

Gestatten, Netzwerk HR

Das Netzwerk Humanressourcen ist im Jänner 2009 mit spannenden Themen und einem neu formierten Team unter der Leitung von Mag.^a Isabella Zeitlhofer gestartet.

Seite 2

Cross-Mentoring

Von Vorbildern lernen und von Erfahrungen profitieren: Die Idee des Netzwerkens weiblicher (Nachwuchs-)Führungskräfte geht seit sechs Jahren voll auf!

Seite 4

Bewegte Zeiten

Fünf ExpertInnen aus Wirtschaft und Politik diskutieren die Auswirkungen der wirtschaftlichen Situation auf die öö. Unternehmen und deren Personalmanagement.

Seite 6

öö. Personalmanagement-Studie 2009

Im Focus HR

Das Netzwerk Humanressourcen erstellt 2009 gemeinsam mit dem Fachbereich für Unternehmensführung der FH OÖ Steyr erstmals eine öö. Personalmanagement-Studie. Dabei werden sowohl qualitative als auch quantitative Zahlen aus dem Personalmanagement erhoben, um PersonalistInnen und GeschäftsführerInnen eine Grundlage für ihre Personalarbeit im Unternehmen zu geben.

Im Frühjahr 2009 werden mittels Online-Befragung Personal-kennzahlen und Gehaltsdaten oberösterreichischer Betriebe erhoben. „Personalkennzahlen geben Aufschluss über den Status des Personalmanagements und bilden dadurch eine Grundlage für die Personalarbeit im eigenen Unternehmen“, so Prof. (FH) Mag. Peter Brandstätter, FH OÖ Steyr. Die Studie soll jährlich durchgeführt werden und ermöglicht dadurch interessante Längsschnittvergleiche über die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie von Löhnen und Gehältern.

Fortsetzung auf Seite 5

„Je mehr Unternehmen an der Studie teilnehmen, desto aussagekräftigeres Datenmaterial wird allen teilnehmenden Unternehmen über die Personalsituation unseres Bundeslandes zur Verfügung stehen.“

Mag. Christian Kneidinger
Human Ressources, Trodat GmbH



EDITORIAL

Lebendigkeit mit über 60 Partnerunternehmen und Dienstleistern, einem hohen Bekanntheitsgrad über alle Branchen hinweg und die breite Akzeptanz bei PersonalistInnen wie GeschäftsführerInnen kennzeichnen das Netzwerk Humanressourcen (NHR). Resultat der dreijährigen Netzwerk-Leitung von Mag.^a Irene Bouchal. Gemeinsam mit ihrem Team hat sie das NHR in den letzten Jahren aufgebaut und etabliert. Gratulation an dieser Stelle für die großartige Arbeit!

Mag.^a Isabella Zeitlhofer ist mit Jänner in diese Fußstapfen getreten und ich wünsche ihr und dem neuen Team alles Gute für die Zukunft. Ich bin voller Zuversicht, dass sie mit ihrer langjährigen Erfahrung als Projektmanagerin im NHR, ihrem Einsatz und umfassendem HR-Know-how das Netzwerk mit einer guten Mischung aus Erfahrung und neuen Ideen leiten wird.

In der vorliegenden HR-times haben sich öö. Experten aus Wirtschaft und Politik zum Thema „Management in bewegten Zeiten“ ausgetauscht und notwendige Maßnahmen und zukünftige Chancen diskutiert. Für mich wird spätestens in Krisensituationen deutlich, ob die eigene Unternehmensphilosophie und Werte wie Ehrlichkeit und Vertrauen in einem Betrieb tatsächlich gelebt werden oder nur Schlagworte in einer Broschüre sind. Denn ein gutes Verhältnis zur Belegschaft bildet gerade in schwierigen Zeiten die Basis für weitere Zusammenarbeit und gibt den MitarbeiterInnen Sicherheit. Mit einer offenen Unternehmenskultur können Probleme leichter gelöst werden und wenn alle zusammenrücken und gemeinsam anpacken, kann eine Dynamik entstehen, die motivierte MitarbeiterInnen und ein gutes Betriebsklima schafft.

Alles Gute für die Herausforderungen im Jahr 2009 und viel Vergnügen beim Lesen der HR-times sowie der nächsten Ausgaben wünscht Ihnen



Ing. Manfred Huemer
Greiner Packaging GmbH & Beiratssprecher Netzwerk HR

Ein Netzwerk stellt sich vor

HR ist unsere Leidenschaft

Das Netzwerk Humanressourcen (NHR) ist im Jänner mit spannenden Themen für 2009 und einem neu formierten Team gestartet. Mag.^a Isabella Zeitlhofer hat die Leitung des Netzwerks übernommen und hat sich gemeinsam mit Projektmanagerin Claudia Halbartschlager und Koordinatorin Andrea Berger die nachhaltige Stärkung der HR-Kompetenz in öö. Unternehmen zum Ziel gesetzt.

