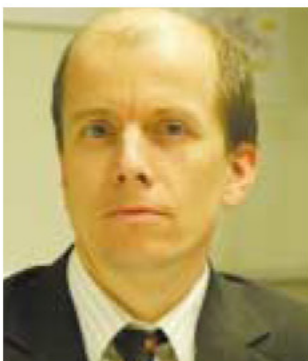


Mit Tradition und kräftigen Armen

Das Familienunternehmen Palfinger, HR-Leiter Dr. Josef Fesel im Gespräch

Wie das Personalwesen in einem international erfolgreichen Industrieunternehmen von Österreich aus gesteuert wird erfuhrt Karl-Peter Rothenwänder, MAS, MSc vom HR-Leiter Dr. Josef Fesel.

Das 1932 gegründete Unternehmen Palfinger zählt zu den international führenden Herstellern hydraulischer Hebe-, Lade- und Handlingssysteme. Als multinationale Unternehmensgruppe mit Sitz in Salzburg verfügt der Konzern über Produktions- und Montagestandorte in Europa sowie in Nord- und Südameri-



Josef Fesel

ka. Zu den Kunden zählen zwischenzeitlich Logistikbetriebe und Transportbetriebe in allen fünf Kontinenten. Internationalisierung, Innovation und Diversifikation bilden die drei Säulen der Unternehmensstrategie. Palfinger hat sich in den letzten Jahren vom

reinen Kranhersteller zum Profi für intelligente Transportlogistik innerhalb der Transportkette entwickelt. Palfinger steht für innovative Hebe-, Lade- und Handlinglösungen an den Schnittstellen der Transportkette.

Sie haben eine spezielle Form der Mitarbeiterbefragung in regelmäßigen, kurzen Abständen eingeführt. Was ist das Besondere daran und wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Herkömmliche Mitarbeiterbefragungen sind gut gemeint, werden aber durch die sehr aufwändige Prozedur (viele Fragen, komplexe Interpretationen, langwierige Auswertungen usw.) zur lästigen Qual für Mitarbeiter und HR-Manager. Ich habe nach einer Alternative gesucht, die der Organisation auf unkomplizierte und schnelle Weise den Spiegel vorhält – und einen Dialog über schrittweise Verbesserungen einleitet. Ich bin dabei auf ein Tool gestoßen, das einige sehr innovative Features bietet: internetgestütztes Voting, automatisierte Auswertung an alle Mitarbeiter binnen 14 Ta-

gen und ansprechendes visuelles Design („Ampellogik“). Wir verwenden 10 bis 11 essentielle Fragen (z.B.: „Fordert mich meine Arbeit, meine Stärken täglich einzusetzen?“). Damit messen wir die Korrelation mit dem Mitarbeiter-Engagement. Und das Engagement wiederum ist einer der stärksten Indikatoren für die Leistungsfähigkeit der Organisation. Besonders wichtig ist uns die kurze Befragungsfrequenz – wir machen diese Kurzumfrage zweimal jährlich. Das Ergebnis ist ein rasch verfügbares, aussagefähiges Stimmungsbild. Auch so mancher „Sportgeist“ unter den Führungskräften, von Umfrage zu Umfrage in den Ergebnissen besser zu werden, kommt schon vor.

Wir haben bisher zwei Runden an den österreichischen Standorten durchgeführt – und sind gerade beim roll-out auf unsere internationalen Standorte. Natürlich zeigen uns die Ergebnisse viele gelbe und rote Ampeln – aber das führt nicht zu Schuldzuweisungen und Aktionismus. Wir peilen

nachhaltige Maßnahmen an, die sich an den Stärken der Organisation, dem „spirit“ von Palfinger orientieren. Jedenfalls wird diese Form der Befindlichkeitsabfrage von den Führungskräften gut genutzt.

ZUR PERSON

DR. JOSEF FESEL

Jahrg. 1960,
Promotion Dr. iur. 1985 an
der Uni Wien,
im HR-Management tätig seit
1986 (u.a. Fa. SGP, Isovolta,
Würth, GE-Mercurbank),
seit 1995 Konzern-HR-Leiter
von Fa. Palfinger.