



**SIE SIND FÜR
GRÖßERES
BESTIMMT**



Umfrage

Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf das Personalmanagement

März – April 2009

**Autorinnen:
Mag. Julia Halwax & Mag. Martina Morell**

**FHWien-Studiengänge der WKW
Fachbereich Human Resources**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Statistik der Unternehmen	3
3. Ergebnisse im Detail.....	4
3.1. Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Situation	4
3.2. Auswirkungen auf das Personalmanagement	6
3.3. Auswirkungen auf das Top-Management	8
3.4. Auswirkungen auf die Mitarbeiter	9
3.5. Kündigen und Halten von Mitarbeitern	10
3.6. Kommunikation mit Mitarbeitern und der Öffentlichkeit.....	10
4. Die Autorinnen	11

Damit ein angenehmer Lesefluss gewährleistet werden kann, werden Sie im vorliegenden Forschungsbericht keine genderspezifischen Endungen finden. Als Vereinfachung haben wir uns entschieden die maskuline Form zu verwenden und möchten hiermit alle Leserinnen um Verständnis bitten und hoffen, dass Sie sich genauso angesprochen fühlen.

1. Einleitung

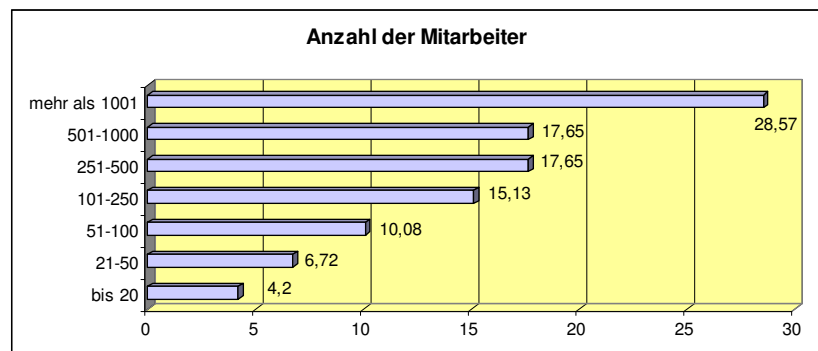
Die Umfrage „Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf das Personalmanagement?“ wurde von den FH Wien-Studiengängen der WKW durchgeführt. Als Ziel der Umfrage nennen die Autorinnen den Wunsch, mehr über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Human Resources zu erfahren. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf dem Umgang mit der aktuellen wirtschaftlichen Situation, welche gravierende Einflüsse auf das Personalmanagement in den Unternehmen hat.

Die Umfrage fand im Zeitraum März – April 2009 statt. Es wurden 160 Fragebögen von den Unternehmen beantwortet.

2. Statistik der Unternehmen

Der Großteil der befragten Unternehmen ist in den Bereichen Sachgütererzeugung/ Industrie (21,31%), Handel (13,11%) und Kredit-/Versicherungswesen (11,48%) und Dienstleistung B2B tätig und hat seinen Sitz in Wien (60,68%) oder Niederösterreich (15,38%). Die anderen Unternehmen verteilen sich in annähernd gleichen Teilen auf die restlichen Bundesländer.

Mehr als 60% der Unternehmen beschäftigen mindestens 251 Mitarbeiter und zählen somit zu Österreichs Großunternehmen.

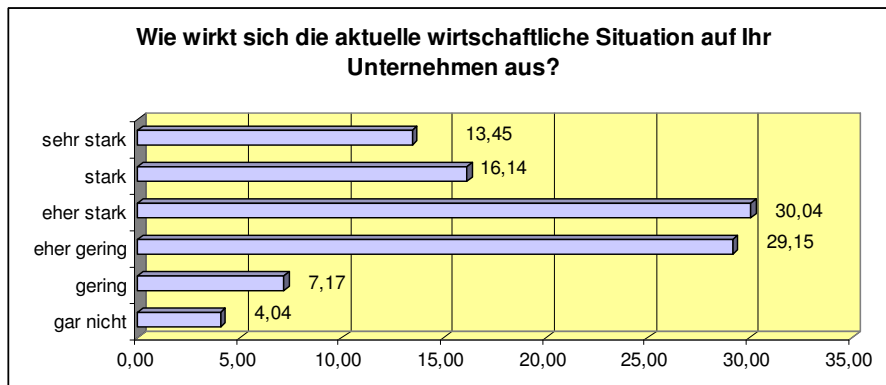


73,95% der Unternehmen sind in einen Konzern eingebettet, davon fungieren 31,81% als Konzernmutter. In den Unternehmen wurden Personalverantwortliche und Geschäftsführer befragt.