Mag.^a Isabella Zeitlhofer leitet seit Anfang Jänner das Netzwerk Humanressourcen und ist dabei für den weiteren Ausbau des Netzwerks sowie der Aktivitäten und Dienstleistungen verantwortlich. Aufbau von Kenntnissen über AkteuerInnen im Themenfeld, deren Kontaktpflege und das Aufgreifen von innovativen Ideen und Initiieren von Projekten gehört zu ihrem Aufgabenbereich. Weiters stellt sie als Leiterin die Schnittstelle zu den EigentümerInnen und Interessensgemeinschaften dar und ist für die Berichtslegung und Finanzierung des Netzwerks zuständig.

„In meiner neuen Funktion freue ich mich auf den Kontakt zu den Unternehmen und die gemeinsame Weiterentwicklung und Professionalisierung der Netzwerk-Aktivitäten mit meinem Team.“

Claudia Halbartschlager ist als Projektmanagerin zuständig für die Initiierung und Begleitung von Netzwerk-Kooperationsprojekten sowie für die Planung und Moderation von Fachveranstaltungen, Expertenforen, Entwicklungsdialogen und Workshops. Die Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit Netzwerk-Partnern sowie die Öffentlichkeitsarbeit

des Netzwerks Humanressourcen liegen ebenso in ihrem Aufgabenbereich.

„Als Verantwortliche der Workshop-Reihe ‚Personalarbeit in KMU‘ blicke ich mit Spannung dem Austausch mit Personalverantwortlichen und Geschäftsführern von kleinen und mittleren Unternehmen in Oberösterreich entgegen.“

Andrea Berger ist die Koordinatorin des Netzwerks Humanressourcen. Ihr Aufgabenbereich umfasst die Organisation von Expertenforen, Best-Practice Foren und Workshops, sowie die gesamte Abwicklung der HR-TAGUNG und des Cross-Mentoring Programms. Der monatliche Newsletter, die Betreuung der Homepage, sowie administrative und organisatorische Tätigkeiten zählen ebenfalls zu ihren Zuständigkeiten.

„Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit dem neu formierten HR-Team, die Aktivitäten und darauf das Netzwerk weiter wachsen zu sehen.“



Claudia Halbartschlager, Mag.^a Isabella Zeitlhofer, Andrea Berger

Miteinander die Zukunft gestalten

Partnerschaft im Netzwerk Humanressourcen

Allein im Jahr 2008 haben sich 51 Unternehmen und 8 Dienstleister dazu entschlossen, Partner im Netzwerk Humanressourcen zu werden. Lesen Sie Wer und Warum.

VORTEILE FÜR PARTNERUNTERNEHMEN

Partnerunternehmen positionieren sich als mitarbeiterInnenorientierter Betrieb, gewinnen Präsenz durch aktives Engagement, nutzen Ermäßigungen bei Veranstaltungen und erhalten Unterstützung bei der Umsetzung von Projektideen.

VORTEILE FÜR DIENSTLEISTER

Spezialisierte Dienstleister können ihr Know-how ins Netzwerk einbringen und dieses als Marketing-Plattform nutzen. Sie erhalten die Möglichkeit, Referenzprojekte zielgruppengerecht den PersonalistInnen und GeschäftsführerInnen oö. Unternehmen in der Best-Practice-Datenbank zu präsentieren.

Dienstleister des Netzwerks

Becoma GmbH, DBM „DIE Outplacement Company“, Eurojobs Personaldienstleistungen AG, ePunkt Internet Recruiting GmbH, Great Workplace Research and Consulting GmbH, INOVATO.Strategische Personal- und Organisationsarbeit GmbH, IVM Technical Consultants Wien GmbH, Mag. Sonja Seidl Beratung & Training, Mentor Consulting, TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H.

Partnerunternehmen des Netzwerks

Aigner GmbH, Awender Kunststofftechnik GmbH, atikon edv & marketing gmbh, August Staudinger & Partner GmbH, Aumayr GmbH, Austria Bau Oberösterreich GesmbH, Banner GmbH, Bayer Schilder GmbH, Connect S&R GmbH, E+E Elektronik Ges.m.b.H., Eckereder Tischlerei GmbH, ECON GmbH, Energie AG Oberösterreich, Esterbauer Kunststoffverarbeitung u. Formenbau GesmbH & Co KG, FACC AG, FEIBA Engineering & Plants GmbH, Fronius International GmbH, GEA Klimatechnik GmbH & Co KG, Geroldinger GmbH, Gföllner Fahrzeugbau und Containertechnik GmbH, Greiner Extrusion GmbH, Greiner Packaging GmbH, Greiner Tool.Tec GmbH, Haidlmair GmbH, Industrie-Logistik-Linz GmbH & Co KG, ifw mould tec GmbH, INFONIQ Informationstechnik GmbH, ISS Facility Services GmbH, KAPPA Arbeitsschutz & Umwelttechnik GmbH, KEBA AG, KRANKENHAUS DER ELISABETHINEN LINZ GmbH, LIMAK Johannes Kepler University Business School, MARK Metallwarenfabrik GmbH, Netz + Plan Leitungsdokumentations GmbH, Oberösterreichische Landesbank AG HYPO Oberösterreich, Oberösterreich Tourismus, Peneder Service-Consulting GmbH, Scheuch GmbH, SILHOUETTE International Schmied AG, SKF Österreich AG, Sodexo Catering & Facility Services GmbH, Starlim Spritzguss GmbH, Stiftung St. Severin, technosert electronic GmbH, Tischlerei F. Hackl Gesellschaft mbH, Ulbrichts Witwe GmbH, Upper Austrian Research GmbH, vatron gmbh, voestalpine Stahl GmbH, VSTech Service und Engineering GmbH, WOZABAL Management GmbH, Zyltech Ges.m.b.H



