



Foto: Orntner

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die Finanzkrise hat Österreichs Wirtschaft erreicht. Nach einer aktuellen Studie des Kreditversicherers Atradius wird rund ein Drittel der heimischen Betriebe neue Investitionen verschieben, ein weiteres Drittel will seine Kosten senken, 18 Prozent planen sogar, die Einführung neuer Produkte hinauszuzögern. Die allgemeine Krisenstimmung wirkt sich auch auf die Personalarbeit aus. Der Softwarekonzern SAP hat seinen Mitarbeitern kürzlich per Mail mitgeteilt, dass das Unternehmen offene Stellen vorerst nicht besetzen und Reisen zwischen den Standorten auf ein Minimum reduzieren wird. Die Belegschaft sei aufgerufen, auf Urlaub zu verzichten, der Vorstand gehe mit gutem Beispiel voran. Zur gleichen Zeit kündigen österreichische Vorzeige-Unternehmen wie Magna und Swarovski den Abbau von Arbeitskräften an.

Personalisten sind derzeit besonders gefordert, schnell auf die veränderten Marktbedingungen zu reagieren. Personalabteilungen, die ihre Prozesse im Griff haben, sind hier klar im Vorteil. Denn sie sind nicht nur in der Lage, das Tagesgeschäft vergleichsweise rasch, kostengünstig und gut abzuwickeln, sondern haben obendrein noch Freiraum für strategische Aufgaben und für die Krisenintervention. Beispiel T-Mobile Austria: Die Personalabteilung des Telekommunikationsanbieters hat sich im vergangenen Jahr als Business-Partner positioniert und neue HR-Prozesse etabliert, die sich auch im Restrukturierungsprozess bewährt haben (S. 18).

Wer die Qualität des Personalmanagements steigern will, kommt nicht daran vorbei, an den Prozessen zu arbeiten. Wie die ersten

Schritte auf diesem Weg aussehen können, beschreibt Ralf Neuser in seinem Beitrag ab S. 14. Mit Six Sigma (S. 22) und Shared Service (S. 25) stellen wir zudem praxistaugliche Methoden und Modelle der Prozessoptimierung vor. Wir hoffen, dass wir Ihnen mit dieser Ausgabe einige nützliche Anregungen für

die Prozessoptimierung in Ihrem HR-Ressort geben können.

Eine inspirierende Lektüre wünscht

Ihre

Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Heritsch

Michael Heritsch,

Geschäftsführer der FHWien-Studiengänge der WKW

Herr Heritsch, die ersten Bachelorabsolventen kommen auf den Arbeitsmarkt. Wie bewerten Unternehmen ihre Kompetenzen?

Wir haben 144 österreichische Arbeitgeber befragt. Für 78 Prozent ist ein Bachelorstudium vor allem ein kurzes Studium, aber nur für 14 Prozent auch ein Karriere-treiber. 56 Prozent sehen im Bachelor den ersten berufsqualifizierenden Abschluss. Die Bachelors selbst bewerten sie als jung,

engagiert und teamorientiert. 58 Prozent der Befragten meinten, dass Bachelors zusätzlich ein Masterstudium machen sollen.

Wie setzen die von Ihnen befragten Unternehmen Bachelors ein?

Tatsächlich gaben 54 Unternehmen an, bereits Bachelors zu beschäftigen. Nach Einschätzung von 58 Prozent der Befragten können Bachelors mit einem Einstiegsgehalt von 25.000 bis 30.000 Euro pro Jahr rechnen.

Wie offen sind die Arbeitgeber dafür, Bachelorabsolventen nach einigen Jahren Berufserfahrung für das Masterstudium an die Universitäten zu entlassen?

Der Sinn hinter dem Bachelorabschluss, nämlich nach schon drei Jahren in die Berufswelt einzusteigen, wird offenbar auch von Unternehmen als sehr positiv eingeschätzt. Jedoch mit dem Wissen, dass zum akademischen Feinschliff häufig ein weiterer Ausbildungsweg, zum Beispiel ein berufs begleitender Masterstudiengang, notwendig ist.