DAS MAGAZIN FÜR DIE OBERÖSTERREICHISCHE HR-COMMUNITY

business upper austria

HR Connect(s)

Oktober 2022

Kollege Roboter

Digitalisierung erleichtert Arbeit der Zukunft

Seite 4

Bild: iStock/yacobchuk

www.biz-up.at/fachkraefte-hr

ober österreich

WIFI
WKO
Lern,
was in dir
steckt.
Jetzt
buchen!
WIFI.
Dein Begleiter
zum Erfolg.
Mach dich fit für die Herausforderungen der Zukunft
und vertraue auf das WIFI, deinen Weiterbildungspartner
und erfahrenen Karrierebegleiter. Wir bringen dich weiter!
05-7000-77 | wifi.at/ooe
WIFI. Wissen Ist Für Immer.

„Kollaboration ist eine Chance und wird sich in den kommenden 15 Jahren mit dynamischer Geschwindigkeit extrem verändern.“

INHALT

Editorial, Impressum 3

COVERSTORY

Keine Angst vor Robotern 4
Der große Umbruch 6
Fotos HR Connect(s) 2022 8

HRBERT

Am Puls der Zeit: Ausgezeichnete Personalarbeit 10

NEUE ARBEITSWELTEN

New Work – Kollaboration der Zukunft 12
Drei häufige Fehler bei „Hybrid-Work“ 13
Teilzeit: Ein weibliches Phänomen 14
Preisgekrönte Kinderbetreuung 15
Aufsichtsrätin gefragt 15
Die Ansprüche der Zukunft 16
2030 – und unser Beitrag? 17

QUALIFIZIERUNG

Fit für die digitale Zukunft 18
Pilotprojekt Transplacement 19

HR INTERNATIONAL

Aus aller Welt nach Oberösterreich 20
Qualifizierte Zuwanderung stabilisiert Arbeitsmarkt 23
Internationalität stärkt Standort Oberösterreich 24

OE & CHANGE

Organisationsentwicklung: Den Wandel begleiten 26

VORSCHAU

HR Connect(s) 2023 28
Frauenförderpreis 2023 28

Impressum
Blattlinie: Informationen über Aktivitäten des Fachbereichs Human Capital Management der Business Upper Austria und seiner Partnerunternehmen sowie News aus der Personalbranche. Business Upper Austria ist die Standortagentur des Landes Oberösterreich. **Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber:** Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH. **Redaktionsadresse:** Hafenstraße 47-51, 4020 Linz, **Telefon:** +43 732 79810-5199, **E-Mail:** hcm@biz-up.at Web: www.biz-up.at/fachkraefte-hr

Für den Inhalt verantwortlich: Werner Pamminger **Redaktion:** Petra Danhofer, Hubert Dorninger, Fabian Franz, Tamara Gruber-Pumberger, Markus Käferböck, Ullrich Kapl, Manfred Luger, Sophie Mooseder, Franziska Steidl **Editorial Design:** KNUT.GRAFIK www.knut-grafik.at **Bilder:** Wenn nicht anders angegeben: Business Upper Austria
Gastbeiträge müssen nicht notwendigerweise die Meinung des Herausgebers wiedergeben. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler. Aus Gründen der besseren Leserlichkeit verzichten wir teilweise auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise. Bilder S. 8/9: Simlinger/cityfoto.

Arbeitskollege Roboter und Arbeitskollegin Künstliche Intelligenz

Schaffenskraft und Produktivität: Die Zukunft der Arbeitswelt liegt im funktionierenden Teamwork zwischen Menschen und Künstlicher Intelligenz. Die bis vor wenigen Jahren noch geschürte Befürchtung, Maschinen könnten zur bedrohlichen Konkurrenz am Arbeitsplatz werden, hat sich als unbegründet herausgestellt. Das Gegenteil ist der Fall. Der aktuell vorherrschende Arbeitskräftemangel befeuert Innovation und beschleunigt technologische Entwicklungen. Kollaboration heißt das Zauberwort: Unternehmen müssen sich national und international vernetzen. Zwischen Mensch und Maschine darf es keine Berührungsängste geben. Wie Arbeit künftig aussehen wird, war auch Thema unserer Tagung „HR Connect(s)“. Lesen Sie dazu mehr in der Coverstory.

Berechnungen für den heimischen Arbeitsmarkt sehen nicht unbedingt rosig aus: Im Jahr 2040 könnten 500.000 Arbeitskräfte in Österreich fehlen. In diesem Kontext ist Künstliche Intelligenz keine Bedrohung: Es wird Jobs geben, die wir nicht mehr selbst machen können, weil Arbeitskräfte fehlen. Roboter werden künftig auch Tätigkeiten übernehmen, die niemand mehr machen will. Die Technologie nimmt uns nichts weg, sie entlastet uns. Wir brauchen KI und Roboter aufgrund der demografischen Entwicklung am Arbeitsmarkt.

Kollaboration ist eine Chance und wird sich in den kommenden 15 Jahren mit dynamischer Geschwindigkeit extrem verändern. HR nimmt bei diesem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruch eine Pionierstellung ein. Bei der Mensch-Maschine-Kollaboration sind Argumente, Fingerspitzengefühl und Empathie gefragt: Die Personalisten müssen vor allem zuhören und die Ängste der Belegschaft ernst nehmen. Sie haben aber auch neue Gestaltungsmöglichkeiten, weil neue Berufsbilder entstehen werden.

Betriebe, die von Anfang an dabei sind haben einen dauerhaften Vorsprung. Sie investieren und bauen Wissen auf, um jenen Vorsprung zu haben, der für wirtschaftlichen Erfolg notwendig ist.

Manfred Luger, Leiter Human Capital Management &
Andreas Berger, HCM-Beiratssprecher

Bilder: Business Upper Austria, Rosenbauer

Keine Angst vor Robotern

Digitalisierung erleichtert uns angesichts des Fachkräftemangels das Leben

Der demografische Wandel und der damit einhergehende Personalmangel sind die größten aktuellen Herausforderungen der HR-Abteilungen in Unternehmen. In diesem Zusammenhang macht die Digitalisierung unser aller Leben einfacher statt komplexer. Wie wir damit in Zukunft leben und arbeiten werden, darum ging es bei der HR Connect(s) am 15. und 16. September an der JKU Linz. 220 Personalverantwortliche waren der Einladung der Abteilung Human Capital Management in der Standortagentur Business Upper Austria gefolgt.

Zukunftsforscher David Borst entwarf Szenarien, wie unser Leben in den kommenden Jahrzehnten aussehen könnte. „Wir brauchen keine Angst haben, dass uns KI die Arbeit wegnimmt, weil die Menschen im Erwerbsalter weniger werden – wir sind vielmehr auf die KI angewiesen", sagte der Zukunftsforscher. Borst ist überzeugt, dass wir an Produktivität gewinnen, wenn wir mit künstlichen Assistenten im Team zusammenarbeiten: „Digitalisierung reduziert Komplexität." Die Zukunftsforschung prognostiziert, dass 2030 jeder Mensch zwischen 30 und 50 digitale künstliche Assistenten nutzen wird. Nicht nur Personalmanager werden so mehr Zeit haben, sich mit dem Menschen und seinen individuellen Anliegen zu beschäftigen. Die digitalen Assistenten werden laut Borst auch dazu führen, dass wir mehr Freizeit haben werden und uns mehr sinnstiftender Beschäftigung widmen können. HR-Abteilungen müssen den Mitarbeitern dabei helfen, diesen Wandel zu meistern, damit sie nicht in eine Identitätskrise geraten.

Best-Practice-Beispiele

Sigrid Uray-Esterer von Jobtwins zeigte, wie mit Jobsharing Teilzeit auch in Führungspositionen gelingt. Bernhard Niedermayer vom Verein AI Upper Austria beleuchtete das Thema Emotionen beim Kollaborieren mit Künstlicher Intelligenz. Lucia Schramm-Kaineder zeigte, wie Co-Working den Wirtschaftsstandort stärken kann. Sebastian Brettl von myAbility zeigte, wie die Inklusion beeinträchtigter Menschen gelingt. Auch hier erleichtert die Digitalisierung vieles. Frederic Hadjari, Manager des IT-Clusters in der Standortagentur, berichtete, wie mit IT-Fachkräften im Mittleren Osten und in Afrika effizient und remote zusammengearbeitet werden kann. Carina Lengauer von bluesource mobile solutions erzählte von der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich in ihrem Unternehmen.

