



Foto: Öttnir

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in welche Richtung bewegt sich Ihre Personalarbeit? Wo möchten Sie in zehn Jahren stehen und wie wollen Sie Ihr Ziel erreichen? Fragen wie diese können Personalabteilungen nur für sich selbst klären. Denn universell gültige Antworten gibt es nicht. Zu unterschiedlich sind die Anforderungen der Unternehmen an ihre Personalisten, zu spezifisch die Märkte, in denen sich die Betriebe bewegen. Kleine inhabergeführte Firmen setzen andere Schwerpunkte als große börsennotierte Konzerne, und die Personalarbeit eines Produktionsbetriebs unterscheidet sich von der eines Dienstleistungsunternehmens.

Doch trotz aller Individualität ist es sinnvoll, sich mit anderen Personalabteilungen zu vergleichen. Denn nur so können Personalisten sehen, wo sie stehen und wo sie ansetzen können, um Prozesse zu verbessern. In dieser Ausgabe stellen wir aktuelle Studien vor, die einen solchen Vergleich ermöglichen und Anregungen für die eigene Positionierung geben. So zeigt die HR-Strategie-Studie der Unternehmensberatung Kienbaum, was gute Personalarbeit auszeichnet (S. 14). Das Fazit der Berater: Die besten Personalabteilungen setzen sich messbare Ziele, die sie aus der Unternehmensstrategie ableiten, sie befragen regelmäßig ihre internen Kunden und reagieren auf deren Bedarf. Die Kienbaum-Studie zeigt jedoch auch, was dieser vorbildlichen Personalarbeit im Wege steht: Viele Personalisten verlieren sich nach wie vor im operativen Geschäft und beklagen eine schlechte personelle Ausstattung.

Wie sich das Personalmanagement Österreichs im europäischen Vergleich entwickelt,

beschreibt der Beitrag unserer Autoren von der Wirtschaftsuniversität Wien (S. 20). Sie analysieren, wie das Human Resource Management auf aktuelle Herausforderungen durch „Megatrends“ wie die Globalisierung und Virtualisierung der Arbeitswelt reagiert. Ein Ergebnis ihrer Untersuchung: Die in der Literatur teilweise beschworene „Auflösung“ der Personalabteilungen finde trotz aller Outsourcing-Tendenzen nicht statt. Im

Gegenteil: Das Personalmanagement habe heute mehr Aufgaben denn je. Personalisten sind aller Voraussicht nach auch in Zukunft gefragt.

In diesem Sinne,
Ihre

Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Bauer

Hannes Bauer, Vorsitzender des Vereins Zukunftsforum Österreich, der gemeinsam mit der Universität Wien die Studie „Ageing Society – eine Herausforderung für Unternehmen und Gesellschaft“ vorgestellt hat.

Herr Bauer, gibt es in Österreich genug Stellen für Arbeitskräfte jenseits der 50?

Hier gibt es noch Entwicklungspotenzial. Das Zukunftsforum Österreich hat zusammen mit der Universität Wien im August und September des vergangenen Jahres rund 700 Unternehmen in Österreich zum Thema Demografie befragt. 56 Prozent der Befragten sagen, dass es aus Ihrer Sicht momentan nicht genügend Arbeitsplätze in Österreich für die 50Plus gibt. Immerhin 35 Prozent sagen, dass es auch in ihrem Betrieb nicht genügend Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter gibt.

Woran liegt das aus Ihrer Sicht?

Vielen Unternehmern ist die demografische Entwicklung und deren Konsequenzen offensichtlich noch nicht ausreichend bewusst. Dass sie nämlich diese Leute in Zukunft brauchen werden und dass sie Ressourcen verschwenden, wenn sie ältere Mitarbeiter ausschließen. Dabei wird der Facharbeitermangel ja schon jetzt allmählich sichtbar. Das zeigt auch die Studie. Die von uns befragten Unternehmen schätzen ihre wirtschaftliche Situation sehr positiv ein. 91 Prozent bewerten sie als sehr gut oder gut. Jeder fünfte Betrieb geht davon aus, dass der Bedarf an Arbeitskräften in den nächsten zwei Jahren weiter steigen wird.

Wie bereiten sich die Unternehmen denn auf das Altern der Belegschaften vor?

Im Moment bereiten sie sich noch kaum darauf vor. Unserer Befragung zufolge entwickeln nur rund 13 Prozent Strategien für den demografischen Wandel – und nur fünf bis sieben Prozent setzen schon jetzt konkrete Projekte um, die dazu beitragen sollen, ältere Mitarbeiter länger im Beruf zu halten. Diese Unternehmen bilden ältere Mitarbeiter gezielt weiter, verringern deren Arbeitsbelastungen – zum Beispiel bei Nachtschichten –, setzen gesundheitsfördernde Maßnahmen und fördern einen vernünftigen Alters-Mix im Betrieb. Es gibt hier einige Vorreiterbetriebe, aber diese sind leider noch Ausnahmen.