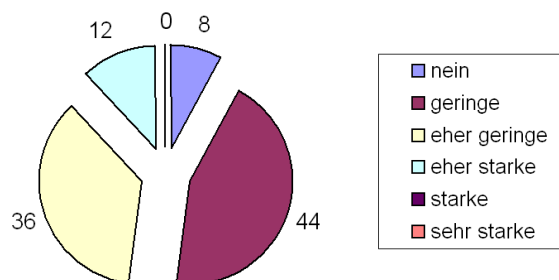
3. Ergebnisse im Detail

3.1. Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Situation

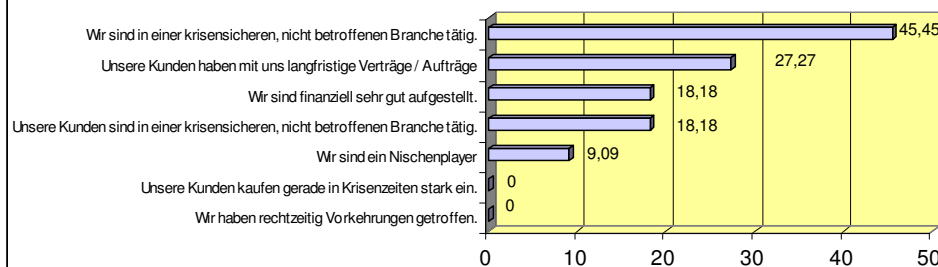
Zu Beginn stand die Frage, wie sich die aktuelle Wirtschaftslage auf das Unternehmen auswirkt. Es zeigt sich, dass sich auf 60% der Unternehmen die Krise sehr stark bis eher stark auswirkt. Nur 4% geben an, dass die aktuelle Wirtschaftslage keinen Einfluss auf das Unternehmen hat.



Jene Unternehmen, die angaben, dass sie keine oder nur geringe Auswirkungen verzeichnen, wurden gefragt, ob sie in Zukunft Auswirkungen erwarten. Es zeigt sich, dass diese Unternehmen auch positiv in die Zukunft schauen. 44% erwarten geringe, 36% eher geringe Auswirkungen.

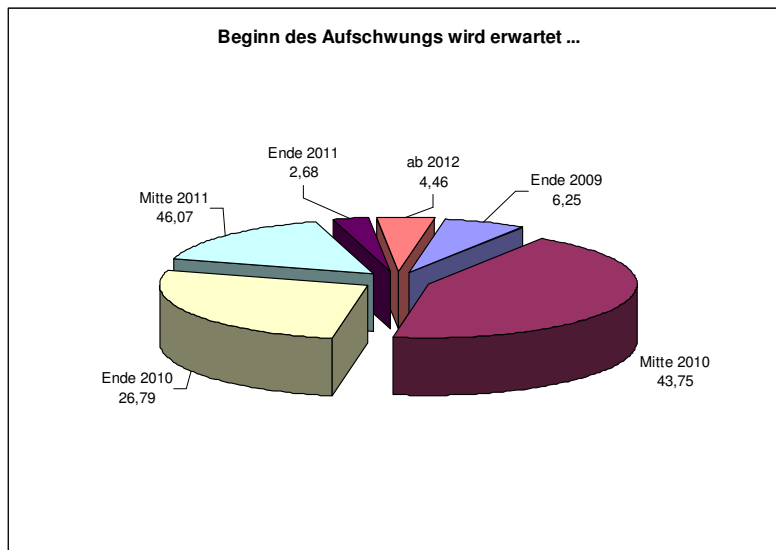


Worauf führen Sie es zurück, dass Ihr Unternehmen keine Auswirkungen der derzeitigen wirtschaftlichen Situation spürt?