NHR-Beirat

Seit November 2007 berät der 12-köpfige Beirat das Netzwerk HR als ExpertenInnengremium bei der Ausrichtung, Steuerung und Bewertung seiner Aktivitäten und nimmt überdies eine wichtige MultiplikatorInnenrolle ein: Der Beirat unterstützt die Verbreitung der Ideen, Ziele, Aktivitäten und Ergebnisse des Netzwerks.

Der Beirat setzt sich aus VertreterInnen von Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen zusammen. Die Funktionsperiode beträgt 2-3 Jahre.



Mag.^a Anneliese Aschauer
Pro mente Oberösterreich



Franz Hackl
Tischlerei F. Hackl Gesellschaft mbH



Prof. (FH) Mag. Peter Brandstätter,
MBA
FH OÖ Studienbetriebs GmbH



MMag.^a Elisabeth Krennhuber
SKF Österreich AG



Mag.^a Valborg Burgholzer-Kaiser
E. EISENBEISS GmbH



Mag. Mario Schmid
KEBA AG



Ing. Manfred Huemer
Greiner Packaging GmbH

Beiratssprecher



Prok.ⁱⁿ Ursula Feizlmayr
Maximarkt Handelsges.m.b.H.



Mag.^a Eva Siegrist
O.Ö. Gesundheits- und Spitals AG
(gespag)



Mag.^a Margit Bencic
Austria Bau Oberösterreich GesmbH

Beiratssprecher-Stellvertreterin



Ing. Johannes Gschwandtner
technosert electronic GmbH



Dr.ⁱⁿ Sabine Wolfsteiner
WIFI-Unternehmerakademie



Die Cross-Mentoring-Teilnehmer 2009 beim Kick-off am 4. Februar 2009

Cross-Mentoring zum sechsten Mal gestartet

Wer hätte ihr das zugetraut?

Frauen sind in oberösterreichischen Führungsetagen noch immer unterrepräsentiert. Um diesem Umstand entgegenzuwirken und mit dem Ziel, den Frauenanteil in öö. Führungsetagen zu steigern, startet das Cross-Mentoring-Programm des Netzwerks Humanressourcen heuer bereits in die sechste Runde. Vom Vorbild lernen und von Erfahrungen bestmöglich profitieren, ist auch 2009 das Ziel.

Die Idee des Netzwerks weiblicher (Nachwuchs-) Führungskräfte ging voll auf: Seit sechs Jahren werden jährlich rund 15 Frauen in Führungspositionen von Mentorinnen und Mentoren unterstützt und damit High Potentials gefördert. Denn das Know-how, die Kreativität und die Persönlichkeit von Frauen in Führungspositionen zu nutzen wird immer mehr zum unverzichtbaren Bestandteil eines wettbewerbsfähigen Unternehmens.

Ehemalige und zukünftige MentorInnen und Mentees trafen sich am 4. Februar 2009 zur Auftaktveranstaltung im Linzer Landesdienstleistungszentrum. „Auf dem Weg zu professioneller Verwaltung sind Frauen enorm wichtig“, betonte Direktor Mag. Helmut Ilk, Personalchef des Amtes der öö. Landesregierung und Gastgeber des Abends. Direktor Ilk freut sich über den Erfolg des Cross-Mentorings und steht dieses Jahr erstmals selbst als Mentor zur Verfügung.

Einen ganz persönlichen Rückblick auf das gemeinsame Mentoring-Jahr 2008 boten Nora Fischer, MBA von der Baxter AG und Sr. Barbara Lehner vom Krankenhaus der Elisabethinen. „Auch

Ordensschwwestern müssen sich ihr Brot verdienen, manchmal auch mit Führungsaufgaben“, startete Sr. Barbara Lehner ihren heiteren Bericht über die Mentoring-Erfahrung. „Ich habe durch die Gespräche mit meiner Mentee auch mein eigenes Führungsverhalten reflektiert und nehme Dinge nun bewusster wahr. Nora Fischer wiederum profitierte besonders auf persönlicher Ebene von Sr. Barbaras Erfahrungen. „Ich habe gelernt, die

Person Nora, ihre Funktion sowie ihre Rolle streng voneinander zu trennen und auch mit unausgesprochenen Erwartungen meiner MitarbeiterInnen umzugehen.“ Beide Frauen waren erstaunt über die enormen Unterschiede im Umgang mit MitarbeiterInnen von Unternehmen im Wirtschafts- und Sozialbereich.

