twitter, etc: <ul style="list-style-type: none"> › Zulässigkeit privater Nutzung (un-) zulässig? › Folgen der Nichtregelung › Gestaltungsmöglichkeiten: Beschränkungen, Gestaltungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarung › Kontrolle: Datenschutzgesetz, Rechte des Betriebsrates, Sanktionen (Entlassung, etc.)
Dr. Ulrike Dollack, Mondl Mag. Ulrike Weiß, Baxter	Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, Universität des Saarlandes	Sören Buschmann, Strametz International	Mag. (FH) Dagmar Gaugl, IBM Mag. Norbert Pauser, Pauser&Wondrak	Mag. (FH) Stephan Kreft, Intercell RA Dr. Christoph Wolf, CMS RAe

12.15 Kurzes Power-Break

ABSCHLUSSPLENUM

12.30 Abschlussession zum Thema Social Media Policy

Die Abschlussession geht in diesem Jahr der Frage nach, wie Unternehmen ein internes Regelwerk zum Umgang mit Social Media erstellen können, das zunehmend eine wichtige Rolle spielt. Zum Einsatz kommt das „Draft-Resolution“-Verfahren, bei dem im Vorfeld eine erste schriftlich-fixierte Idee über den Inhalt einer Social Media Policy existiert, die dann bei der Abschlussrunde im Plenum zur Diskussion gestellt wird.

Drei weitere Vertreter (der Prediger, der Datenschützer, der Controller) präsentieren ihre jeweilige Sichtweise und Anforderung an eine Social Media Policy.

Julia Basagic (Digital Affairs), die Predigerin: Vertreter der Generation Y, die in ihrem Privatleben ganz selbstverständlich Social Media nutzt und ständig Freunde und Kollegen von der Nützlichkeit überzeugen will.

Der Datenschützer: Social Media kennt er nur durch seine Kinder, selbst benutzt er es aber nicht. Persönlichem Datenaustausch steht er skeptisch gegenüber.

Dr. Gerhard Laga (WKÖ), der Controller: Fragt nach dem Nutzen hinter Social Media. Welche Kosten entstehen, welchen Mehrwert gibt es? Findet man einen Business Case?

Leitung der Abschlussession: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz agiert als Moderator und sichert die mit dem Plenum und Diskutanten getroffenen Änderungen des Drafts.

14.00 Gemeinsames, abschließendes Mittagessen

15.15 ENDE der PoP 2011

Plenum

LEADPARTNER



CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH

CMS Reich-Rohrwig Hainz – das sind 40 Jahre Erfahrung im internationalen Rechtsberatungsgeschäft. Das sind 125 hochspezialisierte JuristInnen, die in allen Fragen des Wirtschaftsrechts beraten – M&A, Banking & Finance, Gesellschaftsrecht, Real Estate, Steuerrecht, Arbeitsrecht, IP- und IT-Recht, Vergaberecht. Das sind eigene Büros in Wien, Belgrad, Bratislava, Brüssel, Kiew, Ljubljana, Sarajewo, Sofia und Zagreb – eine umfassende Präsenz in Südosteuropa. Die Zugehörigkeit zu CMS macht zudem die Expertise von über 2.400 JuristInnen an mehr als 50 Standorten in ganz Europa verfügbar, davon alleine rund 500 in der CEE/SEE-Region. CMS Reich-Rohrwig Hainz ist Österreichs führende und größte Sozietät im Arbeitsrecht und berät Mandanten aus allen Branchen. Der Schwerpunkt liegt dabei neben der Beratung in sämtlichen individualarbeitsrechtlichen Fragen auf dem kollektiven Arbeitsrecht. Komplexe arbeitsverfassungsrechtliche Fragen zählen zu den Spezialgebieten von CMS. Viele der AnwältInnen von CMS Reich-Rohrwig Hainz waren als AssistentInnen oder UniversitätsdozentInnen tätig und konnten das Arbeitsrecht in Literatur und Rechtsprechung entscheidend mitprägen. Die einzigartige Kombination aus wissenschaftlicher Expertise und umfassender praktischer Erfahrung verschafft CMS in Österreich seit Jahren die Spitzenposition in allen einschlägigen Rankings – so zum Beispiel als Employment Law Firm of The Year 2008 und 2009, Tier 1 bei Legal 500, PLC Which Lawyer? und Chambers Europe.