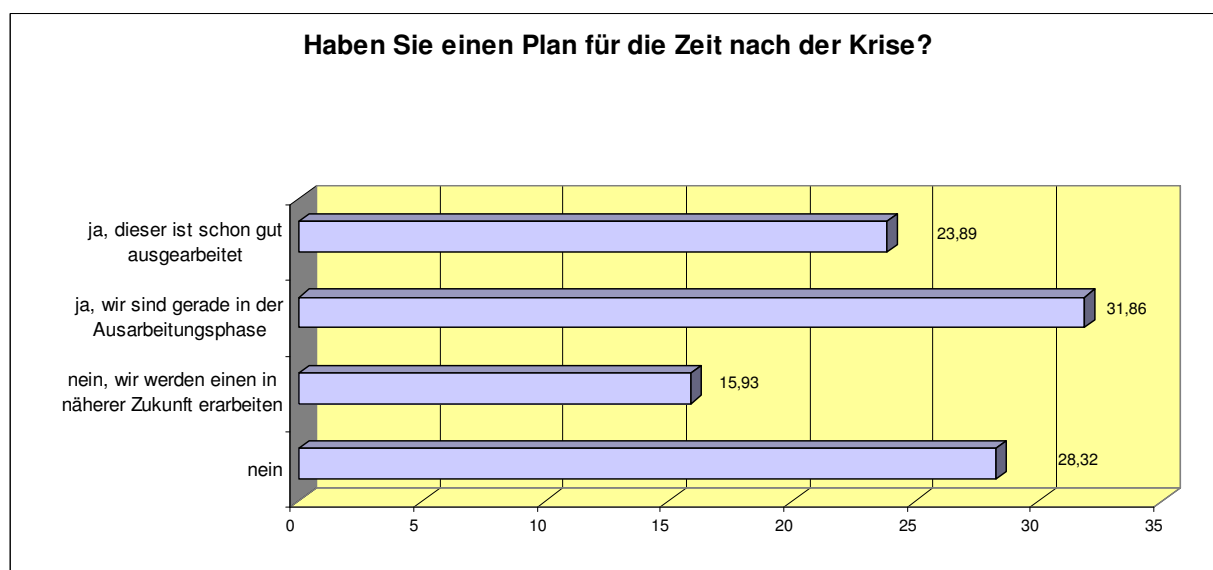


Als Gründe für diese Zuversicht geben 45% an, dass sie sich in einer krisensicheren Branche befinden. Weitere 27% profitieren von langfristigen Verträgen mit ihren Kunden.

70% der Unternehmen erwarten einen Aufschwung für ihr Unternehmen im Laufe des nächsten Jahres.