> **„Eine gute Führungskraft besitzt Eigenschaften aus dem Bereich der Emotionalen Intelligenz."**

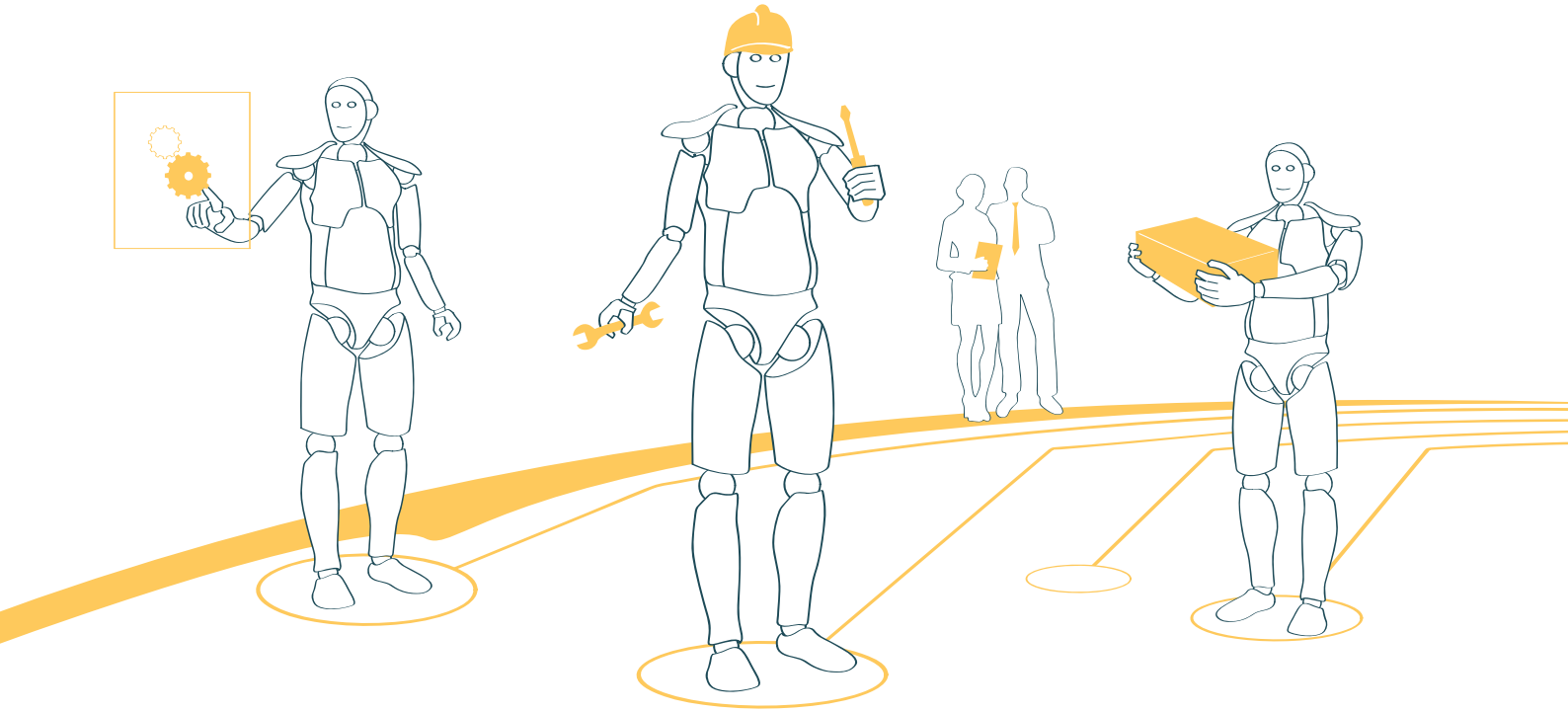
Remote Work braucht Remote Leadership

Lukas M. Fastenroth vom Dortmunder Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation appellierte in seinem Vortrag an die Unternehmen, Remote Work aktiv zu gestalten. „Nach zwei Jahren Pandemie haben wir gelernt, dass Remote Work funktioniert. Jetzt braucht es Regelungen. Und Remote Leadership muss neu gedacht werden. Denn Führungsstil und Beziehungsmanagement lassen sich nicht 1:1 auf Remote Work übertragen. Die Technologie macht Arbeit nun menschlicher", sagte der Berater.

Emotional intelligent führen

Psychologin, Neurowissenschafterin und Beraterin Svea von Hehn ging auf die Bedeutung von emotional intelligenter Führung für die Organisation der Zukunft ein: „Eine gute Führungskraft besitzt Eigenschaften aus dem Bereich der Emotionalen Intelligenz." Emotional intelligente Führung zeichnet sich durch Klarheit und Zugewandtheit aus. Da Stress ein Empathiekiller ist, muss der Stresslevel reduziert werden. Die Neurologin erklärte, dass die Menschen

David Borst, Zukunftsforscher und Keynote Speaker



psychologische Sicherheit im Team brauchen. Das Gehirn braucht auch Pausen. Führungskräfte müssen daher Vorbild sein und selbst Pausen machen. Offenheit und Neugierde seien laut von Hehn ebenfalls wichtig für Emotionale Intelligenz.

Human Relations statt Human Resources

Simon Löwy und Markus Skergeht stellten Skilltree, ihre Webapplikation für das Kompetenzmanagement in Organisationen, vor. Georg Jurceka und Fabiola Krieg von Deloitte erklärten, wie Arbeitgeber die Moden des Arbeitsmarktes gestalten können. Wie sich Tiger Coatings in eine von überkommenen Strukturen und Haltungen befreite Organisation verwandelt hat, berichteten deren HR-Leiter Günter Wagner sowie die Berater Eva Maria Maurerbaur und Franz Auinger von InoVato. „Unser Ansatz ist, Human Resources in Human Relations umzubenennen", betonten sie. Berater Konrad Breit und HR-Direktor Ralf Waibel präsentierten das High-Impact HR Operating Model bei BRP-Rotax.

Die fluide Organisation der Zukunft

Maria Gratzl von der LIWEST Kabelmedien GmbH und Patrick Rammerstorfer von Pro Active wagten einen Blick in die Zukunft der Arbeit von fluiden Organisationen. Die LIWEST hat mit Foresight- und Design-Thinking-Elementen ihre neue HR-Strategie erarbeitet. Sie verändert die Organisation, Prozesse und die Zusammenarbeit. In Zukunft wird es sowohl Stammpersonal als auch fluides Personal geben. Das verändert die Prozesse stark. „Auf Organisationsebene sind wir dadurch viel experimenteller geworden, auch wenn es herausfordernd ist, weil wir als kritischer Infrastrukturbetreiber 100 Prozent Verfügbarkeit gewährleisten müssen", schilderte Gratzl.

Erfahrungsberichte aus der Praxis

Andreas Fill, CEO des gleichnamigen Maschinenbauers, Marcel Braumann von der TGW Logistics Group und Roland Peterseil von der KEBA Group gaben Einblicke in ihre HR-Strategie und aktuelle Transformationsprozesse. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 6. ■

Svea von Hehn, Psychologin, Neurowissenschafterin und Beraterin

Lukas M. Fastenroth vom Dortmunder Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation

Bilder: Simlinger/cityfoto

HR Connect(s) 2023:

Mission NACHHALTIGKEIT

14. bis 15. September 2023

Uni-Center,
Johannes Kepler Universität Linz

www.hrconnects.at

Der große Umbruch

Die gesamte Arbeitswelt ist im Umbruch. Der Mitarbeiter von heute sucht einen sinnerfüllenden Arbeitsplatz mit flacher Hierarchie, Eigenverantwortung und höchstmöglicher Flexibilität. Drei Vorzeigebetriebe am österreichischen Unternehmercollier, die heute schon einen Schritt voraus sind, gaben bei der HR Connect(s) exklusive Einblicke in ihren Königsweg der HR-Strategie: Fill Gesellschaft m.b.H., TGW Logistics Group GmbH sowie die KEBA Group AG.

Das neue Denken am und für den Arbeitsplatz entstand nicht im Silicon Valley, wie man vermuten möchte. Nein, es entstand im so genannten „Rostgürtel", der ältesten und größten Industrieregion im Osten der USA, in den 1980er-Jahren und zielte auf die Selbstverwirklichung bzw. freie Entfaltung der Menschen am Arbeitsplatz ab.

Fill: Veränderte Arbeitswelt
Lange Zeit fasste dieser Offensivgeist keinen Fuß in den Personalabteilungen des Industriezeitalters. Dass dies nun endgültig passé ist, zeigen Beispiele wie die Fill Gesellschaft m.b.H. in Gurten/OÖ. Fill ist kein gewöhnlicher Maschinenbauer. In vielen Bereichen ist der Markenprimus international Vorreiter und setzt immer wieder neue Impulse, um Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Kontinuität statt Kopfprämie
In den letzten Jahren musste Fill jedoch härter um potenzielle Mitarbeiter „kämpfen", denn lapidare Kopfprämien und aktives Abwerben ist zu kurz gedacht. Professionelle Teamarbeit braucht keine temporären, hippen Konzepte, sondern Kontinuität in der Organisation; und geht der Recruitingprozess schnell, bekommt man auch den Wunschkandidaten dazu. Nichtsdestotrotz spielen Freizeit und Flexibilität eine große Rolle. Auch eine Vier-Tage-Woche könnte bei Fill in vielen Bereichen funktionieren, die Frage ist nur: Wie lange bleibt man da global gesehen konkurrenzfähig? Das dritte Jahr im gesellschaftlichen Krisenmodus, da sucht der Mensch Halt und klare Strukturen. Kontinuität gibt sie ihm.