› www.cms-rrh.com



Sage GmbH

Der Geschäftsbereich HR-Software der Sage GmbH bietet mit Fachkompetenz und Innovationskraft hochwertige Softwarelösungen für alle Bereiche des Personalwesens. Sage dpw ist bei über 1000 Kunden in Österreich implementiert – vom mittelständischen bis zum multinationalen Unternehmen. Die HR-Gesamtlösung umfasst Personalverrechnung mit dpw-Lohn, Arbeitszeitmanagement mit dpw-Zeit, Reisespesenmanagement mit dpw-Reise, Aus- und Weiterbildungsmanagement mit dpw-Bildung, Personalentwicklung mit dpw-Manager und Bewerbermanagement mit dpw-Bewerber. Sage HR | next generation hr-software ist ein völlig neuartige Produktlinie mit Web 2.0 Technologie. Sage HR ist die ideale Ergänzung zu etablierten Payroll-Systemen, kann international eingesetzt werden und wird Ihre User durch Simplicity, Joy of Use, Mobility und Security begeistern. Mit Sage HR | Bewerbermanagement können z.B. automatisiert Bewerberdaten aus CVs übernommen werden oder Apps auf Smartphones oder iPads genutzt werden. Ein interaktives Dashboard oder die Verlinkung zu Xing, Facebook oder GoogleMaps sind mit dieser innovativen Systemarchitektur eine Selbstverständlichkeit. Der Geschäftsbereich HR-Software, entstand aus der dpw H.R. Software GmbH und verfügt mit 60 HR-Spezialisten über 38 Jahre Erfahrung im Bereich HR-Software. Die Sage GmbH ist ein Unternehmen der britischen Sage-Gruppe, die mit rund 13.100 Mitarbeitern und 6,2 Millionen Kunden weltweit der drittgrößte Anbieter von betriebswirtschaftlicher Software und Services ist.

Kontakt: Sage GmbH, Geschäftsbereich HR-Software, Stella-Klein-Löw Weg 15, 1020 Wien, Tel: +43/1/277 04-0, info@sagehr.at

› www.sagehr.at, www.dpw.at

GOLDPARTNER



StepStone Solutions GmbH entwickelt Software, mit der Sie Talente finden, binden, managen und entwickeln können. Unsere Lösungen für Talent Acquisition und Talent Management sind weltweit in vielen Sprachen verfügbar und problemlos per Webanwendung zu erreichen. Unsere erfahrenen Experten unterstützen Sie überall auf der Welt schnell und verlässlich bei der Einrichtung Ihrer HR-Software – ob als SaaS oder On-Premise-Lösung – so gewährleisten wir einen schnellen Return-on-Investment. Über 1.600 Unternehmen in 40 Ländern verbessern durch unsere Software täglich ihre Performance, implementieren effektive Personal-Strategien und unterstützen ihre Mitarbeiter bei der erfolgreichen Karriereentwicklung. StepStone Solutions ist in 16 Ländern aktiv und beschäftigt 550 Mitarbeiter. Zu unseren Kunden zählen globale Unternehmen wie Alibaba, Andritz, Bank of China International, Carlson Wagonlit, France Telecom, Deloitte, Deutsche Telekom, Heineken, Lufthansa, Kruger Products, PUMA, OMV, VIH und Virgin Atlantic.

Kontakt: StepStone Solutions Austria GmbH, Frankenberggasse 13/17, 1040 Wien, Tel: +43/1/4050068-0, Fax: +43/1/4050068-50, E-Mail: at@stepstonesolutions.com

› www.stepstonesolutions.at

SILBERPARTNER



Kaba GmbH bietet seinen Kunden wegweisende und umfassende Lösungen für Sicherheit, Organisation und Komfort in der Zeiterfassung, Zutrittskontrolle und Betriebsdatenerfassung. Als führender Hersteller dieser Systeme bietet Kaba Standardschnittstellen zu Systemen wie SAP oder Microsoft Dynamics AX und vieler weiterer namhafter Softwareanbieter an. Kaba blickt auf eine über 145-jährige Tradition zurück. Das Unternehmen ist wichtiger Know-how-Träger und Technologieführer bei verschiedenen Lösungen.

