



Foto: Ornter

## Liebe Leserinnen und Leser,

stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihrem Geschäftsführer genau vorrechnen, wie erfolgreich Ihre jüngste Personalmarketingkampagne war. Sie könnten belegen, dass sich die Weiterbildungen aus dem vergangenen Jahr schon jetzt rentieren – ebenso wie die Investitionen in das Talentmanagement. Ein gezieltes Personalcontrolling kann Ihnen dabei helfen, Ihre Instrumente und Prozesse gezielt zu optimieren, das Humankapital Ihrer Organisation zu mehren und die Erfolge der HR-Arbeit besser zu belegen. Kennzahlen liefern Ihnen nicht nur eine solide Entscheidungsgrundlage, sondern auch eine Argumentationshilfe im Dialog mit dem Management. Kein Wunder also, dass die Bedeutung von Personalcontrolling aus Sicht von Personalentscheidern zunimmt, wie eine aktuelle Studie zeigt, die das Magazin *personal manager* gemeinsam mit dem Netzwerkportal HRM-AUSTRIA.at und dem Beratungsunternehmen YouGovPsychonomics durchgeführt hat (S. 14). Die Befragung, an der 410 Personalverantwortliche aus Deutschland und Österreich teilgenommen haben, verweist jedoch auch auf Schwächen im Umgang mit Personalcontrolling. So bemängeln die befragten HR-Experten, dass sich viele Kennzahlensysteme auf die Kontrolle der Personalkosten beschränken und (noch) zu selten darauf angelegt sind, den Wert der Mitarbeiter und der HR-Arbeit nachzuweisen oder gar zu steuern. Doch genau das sollten die Systeme leisten, wenn Personalisten in Zukunft verstärkt die Rolle des Business Partners übernehmen und das Linienmanagement fundiert beraten sollen (siehe dazu auch den Beitrag „Neue Rollen – neue Chancen im HR-Management“, S. 40). In dieser Ausgabe geben wir Hilfestellungen für den Aufbau eines Personalkennzahlen-

# editorial

systems (S. 18) und beschreiben, wie Unternehmen ihre Personalrisiken analysieren und managen können (S. 24). Außerdem sprechen wir mit Alexander Bodmann, dem Geschäftsführer der Caritas Wien, darüber, wie Personalcontrolling in seiner Organisation funktioniert (S. 22).

Anregungen zu einem ganz anderen Thema gibt die druckfrische Broschüre *stellenmarkt aktuell*, die dieser Ausgabe beiliegt. Unser Nachschlagewerk für das Recruiting informiert über Print-Stellenmärkte und Online-Jobbörsen in Österreich. Außerdem bietet es weiteren HR-Anbietern aus dem Recruiting-Umfeld die Möglichkeit, ihre Angebote und Dienstleistungen vorzustellen.

Diese und weitere HR-Produkte können Sie am 11. und 12. November auch auf der Fachmesse *Personal Austria* in Wien kennenlernen. Außerdem haben Sie dort die Möglichkeit uns persönlich zu treffen. Besuchen Sie uns doch auf einen Kaffee an Stand E.06 in Halle Z!

Im Namen des gesamten *personal manager*-Teams wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre, einen angenehmen November und Dezember sowie erholsame Feiertage.

Herzlichst

Ihre  
Bettina Geuenich

## DREI FRAGEN AN ...



Foto: Halkova

**Zuzana Halkova**, seit 1. Juli 2009 HR-Leiterin, Henkel CEE

### Welche Ziele verfolgen Sie als neue HR-Leiterin von Henkel CEE?

Die Personalarbeit soll noch klarer ein fixer Bestandteil des Unternehmenserfolges werden. Dazu müssen erstens die Personalorganisation und Prozesse so flexibel aufgestellt sein, dass sie auf Veränderungen schnell reagieren können. Zweitens, die Zusammenarbeit der Personalabteilung mit dem Management muss noch effizienter gestaltet werden – dies funktioniert unter anderem über ein besseres Verständnis des Geschäftes bei jedem HR-Mitarbeiter. Und drittens: Jeder Personalist soll wissen, woran der Beitrag von HR gemessen wird – zum Beispiel in der Mitarbeiterauswahl, im Talent-Management oder bei Vergütungssystemen.

### Was sind aktuell die größten Herausforderungen für das HR-Management in Ihrem Unternehmen?

Unser geschäftliches Umfeld ist sehr vielschichtig und komplex, ist die Henkel CEE doch für 32 Länder verantwortlich. Damit sind wir in HR für Mitarbeiter mit aktuell 41 Nationalitäten zuständig und müssen 32 nach wie vor sehr unterschiedliche Rechtssysteme und 26 verschiedene Sprachen berücksichtigen. Aktuell sind in fast allen CEE-Ländern mehr Arbeitskräfte auf dem Markt verfügbar als früher. Jedoch für bestimmte, besonders qualifizierte Positionen ist der Rekrutierungsaufwand gleich geblieben. Das hängt damit zusammen, dass die Leute generell viel vorsichtiger geworden sind, ihr Unternehmen zu wechseln.

### Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Partizipativ, ergebnis- und erfolgsorientiert. HR-Mitarbeiter sind, überall wo es möglich ist, an Problemlösungen beteiligt. Alles, was wir machen, soll sich in konkreten Ergebnissen zeigen und jeder soll stolz darauf sein können, wenn etwas besonders gut gelungen ist. Darüber hinaus verdient es jeder Mitarbeiter zu wissen, wie seine Arbeit gesehen wird – dazu ist aus meiner Sicht zeitlich angemessenes und direktes Feedback unabdingbar.