

**Notebook selbst designen**

Neue Kleider für Notebooks bietet Fujitsu an: Mit individuellen Designfolien können die Geräte personalisiert oder in Firmenfarben verschönert werden. Interessierte können auf einer eigenen Webseite aus einer breiten Palette an vorgegebenen Mustern auswählen oder ihr eigenes Foto hochladen.

<http://fujitsu.123skins.de>



[Fujitsu]

**Erfolgreich verhandeln**

Unter dem Motto „Erfolgreich verhandeln – Kooperation und Konflikt im internationalen Geschäft“ lädt HILL International gemeinsam mit der „Presse“ am 11. September ab 9 Uhr zum CEE Jour Fixe. Experten geben dabei darüber Auskunft, wie man auch über die Grenzen hinweg zum Ziel kommt. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen per E-Mail an:

[amon@hill.co.at](mailto:amon@hill.co.at)

**Lösungen aus dem Koffer**

Am 22. September findet der Austrian Business Travel Day (ABTD) 2009 im NH Hotel Danube in Wien statt. Referenten dieses Informationstags, der unter dem Titel „Ideen & Lösungen zum Mitnehmen“ steht, sind der ehemalige Gouverneur der Österreichischen Nationalbank, Klaus Liebscher, sowie der Autor Klaus Woltron. Interessierte können sich per E-Mail anmelden:

[abtd@at.fcm.travel](mailto:abtd@at.fcm.travel)

**Richtigstellung**

Christian Skala, neuer CEE-Country-Spezialist bei CB Richard Ellis, ist kein Wirtschaftsprüfer, wie irrtümlich letzte Woche in den Jobhopperrange angegeben. Wir bitten, den Fehler zu entschuldigen.

**Befragung.** Viele Arbeitnehmer fühlen sich nicht ausreichend informiert. Experten erklären, wie Führungskräfte kommunizieren sollen. VON NIKOLAUS KOLLER

## »Mitarbeitern Vision geben«



Kommunikationsexperten im Dialog (v. l. n. r.): Hans Jörg Schelling, Aleksandra Izdebska, René Pfister, Leopold Miedl und Harald Mahrer.

[Clemens Fabry]

„Wir sind mittlerweile krisen-erprobt“, erklärt AUA-Betriebsrat René Pfister mit einem Augenzwinkern beim „Presse“-Gespräch über die Bedeutung von Kommunikation in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Der Vorsitzende der GPA-Jugend betont, dass die Airline, die in den letzten Monaten wirtschaftlich stark ins Trudeln gekommen ist, den Informationsfluss zwischen den einzelnen Beschäftigungsgruppen stark verbessert habe und dabei auch neue Medien verwende.

Elektronische Medien können die Kommunikation allerdings nur unterstützen, wirft Leopold Miedl, Betriebsrat und Mitglied des Aufsichtsrats bei RHI, ein: „Nichts kann den persönlichen Kontakt kompensieren.“ Auf diesen setzt Aleksandra Izdebska. Die Firmengründerin und Mitglied der Geschäftsleitung von DiTech nehme sich mindestens einmal pro Woche, wie sie behauptet, Zeit, um intensive Gespräche mit ihren Mitarbeitern zu führen. „Entscheidend ist dabei, dass dies nicht zu einem Monolog der Führungskraft, son-

dern zu einem Dialog mit dem Mitarbeiter führt.“

So ist es um die Information allerdings nicht in allen heimischen Unternehmen bestellt. Laut der aktuellen Studie „Mitarbeiterkommunikation als strategische Führungsaufgabe“ von Pleon Publico, die der „Presse“ exklusiv vorliegt, ist für zwei Drittel der rund 450 Befragten interne Kommunikation eine der am meisten vernachlässigten Aufgaben in Betrieben. Gleichzeitig sehen 90 Prozent der Befragten den Bedarf an strategischer Kommunikation in Unternehmen als – teilweise stark – steigend an. „Der Unternehmenskapitän muss gerade in stürmischen Zeiten sichtbar auf der Brücke sein“, erklärt Pleon-Publico-Chef Harald Mahrer.

**Kommunikation ist Chefsache**

In Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die mit knapp über 95 Prozent der heimischen Betriebe die überwältigende Mehrheit stellen, werde im Allgemeinen direkter kommuniziert. „In KMU kennt die Führungskraft meist jeden seiner

**Die Studie****Mitarbeiter zu wenig informiert**

In Zusammenarbeit mit dem METIS Institut für ökonomische und politische Forschung hat Pleon Publico rund 450 Personen zum Thema „Mitarbeiterkommunikation als strategische Führungsaufgabe“ befragt. Strategische Kommunikation gegenüber Mitarbeitern ist wichtiger denn je. Aber: Für mehr als zwei Drittel ist „interne Kommunikation“ die am meisten vernachlässigte Kommunikationsaufgabe.

Mitarbeiter persönlich. Probleme werden dort meist direkt besprochen“, erklärt Hans Jörg Schelling, Vizepräsident der Wirtschaftskammer Österreich. In großen Unternehmen sei Kommunikation Chefsache, sagt Mahrer. „Aber auch das mittlere Management muss seine Mitarbeiter informieren“, ergänzt Miedl. Auf dieser Stufe gebe es allerdings noch oft Defizite. „Viele Manager arbeiten nur, ohne ihre Führungsaufgaben wahrzunehmen“, so Schelling.