Gesetzte Maßnahmen greifen
Fill denkt seit längerem weiter und betreibt zum Beispiel sein eigenes Future Lab, mit völlig neuen Pfaden bei der Berufsorientierung. Mittelfristig können daraus wertvolle Mitarbeiter rekrutiert werden. Dem aber nicht genug: Fill lädt seit mehr als zehn Jahren Schüler aus unterschiedlichen Schulstufen zu Berufsorientierungstagen ein. Wen wundert es, dass jährlich 20-25 Lehrstellen gut besetzt werden können.
www.fill.co.at

TGW: Vergangenheit bewahren, Zukunft gestalten
Vergleichbar ist die Situation bei der TGW Logistics Group GmbH in Marchtrenk. „TGW ist aufgrund des Stiftungszwecks keine rein ökonomische Zweckgemeinschaft, sondern eine sinnorientierte Wertegemeinschaft, die menschliches und fachliches Wachstum und unternehmerischen Erfolg ermöglicht." So legte es Stifter Ludwig Szinicz einmal für die TGW-Welt fest. Und dieser Fahne folgt man noch heute. Doch insbesondere zwei Aspekte haben sich seit damals geändert: Die Flexibilität rund um Arbeitsform, -ort und -zeit, und wie man am besten einen sinnerfüllten Arbeitsplatz in wertschätzender Umgebung gestalten kann.

Sinnorientierte Wertegemeinschaft
Es kann nicht immer höher, schneller, weiter gehen. Wachstum bedeutet auch, in die Tiefe gehen, sich weiterentwickeln und nach Besserem zu streben. Dabei richtet sich die TGW nach der Stiftungsphilosophie und fördert strategisch sowie initiativ Entwicklung und Wachstum, geprägt von drei Schlüsselthemen: einer wertebasierten Kultur, einer gerechten Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg und einer ganzheitlichen Personalentwicklung. Das sichert nicht nur die Zukunft, sondern zeigt vorbildliches Unternehmertum.

Mitreden, mitgestalten, Verantwortung übernehmen
Ein vorzeigbarer Benefit ist die Duale Mitarbeiterbeteiligung. Sie fördert die

Verantwortung sowie die gerechte Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg und war dem Stifter Ludwig Szinicz besonders wichtig. Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position, werden mit mindestens zehn Prozent des Jahresergebnisses am Unternehmenserfolg beteiligt. Die individuelle Höhe richtet sich ausschließlich nach der Zugehörigkeitsdauer zur TGW. In den letzten Jahren wurden rund 20 Mio. Euro ausgeschüttet.

Körper, Geist und Mindset

2021 wurde MINDtastic® bei TGW gestartet. Es ist ein auf den Menschen ausgerichtetes, gesamtheitliches Programm zur Persönlichkeitsentwicklung sowie fachlichen Aus- und Weiterbildung. Darin wird der Mitarbeiter als Individuum wahrgenommen und auf mehreren Ebenen angesprochen: Bewusstsein, Wissen, Körper und Gefühle. All diese Maßnahmen, bereits umgesetzt oder in Entwicklung, sollen die Zusammenarbeit noch flexibler, verantwortungsbewusster und sinnorientierter gestalten.

www.tgw-group.com

KEBA: Radikale Veränderung

Auf viel Erfahrung bei der Organisationsentwicklung blickt die KEBA Group AG zurück. Bereits seit einigen Jahren transformieren die Linzer Automatisierungsprofis ihre Organisation konsequent: von einer klassisch hierarchischen, personenbezogenen Aufbauorganisation hin zu einer zweckorientierten, agilen, rollenbasierten Organisiertheit mit flacher Hierarchie. Wachstum bei gleichzeitigem Fachkräftemangel, eine zunehmende Dynamik und Unvorhersehbarkeit der Märkte, Digitalisierung, Generationenwechsel sowie neue Ansprüche an Arbeitszeitmodelle sind zum Beispiel aktuelle Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Menschen zu begleiten, damit sie sich auf die sich laufend verändernden Rahmenbedingungen entsprechend gut einstellen können, ist ebenso wichtig, wie sie zu ermutigen, ihre Stärken und Fähigkeiten aktiv einzubringen und schnell ins Agieren zu kommen.

Sinnchronisierte Organisation

Die KEBA-Gruppe transformiert sich also zu einer sinnchronisierten Organisation, in der jeder sein Können und seine Fähigkeiten an der richtigen Stelle einbringen kann. KEBA denkt vom Markt kommend nach innen, entlang der Wertschöpfungskette, nach der Notwendigkeit und dem Nutzen. So schafft man eine Organisation, die sich – wenn erforderlich – schnell anpassen und verändern kann. Gearbeitet wird in dezentralen, agilen Teams, ausgestattet mit gewissen Verantwortungsrahmen und entsprechendem Pouvoir, damit sie ihre Arbeit an die Gegebenheiten anpassen können, ohne laufend rückfragen zu müssen. Das stärkt das Selbstbewusstsein und macht ungemein Spaß. So konnte KEBA selbst in der Pandemie deutlich zulegen und trotz (aktueller) Versorgungsunsicherheiten ihre Kunden im Bereich der Elektronikkomponenten verlässlich beliefern. Das verbindet.

Vertrauen und Wertschätzung

Mitarbeitern vertrauen und an sie und ihre Fähigkeiten glauben sowie gegenseitige Wertschätzung – sonst scheitert das Modell. Deshalb werden Aufgaben übertragen, die dann in hohem Maße eigenverantwortlich bearbeitet werden. Die Balance zwischen eigenverantwortlichem Arbeiten und der Power des Teams ist dabei essenziell. Und das verändert auch das Thema Führung hin zu Leadership. KEBAner sind Menschen, die etwas bewegen wollen und Freiräume schätzen. Sie hinterfragen sich ständig und passen die Art, wie sie zusammenarbeiten gegebenenfalls an. Eine flexible Organisation, die auf eine getriebene Welt beweglich reagieren kann, ist dabei die beste Voraussetzung. ■

www.keba.com

Bild: TGW

„Wir richten unsere Aktivitäten nach der Stiftungsphilosophie, unseren Werten und der aktuellen Unternehmensstrategie aus."
Marcel Braumann,
Director Global Human Resources, TGW Logistics Group

Bild: Fill Gesellschaft m.b.H.

„Mit unserem Future Lab setzen wir völlig neue Maßstäbe in Sachen Berufsorientierung."
Andreas Fill,
CEO Fill Gesellschaft m.b.H.

Bild: KEBA Group AG

„Wir wollen eine sinnstiftende Organisation gestalten, in der sich jeder entsprechend seines Könnens und seiner Fähigkeiten einbringen kann."
Roland Peterseil,
Head of People, Culture, Structure, KEBA Group AG

HR Connect(s) 2022

Das Organisationsteam der HR Connect(s) 2022

Stefan Koch, Vizerektor für Lehre und Studierende, hieß die Besucher an der Johannes Kepler Universität in Linz willkommen.

Andreas Fill, CEO des gleichnamigen Maschinenbauers

Rund 220 Personalverantwortliche diskutierten bei der HR Connect(s) 2022 über die Arbeitswelt der Zukunft.

