

Einzelkämpfer KMU: flexibel, anpassungsfähig und facettenreich

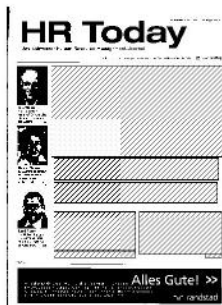
Welche Personalarbeit kann in einer bestimmten Unternehmens-Grössenklasse als optimal bezeichnet werden? Viele Aspekte deuten darauf hin, dass es nicht nur eine «richtige» Lösung gibt. Die Dominanz der KMU im europäischen Raum steht in einem Gegensatz zu den Themen der wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem HRM.



Fotomontage: Ulrike Kobelius

Connie Voigt

Chefs von KMU geben sich häufig bei jenen Aktivitäten zurückhaltend, die keinen offensichtlichen Return on Investment im finanziellen Sinn erkennen lassen. Das lässt sie unter anderem auch in den Augen der Medien ängstlich erscheinen. Als Resultat dessen werden sie in ihrem Know-how verkannt. Medien könnten als Katalysatoreffekt einen Best-Practice-Austausch bewirken. Doch die Lenker vieler KMU sind Einzelkämpfer, wie beispielsweise in der Cleantech-Branche, konstatiert Daniel Küng, Chef der Osec. Um Schweizer Brands trotzdem gezielt international zu vermarkten, plant die Osec für dieses Segment eine Übermarke. Der



Grund: Investitionen in das globale Marketing werden nur selten von einzelnen KMU getätigt.

Umfragen zeigen trotz Krise eine grosse Fusionswilligkeit unter den KMU – doch fehlt im Moment noch der Mut zu Akquisitionen. Fusionen werden jedoch aktuell, sobald sich die Finanzlage beruhigt, bemerkte Urs Füglistaller, der geschäftsführende Direktor des KMU-Instituts der Universität St. Gallen, während des KMU-Tags in St. Gallen letzten Oktober. Auf dem KMU-Tag ging es auch um personalpolitische Diskussionen zum Für und Wider der Weiterführung der Kurzarbeit. So sprach sich Nationalrat Ruedi Noser gezielt gegen eine Verlängerung auf zwei Jahre aus. Seine Argumentation ist in dieser Ausgabe in einem Interview festgehalten.