Kontakt: Kaba GmbH, Ulrich-Bremi-Straße 2, 3130 Herzogenburg, Tel: +43 (0) 2782 808 0, Fax +43 (0) 2782 808 5505, office@kgh.kaba.com

› www.kaba.at



karriere.at GmbH

karriere.at ist Österreichs führendes Online-Portal, wenn es um Jobs, Karriere und Stellenangebote geht. Das Grundprinzip: Tausende Jobs bei österreichischen Top-Unternehmen werden den mehr als 800.000 monatlichen karriere.at-Besuchern präsentiert. karriere.at verfügt über ein stetig wachsendes Recruiting-Netzwerk zur zielgruppengerechten Ansprache der richtigen Kandidaten. Via karriere.at und die Partnerseiten (z.B. MSN, Wirtschaftsblatt) erreicht die österreichische Jobbörse rund drei Millionen potenzielle Bewerber. Eine wichtige Rolle spielt bei karriere.at der Servicegedanke: Neben einer Fülle an Informationen und Tools bietet karriere.at ein umfassendes Social Media Angebot. Im karriere.blog (<http://www.karriere.at/blog>), auf Facebook (<http://www.facebook.com/karriere.at>) und Twitter (http://www.twitter.com/karriere_at) werden tagesaktuell die wichtigsten News, Tipps und Trends aus der Job- und Karrierewelt präsentiert. Kontakt: karriere.at GmbH, Ferihumerstraße 15, 4040 Linz; Tel: 0732/908200-0

› www.karriere.at



Deloitte

Deloitte ist eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und -beratungsunternehmen in Österreich und mit dem abgelaufenen Geschäftsjahr erstmals sowohl in Umsatz als auch in

Mitarbeiterstärke das weltweit führende Prüfungs- und Beratungsunternehmen. Experten der Gebiete Steuern, Wirtschaft, Recht, und Human Capital bündeln ihr Fachwissen mit spezifischen Branchenkenntnissen. Leistungen präzise am Punkt für viele Branchen, ist die Grundlage der Unternehmensphilosophie. 70 Partner und rund 900 hoch qualifizierte Mitarbeiter verbinden die Vorteile eines weltweiten Netzes mit lokaler Erfahrung und Präsenz. Neben dem Hauptsitz in Wien, bietet Deloitte mit Büros in Eisenstadt, Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz, Salzburg und St. Pölten Marktkenntnisse vor Ort. Deloitte berät und prüft rund zwei Drittel der Marktkapitalisierung am Prime Market der Wiener Börse, das größte Portfolio österreichischer Stiftungen mit der größten Asset-Basis sowie 81% aller Fortune 500 Unternehmen weltweit. Deloitte Human Capital berät mit derzeit 100 Mitarbeitern in HR Consulting und Services eine Vielzahl von Kunden in allen Branchen, von Kleinunternehmen bis hin zu multinationalen Konzernen und ist damit das größte HR-Consultingunternehmen in Österreich. Deloitte Österreich ist im Eigentum der österreichischen Partnerschaft und Mitglied von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, einer „UK private company limited by guarantee“ und ihrem Netzwerk von Mitgliedsunternehmen. Dieses weltweite Netzwerk umfasst rund 170.000 Mitarbeiter/innen in 140 Ländern.

Kontakt: Mag. Christian Havranek, Geschäftsführer und Partner, Renngasse 1/Freyung, A-1013 Wien, Tel: +43/1/537 000, office@deloitte.at

› www.deloitte.at



Strametz International

ist eine umfassende Beratungsholding mit dem Ziel, Unternehmen im Bereich Human Resources weiterzuentwickeln. Mit der Spezialisierung auf 4 essentielle Fachbereiche werden maßgeschneiderte HR Lösungen für

Unternehmen entwickelt und umgesetzt:

- › Organisationsentwicklung, PE Konzeption und Diagnostik (STRAMETZ INTERNATIONAL)
 - › Einzigartige Executive/Management Search im deutschsprachigen Raum mittels transparenten Suchprozessen, die für Auftraggeber neue qualitative Maßstäbe setzen (STRAMETZ & PARTNER, Wien/Frankfurt)
 - › Simulationsgestützte Trainings mit Fokus auf Führung, Sales und Social Skills für unternehmensweite Qualifizierung (STRAMETZ QUALIFYING)
 - › Beratung und Training für Projekt- und Prozessmanagement (DYNACT)
- Zusätzlich bietet Strametz International mit seinem Tochterunternehmen TODAY EXPERTS die Möglichkeit, Experten aus den wichtigsten Unternehmensbereichen zur Verfügung zu stellen, die fallweise in Projekte eingesetzt werden oder interimistisch Verantwortung übernehmen.