V. l.: Roland Peterseil und Michael Broder (KEBA Group)

V. l.: Carina Lengauer (bluesource), Sebastian Brettl (myAbility), Bernhard Niedermayer (AI Upper Austria), Sigrid Uray-Esterer (Jobtwins), Frederic Hadjari (Business Upper Austria), Lucia Schramm-Kaineder (CoWorkLand Regionalbüro OÖ)

V. l.: Claudia Luca (Business Upper Austria), Gabriele Pleiner und Sonja Feldbacher (Starlim Spritzguss)

V. l.: Sabrina Arnoldner (Fischer Sports), Petra Hunger (Schachinger Paketdienst)

V. l.: Claudia Reiterer (WILD Gruppe), Marcel Braumann (TGW Logistics Group), Lisa Kuster (WILD Gruppe)

V. l.: Markus Litzlbauer (AMS OÖ), Thomas Buchegger (IV OÖ)

V. l.: Oliver Hartl, Karin Pichler und Bernhard Wimmer (bluesource)

V. l.: Alexander Gstöttner (NKE AUSTRIA), Maria Lovric und Klaus Sachsenhofer (KERN)

V. l.: Claudia Luca (Business Upper Austria), Jürgen Marcus Krennbauer und Andrea Braun (ELMET)

V. l.: Elisabeth Englmair und Alexander Rechberger (Greiner Packaging)

V. l.: Andreas Berger (Rosenbauer Group), Heidemarie Haselgruber (Linz AG), Christian Sporrer (BORBET Austria), Margit Stockenreiter (Eisenbeiss), Christian Nörpel (Teufelberger)

V. l.: Maria Gratzl (LIWEST), Christine Ebner (FH OÖ)

V. l.: Jürgen Haunschmidt (AMS), Christian Mayer (Business Upper Austria), Heike Lang (WKOÖ), Martin Berger (AMS OÖ), Brigitte Deu (Sozialministeriumservice OÖ), Andreas Giritzer (AMS OÖ), Maria Brunner (AMS OÖ)

V. l.: Claudia Luca (Business Upper Austria), Maria Gratzl (LIWEST), Patrick Rammerstorfer (Pro Active), Moderatorin Conny Dürnberger, Roland Peterseil (KEBA Group), Manfred Luger (Business Upper Austria)

V. l.: Bernhard Winkler (Trescon), Andreas Berger (Rosenbauer Group)

V. l.: Werner Pamminger (Business Upper Austria), Andreas Berger (Rosenbauer Group), Zukunftsforscher David Borst, Manfred Luger (Business Upper Austria)

V. l.: Isabel Taferner und Renate Krascovic (StepStone), Tanvir Kamal (Business Upper Austria)

V. l.: Michael Hintenaus (HYPO Oberösterreich), Marcel Braumann (TGW Logistics Group), Georg Jurceka (Deloitte), Manfred Luger (Business Upper Austria)

V. l.: Silke Fahrner (Business Upper Austria), Clemens Zierler (Rosenbauer Group), Gabriele Pleiner (Starlim Spritzguss)

Am Puls der Zeit: Ausgezeichnete Personalarbeit

Unternehmen mit einem innovativen und nachhaltigen Personalmanagement sind die Gewinner im Rennen um die besten Fachkräfte und größten Nachwuchstalente. Die Verleihung des HRbert hat erneut gezeigt, welchen Beitrag Personalarbeit zum Unternehmenserfolg leistet. 38 Projekte gingen ins Rennen um den begehrten Preis. Die Erstplatzierten wurden am 15. September bei der Tagung HR Connect(s) im Zirkus des Wissens in Linz ausgezeichnet.

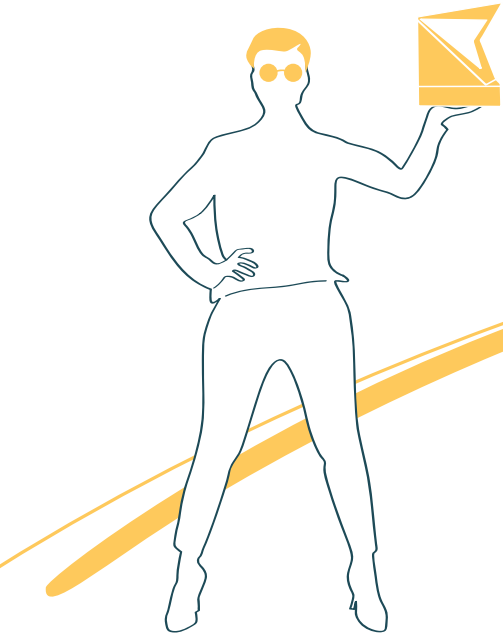
Bild: Simlinger/cityfoto

Die Preisträger des HRbert 2022 (v. l.): Manfred Huemer (Greiner Packaging Austria), Norbert Füruter (Premedia), Andrea Pfaffenbauer (Greiner Packaging International), Eva-Maria Rauch (HABAU), Sonja Sachsenhofer (Oö. Landes-Feuerwehrverband), Thomas Mayr-Stockinger (Wirtschaftskammer-Spartenobmann-Stv. für Tourismus und Freizeitwirtschaft Oberösterreich und Obmann der Fachgruppe Gastronomie)

Die Zeiten, in denen Personal nur „verwaltet" wurde, sind vorbei. Das Personalmanagement ist aktuell mehr gefordert denn je: Angetrieben von Trends wie Digitalisierung und Globalisierung, aber auch dem gesellschaftlichen Wertewandel, befindet sich die Arbeitswelt im Umbruch. Manche Jobs werden überflüssig, gleichzeitig entstehen völlig neue Berufsbilder. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, die richtigen Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, mit denen sie auch in herausfordernden Zeiten erfolgreich sind.

„Die wichtigste Ressource der oberösterreichischen Wirtschaft sind gut ausgebildete Menschen. Den Fachkräftemangel spürt mittlerweile jedes Unternehmen. Modernes Personalmanagement wird künftig immer mehr darüber entscheiden, ob ein Unternehmen erfolgreich ist oder nicht."
Manfred Luger,
Leiter der Abteilung Human Capital Management

Der HRbert, der heuer zum zweiten Mal verliehen wurde, hebt den Stellenwert moderner Personalarbeit in oberösterreichischen Unternehmen hervor.



Die Preisträger

Kategorie „Innovativ" – Kleine und mittlere Unternehmen: Premedia GmbH
Feedback@Premedia:
Das Welser Marketingunternehmen Premedia hat ein innovatives Feedback-Instrumentarium etabliert, das umfassend und aus unterschiedlichsten Perspektiven die Rückmeldungen aller Mitarbeiter niederschwellig einholt und rasch Maßnahmen ableitet. Initiativen wie die Newcomer-Days für neue Mitarbeiter oder die Weiterentwicklung des Mitarbeitergesprächs sind daraus bereits entstanden.

Kategorie „Innovativ" – Großunternehmen: Greiner Packaging International
Smartphone-Kunst zu Kreislaufwirtschaft und Verantwortung für Nachhaltigkeit:
Klimaschutz und Nachhaltigkeit stehen bei Greiner im Fokus. Gemeinsam mit Lehrlingen hat das Unternehmen das Thema Kreislaufwirtschaft aufgegriffen und die Jugendlichen eingeladen, mit ihren Smartphones ihre unmittelbare Arbeitswelt zu erkunden. Unter Anleitung eines Fotografen haben die Lehrlinge ihre persönliche Sicht auf Themen wie Umweltschutz, Kreislaufwirtschaft und Verantwortung in Bildern festgehalten. Die eindrucksvollen Ergebnisse aus diesem Fotoworkshop wurden in einer digitalen Ausstellung im Linzer Posthof präsentiert.

„Die vielen herausragenden Einreichungen zeigen, was mit Innovation und Nachhaltigkeit im Personalbereich erreicht werden kann. Eine Initiative wie der HRbert schafft eine Plattform, um die Bedeutung von modernem Personalmanagement in die breite Öffentlichkeit zu tragen. Das regt zum Nachahmen an."
Andreas Berger,
Vorsitzender der Fachjury,
Rosenbauer International AG.

Kategorie „Nachhaltiges Personalmanagement" – Kleine und mittlere Unternehmen:
Oö. Landes-Feuerwehrverband
Zivildienst – Ein wesentlicher Lebensabschnitt mit Verbundenheit darüber hinaus:
Um Zivildiener des oberösterreichischen Feuerwehrwesens nach Ablauf der neun Monate langfristig als Dienstnehmer zu halten, hat die Personalabteilung des Oö. Landes-Feuerwehrverbandes ein Qualitätsmanagementsystem implementiert. Die Zivildiener gestalten den Zivildienst selbst mit und erarbeiten in moderierten Workshops Verbesserungen und Veränderungen für die folgende Zivildiener-Generation. Aktuell entwickeln sie ihr eigenes Leitbild mit Ziel, Zweck und Grundsätzen, wie sich ihre Zivildienstzeit gestalten soll.

Kategorie „Nachhaltiges Personalmanagement" – Großunternehmen: HABAU
Vom Lehrling zur Führungskraft in der HABAU Group:
HABAU geht in der Lehrlingsausbildung weit über die gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte hinaus und hat ein nachhaltiges Ausbildungskonzept konzipiert. Neben der umfassenden Grundschulung liegt der Fokus auf berufsübergreifenden Lehrgängen, Stärkung der sozialen Kompetenz und persönlicher Weiterentwicklung. Auf eigenen Lehrlingsbaustellen erlernen und perfektionieren die Jugendlichen spezielle Handwerkstechniken und erhalten Einblicke in künftige Arbeitsmethoden wie Digitales Bauprozessmanagement oder Vermessung.