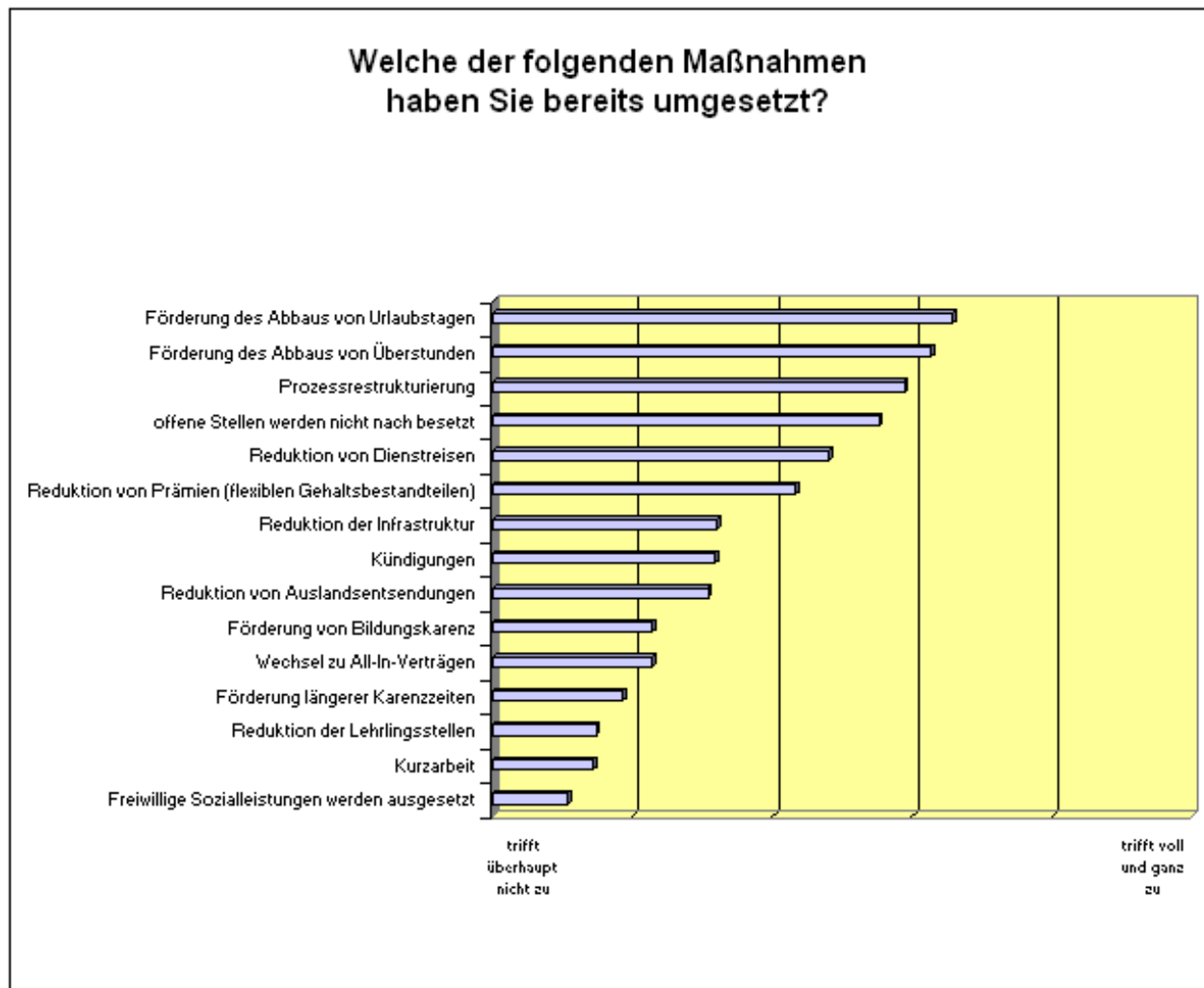


56% der Unternehmen bereiten sich schon auf die Phase nach der Krise vor und haben bereits einen gut ausgearbeiteten Plan für diese Zeit bzw. erstellen diesen gerade.



3.2. Auswirkungen auf das Personalmanagement

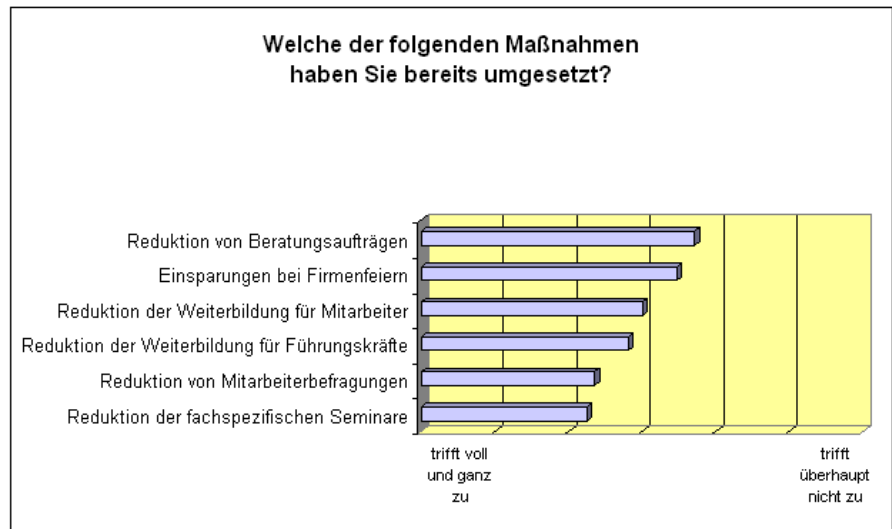
Die Befragten wurden gebeten, anzugeben, welche der untenstehenden Maßnahmen sie bereits umgesetzt haben. Die untenstehende Abbildung zeigt die Mittelwerte der Antworten. Bei den bereits ergriffenen Maßnahmen zeigt sich, dass zuerst versucht wird mit sanften Mitteln zu reagieren. Der Abbau von Urlaubstagen und Überstunden steht dementsprechend an erster Stelle bei den Maßnahmen. Bevor Unternehmen Kündigungen (31%) aussprechen oder Kurzarbeit (13%) einführen, wird versucht Prozesse zu restrukturieren (65%), offene Stellen nicht nach zu besetzen (55%) oder Prämien zu reduzieren (58%).



Betrachtet man nur jene Unternehmen welche angeben stark oder sehr stark betroffen zu sein, zeigt sich, dass diese einschneidende Maßnahmen umgesetzt haben. Obwohl auch hier der Abbau von Urlaubstagen und Überstunden im Vordergrund steht, sprachen 37% Kündigungen aus, 77% reduzierten Prämien, 23% führten Kurzarbeit ein und 60% besetzen offene Stellen nicht mehr nach.

