

## INFORMATION

zur Pressekonferenz mit

**Viktor SIGL**

Wirtschaftslandesrat

**Mag. Isabella Gusenbauer**

Managerin Netzwerk Humanressourcen

**Ing. Manfred Huemer**

Beiratssprecher und Leitung Personal

Greiner Packaging GmbH

am 16. November 2010 zum Thema

### **Personalmanagement auf dem Prüfstand - Aktuelle Studie vergleicht öö. Personalkennzahlen**

Weitere Gesprächsteilnehmer:

DI (FH) Werner Pamminger, MBA, Geschäftsführer Clusterland OÖ GmbH  
Mag. Claudia Halbartschlager, Projektmanagerin Netzwerk Humanressourcen

[www.viktor-sigl.at](http://www.viktor-sigl.at) und [www.netzwerk-hr.at](http://www.netzwerk-hr.at)

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung  
Direktion Präsidium  
Abteilung Presse  
Klosterstraße 7 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12  
Fax: (+43 732) 77 20-115 88  
[landeskorrespondenz@ooe.gv.at](mailto:landeskorrespondenz@ooe.gv.at)  
[www.land-oberoesterreich.gv.at](http://www.land-oberoesterreich.gv.at)

DVR: 0069264

**Rückfragen-Kontakt:**

**Markus Käferböck, Presse LR Sigl, 0732/7720-15103 oder 0664/60072-15103**

**Mag. Bettina Krczal, Presse Clusterland OÖ, 0732/79810-5174**

## Kurzfassung

### Personalmanagement auf dem Prüfstand - Aktuelle Studie vergleicht öö. Personalkennzahlen

**Branchenübergreifend.** Der Mensch ist die wichtigste „Ressource“ eines Unternehmens. Dessen sind sich die Partnerunternehmen des Netzwerks Humanressourcen (NHR), einer branchenübergreifenden Informations- und Kommunikationsdrehscheibe im Personalmanagement, bewusst. Seit der Gründung 2004 greift das Netzwerk die Anliegen der heimischen Betriebe auf, betreibt aktiv Bewusstseinsbildung, initiiert und begleitet Projekte und gestaltet so den öö. Arbeitsmarkt aktiv mit. Bislang wurden 12 Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung gestartet, in denen insgesamt 55 Unternehmen kooperieren. Trägerorganisation des Netzwerks ist die Clusterland Oberösterreich GmbH.

**Die Studie.** Die öö. Personalmanagement-Studie wurde vom NHR, in Kooperation mit der Fachhochschule Oberösterreich, Campus Steyr, initiiert und ist als Langzeitstudie über mindestens zehn Jahre geplant. Im Jahr 2009 beteiligten sich 36 Unternehmen, um ihre Personalkennzahlen und Gehaltsdaten zu vergleichen. Es wurden 28 Kennzahlen erhoben und nach Region, Branche und Unternehmensgröße ausgewertet. Langfristig sollen so Entwicklungen und Trends im Personalmanagement abgebildet werden.

**Ergebnisse.** Der Vergleich der Kennzahlen aus den beiden Erhebungsjahren 2008 und 2009 zeigt Veränderungen im Personalmanagement. So stieg beispielsweise die Teilnahme an externen Schulungen im Krisenjahr von rund 27 % auf 39 %. Damit einhergehend konnte ein erhöhter Zeitaufwand von 26 auf 32 Stunden ermittelt werden. Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter zeigte sich deutlich, dass sich Printmedien, Jobportale und Online-Plattformen immer noch hoher Beliebtheit erfreuen. Doch auch der Bereich Social Media wächst mit einer Anwenderrate von 22 %. Optional konnten die öö. Unternehmen an der Gehaltsstudie teilnehmen, um 26 Berufsgruppen aus dem Arbeiter- und Angestelltenbereich zu erheben.

