



Foto: Orntner

Liebe Leserinnen und Leser,

Arbeits- und Wirtschaftsminister Bartenstein hat derzeit kaum Grund zur Klage. Die heimische Wirtschaft ist heuer real um 3,4 Prozent gewachsen – deutlich rascher als im europäischen Durchschnitt. Parallel dazu steigen die Beschäftigtenzahlen im Land. Die österreichische Arbeitslosenquote ist mittlerweile die viertniedrigste in der EU. Diese Entwicklung ist sicherlich erfreulich, doch dahinter verbirgt sich auch ein Problem. Aus Sicht vieler Unternehmer ist der Markt für Fach- und Führungskräfte in einigen Bereichen wie leer gefegt. Es wird immer schwieriger, Spezialisten in Sparten wie IT oder Technik zu finden. Bei einer aktuellen Mitgliederumfrage der Industriellenvereinigung bezeichneten 69 Prozent der befragten Vorstandschefs das „Finden qualifizierter Mitarbeiter“ als größte Herausforderung für die nächsten fünf Jahre – 50 Prozent mehr als bei einer vergleichbaren Umfrage vor drei Jahren.

Das Problembewusstsein für das Thema Fachkräftemangel ist also da. Dennoch gehen nur wenige dieses Thema aktiv an, wie eine weitere Studie zeigt. Das Beratungsunternehmen KPMG und die Forschungsabteilung des Wirtschafts magazins „Economist“ (EIU) befragten kürzlich 220 für Risikomanagement zuständige Führungskräfte weltweit. Dabei stellten sie fest, dass jeder zweite Befragte dem Fachkräftemangel eine hohe Bedeutung zumisst, aber nur 32 Prozent effizient mit diesem Risiko umgehen. Während die Unternehmen glauben, ihre Kredit-, Markt- oder Finanzrisiken gut im Griff zu haben, sehen sie selbst Defizite bei den Risiken, die das Humankapital betreffen.

Vor diesem Hintergrund ist ein professionelles Personalmanagement gefragt, das

editorial

seine Prozesse kontinuierlich verbessert und das Humankapital seines Unternehmens messbar steigert. Personalisten können einen nachweisbaren Mehrwert für ihre Organisationen schaffen, indem sie kennzahlenbasierte Steuerungsinstrumente aufbauen und nutzen. Einige Anregungen dazu bieten wir ab Seite 12 in dieser Ausgabe. So beschreibt Martin Schütte von der Ludwig-Maximilian-Universität München, wie Unternehmen ihr Humankapital mit Kennzahlen steuern können. Günter Cisek von der FH Würzburg-

Schweinfurt erläutert, welche Kennzahlen sich besonders für das Personalcontrolling in KMU eignen. Außerdem beschreiben wir, wie die Firma Borealis die Kompetenzen ihrer Ingenieure weiterentwickelt und Hewlett-Packard sein Wissensmanagement quantifiziert und optimiert.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

Ihre
Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Stampf

Barbara Stampf,
HR-Managerin, NXP Austria

Frau Stampf, NXP hat sich vom Start-up zum Großunternehmen entwickelt. Welche Rolle hat HR in diesem Wachstumsprozess gespielt?

Unsere Belegschaft hat sich in den vergangenen zwei Jahren verdoppelt. Dabei ist es uns sehr gut gelungen, qualifizierte Mitarbeiter an den Standort zu ziehen. Entscheidend waren enge Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen, mit denen wir Forschungsvorhaben zu praxisrelevanten Themen angestoßen haben. Außerdem bieten wir laufend FH-Praktika, Diplomarbeiten und Ferialjobs an. Hinzu kommt, dass wir die positive Grundstimmung am Standort gemeinsam mit dem Führungsteam weiter ausgebaut haben.

In einem Seminar haben Sie kürzlich das Führungskonzept von NXP vorge-

stellt. Was können Unternehmen von Ihnen lernen?

Wir haben es aus meiner Sicht gut geschafft, den Spirit eines Start-ups mit den Vorteilen einer großen Firma zu „verheiraten“. Bei uns gilt durchgängig das Duwort, wir haben eine Open-Door-Policy und unsere Führungskräfte sind mitten drin im Team. Unsere Mitarbeiter dürfen auch Fehler machen. Sie werden motiviert, ihre Vorschläge einzubringen und Themen voranzutreiben. So entsteht Identifikation mit dem Unternehmen.

Wie erhalten Sie sich diese Kultur angesichts des Wachstums?

Als wir die Grenze von 150 Mitarbeitern überschritten hatten, wuchs die Distanz zwischen Mitarbeitern und Führungskräften, aber auch zwischen Abteilungen. Daher haben wir 2004 mit dem „People Coffee“ Frühstücksveranstaltungen gestartet, in denen wir mit den Mitarbeitern verschiedene Themen diskutiert haben. Oft ging es nur darum, unterschiedliche Meinungen anzuhören und so stehen zu lassen. Das hat uns wirklich weitergebracht. Momentan planen wir den Austausch zwischen den Führungsebenen stärker zu forcieren – durch regelmäßige Meetings, aber möglicherweise auch durch informelle Gesprächsrunden oder Kaminabende mit Experten.