Den Abschluss des Abends bildeten die faszinierenden Ausführungen der Managerin des Jahres 2008. Dr.ⁱⁿ Christine Haiden, Chefredakteurin von Welt der Frau, beeindruckte mit ihrem Referat die rund 70 BesucherInnen des Cross-Mentoring-Abends. Ihr Rat für junge (Nachwuchs-)Führungskräfte: „Damit man etwas aus sich machen kann, braucht man das Zutrauen von Anderen wie auch eigenes Selbstvertrauen. Und das Eine wächst mit dem Anderen!“

„In Oberösterreich gibt es viele geschichte, engagierte und leistungswillige Frauen. Wir wollen, dass ihr Können und ihr Einsatz auch gesehen werden.“

Angela Orthner
Präsidentin des öö. Landtags



Das Mentoring-Paar Lehner/Fischer

Gemeinsame Personalarbeit in Kooperationsprojekten

Ein Blick über den Tellerrand

Seit Anfang 2008 bündeln oberösterreichische Betriebe erfolgreich ihre HR-Ressourcen und holen sich für die Realisierung ihrer Projektideen Fördergelder des Strukturfonds-Programms „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-2013“ aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) ab.

Im Jahr 2008 wurden im Netzwerk Humanressourcen bereits fünf innovative Kooperationsprojekte gestartet. Die Themenfelder sind sehr vielfältig: Sie reichen von Professionalisierung des Recruitings, Einführung von MitarbeiterInnen-Gesprächen und werteorientierter Unternehmensführung bis hin zu Maßnahmen der nachhaltigen MitarbeiterInnen-Bindung.

INTENSIVER ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Drei Unternehmen aus dem Zentralraum Oberösterreich – Silhouette International Schmied AG, Gföllner Fahrzeugbau und Containertechnik GmbH und die Infoniqua Informationstechnik GmbH – arbeiten seit Dezember 2008 an der Einführung des „MitarbeiterENTWICKLUNGsgesprächs“. Der



„Jede/r MitarbeiterIn ist einzigartig.“

Mag. Tarek El-Dabbagh
Leiter Personalmanagement,
Silhouette International Schmied AG

intensive Erfahrungsaustausch in der Gruppe ermöglicht einen wertvollen Blick über den Tellerrand und Synergien werden optimal genutzt. Mag. Tarek El-Dabbagh, Leiter Personalmanagement von Silhouette mit Sitz in Linz und Projektkoordinator des Projekts, möchte „gemeinsam mehr bewegen“.

El-Dabbagh sieht die wesentlichen Gründe für die Teilnahme an einem Kooperationsprojekt in der „Einzigartigkeit der MitarbeiterInnen, ebenso wie jedes Unternehmens. Das Hauptaugenmerk einer Personalabteilung muss es sein, diesem hohen Anspruch so gut es geht nachzukommen und so viele Blickrichtungen wie möglich zu berücksichtigen“, so Mag. El-Dabbagh. Er möchte „sich mit anderen ambitionierten Unternehmen austauschen und zusammen tun, um am Ende des Projektes das bestmögliche Instrumentarium für jedes einzelne Unternehmen zu erarbeiten.“

GEMEINSAME TRAININGS

Die Projektgruppe arbeitet im nächsten Jahr gemeinsam daran, das „MitarbeiterENTWICKLUNGsgespräch“ im Unternehmen zu verankern und trainiert die MitarbeiterInnen gemeinsam, um die Chancen, welches dieses Instrumentarium bietet, optimal nutzen zu können.

INNOVATIVE IDEEN GESUCHT

Das Netzwerk Humanressourcen unterstützt Sie bei der Umsetzung von innovativen Ideen. Wenn Sie in Ihrem Unternehmen eine Projektidee haben, helfen wir Ihnen gerne bei der Überprüfung der Förderwürdigkeit sowie der Suche nach weiteren ProjektpartnerInnen.

Gefördert werden Projekte aus den Bereichen Technologie, Qualifizierung und Organisation. Die Projektlaufzeit beträgt ein halbes Jahr bis maximal zwei Jahre. An geförderten Netzwerk-Kooperationsprojekten müssen mindestens drei Projektpartner mit Sitz in Oberösterreich beteiligt sein, davon mindestens zwei kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die maximale

Förderungsintensität beträgt 50 Prozent der förderbaren Nettokosten bzw. maximal 37.000,- Euro pro Projektpartner und Projekt.