Einig sind sich alle Experten darüber, nach welchen Kriterien strategische Kommunikation ablaufen soll: Der Informationsfluss solle stetig fließen und vor allem in einer für Mitarbeiter verständlichen Sprache gehalten sein. „Für die Mitarbeiter muss die Vision des Unternehmens erkennbar und greifbar sein. Sonst hängen sie besonders in Krisensituationen in der Luft“, sagt Pfister. Und: Führungskräfte haben keine Ausrede, wenn sie sich nicht gut ausdrücken zu können. „Kommunikation ist erlernbar. Dafür gibt es eine Vielzahl an Schulungen“, erklärt Schelling.

## Arbeitgeber Staat: Orientierung gesucht

Der öffentliche Dienst besticht als Arbeitgeber durch Jobsicherheit und eine Vielzahl an Aufgaben. Experten sehen aber Reformbedarf.

**Öffentliche Verwaltung.** „Die Krise ist der richtige Zeitpunkt, Entscheidungen zu treffen“, sagt Herbert Paierl. Das gelte gerade auch für die öffentliche Hand, so der Präsident des Management Clubs und Executive Vice President der Magna-Gruppe Cosma. „Gerade jetzt sind die Führungskräfte gefordert, den Mitarbeitern Orientierung zu geben.“ Generell bestehe die öffentliche Hand vor allem durch Sicherheit und eine breite Palette an Tätigkeiten, erklären Günter Kradischnig, Geschäftsführer der ICG Infora GmbH, sowie Bruno Rossmann, grüner Nationalrat und Experte der Arbeiterkammer Wien. „Der Staat ist ein sehr attraktiver Arbeitgeber“, betont Rossmann. Trotzdem sind sich alle drei Experten darüber einig, dass die öffentliche Hand trotzdem reformiert werden müsse.

Konkret nennt Kradischnig Steuerung und Führung als zentrale Herausforderungen. „Die Vielfalt der Organisationsformen, in denen der Staat seine Aufgaben wahrnimmt, nimmt stetig zu. Es besteht jedoch ein großer Nachholbedarf in der Steuerung, zum Beispiel durch Einführung eines Beteiligungsmanagements für ausgegliederte Unternehmen.“

**Organisation hinkt hinterher**

Der Experte erkennt Defizite nicht nur in der Verwaltung, sondern auch bei Public-Private-Partnership-Projekten sowie ausgegliederten Rechtsträgern. Bei Letzteren ortet auch Rossmann Reformbedarf. „Diese wurden zwar in die Privatwirtschaft entlassen. Die Kultur der



Arbeitgeber Staat braucht sich nicht hinter Aktenordnern zu verstecken. [APA]

betroffenen Organisationen hat sich allerdings noch nicht ausreichend angepasst.“ Klare und transparente Vorgaben der Führungskräfte könnten hier entgegenwirken, ergänzt Paierl.

„Mehr Staat, weniger Privat? Die Krise als Chance für Verwaltungsreformen“ – mit diesem Thema beschäftigen sich die 13. ICG Sommergespräche am 15. September im Wiener Palais Strudlhof. Informationen und Anmelde-möglichkeiten finden Sie online unter [www.icg.eu.com](http://www.icg.eu.com). NIK

## Organisations-/Prozessentwickler (m/w) Bereich Stromerzeugung Führender Energieversorgungskonzern

Als Top-Player in der österreichischen Energiewirtschaft bewegen wir uns in einem dynamischen, chancenreichen Markt und erzeugen Strom nach den neuesten Umweltstandards. Wir garantieren Versorgungssicherheit und stellen dadurch eine grundlegende Infrastruktur für den Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraum Wien und Umgebung bereit. Uns der hohen Verantwortung bewusst, bilden modernste Technologien und hochoptimierte Prozesse die Grundlage für Qualität und Erfolg. Für die weitere Optimierung der administrativen Abläufe und organisatorischen Prozesse suchen wir einen Organisations- und Prozessentwickler (m/w), der direkt an unsere Geschäftsführung berichten wird.

In dieser herausfordernden Position analysieren, definieren und entwickeln Sie organisatorische, administrative und technische Prozesse und Strukturen im Erzeugungsbereich unseres Unternehmens. Dabei agieren Sie mit hoher Durchsetzungsstärke und stellen geordnete und effiziente Abläufe sicher. Fachlich erwarten wir von Ihnen eine abgeschlossene technische oder betriebswirtschaftliche Ausbildung sowie idealerweise Erfahrung im Kraftwerksbereich, die Sie in einem vergleichbaren Umfeld mit großen Personalressourcen erworben haben. Sie konnten dort nachweislich zeigen, dass Sie durchsetzungsstark aber flexibel auf die Bedürfnisse Ihres Umfelds eingehen. Erfahrung in der Organisationsentwicklung setzen wir voraus. Persönlich überzeugen Sie durch analytisches Denkvermögen, hohe Eigeninitiative und -verantwortung sowie hohe Belastbarkeit.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen mit Foto an Frau Dr. Julia Zdrahal-Urbaneck, die Ihnen unter der DW 31 gerne für Fragen zur Verfügung steht.

**DR RANTASA**  
C o n s u l t i n g

1010 Wien, Gonzagagasse 16/19a, Tel.: (01) 22 888 00, Fax: DW 80, [k.arth@rantasa-consulting.at](mailto:k.arth@rantasa-consulting.at), [www.rantasa-consulting.at](http://www.rantasa-consulting.at)