Jurypreis für außerordentliche Leistungen: Tourismus, Hotellerie und Gastronomie
Mit diesem Sonderpreis für die oberösterreichische Tourismusbranche würdigte die Jury eine Berufsgruppe, die vor dem Hintergrund der Coronakrise Außerordentliches für die oberösterreichischen Betriebe und deren Mitarbeiter geleistet hat. Durch extrem lang andauernde Kurzarbeit, mehrmalige Lockdowns und vielfach auch Schließungen standen Betriebe und deren Beschäftigte vor großen Herausforderungen. Eine ganze Branche sucht nach wie vor verzweifelt nach geeignetem Personal. Thomas Mayr-Stockinger, Wirtschaftskammer-Spartenobmann-Stv. für Tourismus und Freizeitwirtschaft Oberösterreich und Obmann der Fachgruppe Gastronomie, nahm die Auszeichnung stellvertretend für die gesamte Branche entgegen.

Jurypreis Lebenswerk:
Manfred Huemer
Manfred Huemer blickt mittlerweile auf 45 erfolgreiche Dienstjahre bei der Greiner Packaging GmbH zurück. Schon mehr als 20 Jahre davon verantwortet er als Personalleiter den Bereich Human Resources. Die Jury hat Manfred Huemer ausgewählt, weil seine Verdienste weit über die Greiner Gruppe hinausgehen: Der gelernte Techniker (HTL für Maschinenbau) engagiert sich ehrenamtlich in verschiedenen Personalleiterrunden und hat durch seine Arbeit das Personalwesen in Oberösterreich maßgeblich mitgeprägt. ■

New Work – Kollaboration der Zukunft

Was heute „New Work“ ist, wird bald Alltag in vielen Unternehmen sein. Führungskräfte werden gefordert sein, Wandelprozesse gut zu gestalten, Teams in hybriden Settings zu dirigieren und Mitarbeitern eine leistungsfördernde Arbeitsumgebung zu bieten.

Die vielfältigen Erwartungen der Mitarbeiter an Unternehmen, mögliche technologische Lösungen oder die Anbindung an Organisationen machen den Arbeitsalltag komplexer. Eine Delphi-Studie an der TU Wien mit Top-Führungskräften und Personalisten zeigt, dass Führungskräfte künftig Wandlungsprozesse gut gestalten und begleiten, Teams in hybriden Settings gut dirigieren und die Unternehmen Mitarbeitern eine leistungsfördernde Arbeitsumgebung bieten müssen. Technologische Themen oder der rechtliche Rahmen waren zweitrangig.

Neue Kollaborationen durch digitale Distanz

Wie immer im Management hängt es von der Unternehmensstrategie, den Aufgaben, der Interaktionsdichte mit Kunden oder Netzwerkpartnern ab, welche spezifische Form der „New Work“-Zusammenarbeit möglich und notwendig ist. Durch digitale Distanz und große Flexibilität werden neue Kollaborationen entstehen, die technologisch – vor allem durch neueste Virtual-Reality-Lösungen – einfach sein werden.

Gastbeitrag von Univ.-Prof. **Wolfgang H. Güttel** (Leiter Forschungsgruppe „Leadership and Strategy“, Abteilung für Personal- und Unternehmensführung | Institut für Management-wissenschaften, TU Wien)

Bild: TU Wien Research Group Leadership & Strategy

> **„Einzelne Personen müssen sich auch trauen dürfen, kritische und neuartige Themen anzusprechen, ohne dass ihnen Nachteile entstehen.“**

Anders sieht es da bei Softskills wie Vertrauen und Motivation aus. Dies betrifft in erster Linie heikle Themen, aber auch Kreativprozesse, wo Teamwork gefragt ist.

Vertrauen und Sicherheit aufbauen

Es liegt an den Führungskräften, durch periodische Präsenzphasen und strukturierte Onboarding-Prozesse Vertrauen und psychologische Sicherheit zwischen den Teammitgliedern, der Führungskraft und dem Unternehmen aufzubauen. Das heißt aber auch: Einzelne Personen müssen sich trauen dürfen, kritische und neuartige Themen anzusprechen, ohne dass ihnen Nachteile entstehen. Das alles kräftigt den Zusammenhalt, motiviert und lässt das Team längere Phasen der digitalen Distanz gut überstehen. Die Motivationsforschung bestätigt: Verbundenheit, Autonomie und Handlungsfähigkeit fördern substanziell die innere Motivation.

Hohe Flexibilität fördert Autonomie

Wird im Homeoffice gearbeitet, braucht die Führungskraft besonderes Feingefühl, weil sich der Mitarbeiter durch die digitale Interaktion kontrolliert fühlen könnte, ohne dass dies die Intention ist. Der Umstieg zur Ergebniskontrolle wird dabei zur heilsamen Lektion – für beide Seiten. Denn auch Mitarbeiter müssen lernen, mit den neuen Freiheiten umzugehen und selbst genauer zu planen. Da könnte eine höhere Grundbildung bzw. ein Qualifizierungsbedarf notwendig werden. Fühlt sich der Mitarbeiter handlungsfähig, wird ein passendes Leistungsergebnis erwartet.

Fehlender spontaner Austausch

In der digitalen Distanz tut sich eine weitere Hürde auf: Ein einfaches Gespräch, ein Küchentratsch oder eine spontane Feinsteuerung bzw. wichtige Informationen der Führungskraft (Tür-und-Angel-Interaktion) zur schnellen Problemlösung sind nicht mehr möglich. Führungskräfte müssen daher den Arbeitskontext so gestalten, dass Informationen und Erfahrungswissen trotz punktueller digitaler Distanz weiter fließen, um die Handlungsfähigkeit der Mitarbeiter hochzuhalten. Die Herausforderungen liegen daher nicht auf der technischen Seite. Vielmehr sind Führungskräfte gefordert, die Zusammenarbeit motivierend und lernfördernd zu gestalten, um Mitarbeiter in den neuen Arbeitsflow mitzunehmen. Einfache Regeln, wie konkret im Team kooperiert werden soll, helfen dabei: beispielsweise wann wer erreichbar ist, Kernzeiten oder wie dokumentiert wird.

Den Wandel mitgestalten

Führungskräfte werden auch künftig Wandelprozesse gestalten müssen, um die Chancen zu nutzen, in einer unsicheren Zeit mit überraschenden Technologiesprüngen im Wettbewerb zu bleiben. ■

www.tuwien.at/mwbw/im/ls
www.tuwien.ac.at/ace

Drei häufige Fehler bei „Hybrid-Work“ und wie Sie diese vermeiden

Was man Ende der 1990er-Jahre der digitalen Boheme zuschrieb, erfuhr während und nach der Coronapandemie in den Büros eine wahre Renaissance: hybrides Arbeiten, sprich ein Mix aus Remote- und Präsenzarbeit. Bei dieser Mischkunst begibt man sich allerdings schnell auf „hausgemachtes“ Glatteis, das man gleich bei Einführung unterbinden kann.

1 Lähmende Hybrid-Meetings

Persönliche Arbeitszeitpräferenzen führen zu asynchronen Anwesenheiten. Infolgedessen: hybride Meetings – einige sind im Büro, andere schalten sich online zu. Viele Unternehmer investierten während der Pandemie viel Geld in Technik, um hybride Zusammenarbeit zu ermöglichen. Die Qualität dieser Meetings lässt dennoch oft zu wünschen übrig und das ist nicht der Hardware geschuldet: Auf zugeschaltete Personen wird im Laufe des Meetings schon mal vergessen.

Tipp: Meetings brauchen Regeln! Manche Meetings funktionieren nicht oder nur mühsam hybrid. Legen Sie fest, für welches Meeting hybrid möglich ist und für welches Anwesenheit notwendig ist. Es braucht eine klare Rollenverteilung und Agenda während eines Hybrid-Meetings und holen Sie die remote Teilnehmenden immer wieder durch Fragen aktiv ins Meeting. Präsenz-Meetings möglichst auf Teamtage legen oder längerfristig ankündigen.

2 Exzessive Anwesenheitspflicht

Um asynchrone Büropräsenz zu vermeiden, schreiben einige Unternehmen der Belegschaft vor, wann sie Homeoffice machen dürfen. Mitarbeiter sind – unabhängig von ihrer Planung und der anfallenden Arbeit – angehalten, an fixen Tagen mehrmals die Woche ins Büro zu kommen. Das Ergebnis: Die Vorteile von Bürotagen werden mäßig genutzt. Arbeiten werden im Office erledigt, die ungestörter und damit effizienter zuhause erledigt werden könnten. Meetingräume sind von Einzelpersonen für Remote-Meetings stundenlang blockiert.