**Erfahrungsbericht.** Besonders die regionale Vergleichsmöglichkeit macht die Ergebnisse der Studie für die teilnehmenden öö. Unternehmen wertvoll. Mit wenigen Blicken kann die eigene Konkurrenzfähigkeit am Personalmarkt erfasst werden, um in weiterer Folge gezielte Aktivitäten danach auszurichten. Im März 2011 startet der dritte Durchgang zur Erhebung personalwirtschaftlicher Daten mit Benchmark-Charakter. Für die Teilnahme sind Unternehmen ab 30 Mitarbeitern herzlich eingeladen. [www.netzwerk-hr.at/studie](http://www.netzwerk-hr.at/studie)

Wirtschaftslandesrat Viktor SIGL

## Netzwerk Humanressourcen auf Erfolgskurs

Der Mensch als wichtigste Ressource in den Unternehmen trägt dazu bei, dass das Personalmanagement, aber auch Personalcontrolling zunehmend an Bedeutung gewinnen. „Durch das EU-Förderprogramm Regio 13 ist einerseits die Arbeit des Netzwerks Humanressourcen gesichert, andererseits kommen oberösterreichische Unternehmen - insbesondere KMU - die Mitglied im Netzwerk sind, in den Genuss einer Förderung für innovative HR-Kooperationsprojekte. Dies stärkt nicht nur die Wirtschaftlichkeit der Region sondern sichert in erster Linie bestehende Arbeitsplätze“, erklärt Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl.

### Oberösterreich aktiv mitgestalten

Zahlreiche Bereiche, die die Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz eines Betriebes positiv beeinflussen, sind nicht oder nur bedingt branchenspezifisch. Aus diesem Grund wurden in Oberösterreich neben den Cluster-Initiativen branchenübergreifende Netzwerke eingerichtet. Genau hier setzt das Netzwerk Humanressourcen (NHR) als branchenübergreifende Informations- und Kommunikationsdrehscheibe an. „Seit der Gründung 2004 greift das Netzwerk die Anliegen der heimischen Unternehmen auf, betreibt aktiv Bewusstseinsbildung, initiiert und begleitet Projekte und gestaltet so den öö. Arbeitsmarkt aktiv mit“, erklärt Wirtschaftslandesrat Viktor Sigl. Zurzeit vereint das NHR über 100 Partnerbetriebe und verbessert so deren Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit.

„Als branchen-  
übergreifende  
Drehscheibe  
gestaltet das NHR  
den öö. Arbeitsmarkt  
aktiv mit.“

### Wertschöpfung bleibt im Land

Seit Anfang 2008 besteht die Möglichkeit für NHR-Partner zur Teilnahme an Netzwerk-Kooperationsprojekten. Bisher wurden 12 Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung gestartet, in denen insgesamt 55 Unternehmen kooperieren. Letztendlich kann auf diese Weise die Zufriedenheit bei Mitarbeitern erhöht, der Erfolg im Unternehmen gesteigert und Innovationen in Oberösterreich gefördert werden.

Netzwerk-Managerin Mag. Isabella GUSENBAUER

## Oö. Personalmanagement-Studie

Personalverantwortliche tauschen sich zwar regelmäßig mit Kollegen über ihre Arbeit aus, doch oft fehlt der handfeste Vergleich mit anderen oö. Unternehmen. Vor allem Personalkennzahlen zu Krankenständen, Fluktuationsraten oder Personalmarketing-Maßnahmen sind heiß begehrt und schwer zu finden. Das Netzwerk Humanressourcen initiierte daher 2009 die oö. Personalmanagement-Studie, an der heuer 36 Unternehmen teilgenommen haben, um ihre Personalkennzahlen und Gehaltsdaten zu vergleichen. Die Ergebnisse zeigen, welche Auswirkungen das schwierige wirtschaftliche Jahr 2009 auf das Personalmanagement hatte.

### Trends im Personalmanagement erkennen

---

„Für viele Unternehmen wird es in Zukunft noch wichtiger, nicht nur ihre Personalkosten, sondern auch die Soft-Facts aus dem Bereich Humanressourcen (HR), wie Mitarbeitermotivation oder Zufriedenheit, in konkret messbare Zahlen zu fassen“, berichtet Mag. Isabella Gusenbauer. Langfristig soll die Studie, die in Kooperation mit der Fachhochschule Oberösterreich, Campus Steyr durchgeführt wird, Entwicklungen und Trends im Personalmanagement abbilden. Insgesamt werden 28 Personalkennzahlen erhoben und nach Region, Branche sowie Unternehmensgröße ausgewertet.

