



Foto: Ornter

editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wer möchte das nicht manchmal gerne: in die Zukunft schauen und sehen, wie wir künftig leben und arbeiten werden? In dieser Ausgabe blicken wir für Sie in die Glaskugel. Wir beschreiben Trends und Entwicklungen, die das Personalwesen jetzt und in Zukunft verändern. Dabei verlassen wir uns aber nicht auf den Kaffeesatz, sondern auf Daten und Fakten. So zeigt der HR-Klima-Index 2010, welche Schwerpunkte Unternehmen künftig in ihrer Personalarbeit setzen möchten – und dass die Gewinner der Wirtschaftskrise ganz anders planen als die Verlierer (S. 14).

Derzeit zieht die Wirtschaft glücklicherweise wieder an und die Arbeitgeber stellen – wenn auch mit Augenmaß – ein. Diesem Aufbautrend zum Trotz besteht in vielen österreichischen Unternehmen Nachholbedarf in Sachen Talentmanagement, wie eine Studie aus dem deutschsprachigen Raum belegt (S. 24). Diese Nachricht stimmt bedenklich. Denn durch den demografischen Wandel wird der qualifizierte Nachwuchs, vor allem jener mit den sogenannten „MINT“-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), zunehmend zur Mangelware. Wie Arbeitgeber ihre Unternehmen schon jetzt auf die alternde Gesellschaft vorbereiten können, verrät der Beitrag von Autorin Andrea Jindra ab Seite 21.

Der demografische Wandel ist jedoch nicht die einzige Herausforderung, der sich HR-Abteilungen in den nächsten Jahren stellen müssen. Sie werden darüber hinaus in Märkten agieren, die immer internationaler werden und deren Rahmenbedingungen sich laufend ändern. Um den Anforderungen dieses kom-

plexen und agilen Umfelds gerecht werden zu können, müssen sich traditionelle HR-Abteilungen neu strukturieren, so die These unserer Autoren des Beratungsunternehmens Deloitte. Tipps für diesen Strukturwandel gibt ihr Artikel ab Seite 18.

Wenn Sie mehr über die aktuellen Entwicklungen des Human Resource Managements erfahren möchten, sollten Sie die Fachmessen Personal Austria und Professional Learning Austria am 22. und 23. September nicht

verpassen. Sie finden erstmalig in der Messe Wien statt. Der personal manager ist vor Ort und freuen uns auf Ihren Besuch an Stand C.05 in Halle A!

Bis dahin wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre und eine gute Zeit.

Ihre

Bettina Geuenich

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Franz Henrich

Arthur Schneeberger,

Arbeitsmarktexperte, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Herr Dr. Schneeberger, was halten Arbeitgeber von Bachelor-Absolventen?

Hier gibt es Unterschiede zwischen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen. Während Dienstleister den Bachelor positiver sehen, sind produzierende Betriebe skeptischer. Das liegt auch daran, dass Industrieunternehmen mit Diplomingenieuren und Absolventen höherer technischer Lehranstalten gute Erfahrungen gemacht hat. Sie bezweifeln, dass jemand in drei Jahren Studium das Niveau eines HTL-Absolventen erreicht. Trotz dieser Befürchtungen bewerten 60 Prozent der von uns in einer Studie befragten Unterneh-

men die Bologna-Struktur grundsätzlich positiv (Seite 8).

Wird die Bildungslandschaft durch Bologna nicht unübersichtlicher?

Das wird sie. Schon jetzt konkurrieren berufsbildende höhere Schulen mit Fachhochschulen und der Bachelor verschärft die Konkurrenz am Arbeitsmarkt zusätzlich. Zudem wird es schwer werden, die österreichische Bildungslandschaft in den europäischen Qualifikationsrahmen einzupassen. Für die Jugendlichen ist die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten jedoch auch günstig, was sich unter anderem daran zeigt, dass wir beinahe die niedrigste Jugendarbeitslosenrate in Europa haben.

Wie sehen Sie die künftigen Perspektiven der Bachelor-Absolventen in Österreich?

Positiv. Firmen, die Erfahrungen mit Bachelors haben, geben diesen Absolventen deutlich bessere Bewertungen als andere. Außerdem werden die Chancen der Graduierten auf dem Arbeitsmarkt von der Fachrichtung bestimmt und nicht von der Studienzzeit. Besonders häufig suchen Arbeitgeber Wirtschafts- und Technikabsolventen, unabhängig vom Abschluss.