Tipp: Egal ob Büro oder Homeoffice: Es gibt immer einen optimalen Ort je nach Art der Arbeit. Mitarbeiter entscheiden selbstständig, wo sie am besten arbeiten können. Grundsätzlich gilt: Büro ist ideal für Zusammenarbeit und Austausch, Homeoffice eignet sich gut für individuelles und konzentriertes Arbeiten.

3 Erschwertes Lernen und weniger informeller Austausch

Hybride Arbeitsformen bremsen das Lernen von Kollegen – vor allem beim Onboarding wird das deutlich. Von neuen Mitarbeitern wird zu Beginn Präsenz erwartet, damit sie von anderen lernen können. Weil die Kollegen fehlen, sitzen sie dann oft in leeren Büros. Vor allem informelles Lernen sowie das Kennenlernen der Unternehmenskultur leiden darunter. Was folgt sind Kompetenzschlaglöcher und ein geringes Zugehörigkeitsgefühl.

Tipp: Etablieren Sie Möglichkeiten für den Austausch, beispielsweise einen Teamtag, an dem alle im Office sind, zum Austauschen und um wichtige Updates miteinander zu teilen. Mehr denn je sollten Teamneulinge einen Mentor oder Buddy an die Seite bekommen, der sie in den ersten Monaten begleitet. Wichtig dabei ist eine aktive Führungskraft, die regelmäßige Treffen, face-to-face sowie remote, hochhält. Es stärkt das Wir-Gefühl gerade in der Onboarding-Phase.

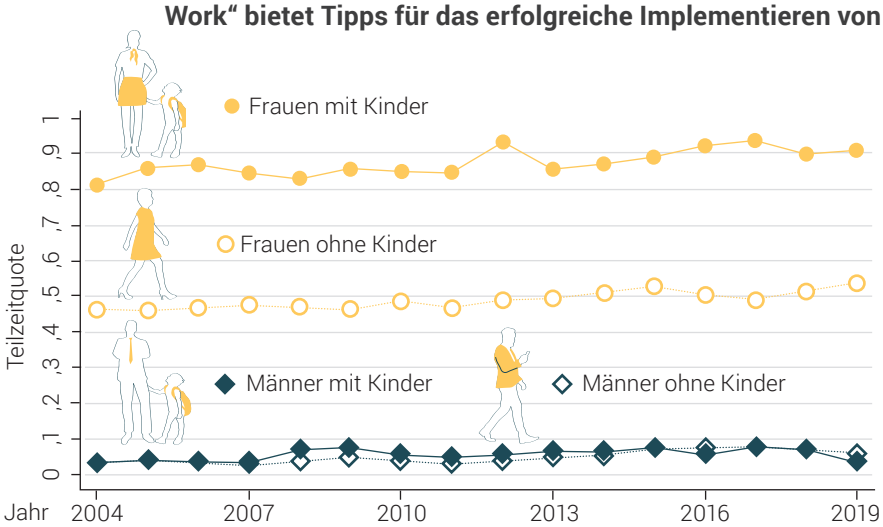
Deloitte Human Capital Consulting begleitet Unternehmen bei ihrem Weg zur Future of Work. Neugierig? Dann rufen Sie mich an oder schreiben Sie mir.

Gastbeitrag von **Juliana Wolfsberger**
(New-Work-Expertin | Human Capital, Deloitte Consulting GmbH)
jwolfsberger@deloitte.at, +43 664 805372630

Bild: Deloitte

Teilzeit: Ein weibliches Phänomen

Im Wettbewerb um die besten Talente müssen sich Betriebe rasch an neue Gegebenheiten anpassen und attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Die Möglichkeit, Führungspositionen auch in Teilzeit ausüben zu können, spielt dabei eine immer größere Rolle. Eine aktuelle Studie im Rahmen der Initiative „News Ways of Work" bietet Tipps für das erfolgreiche Implementieren von Teilzeitführungsmodellen.



Berechnungen auf Basis von Daten des Mikrozensus

Die quantitative Analyse auf Basis des österreichischen Mikrozensus zeigt, dass Teilzeit in Oberösterreich hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird. 2019 waren 57 % aller unselbstständig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig. Unter Männern betrug die Teilzeitquote nur sechs Prozent. Obige Abbildung zeigt den Verlauf der Teilzeitquoten für Männer und Frauen getrennt nach Haushalten mit und ohne junge Kinder. Bei Männern ist die Teilzeitquote durch Kinder unberührt. Bei Frauen hingegen sind Kinder ein wichtiger Faktor. So waren im Jahr 2019 rund 53 % aller Frauen ohne junge Kinder in Teilzeit. Unter Frauen mit jungen Kindern betrug die Quote hingegen fast 91 %. Die Teilzeitquoten der Frauen sind im Zeitverlauf gestiegen.

Teilzeitführungskräfte: Es gibt sie bereits

2019 waren zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit einer Führungstätigkeit betraut. Hier sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Aus Sicht der Unternehmen ist es sinnvoll, Teilzeitbeschäftigten eine Führungstätigkeit anzubieten. Viele Arbeitnehmer sind nur temporär in Teilzeit und eine leitende Position kann helfen, sie im Unternehmen zu halten.

In der Unternehmenskultur verankern

In einigen Unternehmen hat Führen in Teilzeit nach wie vor ein Akzeptanzproblem. Das Leitbild einer Führungskraft ist häufig von Präsenzkultur und uneingeschränkter Verfügbarkeit geprägt. Die Möglichkeit der Teilzeitführung sollte aktiv kommuniziert und in der Unternehmensstrategie verankert werden. Dezentrale, flexible und transparente Arbeitsstrukturen begünstigen das Konzept. Um Teilzeitführung erfolgreich im Unternehmen zu etablieren, bedarf es klarer Aufgabenbeschreibungen, die weniger zeitkritisch und komplex, dafür eher plan- und standardisierbar sind. Teilzeitführungsmodelle benötigen beim Implementieren eine systemische Prozessbegleitung. In weiterer Folge können Arbeitnehmer mit Erfahrung in Teilzeitführung als Mentoren fungieren.

Teilzeitführung und Geschlechtergerechtigkeit

Die Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, dass Führen in Teilzeit der Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern entgegenwirken kann: „Es ist einerseits gut für Frauen, dass sie in Führungsrollen hineinschlüpfen können. Andererseits wird den Firmen die große Angst genommen, wenn ein Mann plötzlich zehn, 15 Stunden zu Hause bleibt und trotzdem seine Führungsposition erfüllt." Es gibt aber auch Bedenken: „Es würde aber wahrscheinlich den Gender Pay Gap und die Aussicht auf eine vernünftige Pension nicht besser machen." Es bedarf noch einiger politischer Maßnahmen, um Teilzeitführung in oberösterreichischen Betrieben zu ermöglichen bzw. stärker zu implementieren. ■

Die detaillierten Ergebnisse der hier zitierten Studie werden im Herbst 2022 präsentiert.
Weitere Informationen zur Initiative „New Ways of Work": www.newwaysofwork.at

Gastautor Martin Halla, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Johannes Kepler Universität Linz

Bild: JKU

Gastautorin Heidemarie Pöschko, Geschäftsführerin der P und P Sozialforschung in Freistadt

Bild: Lackner-Strauss

Preisgekrönte Kinderbetreuung

Seit Jahresbeginn sind die Kinder im Granitlab in St. Martin im Mühlkreis bei den „Granitzweckerl" in besten Händen. Das Pilotprojekt erhielt den „Felix Familia"-Award und den Staatspreis „Familie und Beruf".

Die M4 Coworking OG hat für Mitarbeiter des Granitlab Coworking Space eine betriebliche Kinderbetreuung geschaffen. „Die Granitzweckerl-Betreuung ist sehr praktisch. Unser Kleiner hat hier einen Platz gefunden. Ich bin in seiner Nähe und kann trotzdem in Ruhe arbeiten", erklärt Co-Workerin Cornelia Leitner. Geschäftsführer Andreas Höllinger betont: „Es braucht passende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um Leben und Arbeiten in der Region zu ermöglichen."

Professionell betreut

Eine Tagesmutter des Familienbundes kümmert sich Montag, Dienstag und Freitag um die Kinder im Alter von einem bis dreieinhalb Jahren – auch in den Ferien; in einer eigens angemieteten Wohnung nahe dem Arbeitsplatz. KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere in der Standortagentur Business Upper Austria, begleitete das Projekt. „Weite Wege zum Arbeitsplatz und eingeschränkte Kinderbetreuung erschweren Eltern im ländlichen Raum die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Karenz", sagt Projektmanagerin Irene Moser.