› <http://strametzinternational.com>

SILBERPARTNER



Master HR Consulting GmbH, ein Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, fokussiert auf den Bereich der Eignungsdiagnostik als ergänzende Basisinformation für viele HR Projekte. Die Produkte und Leistungen sind auf den gesamten Zyklus von Beschäftigungsverhältnissen abgestimmt, wie Unterstützung bei

Auswahlprozessen (extern/intern), PE-Prozesse (Motivationsfaktoren, Karriereplanung, Assessment Centers, Outplacement), Organisationsfragen und Restrukturierungen. Führungskräfte werden unterstützt, um richtige und nachvollziehbare Personalentscheidungen noch besser zu treffen. Master Management International hat die von internationalen wie auch mittelständischen Unternehmen eingesetzte Potenzialanalyse MPA, die Kompetenzanalyse MCA, die Master Motivation EASI und das erfolgreiche Verkäuferprofil MSA entwickelt. Diese lassen sich als produktivitätssteigernde Methoden bedarfsgerecht in unternehmensspezifische Prozesse einbetten. Nutzen Sie die Möglichkeit einer Analyse! Exklusiv für PoP 2011 Teilnehmer mit E-Mail an office@master-hr.at. Gültig bis 22.4.2011.

Kontakt: Master HRC GmbH, Fischhof 3/6, 1010 Wien, Tel: +43/1/535447910, d.euler@master-hr.at

› www.master-hr.at



Die SAP AG, mit Hauptsitz in Walldorf (Deutschland), ist der weltweit führende Anbieter von Unternehmenssoftware und Dienstleistungen, mit denen Firmen jeder Größe und in über 25 Branchen ihre Geschäftsprozesse auf Wachstum und Profitabilität ausrichten können. SAP-Anwendungen sind bei mehr als 102.500 Kunden in mehr als 120 Ländern im Einsatz. Gegründet 1972, ist SAP

heute der weltweit drittgrößte unabhängige Softwareanbieter, mit Niederlassungen in über 50 Ländern. Im Geschäftsjahr 2009 erzielte das Unternehmen einen Umsatz von 10,7 Mrd. Euro. SAP ist an mehreren Börsen gelistet, darunter an der Frankfurter Börse und dem New York Stock Exchange (NYSE: SAP). Die SAP Österreich GmbH steht zu 100% im Eigentum der SAP AG und wurde 1986 als erste Auslandsniederlassung gegründet. Rund 400 Mitarbeiter, darunter mehr als 200 für internationale Aktivitäten, werden derzeit beschäftigt. Die Bandbreite der über 1.300 österreichischen Kunden reicht von mittelständischen Unternehmen bis hin zu multinationalen Konzernen und Betrieben verschiedenster Branchen – von Industrieunternehmen, über Handelshäuser, Versicherungen und Banken bis zu Organisationen der öffentlichen Hand.

› www.sap.at



TTS GmbH ist europäischer **Innovationsführer für Personalentwicklung und Mitarbeiterqualifizierung** im IT- & SAP-Umfeld. Als Lösungsanbieter unterstützen wir unsere Kunden beim > Finden. Fördern. Halten. von Mitarbeitern.

Unsere **Talent Management Consultants** beraten bei der Gestaltung sowie Implementierung von Talent Management -Prozessen und -Systemen.

Unsere **Trainer & E-Learning Experten** gestalten individuelle Präsenz- und Web-Based-Trainings (WBTs) und bereiten Mitarbeiter zielgerichtet auf anstehende Veränderungen in Unternehmensabläufen und Informationssystemen vor.

Unsere **Softwaresuite „TT Knowledge Force“** erleichtert unseren Kunden die Produktion und Publikation von Dokumentationen sowie E-Learnings.

