



„Mitarbeiter vertragen die Wahrheit“

STEYREGG. „In Krisenzeiten braucht es ehrliche Kommunikation mit den Mitarbeitern – darüber waren sich Oberösterreichs Personalisten vergangenen Donnerstag bei der HR-Tagung-09 des Netzwerks Humanressourcen einig.

VON ELISABETH EIDENBERGER

„Wir machen in der Personalarbeit keinen Unterschied zwischen guten und schwierigen Zeiten – außer dass wir jetzt mehr Zeit dafür haben“, sagt Franz Puchegger, Personalchef des Stahl Druckflaschenherstellers Worthington Cylinder in Kienberg bei Gaming (NÖ). Seine Firma hat gerade mit Auftragsabbrüchen von bis zu 70 Prozent zu kämpfen.

Die gute wirtschaftliche Lage und die hohe Eigenkapitalquote lässt das Unternehmen in der aktuellen Situation überleben. „Die Krise hat auch positive Seiten: Wir haben Zeit für Trainings, damit wir nachher besser und schneller arbeiten“, sagt Puchegger.

Damit die Mitarbeiter motiviert bleiben, betreibt Worthington Cylinder „exzessive Kommunikation und Führungsarbeit“. „Wir machen das nicht, um nett

zu sein. Das ist nur ein guter Nebeneffekt“, sagt Puchegger. „Wir sind vielmehr davon überzeugt, so mehr Gewinn zu machen.“ Für ihre Initiativen hat die Firma bereits mehrere Preise gewonnen (Staatspreis für Führung, Great Place to Work, Sieger bei Austria's Leading Companies). Hier ein paar Beispiele:

- **Info-Veranstaltungen:** Zumindest einmal im Monat informiert der Geschäftsführer über die aktuelle Situation und die Finanzen. „Uns hat die Krise hart getroffen und wir mussten Mitarbeiter kündigen“, sagt Puchegger. Das wurde rechtzeitig und offen kommuniziert. „Unsere Erfahrung zeigt: Mitarbeiter können die Wahrheit – auch wenn sie negativ ist – gut vertragen. Was sie nicht vertragen, sind Lügen.“

- **Mitarbeiter-Bewertung und -Gespräche:** Vier Mal im Jahr bewerten die Führungskräfte ihre Mitarbeiter nach speziellen Kriterien. In den Mitarbeitergesprächen werden diese Punkte dann offen angesprochen. „Vier Mitarbeitergespräche im Jahr klingt viel, aber es bringt etwas

und ist unserem Geschäftsführer wichtig. Daher müssen die Führungskräfte auch die Zeit dafür finden“, sagt Puchegger. Leider herrsche viel zu oft der Irrglaube, dass „Führen“ keine Arbeit ist, nur weil operativ kein Produkt dabei herauskommt.

- **TV als Informationsquelle:** „Wir haben Whiteboards und Pinnwände entfernt und dafür 14 riesige Flachbildschirme montiert“, sagt Puchegger. Darauf gibt es Inhalte wie Themen zur Arbeitssicherheit, einen „Witz des Tages“, Infos über Geburtstage und Aktuelles. „Sobald uns ein Geräusch zu Ohren kommt, können wir es auf diesem Weg innerhalb von fünf Minuten entkräften“, erklärt Puchegger die Vorteile.

- **„Thank God it's Monday“-Frühstück:** Jeden Montag servieren der Geschäftsführer und Puchegger für zehn mittels Zufallsgenerator ausgewählte Mitarbeiter Kaffee und Mehlspeise. „Wir plaudern eine Stunde über alle Themen – außer über die Arbeit“, sagt Puchegger. So lerne man sich kennen und baue Vertrauen auf.

„Auch bei schlechten Nachrichten an die Mitarbeiter muss man professionell und authentisch bleiben, nicht schauspielern.“

RUDOLF EISENHUBER
Der HR-Direktor der Austria Tabak muss bis Ende 2009 300 Mitarbeiter abbauen.

„Wir haben so gekämpft, um gute Mitarbeiter zu bekommen. Sie jetzt zu verlieren, wäre ein Wahnsinn!“

KARL RAMETSTEINER
Der Konsulent des KeKelit Kunststoffwerks über Mitarbeiterbindung in der Krise.

„Jetzt sind nicht mehr die Starken besonders zukunftsfähig, sondern jene, die sich am besten anpassen können.“

MARIA ERTL
Unternehmensentwicklerin bei InoVato

„Man kann Personalentwicklung auch in schwierigen Zeiten nicht einfach auf null herunter schrauben.“

MANFRED HUEMER
Personalchef der Greiner Packaging

„Eine Umfrage unter den Personalverantwortlichen zeigt: Der Personalist ist ein strategischer Partner des Managements geworden.“

MARGIT BENCIC
HR-Chefin Austria Bau



Michaela Janschek (Fill), Szilard Zimanyi (E-Werk Wels), Marianne Boindecker (Fill), Gernot Moitzi (Siemens) und Petra Filsegger-Wembacher (Miba)



Michael Hintenaus (Hypo OÖ), Regina Helene Metz (Peneder), Günther Mairinger (Bildungszentrum Lenzing GmbH) und Helmut Andexer (Engel)



Gabriele Burger (Starlim Spritzguss), Ulrike Wakolbinger (Resch&Frisch), Walter Reisenzein (DBM), Elfriede Stumptner (Profactor) und Irma Brazda (Iventa)



V.l.: Isabella Zeitlhofer (Netzwerk HR), Manfred Huemer (Greiner), Rudolf Eisenhuber (Austria Tabak), Moderatorin Margit Bencic (Austria Bau), Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl, Werner Pammlinger (Clusterland), Karl Rametsteiner (KeKelit), Maria Ertl (InoVato) und Franz Puchegger (Worthington Cylinder)

Fotos: Netzwerk HR