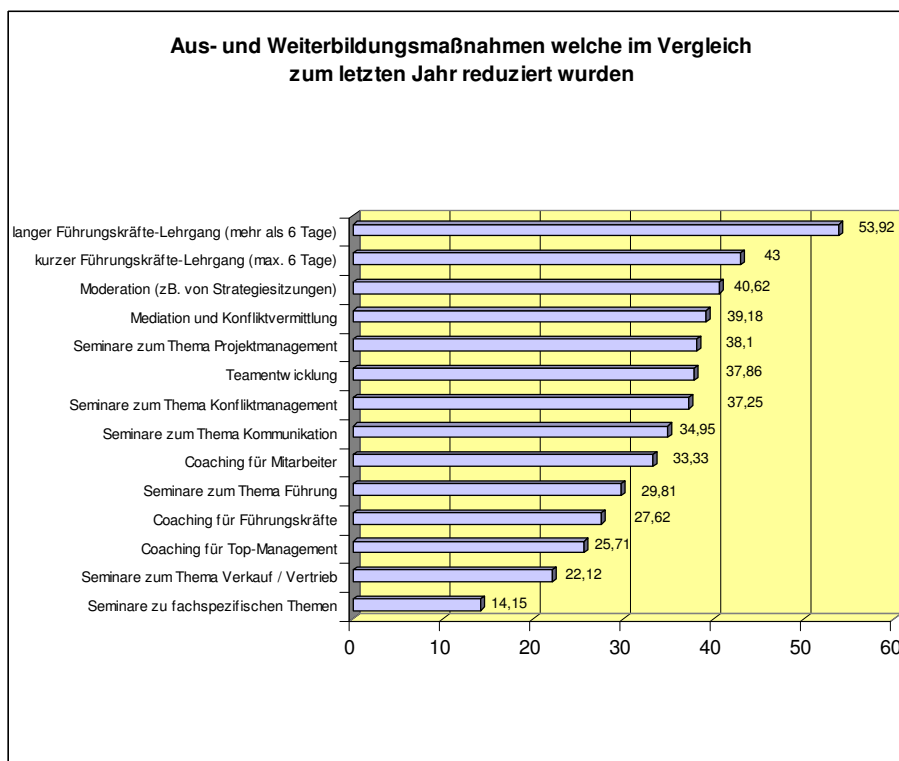
Die Unternehmen planen die bereits umgesetzten Maßnahmen auch im nächsten Jahr fort zu führen. Es ist weiter vorgesehen Urlaubstage und Überstunden zu reduzieren, Prozesse zu restrukturieren und offene Stellen nicht nach zu besetzen.

Im Bereich der Personalentwicklung reduzieren Unternehmen in erster Linie bei Beratungsaufträgen und sparen bei Firmenfeiern. An dritter Stelle der Maßnahmen steht die Kürzung von Weiterbildungsmaßnahmen mit Fokus auf sozialer und persönlicher Kompetenz.



Im Vergleich zum letzten Jahr wurden vor allem längere Ausbildungen für Führungskräfte stark reduziert. Knapp 54% der Unternehmen geben an, dass sie seltener lange Lehrgänge für Führungskräfte durchführen. Diese langen bzw. auch kurzen Lehrgänge werden teilweise durch Führungsseminare ersetzt, 17% der Unternehmen geben an, dass sie vermehrt Führungsseminare anbieten. Auch bei der individuellen Unterstützung der Führungskräfte setzen mehr als ein Viertel der Unternehmen an und bieten weniger Coachings für Führungskräfte und Top-Management.

