



Foto: Örtner

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wie viele Stellen konnten Sie in den vergangenen Monaten nicht neu besetzen? Eine, drei oder 15? Wenn Sie trotz intensiver Bemühungen keine passenden Bewerber für bestimmte Positionen gefunden haben, befinden Sie sich in guter Gesellschaft. Denn während das AMS Rekorder an offenen Stellen vermeldet, suchen viele Unternehmen vergeblich nach Absolventen und Fachkräften für den gewerblichen und technischen Bereich, aber auch die Gesundheitsbranche. Gesucht werden Ingenieure, Elektrotechniker, Vertriebsmitarbeiter und Pflegekräfte. Die Liste ließe sich fortsetzen.

Dass die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern ganz oben auf der Prioritätenliste vieler Personalabteilungen steht, zeigt auch eine aktuelle Online-Erhebung des Magazins *personal manager*. Wir haben österreichische Personalverantwortliche gefragt, welche Themen sie bewegen und welche Handlungsfelder ihnen wichtig sind. Ein zentrales Ergebnis: Recruiting und Personalmarketing gehören derzeit zu den Topthemen im Personalmanagement (S. 6).

Vor allem Klein- und Mittelbetriebe haben oft Mühe, qualifiziertes Personal zu gewinnen. Denn im Wettbewerb um die besten Köpfe ziehen sie gegenüber den Großunternehmen häufig den Kürzeren. Wie KMU ihre Recruitingprozesse verbessern und ihre Vorzüge ins rechte Licht rücken können, beschreiben wir ab Seite 14. Außerdem geben wir Tipps für den gezielten Aufbau einer eigenen und unverwechselbaren Arbeitgebermarke. Was Employer Branding umfasst und wie Ihr Unternehmen zu einer Marke wird, erfahren Sie ab Seite 20.

Gute Mitarbeiter zu finden ist die eine Herausforderung – sie zu halten die andere. Gesundheitsangebote und Qualifizierungen können dazu beitragen, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und beschäftigungsfähig zu halten. Die Nestor-Preisträger 2006 zeigen, wie es geht (S. 24). Für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sind vor allem jene Unternehmen interessant, die eine sympathische Firmenkultur haben und ihren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Welchen Nutzen Arbeitgeber aus familienfreundlichen Programmen ziehen können, haben wir in einem Round-Table-Gespräch mit Experten aus Forschung und Praxis diskutiert (S. 28).

Last but not least gibt es in dieser Ausgabe eine Premiere: An die Stelle des Berufsporträgers rückt unsere neue Rubrik HR-Einsichten. Darin porträtieren wir Geschäftsführer und CEOs großer und mittelständischer Unternehmen mit Blick auf Ihre Personalpolitik. Zum Auftakt stellen wir Martin Pedersen vor, den neuen General Manager von Nokia Alps in Österreich und der Schweiz. Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

Ihre

Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Vollmann

Manuela Vollmann

Geschäftsführerin des gemeinnützigen Beratungsunternehmens *abzaustria*. Chancen für Frauen – Chancen der Wirtschaft

Frau Vollmann, das *abzaustria* hat gerade ein „karenz karriere kompetenzzentrum“ ins Leben gerufen. Was verbirgt sich dahinter?

Das kompetenzzentrum richtet sich an werdende Eltern und an Unternehmen, die ihr Karenzmanagement optimieren, Auszeiten verkürzen und den Wiedereinstieg erleichtern wollen. Das wird angesichts der demografischen Entwicklung immer wichtiger, denn die Unternehmen müssen ihr Fachwissen in der Organisation halten. Das Projekt ging aus einer Entwicklungspartnerschaft im Rahmen eines EU-Programms hervor. Es läuft vorerst im Probebetrieb bis März 2007.

Warum benötigen Unternehmen überhaupt Unterstützung im Karenzmanagement? Woran hapert es?

In vielen Unternehmen fehlen feste Strukturen für das Kompetenzmanagement. Sie reagieren bei jedem Einzelfall anders, was nicht nur ungerecht sein kann, sondern auch ineffektiv. Sehr oft mangelt es an einem gezieltes Wissensmanagement, sodass die Organisation durch jede Karenz Wissen verliert. Auch der Wiedereinstieg funktioniert häufig nicht, weil Unternehmen ihn nicht frühzeitig planen. Auf der Werteebene einiger Unternehmen gibt es ebenfalls Defizite. Das zeigt zum Beispiel die herrschende Meinung zum Thema Vätern Karenz. Können Männer in Karenz gehen? Und welche Folgen hat das für ihr Ansehen im Unternehmen?

Rechnet sich Karenzmanagement?

Mithilfe von Karenzmanagement können Unternehmen die familienbedingte Fluktuation reduzieren und Abwesenheitszeiten verkürzen. So sparen sie Kosten für Neubesetzungen und Wiedereinstieg. Studien haben gezeigt, dass das Einsparpotenzial, das durch Karenzmanagement entsteht, deutlich über den Kosten liegt.