Ausgezeichnetes Projekt

Im März erreichte die betriebliche Kinderbetreuung den 1. Platz beim „Felix Familia"-Award des Landes OÖ, Kategorie bis 20 Mitarbeiter. Beim Staatspreis „Familie und Beruf" wurde es der dritte Platz. Das Pilotprojekt wird im Rahmen der Initiative „New Ways of Work" aus Mitteln des Landes Oberösterreich gefördert. ■

V. l.: Andreas und Margarita Höllinger (mit Sohn) vom Kinderbetreuungsprojekt „Granitzweckerl"; Cornelia Leitner (mit Sohn)

Aufsichtsrätin gefragt

Doris Schulz, Initiatorin des „Women Excellence Circle", ist überzeugt: Fachkompetenz, strategisches Netzwerken und für die Aufgaben zu brennen bringt Frauen dorthin, wo Unternehmenserfolge nachweislich besser sind.

Verantwortungsvolle Unternehmensaufsicht

Ein souveräner Aufsichtsrat bedeutet wirtschaftlichen Erfolg. Fachwissen, soziale Kompetenz, Corporate Governance, Expertise in strategischen Unternehmensbereichen und das Gespür für Trends und Zukunftstechnologien sind unverzichtbar. Viele Unternehmen möchten ihren Aufsichtsrat diverser gestalten und suchen Frauen mit Führungserfahrung und Aufsichtsrats-Know-how. Frauen sind bereit, Verantwortung zu übernehmen, werden allerdings zu wenig gefragt.

Überzeugung statt Quote

Quote wirkt – besser wäre, Frauen aus Überzeugung in Aufsichtsratsfunktionen zu bestellen. Die Frauenquote in Österreich lehnt sich ans deutsche Vorbild an. Seit 1. Jänner 2018 gilt in Aufsichtsräten von börsennotierten sowie Unternehmen mit mehr als tausend Mitarbeitern eine Frauenquote von 30 Prozent, die bei Neubestellungen verpflichtend ist.

Corporate Governance Monitor 2021

Die JKU Linz hat für den Corporate Governance Monitor 2021 die Daten von 238 Unternehmen aus Österreich und Deutschland ausgewertet. In beiden Ländern sind 77 Prozent aller neuen Aufsichtsräte der untersuchten Betriebe weiblich. Es zeigt sich, dass die Frauenquote unter den Arbeitnehmervertretern größer ist als unter den Kapitalvertretern. Den größten Aufholbedarf gibt es bei Vorsitzenden – nur sechs Prozent sind Frauen. ■

Praxisnaher Lehrgang

In vier Modulen à sechs Stunden werden engagierte Frauen von November 2022 bis Juni 2023 für die Aufgaben in Aufsichtsräten vorbereitet. www.medienfrau.at/aufsichtsrätinnen-lehrgang und office@medienfrau.at

Die Ansprüche der Zukunft

Social Distancing, Online-Unterricht und Homeoffice haben in den vergangenen Jahren zu vermehrten psychischen Belastungen vor allem bei jungen Menschen geführt. Das haben bereits mehrere Studien bestätigt. Doch wie wirkt sich diese Belastung auf die Ansprüche an die Arbeitgeber aus?

Mit dieser Frage und der Frage der Resilienz beschäftigt sich eine aktuelle Studie, die im Rahmen der Initiative „New Ways of Work" im Auftrag von Business Upper Austria durchgeführt wurde. Christine Ebner und Peter Harald Brandstätter vom Fachbereich Führung und Sozialkompetenz an der FH OÖ Campus Steyr werteten 1.004 Online-Fragebögen aus. Von Juni bis Juli 2022 wurden junge Menschen im Alter von 14 bis 24 Jahren in unterschiedlichen schulischen und beruflichen Kontexten befragt. Die Studienautoren achteten dabei auch auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter. Die Studie erhob die Resilienz der Befragten sowie ihr aktuelles psychisches Beanspruchungserleben. Zusätzlich konnten die Teilnehmer ihre Erwartungen an Arbeitgeber auf einer Skala nach der subjektiven Bedeutsamkeit bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers bewerten.

Wohlfühlfaktoren zählen

„Fair behandelt zu werden und sich im Team wohlzufühlen, steht im Ranking bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers an oberster Stelle", resümiert Studienautor Peter Harald Brandstätter. Nette Kollegen, interessante Arbeitsinhalte, ein sicherer und beständiger Arbeitsplatz folgen auf den Plätzen zwei bis vier unter den Top-5-Erwartungen junger Menschen an Arbeitgeber. „Neben den Wohlfühlfaktoren sind interessante Arbeitsinhalte ein entscheidender Grund, warum sich junge Menschen für einen Arbeitgeber entscheiden", ergänzt Brandstätter.

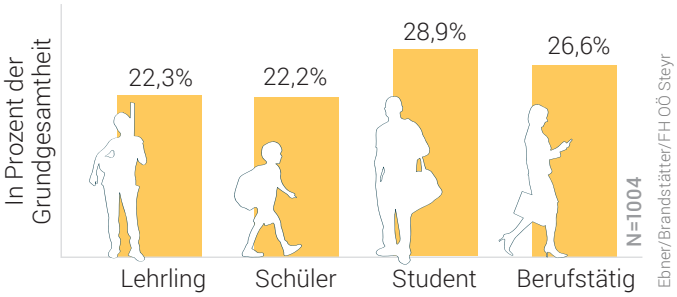
Resilienz reduziert Belastung

Christine Ebner erklärt Rang 5: „Junge Menschen im Alter von 14 bis 24 Jahren legen Wert auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, dies soll jedoch nicht nur über Homeoffice oder Teilzeit erreicht werden." Die Studie kam außerdem zu dem Ergebnis, dass die Resilienz junger Menschen nur in geringem Ausmaß die Erwartungen an den Arbeitgeber beeinflusst. „Jedoch reduziert eine starke Ausprägung der eigenen Resilienz die psychische Beanspruchung der jungen Auszubildenden und Berufstätigen", sagt Ebner.

Empfehlungen für Unternehmen

Wie die Studie zeigt, sind das Betriebsklima und der Umgang mit Mitarbeitern ein wesentlicher Faktor, um als Arbeitgeber für junge Menschen attraktiv zu sein. Dabei ist es notwendig, nicht nur zukünftige Mitarbeiter anzusprechen. Vielmehr sollten sich Unternehmen in einer 360-Grad-Analyse mit dem aktuellen Betriebsklima im gesamten Unternehmen und in den einzelnen Teams beschäftigen. Zentrale Fragen, die es zu klären gilt, sind u. a.: Was schätzen die bestehenden Mitarbeiter und wo sehen sie Verbesserungspotenziale? Darauf aufbauend können die nächsten Schritte angesetzt werden. „Die Außenwirkung muss daher die Folge der Innenwirkung sein", betonen Ebner und Brandstätter. ■

Verteilung der Befragten nach schulischem und beruflichem Status



Die Studienautoren Christine Ebner und Peter Harald Brandstätter von der FH OÖ Campus Steyr, Fakultät für Wirtschaft & Management

Bild: Peter Brandstätter

Resilienz

Resilienz bedeutet psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen und Krisen (vgl. Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2019). Ausgangspunkt von resilientem Verhalten ist eine Risikosituation, die aufgrund der vorhandenen Fähigkeiten und Eigenschaften bewältigt wird. Resilientes Verhalten ist als interaktiver Prozess zwischen Menschen und Umwelt zu verstehen (vgl. Knoll, Scholz & Rickmann, 2017).

Die detaillierten Ergebnisse der Studie werden im Herbst 2022 präsentiert.
Weitere Informationen zur Initiative „New Ways of Work": www.newwaysofwork.at

2030 – und unser Beitrag?

Bernhard Reisner, Vice President Human Capital der Miba AG, braucht keine Glaskugel, um die nahe Zukunft zu zeichnen.

#1 Zeitspanne

Wir bereiten jetzt das Jahr 2023 vor und 2030 ist uns näher, als die Zahl suggerieren mag. Ein Blick zurück: Wir bewältigen seit 2015 Flüchtlingskrisen, eine globale Pandemie und ringen aktuell mit den Folgen eines Krieges in Europa. Wir sehen uns mit unerwarteten Entwicklungen und Herausforderungen konfrontiert. Aber: Waren unser Arbeiten, unsere Themen andere als heute? Wir brauchen keine Glaskugel – die Zukunft ist nahe, wir müssen nur loslegen!

#2 Rahmenbedingungen

Die 2020er-Jahre werden wohl eine Periode der Verwerfungen und Transformation werden. Wir haben Krisenmanagement gelernt und werden es weiterhin brauchen. Was uns lange prognostiziert wurde, ist eingetreten: Nicht die Arbeit geht aus, die Arbeitskräfte fehlen. Mit allen konjunkturellen und saisonalen Schwankungen ist hier in den kommenden Jahren keine Entspannung zu erwarten.