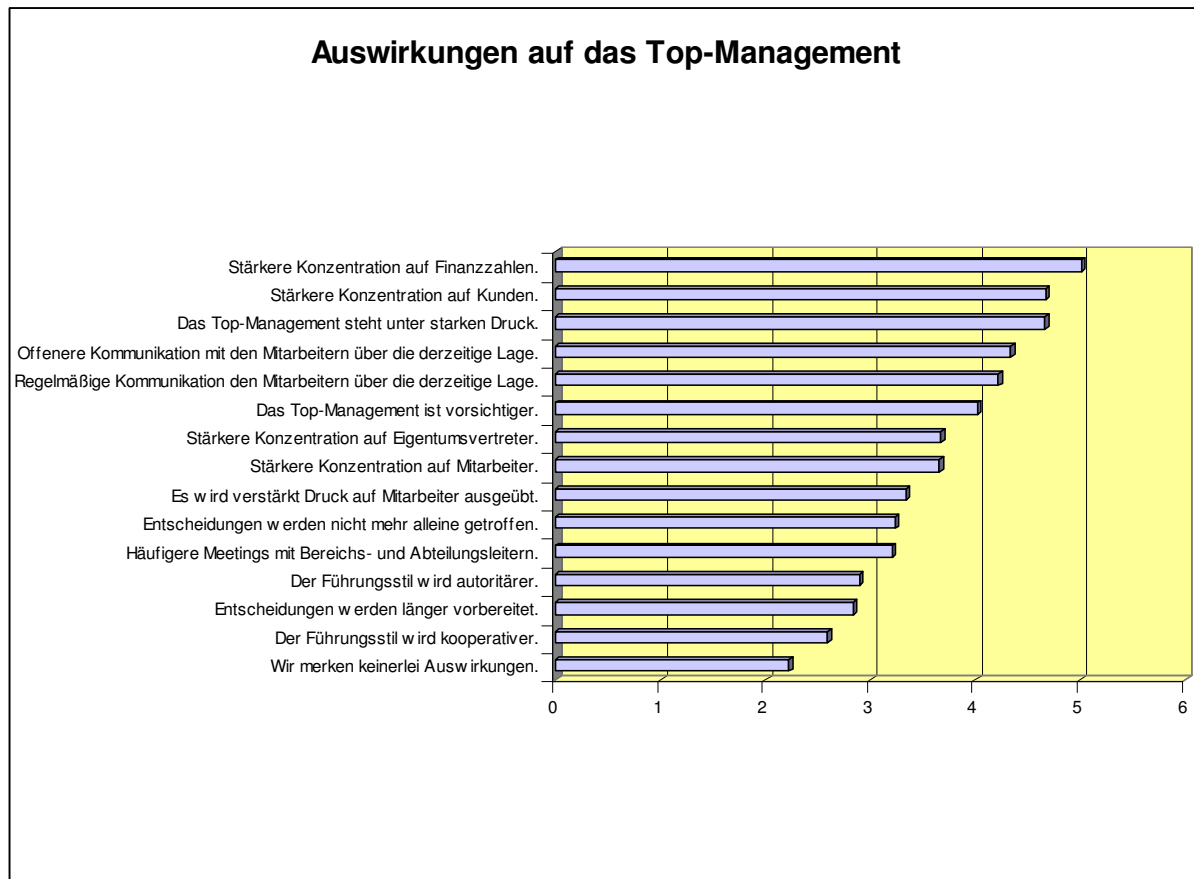
Auf fachspezifische Seminare oder Seminare im Bereich Vertrieb wird weniger häufig verzichtet. 15% der Unternehmen bieten sogar mehr Seminare zu Vertriebsthemen an.



37% der Unternehmen geben an, dass es Mitarbeitergruppen gibt, welche derzeit besonders gefördert bzw. geschult werden. Besonders Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und Mitarbeiter im Vertrieb kommen in den Genuss dieser Schulungsmaßnahmen.

3.3. Auswirkungen auf das Top-Management

78% der Befragten merken Auswirkungen auf das Top-Management. Sie beobachten vor allem eine stärkere Konzentration auf Finanzzahlen (92%) und auf Kunden (85%). Ebenso scheint das Top-Management unter starkem Druck zu stehen (80%).



Trotz dieser enormen Auswirkungen nahm die individuelle Unterstützung für das Top-Management ab. Wie vorhin schon beschrieben, verringerten 26% der Unternehmen Coachings für das Top-Management, nur 8% bieten mehr Coachings an als letztes Jahr.

