
Alexander Birken

Vorstand Personal und Steuerung sowie Arbeitsdirektor, Otto Group

„Eine Kostensensibilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird 2012 durchaus ein Thema sein. Unterstützung bietet dabei unter anderem der Einsatz modernster Arbeitsinstrumente. Schon jetzt haben wir eine Plattform geschaffen, die es den OTTO-Mitarbeitern ermöglicht, virtuell in Teamräumen – auch mit Kollegen aus der international agierenden Otto Group – zusammenzuarbeiten. Damit senken wir beispielsweise Reisekosten und schöpfen gleichzeitig aus dem großen internen Know-how des Konzerns.“


Gabriele Fluck

Direktorin Human Resources, McDonald's Deutschland Inc.

„Eine unsichere Wirtschaftslage stellt für unsere Mitarbeiter keine Bedrohung dar. Im Gegenteil, als krisensicheres Unternehmen sind wir in der Lage, unseren kontinuierlichen Stellenausbau auch in 2012 fortzuführen. Eine zunehmende Herausforderung wird daher auch im nächsten Jahr die Personalakquise und -bindung sein. Um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, werden wir uns besonders auf die Bereiche Employer Branding, Recruiting und Retention fokussieren.“


Roland Hehn

Chief Human Resources Officer, Otto Bock Health Care

„Grundsätzlich führt die Euro-Krise auch zu einer Verunsicherung der Mitarbeiter, und dies eben auch, wenn die aktuelle Situation des eigenen Unternehmens keinen Anlass dazu bietet. Entsprechend sind die Themen interne Kommunikation, Vertrauensbildung und vor allem die Entwicklung der Zukunftsperspektive auch für den einzelnen Mitarbeiter von ganz großer Bedeutung für 2012. Ebenso lässt sich die Erfahrung machen, dass in unsicheren Zeiten Mitarbeiter weniger gewillt sind zu wechseln, was viele Firmen gerade bei der Suche nach qualifizierten Fach- und Führungskräften treffen wird. HR sollte hier Antworten bieten.“


Silke Jensen

Head of HR Germany, Austria and Switzerland, Fidelity Worldwide Investment

„Unsere Prioritäten 2012 sind klar gesetzt. Sowohl eine kontinuierliche Führungskräfteentwicklung mit dem Ziel in Zeiten der Unsicherheit stets Orientierung für unsere Mitarbeiter zu schaffen als auch die aktive Zukunftsvorsorge unserer Mitarbeiter in Form eines neuen Pensionsplanes stehen im Zentrum unserer Aktivitäten. Wir haben unseren bisherigen Plan überarbeitet und ein attraktives Modell entwickelt. Es erlaubt den idealen Abgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, eine maximale Flexibilität sowie die automatische Entgeltumwandlung, die allerdings freiwillig erfolgt.“

UND 2012? KRISE?

Die andauernde Euro-Krise führt zu einem Anstieg der Unsicherheiten in den Unternehmen. Was bedeutet das 2012 für die Personalarbeit in den Unternehmen? Stehen Kosteneinsparungen wieder im Fokus? Welche Themen werden im HR-Bereich dominieren? Eine Umfrage


Rainer Strack

Senior Partner & Managing Director, Boston Consulting Group

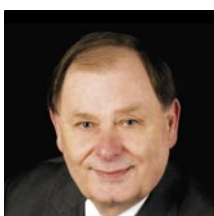
„Personalführung in Zeiten der Unsicherheit heißt 2012 vor allem eines: die kurz-, mittel- und langfristige Perspektive zu verbinden, also vorausschauend zu agieren, statt nach der Reagenmethode zu reagieren. Es wird darauf ankommen, die Balance zu finden zwischen der Optimierung von Kostenstrukturen und einer mittelfristig angelegten, strategischen Personalplanung, die verschiedene Szenarien durchspielen muss, und die auf einer Analyse von Jobfamilien-Strukturen, einer Bedarfsplanung mit Kopplung an die Strategie sowie einer Bestandsplanung beruht. Daneben gibt es eine Reihe weiterer Themen, etwa Engagement-Programme, Schulung von Führungskräften und vor allem Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation.“

