Forum

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association Suisse des Electriciens, de l'Association des Entreprises électriques suisses**

Band (Jahr): **93 (2002)**

Heft 19

PDF erstellt am: **30.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Josef Gubelmann, Geschäftsleiter Inceptus GmbH, Vorstandsmitglied ITG

Die «Ausbildungsfalle» Le «piège de la formation»

Mit der Wirtschaftslage steht's im Moment nicht zum Besten. Die Börsenkurse bewegen sich seit geraumer Zeit bestenfalls seitwärts, die Investitionslust der Unternehmen ist gedämpft, es wird gespart und optimiert. Diesem Trend kann sich auch die IT-Branche nicht entziehen, bei der Einsparungen am ehesten im Personalbereich möglich sind. Die Managements der entsprechenden Unternehmen machen im Moment kräftig Gebrauch davon. Meldungen über (IT-)Firmen, welche von teilweise massivem Personalabbau betroffen sind, oder der ausgetrocknete IT-Stellenmarkt sind klare Indizien dafür.

Ich will mir an dieser Stelle kein Urteil über die Notwendigkeit solcher Kosteneinsparungen anmassen. Eines kann ich jedoch beurteilen: Einsparungen im Personalsektor müssen sehr gut abgewogen, geplant und kommuniziert werden. Ich kenne mehrere Firmen, bei denen dies nicht der Fall war. Der Effekt: Kaum hatte sich die allgemeine Lage verbessert, setzte eine massive Personalfluktuation ein. Die daraus entstandenen Kosten haben die Einsparungen bei weitem überstiegen.

Massnahmen zur Kostenreduktion im Personalbereich haben vielfach dasselbe Muster: Es werden (vermeintlich) überflüssige Stellen abgebaut, Vorhaben bzw. Projekte abgebrochen, welche keine unmittelbare oder kurzfristige Wertschöpfung erzielen (auch das kann ins Auge gehen) und berechtigte Budgets gekürzt, welche die mittelfristige Entwicklung der Arbeitnehmer gewährleisten sollen. Geplante oder bereits bewilligte Aus- oder Weiterbildungen fallen so dem Rotstift zum Opfer.

Gerade für die letzte Massnahme fehlt mir das Verständnis vollkommen. Manager, welche zu solchen Mitteln greifen, verhindern nicht nur, dass sich ihre Arbeitnehmer im eigenen Unternehmen entwickeln. Sie vergeben sich auch die Chance, beim nächsten Aufschwung mit einer schlagkräftigen Truppe der Konkurrenz den entscheidenden Schritt voraus zu sein. Meine Erfahrungen zeigen zudem, dass es in der IT-Branche den Arbeitnehmern sehr wichtig ist, in einem fortschrittlichen, konkurrenzfähigen Unternehmen mit intakten fach- oder führungsspezifischen Entwicklungsmöglichkeiten zu arbeiten.

Daher, liebe Manager von IT-Unternehmen: unterschätzen Sie nicht die negative Wirkung, welche das Streichen von Ausbildungsbudgets zur Folge haben kann. Seien Sie weitsichtig und tappen Sie nicht in die «Ausbildungsfalle». Es wäre schade, wenn Sie der Versuchung des kurzfristigen Erfolgs erliegen und dadurch Ihren mittelfristigen, nachhaltigen Profit opfern würden.

La situation économique actuelle n'est pas particulièrement brillante. Les cours de la Bourse sont tout au plus en stagnation, les entreprises n'ont guère envie d'investir, on économise et on optimise autant qu'on peut.

La branche informatique ne peut elle non plus se soustraire à cette tendance, et ici, les économies les plus faciles à réaliser sont au niveau du personnel. Et les directions de ces entreprises en font actuellement largement usage. J'en veux pour preuve les annonces de sociétés (informatiques) touchées par des licenciements souvent massifs, ou encore le marché de l'emploi fort mince dans ce domaine.

Je n'ai pas la prétention de vouloir porter un jugement sur la nécessité de telles mesures d'économie de coûts. Mais il y a une chose dont je puis juger: les économies au niveau du personnel doivent être examinées, planifiées et communiquées avec beaucoup de soin. J'ai vu beaucoup d'entreprises où ce n'était pas le cas. Conséquence: à peine la situation générale s'était-elle améliorée qu'on assistait à un fluctuation massive du personnel. Et les coûts entraînés ont de loin dépassé les économies.

Les mesures de réduction des coûts au niveau du personnel suivent souvent le même schéma: on supprime les emplois (prétendument) superflus, on abandonne des projets ne permettant pas de réaliser une valeur ajoutée immédiate ou à court terme (mais ça aussi pourrait avoir des conséquences négatives) et on réduit des budgets parfaitement justifiés destinés à garantir le développement à moyen terme des collaborateurs. Des programmes prévus ou déjà adoptés de formation et de perfectionnement sont tout simplement supprimés.

Je n'ai absolument aucune compréhension à l'égard de cette dernière mesure. Les dirigeants qui ont recours à de tels moyens empêchent non seulement le développement de leurs collaborateurs au sein de leur propre entreprise mais renoncent à une chance d'avoir, lors du prochain essor, une équipe performante qui leur donne un pas d'avance décisif sur leurs concurrents. Mon expérience me montre en outre qu'il est très important pour les collaborateurs, dans la branche informatique, de travailler dans une entreprise moderne et concurrentielle avec des possibilités intactes de développement au niveau technique et direction.

Aussi, chers dirigeants d'entreprises informatiques, ne devriez-vous pas sous-estimer les conséquences négatives que peut avoir la suppression de budgets de formation. Ayez la vue longue et ne donnez pas dans le «piège de la formation». Il serait dommage que vous cédiez à la tentation du succès à court terme, sacrifiant ainsi votre rentabilité à moyen terme et durable.

Alle Dienstleistungen aus einer Hand

TSM®

Sie möchten ein neues Produkt auf den internationalen Markt bringen? Die Electrosuisse ist die kompetente Partnerin für Sie. Reden Sie mit uns! Wir ermöglichen den weltweiten Marktzutritt für Ihre elektrischen Komponenten, Geräte, Systeme und Anlagen. Unsere Dienstleistungen beginnen bereits bei der Produktdefnition. Das spart Kosten bei der Entwicklung. Als Kenner der internationalen Qualitätsstandards wissen wir, worauf es ankommt. Wir nehmen länderspezifische Abklärungen für Sie vor und unterstützen Sie bei der weltweiten Zertifizierung. Worauf warten Sie noch?

Kontaktadresse: Electrosuisse, Verkauf
Luppmenstrasse 1
8320 Fehraltorf

Tel. 01 956 14 05 oder 01 956 13 64
verkauf@electrosuisse.ch
www.electrosuisse.ch

electrosuisse

CATAPULT

.ch

Überall und jederzeit: www.elektro-material.ch

EM

Elektro-Material AG, Zürich 01/278 12 12, Basel 061/286 13 13, Bern 031/985 85 85, Genf 022/309 13 13, Lausanne 021/637 11 00, Lugano 091/612 20 20, Luzern 041/368 08 88, Internet: www.elektro-material.ch