Kontakt: TTS GmbH, Nestroyplatz 1/3/32, AT-1020 Wien, Herr Peter Rosmanith, Tel: +43 (0) 1/929 13 60, Peter.Rosmanith@tt-s.com

› www.tt-s.com



Betrieblicher Sozialpreis 2011

Auszeichnung sozialer Projekte und Maßnahmen -
Verleihung im Rahmen der PoP 2011 durch BM Rudolf Hundstorfer

Infos über Teilnahmeunterlagen
finden Sie ab 15. Dezember 2010
unter www.sozialpreis.at

DIE IDEE

Bereits zum dritten Mal werden österreichische Unternehmen und Organisationen eingeladen, ihre sozialen Projekte und Maßnahmen im Rahmen der Initiative „Betrieblicher Sozialpreis“ einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Erstmals wird der Preis von Business Circle unterstützt, wobei die Preisverleihung im Rahmen der POP 2011 stattfindet.

Neben der Anerkennung von persönlichem Engagement und unternehmerischer Verantwortung ist es die Zielsetzung des Betrieblichen Sozialpreises, die eingereichten Projekte anderen Unternehmen im besten Sinn des Wortes als „soziale Ideenbörse“ zur Verfügung zu stellen. Es sollen der CSR-Gedanke in den Unternehmen gestärkt und soziale Verbesserungen angeregt werden.

Erste preisgekrönte Projekte der letzten beiden Jahre wurden auch bereits erfolgreich modifiziert und kopiert.

PROJEKTE DES LETZTEN JAHRES

Alle jene Menschen, denen geholfen werden kann oder die gefördert werden, sind Gewinner.

Der Feinkost Spezialist Schirnhof mit seiner „Sozialen Plattform“ wurde im Vorjahr von der Jury ausgezeichnet und dient ebenso als Ideengeber für eine Fülle von sozialen Maßnahmen, wie die prämierten Projekte „Fair Play am Arbeitsplatz“ der Privatklinik Goldenes Kreuz mit einer sehr ambitionierten Betriebsvereinbarung gegen Mobbing und Diskriminierung oder „Gesundheitsmanagement“ von T-Mobile Austria mit umfassenden Gesundheits-Maßnahmen, die jenen (Kultur)wandel bewirken sollen, der Freizeit und Arbeit wieder besser vereinbar macht.

Selbstverständlich eignen sich auch alle anderen nominierten Sozialpreis-Projekte der Vergangenheit als Vorlage für soziales betriebliches Engagement (www.sozialpreis.at).

ABLAUF

Eine gesellschaftlich breit verankerte Jury ermittelt unter allen eingereichten Projekten und Maßnahmen jene Unternehmen, die einem zweiten Evaluierungsschritt unterzogen werden. Nach eingehender Prüfung kürt die Jury drei Siegerprojekte, die mit einem Preisgeld in der Höhe von EUR 10.000 zusätzlich motiviert werden sollen, ihr soziales Engagement auch in Zukunft fortzusetzen. Alle nominierten Projekte werden in einer eigenen Broschüre veröffentlicht und sind unter www.sozialpreis.at abrufbar. Initiator des Betrieblichen Sozialpreises ist der Verein fair-finance. Unterstützt wird die Initiative durch die persönliche Patronanz von Bundesminister Rudolf Hundstorfer, die Wirtschaftskammer Österreich und Business Circle.

POP 2010 - EIN RÜCKBLICK IN BILDERN



Volles Plenum bei der PoP 2010



vinr: Key-Note Speaker Gertrude Schatz und Karl-Heinz Stroh, PoP-Initiatorin Romy Faisst und fachlicher Leiter der PoP Christian Scholz



Karin Bauer moderiert das Podium zum Thema „Nachhaltigkeit“



Traditionelle „Open Space“ Session in der Tennishalle



PoP Teilnehmer am Weg zum gemeinsamen Abendessen



Get together im Pausenfoyer

BRONZEPARTNER



Dale Carnegie Training

Dale Carnegie ist ein Business Trainingsunternehmen mit einzigartiger Internationalität, langjähriger Erfahrung und geprüfter Qualität.