Fotos: Jens Boldt; Marco Schwarz; McDonald's Deutschland Inc.; Privat; Boston Consulting Group


Jörg Schwitalla

 Personalvorstand,
 MAN SE

„Wir stellen uns für das Jahr 2012 auf ein weitgehend stabiles Wachstumsniveau ein. Aus diesem Grund sehen wir unter den derzeitigen Rahmenbedingungen auch keine großen Risiken für unser Unternehmen heraufziehen, gegen die wir uns personalpolitisch wappnen müssten. Selbstverständlich denken wir aber ohnehin in verschiedenen ökonomischen Szenarien, um bei plötzlich eintretenden Entwicklungen schnell die jeweils passenden Antworten parat zu haben. Unsere Arbeitszeit- und Schichtmodelle in Verbindung mit flexiblen Zeitkonten sind hier nur ein Beispiel von vielen.“


Siegfried Baumeister

 Director Human Resources and
 Organisation, Voss Group


„Vor allem in Zeiten kritischer Herausforderungen muss sich die Qualität der Unternehmensführung beweisen. Schönwetterkapitäne sind nicht mehr gefragt, bestimmen doch immer mehr Unsicherheiten und Widersprüche das Bild. Das gilt auch und gerade für den „Leistungsfaktor Mensch“ und damit für uns im Personalmanagement. Im Wechselbad zwischen Krise und Boom Orientierung und Motivation zu vermitteln, Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität mit verschärftem Druck auf die Personalkosten auszubalancieren – das sind nur Beispiele für das, was uns im Personalgeschäft als Normalfall blüht. Packen wir es an!“


Michael H. Kramarsch

 Managing Partner,
 Hostettler, Kramarsch & Partner

„Pauschalrezepte – das hat die letzte Krise gezeigt – gibt es nicht mehr. Zudem sind die „klassischen“ Reaktionsmuster wie Frühverrentung oder Personalabbau vor dem Hintergrund veränderter Demografien nicht mehr einfach anwendbar. Flexibilität in Form, Inhalt und zeitlicher Taktung der Reaktionen sind gefragt. 2012 dominieren daher weiter wachstumsorientierte und flexibilitätserhöhende Themen wie zum Beispiel die Schaffung atmender Personalkörper, quantitative und qualitative HR-Controlling-Systeme, die mit dem Geschäftsmodell verknüpft sind, Performance Management in der Verknüpfung von Talent- und Vergütungsmanagement sowie eine effiziente Administration. Dazu kommen immer regulatorisch getriebene Themen wie die Vorstandsvergütung oder das Risiko-Management.“

Fotos: Privat, Voss Group; Alexandra Lechner



Service für die betriebliche Altersvorsorge

Der neue Versorgungsausgleich

www.VA-Rechner.de

Schnelle und kostengünstige Berechnung des korrespondierenden Kapitalwertes und des Ehezeitanteils; Kurzgutachten für den im Versorgungsausgleichsverfahren zu berücksichtigenden Wert einer betrieblichen Altersversorgung in der Form einer Direktzusage oder einer Unterstützungskassenleistung

- * Unterlagen für die Anforderung der Zugangsdaten können kostenlos und unverbindlich abgerufen werden unter:

www.VA-Rechner.de



KONZIPIEREN

FUNDIEREN

ORGANISIEREN

Die Kompetenz
in Pensionszusagen

 PBG Pensions-Beratungs-
 Gesellschaft mbH

 Black & Decker-Straße 17 b
 65510 Idstein
 Telefon 0 61 26 - 589-0
 Telefax 0 61 26 - 589-589
 email@pbg.de
 www.pbg.de