

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

KURZ & BÜNDIG

Sie wollen über HR-Trends Bescheid wissen, haben Fragen zu Förderungen oder sind neugierig auf Best-Practice Ihrer HR-KollegenInnen? 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.

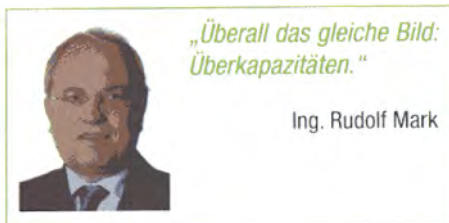
Neue Best-Practice-Beispiele: Zugang zu Best-Practice-Projekten aus dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung bietet die Online-Datenbank des Netzwerks Humanressourcen. Unternehmen stellen auf der NHR-Homepage ihre erfolgreichen Aktivitäten im Bereich des HR-Managements einer breiten Öffentlichkeit 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

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.

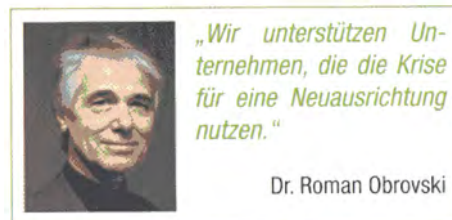
Reisenzein: EhepartnerInnen sind meist genauso geschockt, wie die Gekündigten. Es entstehen Ängste und (Selbst-)Mitleid. Dann versucht man den/die PartnerIn zu trösten und zu motivieren sich möglichst oft zu bewerben. „Massenbriefe“ funktionieren jedoch nicht. Es ist besser, sich gezielt für das Richtige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