Niederlassungen in weltweit über 80 Ländern und über 3.000 zertifizierte Trainer in 30 Sprachen ermöglichen abgestimmte Programme vor Ort in lokaler Sprache und cultural fit.

Fast 100 Jahre Erfahrung und über 8 Millionen Trainingsteilnahmen gewähren bewährte Prozesse und praxisorientiertes Know-how.

Die Dale Carnegie Produkt- und Trainerentwicklung sind ISO 9001:2000 zertifiziert. In eigenen Forschungsinstituten entwickeln wir kontinuierlich neue Methoden und Trainingsprogramme.

Alle Dale Carnegie Kurse werden von den Teilnehmern schriftlich bewertet. Die ermittelte Kundenzufriedenheit liegt bei 98%!

Kontakt: Dale Carnegie Training GmbH, Bartensteingasse 2, 1010 Wien, Tel: +43/1/9850523-0

› www.dale-carnegie.at



Digital Affairs - Digitale Medien und Social Media

stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Neue Gesetzmäßigkeiten gelten nun in der Unternehmenskommunikation: Der Kunde ist plötzlich mächtig, er fordert den Dialog auf Augenhöhe mit den Unternehmen und seine Markenwahrnehmung ist nicht mehr durch Claims und Imagewerbung steuerbar. Um Ihrem Unternehmen einen der weniger ruhmreichen Plätze unter den Worst Practice Beispielen zahlreicher Blogbeiträge, Zeitungsberichte und Social Media Vorträgen zu ersparen, gibt es uns: Digital Affairs, eine Agentur für strategische Kommunikationsberatung und professionelle Umsetzung von Kommunikationsstrategien in den digitalen Medien. Wir bieten Online Monitoring & Research, individuell angepasste Workshops und Consulting, Konzeptionierung, Umsetzung von Digital Relations. Außerdem bieten wir strategisches und technisches Know-how für alle Anwendungen im Social Web. Ein Team aus „Digital Residents“ sorgt für einen Platz unter den Best Practice Beispielen!

Kontakt: Digital Affairs GmbH, Loquaipplatz 12/10, 1060 Wien, Tel: +43 (0) 699 1254 6306, office@digitalaffairs.at

› <http://digitalaffairs.at>

DIE JURY



Dr. Eva Angerler
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck - Journalismus - Papier



Karin Bauer
Leiterin Karriereredaktion DER STANDARD



Mag. Sylvia Bierbaumer
Abteilungsleiterin Chancengleichheit, CSR im BMASK



Mag. Alexander Bodmann
Geschäftsführer, Caritas der Erzdiözese Wien



Romy Faisst
Gründerin & Partnerin, Business Circle Management Fortbildungen GmbH



Dr. Klaus Gabriel
Institut für Sozialethik, Katholisch Theologische Fakultät der Universität Wien



Alfred Gajdosik
Konzernbetriebsrat Vienna Marriott Hotel und Vorstandsmitglied AK Wien



Mag. Christian Hennefeind
Leiter Human Resource Fonds Soziales Wien



Dr. Georg Petek-Smolnig
Abteilungsleiter Personal Wirtschaftskammer Österreich



Mag. Marie Ringler
Länderdirektorin Ashoka Österreich

INITIATOR UND SPONSOR



Mag. Markus Zeilinger
Vorsitzender des Vorstandes und Gründer fair-finance Vorsorgekasse



FAX 01/522 58 20 - 18

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung immer den Anmeldecode an: PE 5300 - INT

Telefonische Auskünfte: 01/522 58 20-24, Verena Feilenreiter

E-Mail: anmeldung@businesscircle.at

Post: Business Circle, Andreasgasse 6, A-1070 Wien
Ihre Anmeldung wird binnen 3 Tagen per E-Mail bestätigt.

