

PERSONALWESEN

Um in einem von starkem Wettbewerb geprägten, globalen Umfeld erfolgreich tätig sein zu können, ist es für ein Unternehmen erforderlich, die Personalkapazitäten ständig an das Geschäftsvolumen anzupassen. 2007 hat Andritz wieder zahlreiche neue, bestens ausgebildete und hoch qualifizierte Mitarbeiter aufgenommen, um mit dem anhaltend starken Wachstum der Gruppe Schritt zu halten. Durch eine Reihe gezielter Maßnahmen, darunter attraktive Weiterbildungsprogramme, interessante Aufstiegsmöglichkeiten und leistungsorientierte Entlohnung, konnte Andritz sein Image als attraktiver Arbeitgeber für neue Mitarbeiter weiter stärken und die Identifikation bestehender Mitarbeiter mit dem Unternehmen fördern.

Mitarbeiterstand weiter erhöht

2007 stieg die Anzahl der Mitarbeiter – hauptsächlich bedingt durch das organische Wachstum der Gruppe – weiter an. Besonders in China erhöhte sich der Personalstand durch die sehr positive Geschäftsentwicklung der Andritz-Tochtergesellschaften und die neue Gießerei Andritz-Wolfensberger deutlich. Per 31. 12. 2007 beschäftigte die Andritz-Gruppe 12.016 Mitarbeiter, ein Anstieg von 17,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2006: 10.215). Auch Firmenakquisitionen (Sindus Human Technology, Tigép) haben zum Anstieg des Personalstands beigetragen.

Schwerpunkte 2007

Trotz der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften in den meisten Wirtschaftsregionen konnten die offenen Stellen in der Andritz-Gruppe mit qualifizierten Fachkräften besetzt werden. Zur Rekrutierung hoch talentierter Nachwuchskräfte hat Andritz seine Präsenz auf Berufsmessen an Universitäten und Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen im Berichtsjahr weiter verstärkt. Die Anzahl der Lehrlinge, die zur Abdeckung des künftigen Facharbeiterbedarfs ausgebildet werden, wurde erhöht.

Das bewährte Management-Schulungsprogramm „Andritz Management Challenge“ für Führungskräfte und Spezialisten wurde 2007 zweimal erfolgreich durchgeführt. Dadurch konnten auch zahlreiche Mitarbeiter aus den in den Vorjahren akquirierten Firmen an diesem attraktiven Programm erstmals teilnehmen. Auch die neuen Trainingsmodule wurden mehrfach angeboten und von den Teilnehmern als sehr positiv und praxisrelevant beurteilt. Das verstärkte gruppenweite Angebot dieser Trainingsmodule hat auch zu einer raschen Integration neu akquirierter Unternehmen beigetragen. Die Zusammensetzung der Teilnehmer an Gruppenschulungen wurde noch internationaler, was zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Teilnehmer beiträgt. Die Zusammenarbeit mit dem Management Zentrum St. Gallen, Schweiz, wurde fortgesetzt und intensiviert.

Am Standort Graz wurde durch Einrichtung eines Betriebskindergartens ein wichtiger Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet. Diese Initiative zielt auch darauf ab, noch mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Die überwiegend aus Firmenmitteln finanzierte Einrichtung, die sich in unmittelbarer Nähe zum Werksgelände befindet, wird von einer Organisation mit großer Erfahrung in der Leitung von Kinder- und Jugendbetreuungseinrichtungen geführt.

Gruppenweite Umfrage ergibt positives Feedback

Eine gruppenweit unter ca. 400 Führungskräften durchgeführte Umfrage ergab ein sehr positives Feedback bezüglich interkultureller Zusammenarbeit und offener Kommunikationskultur in der Andritz-Gruppe. Die Befragten zeichneten mit ihren Antworten ein klares Bild der in der Organisation gelebten Werte. Die beschriebenen Einstellungen und Haltungen stehen mit den Zielsetzungen der Unternehmensleitung voll im Einklang.

Karrieremöglichkeiten

Führungskräfte, die in den Vorjahren in verantwortungsvollere Positionen aufgestiegen waren, haben sich in den neu übernommenen Funktionen sehr gut bewährt. Dies bestätigt die Richtigkeit der Unternehmensstrategie, frei werdende Führungspositionen mit erfolgreichen Mitarbeitern aus den eigenen Reihen zu besetzen. Aber auch neue Führungskräfte mit internationaler Erfahrung konnten 2007 für die Andritz-Gruppe gewonnen werden. So wurden drei Positionen auf Geschäftsbereichsleiter- bzw. Divisionsleiter-Ebene mit externen Kandidaten besetzt. Auch für das mittlere Management wurden neue Mitarbeiter aufgenommen, um das Kontingent an erfahrenen Führungskräften stabil zu halten. Verschiedene Expertenfunktionen konnten ebenfalls mit exzellenten Kandidaten aus dem freien Arbeitsmarkt besetzt werden.

Bonusprogramme

Sowohl auf Gruppenebene als auch bei den meisten Tochtergesellschaften sind Bonusprogramme implementiert, die auf der Erreichung klar definierter Ziele für jedes Geschäftsjahr beruhen. Diese Programme wurden auch im Berichtszeitraum weitergeführt. Nachdem 2007 wieder zahlreiche Mitarbeiter in Österreich von der Möglichkeit der steuerrechtlich begünstigten Umwandlung von Prämien in den Erwerb von Andritz-Aktien Gebrauch gemacht haben, ist die Anzahl der Andritz-Mitarbeiter, die auch Aktionäre des Unternehmens sind, weiter gestiegen. ○



HOCH QUALIFIZIERTE UND MOTIVIERTE MITARBEITER SIND EINE WICHTIGE SÄULE DES ERFOLGS DER ANDRITZ-GRUPPE.



MIT DEM NEUEN BETRIEBSKINDERGARTEN AM STANDORT GRAZ LEISTET ANDRITZ EINEN WICHTIGEN BEITRAG ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE.