Nähere Infos auf: www.netzwerk-hr.at



Fortsetzung von Seite 1

CHANCEN ERKENNEN

Mittels Online-Fragebogen werden zahlreiche Kennzahlen erhoben: Informationen zu Fluktuationsrate, Krankenstandstagen aber auch Weiterbildungsbudget und Personalmarketingmaßnahmen im Betrieb. Darüber hinaus werden Angaben zu angebotenen Sozialleistungen im Unternehmen, Personalmarketingmaßnahmen und Aktivitäten zur MitarbeiterInnen-Bindung abgefragt. „Die Arbeit wird zielgerichteter und es können damit vergleichbare Standards geschaffen werden. Wir werden die Kennzahlen genau analysieren, um Verbesserungspotenziale erheben zu können“, so Dr. Roland Heinrich, Human Capital Systems Manager der MIBA AG.

Darüber hinaus werden detaillierte Gehaltsdaten von 22 definierten Referenzstellen im Fach- und Hilfskräftebereich erhoben. Ziel ist hierbei, das Lohngefüge unterschiedlicher Regionen als auch Unternehmensgrößen in Oberösterreich aufzuzeigen.

GRUNDLAGE FÜR STICHHALTIGE ARGUMENTE

„Das Besondere an der Studie ist der regionale Bezug. Das ist in der Form einzigartig“, freut sich Dr. Heinrich bereits auf die ersten Ergebnisse. Die Studie zeichnet somit ein ausgezeichnetes Bild der lokalen Personalsituation. Eigene Schwerpunkte in der Personalarbeit können identifiziert und künftige Bedarfe entsprechend ausgerichtet werden. PersonalistInnen und Personalverantwortliche erhalten somit einen Überblick, welche Maßnahmen ihre Konkurrenzfähigkeit am Personalmarkt erhöhen.

GEMEINSAM ZU MEHR WISSEN

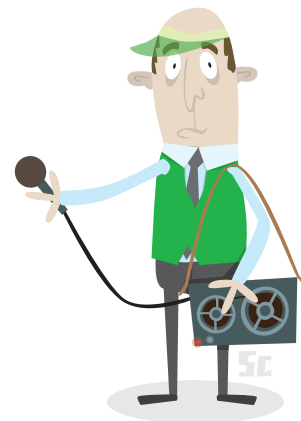
Teilnehmen können Unternehmen mit Sitz in Oberösterreich. Die Unternehmen werden nach den Parametern Unternehmensgröße und Region eingeteilt. Ist die Grundgesamtheit groß genug, erfolgt zusätzlich eine Auswertung nach der Branche. Die Ergebnisse werden in einem Gesamtbericht sowie individuellen Einzelauswertungen für Ihr Unternehmen anonymisiert aufbereitet und ermöglichen so den direkten Vergleich der eigenen Zahlen mit anderen oö. Unternehmen.

Teilnahmeinfos auf: www.netzwerk-hr.at/studie

Runder Tisch

Management in bewegten Zeiten

Das Netzwerk Humanressourcen (NHR) bat fünf ExpertInnen aus Wirtschaft und Politik zum Interview: Mag.^a Margit Bencic (Personalleiterin Austria Bau OÖ GesmbH und Stv. Beiratsprecherin des Netzwerks HR), Ing. Rudolf Mark (GF der MARK Metallwarenfabrik GmbH und Beiratsprecher des Automobil-Clusters), Dr. Roman Obrovski (Landesgeschäftsführer AMS Oberösterreich), Mag. Walter Reisenzein (GF der DBM Karriereberatung GesmbH) und Wirtschaftslandesrat KommR Viktor Sigl diskutierten die Auswirkungen der Finanzkrise auf die heimische Wirtschaft.



NHR: Die Automobilindustrie ist zurzeit in aller Munde. Können Sie uns Ihr Zukunftsszenario skizzieren?

Mark: Die Automobilindustrie wird sich auf Grund der Krise deutlich verändern, es sieht derzeit nicht so aus, als ob wir jemals wieder diese Hochkonjunktur der letzten Jahre erreichen könnten. Derzeit läuft alles darauf hinaus, dass wir in Zukunft elektrisch betriebene Fahrzeuge haben werden. Das Auto wird sich mehr zum Gebrauchsgegenstand entwickeln, weg vom Statussymbol. Diese Entwicklung birgt viele Chancen für die heimischen Betriebe.

NHR: Wie schätzen Sie die Auswirkungen auf die Baubranche ein?