**ERFOLG
STECKT
AN!**

1. TEILNEHMER/IN

Jahresforum PoP 2011, Rust am Neusiedler See, 14./15. April 2011

Vor- und Zuname, Titel _____

Beruf, Funktion _____

E-Mail _____

Tel, Fax _____

Firma, Branche _____

Ansprechpartner im Sekretariat _____

Mitarbeiterzahl bis 20 21-50 51-100 101-300 über 300

Adresse _____

Firmenmäßige Zeichnung/Datum _____

2. TEILNEHMER/IN

Jahresforum PoP 2011, Rust am Neusiedler See, 14./15. April 2011

Vor- und Zuname, Titel _____

Beruf, Funktion _____

E-Mail _____

Tel, Fax _____

Firmenmäßige Zeichnung/Datum _____

INFORMATIONEN

Informieren Sie mich künftig über aktuelle Konferenzen zu:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Banken & Versicherungen | <input type="checkbox"/> Human Resources |
| <input type="checkbox"/> Bau & Immobilien | <input type="checkbox"/> Marketing, PR & Vertrieb |
| <input type="checkbox"/> Einkauf, Logistik & Produktion | <input type="checkbox"/> Recht & Steuern |
| <input type="checkbox"/> Energie & Verkehr | <input type="checkbox"/> Secretary ACADEMY |
| <input type="checkbox"/> Finanzen, Controlling & Rechnungswesen | <input type="checkbox"/> Strategie & Neue Märkte |
| <input type="checkbox"/> Führung & Persönlichkeitsentwicklung | <input type="checkbox"/> Vergabe & Öffentlicher Sektor |
| <input type="checkbox"/> Gesundheit | |

Bitte füllen Sie Ihre persönlichen Daten oben aus!

MEDIENPARTNER

personal manager

personal manager – Zeitschrift für Human Resources

Sie tragen Personalverantwortung in Ihrem Unternehmen? Dann sichern Sie sich jetzt die Informationen, die Sie für Ihre Praxis benötigen! Der personal manager, Österreichs Zeitschrift für das Personalmanagement, informiert Sie sechsmal im Jahr über Themen, die Personalverantwortliche bewegen, angefangen von Recruiting und Weiterbildung über die Lohn- und Gehaltsverrechnung bis hin zu Management und Führung. Als AbonnentIn des Magazins personal manager erhalten Sie außerdem (kostenlos) die Nachschlagewerke hr-software aktuell, weiterbildung aktuell und stellenmarkt aktuell, die Sie über die Angebote der österreichischen Softwareanbieter, Weiterbildungsinstitute sowie Jobbörsen und Printstellenmärkte informieren. Weiters beziehen Sie ein Jahr lang kostenlos den monatlichen Newsletter personal recht mit wichtigen Änderungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Ein weiteres Plus: Als AbonnentIn können Sie zum ermäßigten Preis an den HR-Webinaren teilnehmen, die das Magazin zu aktuellen Themen des Human Resource Managements veranstaltet.

Kontakt: personal manager, Tel.: +43 7722 6735089-54, E-Mail: info@personal-manager.at

› www.personal-manager.at

TEILNAHMEKOSTEN

Die Teilnahmekosten (zzgl. 20 % MWSt.) betragen pro Person:

Jahresforum PoP 2011

EUR 1.599,-

Im Konferenzbetrag enthalten:

Umfassende Dokumentation, Mittagessen an den Konferenztagen, alle Erfrischungsgetränke, Pausenimbisse während der Konferenz. Außerdem bei der PoP 2011 enthalten sind: Empfang und Abendessen am 14. April 2011. Nicht enthalten sind: Übernachtungskosten, Getränke außerhalb der Konferenz und außerhalb der gemeinsamen Mittagessen.

FRÜHBUCHERBONUS

Wir bedanken uns bei Frühbuchern mit folgendem Rabatt: Bei Buchung und Zahlung Ihrer Teilnahme an der PoP 2011 bis **14. Februar 2011** erhalten Sie einen Frühbucherbonus von **EUR 100,-**. Bei Buchung & Zahlung bis **14. März 2011** erhalten einen Frühbucherbonus von **EUR 50,-**.

Sie erhalten umgehend nach Anmeldung eine Rechnung mit Zahlschein. Die Einzahlung muss so erfolgen, dass die Zahlung spätestens 14 Tage vor der Veranstaltung auf unserem Konto einlangt. Andernfalls bringen Sie bitte die Zahlungsbestätigung am Veranstaltungstag mit. Ermäßigungen sind nicht addierbar.