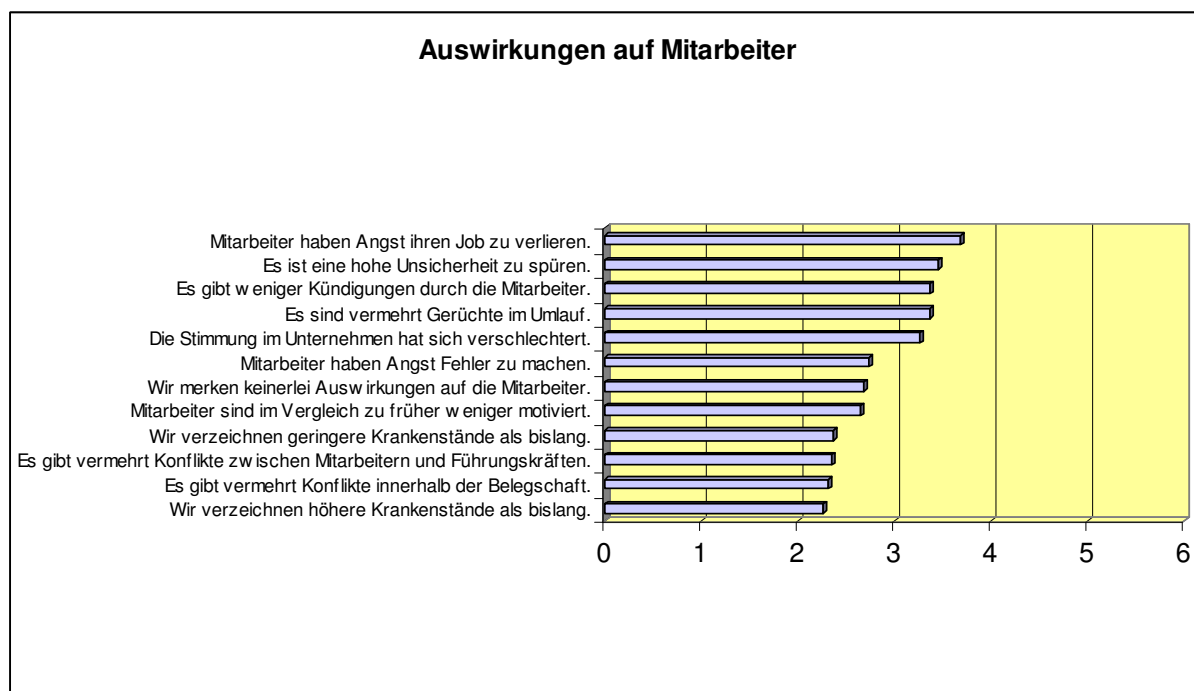
Verbindet man diese Antworten mit den Antworten nach den Auswirkungen der aktuellen wirtschaftlichen Situation auf das Unternehmen, so fällt auf, dass Unternehmen welche eher geringe bzw. eher starke Auswirkungen merken, mehr Coachings (vor allem für Mitarbeiter) anbieten. Diese Unternehmen kommunizieren auch häufig und offen mit ihren Mitarbeitern.

Unternehmen welche von sehr starken Auswirkungen betroffen sind, reduzieren noch stärker als andere Coachings für das Top-Management. Darüber hinaus steht das Top-Management stärker unter Druck und der Führungsstil wird autoritärer. Weiters wird beobachtet, dass je stärker das Top-Management unter Druck steht, desto autoritärer wird der Führungsstil.

3.4. Auswirkungen auf die Mitarbeiter

Die Auswirkungen auf Mitarbeiter sind nicht so stark sichtbar, wie jene auf das Top-Management. So merken 7% gar keine Auswirkungen, weitere 27% merken nur geringe Auswirkungen.

57% der Beragten geben an, dass Mitarbeiter Angst haben ihren Job zu verlieren. Dementsprechend verzeichnet circa die Hälfte der Unternehmen weniger Kündigungen durch die Mitarbeiter. Auch die zu verspürende Unsicherheit ist gewachsen. Hingegen hat die aktuelle wirtschaftliche Situation kaum Auswirkungen auf Krankenstände und Konflikte innerhalb des Unternehmens.



Je stärker die Unternehmen von der aktuellen wirtschaftlichen Situation betroffen sind, desto stärker haben Mitarbeiter Angst ihren Job zu verlieren, mehr Gerüchte sind im Umlauf, weniger Kündigungen werden durch die Mitarbeiter ausgesprochen und die Stimmung im Unternehmen wird schlechter.

Insgesamt geben 42% der Personalisten an, dass sich die Stimmung im Unternehmen verschlechtert hat. In 57% der Unternehmen werden Maßnahmen ergriffen um die Stimmung hoch zu halten. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind Information und Kommunikation, sowie gemeinsame Aktivitäten, wie Firmenabende, Freizeit-Events, kleinere Aktivitäten und Team-Events (z.B. Teilnahme am Business-Run).

3.5. Kündigen und Halten von Mitarbeitern

45% der Unternehmen geben an, dass es Mitarbeitergruppen gibt, die sie gerade jetzt an das Unternehmen binden wollen. Hierbei werden vor allem jene Mitarbeiter genannt, welche für den Erfolg des Unternehmens von besonderer Bedeutung sind.

Welche Mitarbeitergruppen wollen Sie gerade jetzt an Ihr Unternehmen binden?