Bencic: Die Baumeister-Unternehmen in unserem Verbund gehen unterschiedlich in das Jahr 2009. Betriebe, die in ihrem Leistungsspektrum breiter aufgestellt sind, verstärken ihre Aktivitäten etwa im Bereich der Sanierung. Oder es werden Eigenprojekte zeitlich vorgezogen. Andere wollen ihr Augenmerk künftig stärker auf die Bonität ihrer AuftraggeberInnen legen, sehen für die nächsten Monate aber noch keine negativen Auswirkung in ihrer Auslastung. Firmen, die vor allem im Einfamilienhausbau positioniert sind, befinden sich eher in einer abwartenden Position und gehen davon aus, dass die privaten Investitionen weniger betroffen sind. Die Betriebe wollen aber die Abwärtsspirale durch Negativ-Sehen nicht zusätzlich ankurbeln. Der Bau war ja in den vergangenen Jahren oft Motor der Wirtschaft, weil durch Investitionen der öf-

fentlichen Hand die Wirtschaft wieder in Schwung gebracht wurde.



„Der Bau war in den vergangenen Jahren oft Motor der Wirtschaft.“

Mag.^a Margit Bencic

NHR: Mit 3,4 % erzielte Oberösterreich 2008 zum neunten Mal in Folge die niedrigste Arbeitslosenquote im Bundesländervergleich. Wie sieht Ihr Prognosewert für 2009 aus?

Sigl: Trotz dieser idealen Ausgangslage wirkt sich die aktuelle Konjunktorentwicklung unweigerlich auch auf den oberösterreichischen Arbeitsmarkt aus. Ich halte jedoch nichts davon, in permanente Krisenstimmung und Schwarzmalerei zu verfallen. Vielmehr ist es jetzt an der Zeit, gemeinsam konstruktive Lösungen zu finden, die langfristig Sinn machen.



„Ich halte nichts davon, in permanente Schwarzmalerei zu verfallen.“

Wirtschaftslandesrat
KommR Viktor Sigl

Obrovski: Wenn wir annehmen, dass die Beschäftigung 2009 in Oberösterreich im Vergleich zum

Vorjahr stärker sinkt als jemals zuvor und die Arbeitslosigkeit viel stärker ansteigt, als jemals in den letzten zwanzig Jahren im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr, dann kommen wir für 2009 auf eine Jahres-Arbeitslosenquote von jedenfalls über 4 Prozent. Da es zur gegenwärtigen Situation keine Erfahrungswerte gibt, ist dies aber nur ein Szenario, keine Prognose.

NHR: Falls es zu Kündigungen kommt, wie kann der Prozess möglichst gut gestaltet werden, um der/dem Betroffenen trotzdem Perspektiven zu geben?

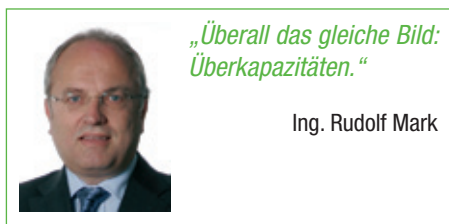
Reisenzein: Kündigungen sind eine unangenehme Aufgabe, in schlechten Zeiten sind sie aber oft notwendig. Wertschätzendes kündigen heißt, sich Zeit für ein persönliches Gespräch zu nehmen. Die Botschaft in den ersten Minuten des Gesprächs muss unmissverständlich übermittelt und auch die Reaktionen des/der Betroffenen aufgenommen werden. Diese können sowohl Tränen, als auch Aggressivität, Frustration oder Apathie sein. Die Art und Weise wie Trennungskultur gelebt wird, spiegelt die ethische Grundhaltung des Unternehmens gegenüber seinen MitarbeiterInnen wider.

NHR: Welche Auswirkungen hat die wirtschaftliche Situation auf das Personalmanagement?

Bencic: Wir haben im Jahr 2007 in den 34 Verbund-Firmen der ABAU OÖ Daten zur Fachkräftesituation erhoben. Es hat sich ein alarmierendes Bild gezeigt: FacharbeiterInnen sind kaum am Markt verfügbar. Es mangelt an BauleiterInnen und

BautechnikerInnen. BewerberInnen für Lehrstellen sind vor allem im Zentralraum schwer zu bekommen. Darauf haben wir in der ABAU OÖ entsprechend reagiert: Die wichtigste Personalsäule der Baufirmen ist traditionell die Lehrlingsausbildung. Sie wird 2009 mit einem Bündel an Personalmarketing-Maßnahmen gestärkt. Wir sind überzeugt, dass diese Aktivitäten im Sinne einer langfristigen Strategie Sinn machen.

Mark: Die Hochkonjunktur der letzten Jahre hat zu einer extremen Personalverknappung geführt, besonders im technischen FacharbeiterInnenbereich. Von einem Tag auf den anderen hat sich die Situation umgekehrt. Bei praktisch allen Firmen, die Serienteile für Autos produzieren, gibt es das gleiche Bild: plötzliche Überkapazitäten. Bei MARK Metallwaren mussten wir uns – trotz Abbau der Urlaube und einem Stopp der Überstunden – von einigen MitarbeiterInnen trennen. Aktuell sind wir den Schritt zur Kurzarbeit gegangen, die bei uns in Form von Einzel-Teilzeitvereinbarungen gerade eingeführt wird. Die Stimmung bei MARK ist trotz Krise recht gut, die Mitarbeiter glauben an die Zukunft und sind auch bereit sich dafür einzusetzen.