Rücktritt: Sie erhalten umgehend den bereits eingezahlten Betrag abzüglich einer Bearbeitungsgebühr von EUR 80,- zurück (bitte übermitteln Sie uns die Kopie des Überweisungsscheines). Diese Vereinbarung gilt dann, wenn Ihre schriftliche Stornierung bis 2 Wochen vor Veranstaltungstermin eingelangt ist. Danach bzw. bei Nichterscheinen des Teilnehmers wird der gesamte Betrag fällig. Selbstverständlich ist die Nennung eines Ersatzteilnehmers willkommen und ohne Zusatzkosten möglich.

VERANSTALTUNGORT UND ZIMMERRESERVIERUNG

Seehotel Rust, www.seehotelrust.at

Am Seekanal 2-4, A-7071 Rust, Tel: +43/2685/381 - 402, Fax: +43/2685/381 - 419

Bitte nehmen Sie Ihre **Zimmerreservierung** direkt im **Seehotel Rust ****** unter Bezug auf „Business Circle“ vor. Sie erhalten dann direkt vom Hotel eine schriftliche Reservierungsbestätigung.

Business Circle Vorteilspreise: pP EUR 80,- für DZ/F zur Alleinbenutzung oder pP EUR 64,- DZ/F. Bitte buchen Sie frühzeitig, das Zimmerangebot im Seehotel Rust ist beschränkt.

Weitere Übernachtungsmöglichkeiten:

Mooslechner's Bürgerhaus****

Tel: +43/2685/6162, www.mooslechners.at, Bürgerhaus Suite/F EUR 130,-, ca. 4 Gehminuten vom Veranstaltungsort Seehotel Rust entfernt.

Hotel am Rathausplatz***

Tel: +43/2685/6202, www.tiscover.at/huebner, Preis: DZ/F/pP EUR 45,- zur Alleinbenutzung EUR 65,-, ca. 10 Gehminuten vom Veranstaltungsort Seehotel Rust entfernt.

Diese und weitere Hotels finden Sie auf www.rust.at

MEDIENPARTNER

derStandard.at/Karriere

derStandard.at/Karriere

Der Stellenmarkt von derStandard.at/Karriere hat sich Zeit seines Bestehens konsequent im Bereich gehobener und qualifizierter Stellenangebote positioniert. Damit hat sich derStandard.at/Karriere am österreichischen Markt der Online-Jobbörsen ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen. Eingebettet in das redaktionelle Umfeld von derStandard.at, dem führenden Online-Qualitätsmedium in Österreich, erreicht derStandard.at/Karriere mit seinem Angebot neben aktiv Suchenden, auch latent Jobsuchende. Monatlich nutzen über 142.000 Leser und Leserinnen diesen Service. Im Durchschnitt sind die Nutzer und Nutzerinnen von derStandard.at/Karriere Anfang 30 und zu 44 % weiblich bzw. zu 56 % männlich. Die User und Userinnen von derStandard.at/Karriere sind überdurchschnittlich hoch gebildet, haben zu 30 % Maturaniveau und zu 21 % einen akademischen Abschluss. BewerberInnen schätzen an derStandard.at/Karriere die Kombination von tagesaktuellen Karrierethemen und attraktiven Jobangeboten. Für Neukunden gibt es zum Einsteigen attraktive Testpakete.

› <http://derStandard.at/Karriere>

DER STANDARD

DER STANDARD – Die Zeitung für Leser

Als eine von Interessensgruppen und politischen Parteien unabhängige Qualitätszeitung liefert DER STANDARD seit mehr als 20 Jahren erstklassige Berichterstattung über Politik, Wirtschaft und Kultur. DER STANDARD ist die Tageszeitung für Leserinnen und Leser, die exklusive Informationen schätzen und nutzen. Mit innenpolitischen Interviews, internationalen Reportagen, einem umfassenden Kulturfeuilleton und erlesenen Gastkommentaren ist DER STANDARD federführend in der tagesaktuellen Berichterstattung und Meinungsbildung. Außergewöhnliche Stärke beweist die Tageszeitung im KARRIERENSTANDARD, der Plattform für Österreichs Stellenmarkt für Topkarrieren, mit umfassenden Themenschwerpunkten zu Karrieren in Zentral- und Osteuropa, Bildung und Forschung.

Kontakt: STANDARD Verlagsges.m.b.H., Herrngasse 19-21, 1014 Wien, Tel: +43/1/531 70-0

› <http://derstandarddigital.at>