„Die Studie soll Entwicklungen und Trends im Human Resource Management abbilden.“

### Spannende Ergebnisse über mindestens 10 Jahre

---

Die oö. Personalmanagement-Studie ist als Langzeitstudie über mindestens zehn Jahre geplant. Der Längsschnitt der Kennzahlen aus dem Jahr 2008 (vor der Wirtschaftskrise) zum Jahr 2009 (in der Wirtschaftskrise) ermöglicht erste Vergleichsdaten: 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 erwartungsgemäß andere Schwerpunkte gesetzt. Die Betriebe waren 2009 mit der Herausforderung "Personalabbau" befasst, haben dies aber durch Kurzarbeit und Weiterbildungsmaßnahmen gut bewältigt, wie die Ergebnisse der Studie zeigen.

## Weiterbildung und Sparmaßnahmen

---

Einige zentrale Studienergebnisse befassten sich mit dem Thema Aus- und Weiterbildung: Wie viele Mitarbeiter an internen und externen Schulungen teilnehmen oder wie hoch der Anteil der Ausbildungskosten am Personalaufwand ist, wurde mittels Personalkennzahlen belegt. Interessant war in diesem Zusammenhang der persönliche Austausch zwischen den Unternehmen, denn die Benchmark-Teilnehmer analysierten in einem Workshop gemeinsam die Studienergebnisse. So stellte sich heraus, dass bei einigen Betrieben im Jahr 2009 Schulungen im eigenen Haus abgehalten wurden, um Kosten zu senken. Andere haben aus diesem Grund im Krisenjahr firmeneigene Trainer ausgebildet. Meist wurden Schulungsmaßnahmen aber nicht gestoppt, sondern lediglich genauer unter die Lupe genommen.

## Qualifizierungsoffensive trotz Krise

---

„Es spricht für die Personalmanagementkompetenz und Langfristorientierung der oberösterreichischen Wirtschaft, dass die schwierige wirtschaftliche Situation weitestgehend durch eine Qualifizierungsoffensive bewältigt werden konnte“, interpretiert Mag. Isabella Gusenbauer die Maßnahmen der teilnehmenden 36 Unternehmen. Neben der internen ist die externe Weiterbildungsquote signifikant gestiegen. So wurden im Bezugsjahr 2009 im Mittel deutlich mehr Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen entsendet als 2008. Während im ersten Jahr der Studie durchschnittlich 27 % der Mitarbeiter an externen Schulungen teilgenommen haben, ist diese Zahl im Jahr 2009 auf 39 % angestiegen. Auch die Zeit, die jeder Schulungsteilnehmer im Bezugsjahr in externer Weiterbildung verbracht hat ist im Jahr 2009 angestiegen, im Durchschnitt von 26 Stunden auf 32 Stunden.

„Jeder vierte Mitarbeiter hat im Jahr 2009 an einer externen Schulung teilgenommen.“

## So rekrutieren öö. Unternehmen

---

Im Bereich des Personalmarketings ist auffallend, dass traditionelle Methoden von nahezu allen Unternehmen verwendet werden. Printmedien

werden von 97 % der HR-Verantwortlichen genutzt, Jobportale liegen bei 89 % und rund 83 % betreiben Online-Recruiting. Auch die Zusammenarbeit mit Schulen, beispielsweise durch Projekte oder Praktika, steht bei öö. Personalverantwortlichen hoch im Kurs und trägt verstärkt zur Gewinnung von Lehrlingen bei. Rund 70 % werben potenzielle Mitarbeiter darüber hinaus an Fachhochschulen und Universitäten, um früh als attraktiver Arbeitgeber bemerkt zu werden. Mit Erfolg, denn die Wirksamkeit dieser Aktivität wurde von den 36 Studienteilnehmern mit einer Note von 1,7 als sehr gut beurteilt (Bewertung im Schulnotensystem).