1. Leistungsträger
2. Gut ausgebildete Mitarbeiter
3. Schlüsselkräfte
4. Motivierte Mitarbeiter

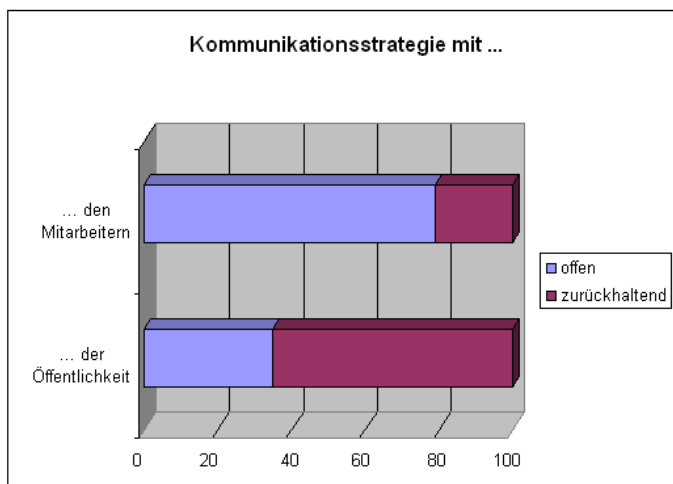
In welcher Reihenfolge werden bzw. würden Sie sich von Mitarbeitern trennen?

1. Leistungsschwache Mitarbeiter
2. Leiharbeitskräfte
3. Niedrig-qualifizierte Mitarbeiter
4. Erst kürzlich eingestellte Mitarbeiter
5. Mitarbeiter kurz vor der Pensionierung
6. Hoch bezahlte Mitarbeiter

Auch beim Trennen von Mitarbeitern steht die Leistung dieser im Vordergrund. So wollen sich Unternehmen vor allem von leistungsschwachen Mitarbeitern trennen. Hochbezahlte Mitarbeiter und Mitarbeiter kurz vor der Pensionierung haben die besten Chancen im Unternehmen zu verbleiben.

3.6. Kommunikation mit Mitarbeitern und der Öffentlichkeit

79% der Unternehmen kommunizieren offen mit ihren Mitarbeitern, hingegen wählen 65% eine zurückhaltende Kommunikationsstrategie gegenüber der Öffentlichkeit.



Die Kommunikationshäufigkeit mit den Arbeitnehmer-Vertretern hat sich in 55% der Unternehmen nicht verändert, weitere 44% der Unternehmen kommunizieren nun häufiger mit den Vertretern der Mitarbeiter.

71% der Personalisten geben an, dass sich die Qualität dieser Kommunikationsbasis weder verbessert noch verschlechtert hat, weitere 23% können eine Verbesserung feststellen.

4. Die Autorinnen

Mag. Julia Halwax

stv. Leiterin, Institut für Personal- und Wissensmanagement

Ausbildung: Studium der Handelswissenschaften an der WU Wien, Ausbildung zur Erwachsenentrainerin, Ausbildung zum systemischen Coach, NLP Master Practitioner, Hypnosystemisches Coaching, laufende Dissertation zum Thema Berufaspirationen.

Forschungsschwerpunkte/-interessen: Personaldiagnostik, OE-Interventionen, Coaching, Großgruppendedesign, Organisation, Lernkultur, Didaktik, Social Skills, Teamentwicklung, Personalentwicklung, Unternehmenskultur (-analysen)

Kontakt:

Tel: +43 (0)1 47677 5863

E-Mail: julia.halwax@fh-wien.ac.at

Mag. Martina Morell

Fachbereichsleiterin Human Resources, Institut für Unternehmensführung

Ausbildung: Studium „Internationale Betriebswirtschaft“, Universität Wien und University of California Berkeley, Ausbildung zur Erwachsenentrainerin, umfassende Ausbildung im Bereich Change Management und Großgruppenmoderation, systemischer Coach, eingetragene Mediatorin

Berufs- und Tätigkeitsfeld: Unternehmensberaterin (Personalmanagement und -entwicklung), Fachbereichsleitung Human Resources, Social Skills und Organisation am Institut für Unternehmensführung

Forschungsschwerpunkte und Spezialisierungsgebiete: Talentmanagement, Expatriation, Führungskräfteentwicklung, Personal- und Organisationsentwicklung, Mediation und Konfliktmanagement

Kontakt:

Tel: +43 (0)1 47677 5891

E-Mail: martina.morell@fh-wien.ac.at