NHR: Nicht nur die Gekündigten, auch deren PartnerInnen sind in diesen Situationen oft sehr verunsichert.

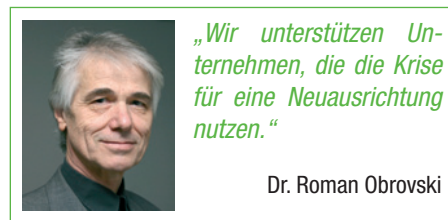
Reisenzein: EhepartnerInnen sind meist genauso geschockt, wie die Gekündigten. Es entstehen Ängste und (Selbst-)Mitleid. Dann versucht man den/die PartnerIn zu trösten und zu motivieren sich möglichst oft zu bewerben. „Massenbriefe“ funktionieren jedoch nicht. Es ist besser, sich gezielt für das Richtige zu bewerben und auch der Job der Jobsuche ist ein Vollzeitjob.



NHR: Wie reagiert Oberösterreich auf die aktuellen Herausforderungen? Welche Strategien zur aktiven Arbeitsmarktpolitik werden verfolgt?

Sigl: Im Pakt für Arbeit und Qualifizierung 2009 steht besonders für benachteiligte Gruppen wie ältere ArbeitnehmerInnen, Langzeitarbeitslose, MigrantInnen, Menschen mit Beeinträchtigungen und WiedereinsteigerInnen ein breites Maßnahmenangebot zur Verbesserung ihrer Chancen zur Verfügung. Zudem hat Jugendbeschäftigung in Oberösterreich auch weiterhin oberste Priorität.

Obrovski: Das AMS OÖ und das Land OÖ unterstützen vor allem Betriebe, die jetzt die Strategie „Kürzer arbeiten, länger lernen“ verfolgen. Vorausschauende Unternehmen treffen damit zwei Fliegen auf einen Schlag: Erstens halten sie Arbeitskräfte im Betrieb, die sie beim Anziehen der Nachfrage sonst neu rekrutieren, integrieren und einschulen müssten. Das kostet. Zweitens: sie bereiten ihre MitarbeiterInnen auf neue Ziele des Unternehmens vor, auf neue Produkte, neue Prozesse oder auf neue Märkte. Gute Unternehmen entwickeln in einer Krise gute Ideen. Wir unterstützen sie dabei vor allem durch die Finanzierung von Kurzarbeit und Bildungskarenz plus.



NHR: Wie wird sich die konjunkturelle Situation Ihrer Meinung nach auf den Fachkräftemangel auswirken, der die Betriebe in den letzten Jahren ja sehr intensiv beschäftigt hat?

Obrovski: Der Mangel an nachfragegerecht qualifizierten und flexibel einsetzbaren MitarbeiterInnen ist eine anhaltende Herausforderung. Hauptursache dafür sind die laufende Automatisierung oder das Offshoring einfacher Tätigkeiten sowie häufige, oft sehr rasche Veränderungen in der Arbeitswelt aufgrund beschleunigter Produkt- und Prozesszyklen und volatiler Märkte. Diese Dynamik hat das Arbeitslosigkeitsrisiko vor allem gering qualifizierter Personen beträchtlich erhöht. Am wenigsten bedroht sind Arbeitskräfte, die berufliche Weiterbildung und Veränderungsbereitschaft bis zum Pensionsalter nicht als Belastung und Belästigung, sondern als Entwicklungschance begreifen.

KURZ & BÜNDIG

Sie wollen über HR-Trends Bescheid wissen, haben Fragen zu Förderungen oder sind neugierig auf Best-Practice Ihrer HR-KolleInnen? Wir reagieren auf Ihre Bedürfnisse.

53.047 Besucher verzeichnete die Homepage des Netzwerks Humanressourcen allein im Jahr 2008. Das bedeutet eine Verdoppelung der Zugriffszahlen im Vergleich zum Vorjahr (2007: 25.654 Visits) und zeigt, dass www.netzwerk-hr.at das Ohr nah bei den Unternehmen hat. Die Website wird als Plattform für HR-Wissen wahrgenommen und als Informationsquelle bestens genutzt.

Aktualisierte Förderbroschüre 09: Sie wissen, wie wichtig ein gutes Angebot an Förderungen für die Berufs- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen ist. Oft ist es aber nicht so leicht sich im „Förderdschungel“ zurechtzufinden oder es sind viele Möglichkeiten noch wenig bekannt. Mit der kostenlosen Förderbroschüre des Netzwerks Humanressourcen erhalten Sie auch heuer wieder einen guten Überblick über das umfangreiche Förderangebot.