### **Personalmarketing 2.0: Social Media auf dem Vormarsch**

---

Die klassischen Personalmarketing-Maßnahmen werden zunehmend um neue, relativ preiswerte und hoch attraktive Instrumente ergänzt. So wird der Bereich Social Media immerhin schon von 22 % der Unternehmen genutzt. „Es wird interessant sein zu beobachten, wie stark sich dieser Bereich ausdehnt, wenn man bedenkt, dass im Februar 2010 rund 1.7 Millionen ÖsterreicherInnen beispielsweise auf Facebook aktiv waren“, so Mag. Isabella Gusenbauer.

### **Gehaltsstudie**

---

Im zweiten Teil der öö. Personalmanagement-Studie wurden die Gehaltsdaten von 26 Berufsgruppen aus dem Arbeiter- und Angestelltenbereich (Positionen ohne Führungsverantwortung) erhoben. Die Teilnahme an der Gehaltsstudie war optional - heuer haben sich 21 Unternehmen beteiligt.

### **Nächster Durchgang startet im März 2011**

---

Im März 2011 startet der dritte Durchgang zur Erhebung personalwirtschaftlicher Daten mit Benchmark-Charakter. Für die nächste Teilnahme sind Unternehmen ab 30 Mitarbeitern herzlich eingeladen. Nähere Informationen unter [www.netzwerk-hr.at/studie](http://www.netzwerk-hr.at/studie)

„Anmeldung zum 3. Durchgang schon jetzt möglich“

Ing. Manfred HUEMER

NHR-Beiratssprecher und Leitung Personal, Greiner Packaging GmbH

## Gemeinsam zu mehr Wissen

Teilnehmende Unternehmen sehen in der öö. Personalmanagement-Studie auf einen Blick, wie sie ihre Konkurrenzfähigkeit am Personalmarkt erhöhen und gezielte Aktivitäten entsprechend danach ausrichten können. Aber auch um Entscheidungen mit Daten und Fakten zu untermauern und gezielt die Wirksamkeit der Personalarbeit aufzuzeigen, werden diese Kennzahlen von Personalchefs genutzt.

### Gute Vergleichsbasis

---

Personalkennzahlen liefern interessante Basisinformationen für viele Projekte, allerdings erhalten die Daten erst durch die Vergleichsmöglichkeit mit anderen Betrieben eine hohe Wertigkeit. „Unsere unternehmenseigenen Zahlen der Greiner Packaging GmbH waren beispielsweise häufig rund um den Durchschnittswert angesiedelt. Im Bereich Weiterbildung lagen wir meist darüber. Das ist eine schöne Bestätigung für die Personalarbeit bei Greiner und zeigt, dass die öö. Personalmanagement-Studie eine gute Vergleichsbasis für unser Unternehmen darstellt“, weiß Ing. Manfred Huemer, Personalchef der Greiner Packaging GmbH.

„Erst durch den Vergleich mit anderen Betrieben erhalten Personalkennzahlen eine hohe Wertigkeit.“

### Mitarbeiter ans Unternehmen binden

---

„Besonders der regionale Bezug des Benchmarks macht die Ergebnisse für uns so wertvoll“, erzählt Ing. Manfred Huemer. Spannend ist beispielsweise die Kennzahl „Werkzeuge des Personalmanagements“, die unterschiedliche betriebliche Zusatzleistungen für Mitarbeiter aufzeigt. Besonders die Regionen Innviertel und OÖ. Süd fallen mit einem breiten Mix aus vielen Personalwerkzeugen auf: Zuschüsse zum Mittagessen, Pensionsvorsorgeleistungen oder Dienstwägen werden hier überdurchschnittlich oft angeboten, um die besten Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden. „Eine gute Möglichkeit, unser Angebot mit anderen Unternehmen in der Region zu vergleichen und auch unsere Aktivitäten dem entsprechend auszurichten“, so Ing. Manfred Huemer.

„Besonders der regionale Bezug macht die Ergebnisse für uns so wertvoll.“