



Foto: DORNIER

editorial

das Marktforschungsunternehmen ACNielsen. Dort bewerten die Geschäftsführer der Länderniederlassungen die Arbeit ihrer Personalmanager. Über den HR-Survey, seine Einführung und seine Auswirkungen im Unternehmen berichten wir ab Seite 22.

Wir hoffen, dass wir Ihnen in dieser Ausgabe wertvolle Anregungen für Ihre tägliche Arbeit geben können, und freuen uns schon darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

Besuchen Sie uns doch auf der Fachmesse Personal Austria am 22. und 23. November im Austria Center Vienna. Sie finden uns in Halle Z am Stand E.02. Bis dahin -

Ihre

Bettina Geuenich

Liebe Leserinnen und Leser,

stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihrem Geschäftsführer auf den Euro genau vorrechnen, was Ihre Abteilung in den vergangenen Jahren zum Geschäftserfolg beigetragen hat. Sie könnten nachweisen, welchen Anteil die Aus- und Weiterbildungsprogramme an den Umsatzsteigerungen hatten und belegen, inwieweit die neue Personalmarketingstrategie die Anzahl der Fehlbesetzungen reduziert hat. Zukunftsmusik? Stimmt. Nicht alle Aspekte des Personalmanagements lassen sich (jetzt schon) in Cent und Euro übersetzen. Dennoch lohnt es sich, Instrumente zu entwickeln, die den Erfolg der eigenen Arbeit möglichst umfangreich abbilden. Dabei geht es nicht nur um Kostencontrolling, sondern vor allem darum, ein strategisches Steuerungs- und Frühwarnsystem für die Personalarbeit zu entwickeln.

In dieser Ausgabe gehen wir der Frage nach, wie Personalisten ein solches Steuerungsinstrument aufbauen können. Professor Rolf Wunderer von der Universität St. Gallen beschreibt ab Seite 12 die Entwicklung des Personalcontrollings von einem administrativen Berichtswesen hin zum unternehmerischen „HR-Cockpit“. Beraterin Sonja Schloemer gibt Hilfestellungen für den Aufbau eines individuellen Kennzahlensystems, das auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten ist (Seite 15). Außerdem stellen wir Beispiele aus der Praxis vor: Die Volksbankenakademie arbeitet zurzeit an einem umfangreichen System für das Personalentwicklungscontrolling, das den einzelnen Volksbanken ein Benchmarking ermöglichen soll. Erste Ergebnisse stellen wir ab Seite 18 vor. Einen anderen Weg geht

DREI FRAGEN AN ...



Foto: PAUL

Friedrich Paul

Leiter Personalmanagement der Österreichischen Post AG

Herr Paul, nur sechs Prozent der Arbeitnehmer sind einer aktuellen Studie zufolge an ihrem Unternehmen beteiligt. Die Post hat kürzlich ein Beteiligungsmodell eingeführt. Wie sieht es aus?

Die Österreichische Post AG beteiligt Ihre Mitarbeiter schon seit dem Jahr 2000 am Unternehmensgewinn – und zwar mit einer Prämie in Höhe von zehn Prozent des erreichten EBIT. Im Zuge unseres Börsengangs Ende Mai haben wir erstmalig ein zusätzliches Beteiligungsmodell angeboten. Unsere Beschäftigten können Aktienpakete im Wert von 500 bis 1.000 Euro erwerben, zu denen die ÖIAG als Mehrheitseigentümer der Post AG einen Zuschuss leistete, der je nach Aktienpaket zwischen 400 und 1.000 Euro lag. Zusätzlich dazu gewährte die ÖIAG eine garantierte Aktienzuteilung pro Mitarbeiter zu Normalbedingungen bis zu einem Investitionsvolumen von 5.500 Euro – bei einer Behaltedauer bis Ende 2008.

Was bringt das Modell Ihrem Unternehmen?

Mehr als 50 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Angebot der ÖIAG in Anspruch genommen, und das zeigt aus unserer Sicht, wie sehr sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen identifizieren. Das Beteiligungsmodell leistet einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterbindung und -motivation.

Was raten Sie Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligungen einführen möchten?

Bei der Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligungsmodelle sollten Arbeitgeber berücksichtigen, was ihre Mitarbeiter finanziell leisten können. Denn wenn die Konditionen nicht stimmen, werden die Beschäftigten das Modell nicht akzeptieren. Die Inhalte des Modells müssen allen transparent sein, und die Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, offene Fragen im persönlichen Gespräch mit ihrer Führungskraft zu klären.