Neue Best-Practice-Beispiele: Zugang zu Best-Practice-Projekten aus dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung bietet die Online-Datenbank des Netzwerks Humanressourcen. Unternehmen stellen auf der NHR-Homepage ihre erfolgreichen Aktivitäten im Bereich des HR-Managements einer breiten Öffentlichkeit vor und betreiben so professionelles Personalmarketing. UnternehmensberaterInnen wiederum können diese Datenbank nutzen, um ihre Leistungen einer Vielzahl an GeschäftsführerInnen und PersonalistInnen zu offerieren.

HR-TAGUNG-09: Employer Branding war das Thema der sehr erfolgreichen HR-TAGUNG-08 mit rund 160 TeilnehmerInnen in der BAU-Akademie Steyregg. Die Jahrestagung findet auch heuer wieder im Herbst statt. Merken Sie sich dieses Event gleich in Ihrem Terminkalender vor!

24.09.2009, BAU Akademie Steyregg

Personalarbeit in KMU

Miteinander voneinander lernen

Erfolgreiche Personalarbeit wird immer mehr zum Schlüssel für den Erfolg eines Unternehmens. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen dabei über großes Potenzial, da sie tolle Ideen mit praktischen Tools und einfachen Instrumenten rasch und unbürokratisch umsetzen können. Heimische KMU zeigen in Workshops, was in Oberösterreichs Betrieben bereits erfolgreich praktiziert wird.

„Auch mit geringem Ressourcenaufwand ist in der Personalarbeit viel möglich“, war das Resümee in den Regionen Ried/Innkreis, Salzkammergut und Mühlviertel, in denen die Workshops schon im Vorjahr durchgeführt wurden. Die Best-Practice-Beispiele der Unternehmen zeigten, dass professionelles Recruiting, hohe MitarbeiterInnen-Bindung oder eine starke Arbeitgebermarke keine Fragen von Unternehmensgröße darstellen. Daher ist auch heuer das Ziel der Workshops, öö. KMU in Personalthemen fit für die Zukunft zu machen.

DIE MISCHUNG MACHT'S

Von der Auswahl der geeigneten MitarbeiterInnen, der Bindung dieser an das eigene Unternehmen, bis hin zum Einsatz von Führungssystemen, diskutieren PersonalistInnen und GeschäftsführerInnen innovative Projekte im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Der spannende Mix aus „Neulingen“ und „alten Hasen“ bringt verschiedene Sichtweisen ein und so profitieren alle Beteiligten vom offenen Erfahrungsaustausch. Ne-

ben vielen Anregungen, Tipps und Tricks wurden konkrete Hilfsmittel (Checklisten und Leitfäden) erstellt, unter dem Motto: „Ärmel hochkrempeln und Tun“. Denn effiziente Personalarbeit in KMU bedeutet Instrumente punktgenau zu nutzen – keine Kopie der Konzepte von Großbetrieben!

BEST-PRACTICE IN OBERÖSTERREICH

Anreiz- und Führungssysteme haben sowohl in erfolgreichen als auch in bewegten Zeiten einen hohen Stellenwert. „Das Teamunternehmen ist eine zeitgemäße Organisation und ein modernes Führungsmodell, das den MitarbeiterInnen bestmögliche Entfaltung bietet“, ist Johann Schütz, Geschäftsführer der EasyLife Schütz GmbH, überzeugt. Er selbst und acht weitere Unternehmen werden ihre Ideen präsentieren, denn die KMU der Regionen Urfahr/Umgebung und Kirchdorf/Krems & Steyr stehen 2009 im Rampenlicht.

Nähere Informationen und Termine finden Sie unter: www.netzwer-hr.at

Impressum

Die Clusterland Oberösterreich GmbH ist Träger von Cluster-Initiativen in den Bereichen Automobil, Kunststoff, Möbel- und Holzbau, Gesundheitstechnologie sowie Mechatronik und von Netzwerken in den Bereichen Humanressourcen, Design & Medien sowie Umwelttechnik.

Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber: Clusterland Oberösterreich GmbH, Hafenstraße 47-51, 4020 Linz, **Für den Inhalt verantwortlich:** DI (FH) Werner Pamminer MBA, **Redaktion:** Mag.^a Isabella Zeithofer, Claudia Halbartschlagner, **Redaktionsadresse:** Hafenstraße 47-51, A-4020 Linz, Tel.: +43 732 79810-5168, Fax: +43 732 79810-5160, E-Mail: netzwer-hr@clusterland.at, www.netzwer-hr.at, **Satz & Layout:** reizverstaerker medienwerkstatt OG, www.reizverstaerker.at

Erscheinungszeitraum: jährlich, **Auflage:** 2.500 Stk.

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr, eine Haftung ist ausgeschlossen.



CLUSTERLAND
OBERÖSTERREICH GmbH



Das Netzwerk Humanressourcen wird im Rahmen des EU-Programms Regio 13 aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) sowie aus Landesmitteln gefördert.

Impressionen 2008



1,2,6,8: HR-Tagung 2008 - 3: Cross-Mentoring 2008 - 4,5: Best-Practice Veranstaltung - 7,9,10: Workshops: Personalarbeit in KMU