



Personalmanagement heute

KENNZAHLEN. Weiterbildung, Motivation, Recruiting – wie Personalarbeit in Oberösterreich heute funktioniert, hat eine Studie erhoben.

Personalverantwortliche tauschen sich zwar regelmäßig mit Kollegen über ihre Arbeit aus, doch oft fehlt der handfeste Vergleich mit anderen Unternehmen. Vor allem Personal-kennzahlen zu Krankenständen, Fluktuationsraten oder Personal-marketing-Maßnahmen sind schwer zu finden. Das Netzwerk Humanressourcen, branchenübergreifende Kommunikationsdreh-scheibe im Personalmanagement der Clusterland Oberösterreich GmbH, initiierte daher 2009 die oö. Personalmanagement-Studie, an der heuer 36 Unternehmen teil-genommen haben. Die Ergebnisse zeigen, welche Auswirkungen das schwierige Jahr 2009 auf das Personalmanagement hatte: In der Zeit vor der Krise waren viele Unternehmen wirtschaftlich sehr erfolgreich. Daher dominierten in den Personalabteilungen Themen wie Fachkräftemangel und Recruiting. Im Jahr darauf wurden er-wartungsgemäß andere Schwer-punkte gesetzt. Die Betriebe waren 2009 mit der Herausforderung „Personalabbau“ befasst, haben dies aber durch Kurzarbeit und Weiterbildungsmaßnahmen gut bewältigt, wie die Studie zeigt.

Wertvolle Ergebnisse

Personalkennzahlen erhalten mit der Vergleichsmöglichkeit mit anderen Betrieben eine



Mag. Isabella Gusenbauer,
HR-Netzwerkmanagerin.

hohe Wertigkeit. „Besonders der regionale Bezug des Bench-marks macht die Ergebnisse für uns so wertvoll“, so Ing. Manfred Huemer, Personalchef der Greiner Packaging GmbH und NHR-Beiratssprecher. Spannend ist beispielsweise die Kennzahl „Werkzeuge des Personalmanagements“, die unterschiedliche betriebliche Zu-satzleistungen für Mitarbeiter aufzeigt. Besonders die Regio-nen Innviertel und OÖ-Süd fal-len hier mit einem breiten Mix auf: Zuschüsse zum Mittagessen, Pensionsvorsorge-Leistungen oder Dienstwägen werden hier überdurchschnittlich oft angeboten, um die besten Mit-arbeiter ans Unternehmen zu binden. „Eine gute Möglich-keit, unser Angebot zu ver-gleichen und die Aktivitäten dementsprechend auszurich-ten“, so Huemer.



Ing. Manfred Huemer,
Leitung Personal, Greiner
Packaging GmbH.

Qualifizierungsoffensive

„Für viele Unternehmen wird es in Zukunft noch wichtiger, nicht nur ihre Personalkosten, sondern auch Soft-Facts wie Mitarbeitermotivation oder Zu-friedenheit in konkret messbare Zahlen zu fassen“, ist Netz-werkmanagerin Mag. Isabella Gusenbauer überzeugt. Zentrale Studienergebnisse gibt es auch zum Thema Aus- und Weiter-bildung: Bei einigen Betrieben wurden 2009 Schulungen im eigenen Haus abgehalten, um Kosten zu senken, andere haben firmeneigene Trainer aus-gebildet. Meist wurden Schu-lungsmaßnahmen aber nicht gestoppt, sondern lediglich genauer unter die Lupe genom-men. „Das spricht für die Per-sonalmanagementkompetenz der Wirtschaft“, kommentiert Gusenbauer.

Print & Social Media

Zahlen aus dem Bereich des Personalmarketings: Printmedien werden von 97 % der HR-Verant-wortlichen genutzt, Jobportale lie-gen bei 89 %, und rund 83 % betreiben Online-Recruiting. Auch die Zusammenarbeit mit Schulen steht hoch im Kurs. Rund 70 % werben potenzielle Mitarbeiter an Fachhochschulen und Universitä-ten. Die klassischen Personalmar-keting-Maßnahmen werden um neue Instrumente ergänzt. So wird der Bereich Social Media immer-hin schon von 22 % der Unterneh-men genutzt. „Es wird interessant, wie stark sich dieser Bereich aus-dehnt“, so Gusenbauer.

OÖ. Personalmanagement-Studie

Nächster Durchgang 2011

Im März 2011 startet der dritte Durchgang zur Erhebung personalwirtschaftlicher Daten. Langfristig soll die Studie Trends im Personalmanagement abbilden. Insgesamt werden 28 Personal-kennzahlen erhoben. Für die nächste Teilnahme sind Unternehmen ab 30 Mitarbeitern eingeladen. www.netzwerk-hr.at/studie