

„Substanzielle Veränderungen“

Die internationalen Marktforscher von Kennedy Consulting haben Deloitte als Nummer 1 bei Human-Capital-Dienstleistungen ausgezeichnet. Was die Trends sind.

Karin Bauer

Langjährige Erfahrung, Praxisnähe, innovative Methoden, multidisziplinärer Ansatz nannten die befragten Kunden als Kernpunkte, folgend das Ergebnis: Kennedy Consulting Research & Advisory, die Benchmark in diesem Beratungsbereich, zeichnete Deloitte kürzlich als marktführenden Anbieter von Human-Resources-Dienstleistungen in den Bereichen Talent Management und Strategic Change Consulting aus.

Von den 7000 Beratern der Deloitte Human Capital weltweit arbeiten 100 in Österreich und erwirtschaften rund zehn Mio. Euro jährlich. Partnerin Gundi Wentner schreibt den jüngsten Lorbeer wesentlich „der Kompetenz, ganzheitlich zu denken und Human-Capital-Strategie mit Unternehmensstrategie zu verbinden“, zu. Auf Angebotsebene heißt das etwa „As One“, eine Methodologie, um die Kooperationsqualitäten in Unternehmen zu entwickeln und zu befördern. Motto: Zusammenhalt und Führungskompetenz.

Die Herausforderungen der Unternehmen beschreibt Wentner allesamt in Verbindung mit der anhaltenden wirtschaftlichen Unsicherheit und dem demografischen Wandel: Die Volatilitäten der Märkte hätten sich mittlerweile ganz massiv auf das Personalmanagement ausgewirkt – strategische Personalbedarfsplanung und Talentmanagement seien bei dauernden Kapazitätsschwankungen nun tatsächlich in den strategischen Unternehmensfokus gerückt.

Dazu kämen zwei immer weiter auseinanderdriftende Pole von einerseits Mangelberufen und daraus fol-

gender Limitierung des Geschäfts, weil schlicht die Leute fehlen; und andererseits einer Arbeitslosigkeit, die immer stärker niedriger qualifizierte Menschen trifft – und von diesen auch immer schwerer loszuwerden ist.

Als „substanzielle Veränderung“ zum reflexartig geschockten Reagieren Ende 2008 sieht Wentner nunmehr einen überlegteren Zugang der Unternehmen zum Personalthema: Es werde nicht mehr schnell und großflächig der Rotstift im Personalbereich und bei Weiterbildungen angesetzt und erst mal alles gestrichen, sondern: „Die gießkannenartige Verteilung gibt es kaum mehr, dafür das bewusste Auge auf Investitionen in Qualität.“

Gute Führung gesucht

Insgesamt beobachte sie „Qualität der Führung“ als eines der größten Themen, in die auch investiert werde. Dies gepaart mit einem Paradigmenwechsel im Ethik-Thema: Integrität und Governance seien nach den vielen Korruptionsfällen und zahllosen verschwommenen Grenzen nun in ein sehr grelles Licht gerückt, Überprüfungen seien ein wachsender Geschäftsbereich, bei dem sich der Kreis zum Human Capital bei Deloitte auch wieder schließe. Wentner: „Betrugsanfälligkeit hat ja viel mit Führung und Werten zu tun – die lassen sich nicht verordnen, die muss man schon erleben.“

➔ www.deloitte.at



Deloitte-Partnerin Gundi Wentner: Qualität der Führung als zentrales Thema in Unternehmen, in das auch investiert wird. „Gießkannen“-Weiterbildung hört sich langsam auf.

