

Atypische Beschäftigte im Blickfeld der Personalisten

Bis die Spielregeln einer veränderten Arbeitswelt ihre Umsetzung in Führungskräfte-Schulungen und Human-Ressources-Maßnahmen finden, dauert es einige Zeit. Doch langsam rückt auch die immer größer werdende Gruppe der so genannten "atypischen Beschäftigten" ins Blickfeld der Personalbranche. Von Verena Krawarik/APA

Auf Dauer könne es sich kein Unternehmen leisten, diese Arbeitskräfte zu vernachlässigen, zeigte sich Katharina Fischer-Ledenice, Leiterin des Hernstein International Management Instituts, bei einer Pressekonferenz im Rahmen der Personal Austria überzeugt.

"Die neuen Arbeitsformen werden zur ganz großen Herausforderung für Führungskräfte und Personalverantwortliche in den nächsten Jahren werden", erklärte sie gegenüber den APA-Journalen. Von Seiten der Weiterbildungsinstitutionen reagiere man jetzt schon mit der Integration von neue Modulen in der Führungskräfteausbildung wie etwa "Führen auf Distanz". So müsse ein in Teamentwicklungsprozess mit Mitarbeitern, die im Schichtbetrieb arbeiten, völlig neu auf die Bedürfnisse des Unternehmens maßgeschneidert werden. "Wenn es in einer Woche nur ein halbe Stunde gibt, wo theoretisch alle da sind, kann man auf klassische Teamentwicklungsmethoden nicht mehr zurückgreifen", erläutert die Instituts-Leiterin das Problem.

Auch virtuelle Teams, die etwa von Telearbeitern gebildet werden, bräuchten andere Betreuung als Teams vor Ort. Hier bietet z.B. die Gesellschaft für Personalentwicklung ein Seminar zum Thema "Moderation und Steuerung virtueller Gruppen" an, erzählt Beraterin Ursula Autengruber. Generell rät sie freien Mitarbeitern selbstbewusst zu sein und auf Mitarbeitergespräche zu drängen. "Freie werden gebraucht - sie haben durchaus ihren Marktwert", so die Beraterin. Auch ein atypisch Beschäftigter bedeute für ein Unternehmen einen Verlust, wenn er plötzlich ausscheide.

Ganz ähnlich sieht Trude Hausegger, Geschäftsführerin der Prospect Unternehmensberatung, die Situation der neuen Dienstnehmer. "Neue Beschäftigungsformen verlangen neue Vereinbarungen," betonte sie beim AMS-Expert Talk, der im Rahmen der Messe stattfand. Da die Jobsicherheit durch neue Arbeitsformen nicht mehr gegeben sei, müsse das Unternehmen andere "Zuckerln" anbieten, um Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Heute gehe es vermehrt darum die Employability - also die Fähigkeit am Arbeitsmarkt zu bestehen - zu unterstützen. Das könnte zum Beispiel durch diverse Weiterbildungsangebote erfolgen, die natürlich dem Betrieb nützen müssen. Weiterbildung sei überhaupt ein Schlüssel für Mitarbeiterzufriedenheit, wie eine kürzlich durchgeführte Studie des research teams in Kooperation mit der Universität Graz zeigt. Von 1.625 befragten Personen gaben rund 19 Prozent an, wegen mangelnder Weiterbildungsangebote gekündigt zu haben. Auf Platz zwei und drei folgten die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit sowie das Betriebsklima, heißt es in einer Presseinformation der Spring Messe.

MESSEÜBERBLICK

Qualifizierung, Potenzialanalyse, Consulting und evolutionäre Unternehmenskultur zählten zu den Schwerpunkten, der heurigen Personal-Austria-Messe. Rund 170 Ausstellern und knapp 3.000 Messebesuchern folgten dem Ruf des deutsche Messerveranstalters Spring Messe in das Austria Center. Neu war heuer ein Meeting Point, der auf Wunsch von Personalisten eingerichtet wurde und der Brancheninsider stärker untereinander vernetzen sollte.

Nächste Woche stellen die APA-Journale neue Tools wie die Kompetenzanalyse HILL_Best Fit oder eine neue Recruiting-Software vor.

Zahlreiche Fachforen rundeten das Programm der Messe ab.

□