#3 Fokus

Wir müssen uns unserer Strategie klar sein, unserer strategischen Schwerpunkte und Prioritäten, um eines tun zu können: Nein sagen zu anderen Aufgaben, für die wir keine Kapazitäten haben werden. Drei Punkte werden entscheiden:

Führungskultur
entwickeln, um Identität und Sinn zu stiften

Talentmanagement
für Zuversicht & Perspektiven in volatilen Zeiten

zukünftige Qualifikationsbedarfe
anpassungsfähig entwickeln

Wenn wir dahingehend unsere Hausaufgaben machen, wird das Employer Branding strategisch und operativ den Unterschied machen können. ■

Bild: MIBA AG

Ein persönlicher Appell: Lasst uns als HR-Community ein Hafen sein, wo wir in stürmischen Zeiten ruhige Gewässer, Austausch und Inspiration, Ruhe, Freude und Zusammenhalt finden!

Fit für die digitale Zukunft

Homeoffice, digital zusammenarbeiten, neue Tools – die zunehmende Digitalisierung bewirkt, dass quer durch alle Branchen und Sektoren immer mehr Arbeitskräfte entsprechende Kompetenzen brauchen.

Unternehmen, deren Mitarbeiter, und Arbeitsuchende werden in Oberösterreich auf ihrem Weg ins digitale Zeitalter mit zahlreichen Maßnahmen aktiv unterstützt – unter anderem mit dem Impuls-Qualifizierungsverbund „Digitale Kompetenz & IT-Security". Bereits 150 Unternehmen nutzen den Verbund, um gemeinsam die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern.
„Sie profitieren einerseits von attraktiven Förderungen für das Weiterbilden ihrer Mitarbeiter und andererseits auch vom Austausch mit anderen Unternehmen und den Inputs erfahrener Experten", erklärt Karin Hartinger von Business Upper Austria. Diese Erfahrung bestätigt Julia Wolfschütz, Head of Human Resources beim Linzer Unternehmen RUBBLE MASTER.
„Besonders in einem kompetitiven Industriezweig ist es notwendig, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen und auf die Bedürfnisse und Potenziale jedes Einzelnen aktiv einzugehen. Mit dem Impuls-Qualifizierungsverbund haben wir in unserer Mission, den Mitarbeiter fachlich weiterzubilden, einen starken Partner. Ob zum Netzwerken, bei der Angebotssuche für Ausbildungsmöglichkeiten oder bei Förderungen – hier wissen und schätzen wir den qualitativen, fachlichen Austausch", sagt Wolfschütz.

„Zusätzlich genießen wir auch die tolle Beratung zu den Fördermöglichkeiten von Land OÖ und AMS."

Auch der Innviertler Kunststoff- und Metallverarbeiter Promotech schätzt die Verbundtreffen und Netzwerkveranstaltungen zum regelmäßigen Austausch zwischen den Firmen. „Zusätzlich genießen wir auch die tolle Beratung zu den Fördermöglichkeiten von Land OÖ und AMS", sagen die HR-Manager Katja Kober und Christian Zöpfl. „Die Coronapandemie stellte die betriebliche Aus- und Weiterbildung vor ungeahnte Herausforderungen und Hürden. Viele Schulungen mussten entfallen oder fanden im digitalen Raum statt. Daher mussten kreative Lösungen her und wir haben uns entschlossen, einen Teil des Firmen-Know-hows in einer eigenen Wikipedia inklusive Schulungsvideos abzubilden. Dadurch wirken wir auch dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel entgegen, da wir sehr niederschwellige Einstiegsvoraussetzungen schaffen. Die sprichwörtliche Hilfe zur Selbsthilfe bewirkt auch bei unseren Mitarbeitern eine gestiegene Selbstständigkeit, von der alle profitieren." ■

Bild: PMT Holding GmbH

Katja Kober, HR-Management, Promotech Kunststoff- und Metallverarbeitungsges.m.b.H.

Bild: PMT Holding GmbH

Christian Zöpfl, HR-Management, Promotech Kunststoff- und Metallverarbeitungs ges.m.b.H.

Bild: RUBBLE MASTER HMH GmbH

Julia Wolfschütz, Head of Human Resources | Head of RM Academy, RUBBLE MASTER HMH GmbH

So funktioniert der Beitritt zum Impuls-Qualifizierungsverbund

Der Beitritt zum Verbund ist kostenlos und steht weiteren Unternehmen jederzeit offen. So werden Sie Mitglied:

1. Information und Erstberatung vor Ort im Unternehmen oder bei einer Informationsveranstaltung
2. Beitrittsunterlagen unterzeichnet an die ÖSB Consulting GmbH senden
3. Voraussetzung für die Förderung von Kurs- und Prüfungskosten für Mitarbeiter von KMU ist die Inanspruchnahme der kostenlosen Beratungsleistungen des IT-Clusters im Hinblick auf notwendige und unternehmensspezifische digitale Prozessherausforderungen
4. Analyse der Belegschaftsstruktur und Erhebung des Bildungsbedarfs sowie laufende Beratung zu aktuellen Fördermöglichkeiten; Analyse des Schulungsangebotes sowie Unterstützung bei der Planung und Organisation von Schulungen
5. Inanspruchnahme maßgeschneiderter Schulungen und Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen

www.digitalregion.at/qualifizierungsverbund

Transplacement: Pilotprojekt für innovative Fachkräftesicherung

Einen gänzlich neuen Weg geht der Bezirk Kirchdorf in Sachen Fachkräftesicherung und -qualifizierung. Das innovative Modell Transplacement vereint Weiterbildung und Qualifizierung mit Arbeitgeberzusammenschlüssen.

Der Bezirk Kirchdorf ist eine starke Industrie- und Tourismusregion, in der jedoch enormer Arbeitskräftebedarf herrscht. Aus diesem Grund geht der Bezirk einen eigenen Weg bei der Fachkräftesicherung und -qualifizierung: Einige Betriebe haben sich zur firmenübergreifenden Initiative Transplacement zusammengeschlossen und qualifizieren Arbeitsuchende gemeinsam zu dringend gesuchten Fachkräften. Das Modell wird bis 2026 vom Land Oberösterreich gefördert sowie vom AMS Kirchdorf und Business Upper Austria unterstützt. Nach einer Initialphase soll sich Transplacement selbst finanzieren. Für die Verteilung der Arbeitskräfte wurde die WLH GmbH gegründet.

Arbeit neu denken

Die Coronapandemie hat die Herausforderungen für Betriebe verschärft: Zahlreiche Firmen mussten ihre Belegschaft in Kurzarbeit schicken, andere hingegen suchten aufgrund ausgelasteter Kapazitäten händeringend nach Personal. Transplacement geht auf die gestiegenen Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen ein: „Dieses Projekt ist ein Musterbeispiel dafür, dass von einer Zusammenarbeit alle Beteiligten profitieren – von den Betrieben bis zu den Beschäftigten. Wir wollen damit neue Wege bei der Fachkräftesicherung aufzeigen und neue Impulse für den Arbeitsmarkt setzen", erklärt Erich Steinwendner, Geschäftsführer der WLH GmbH. Aktuell ist das Projekt in der zweiten von drei Phasen und soll in weiterer Folge in anderen Regionen umgesetzt werden.

„Die WLH GmbH verbindet Mitarbeiter und Unternehmen mit gezielten Programmen, abgestimmt auf den jeweiligen Bedarf."

Erfahrene Partner

Transplacement kombiniert Weiterbildung und Qualifizierung mit Arbeitgeberzusammenschlüssen und ermöglicht dadurch einen Übertritt in die Dauerbeschäftigung. „Die WLH GmbH verbindet Mitarbeiter und Unternehmen mit gezielten Programmen, abgestimmt auf den jeweiligen Bedarf", sagt Erich Steinwendner. Gemeinsam mit Schulungsträgern und dem AMS Kirchdorf bereitet die WLH GmbH arbeitsuchende Menschen für den Arbeitsmarkt vor und begleitet sie.

Zugeschnitten auf alle Bedürfnisse

Die Profile potenzieller Arbeitnehmer werden mit dem Bedarf in den Betrieben abgestimmt. Die Kooperationspartner entscheiden, wo die Person am besten einzusetzen ist und welche Vorqualifizierung sie dafür braucht. Erfahrene Trainer, Schulungsträger und Schulungseinrichtungen gewährleisten den reibungslosen Ablauf der Kurse. Die WLH GmbH fungiert als Drehscheibe, Ansprechpartnerin und Begleiterin. Derzeit sind Vorqualifizierungen in den Branchen Metall, Kunststoff, Elektrik, Automatisierungstechnik und Gastronomie möglich. „Dass dieses Projekt arbeitsmarktpolitische Relevanz besitzt, zeigen die Arbeitslosenquote von 3,8 Prozent im Jahr 2021 und die Stellenandrangsziffer von 0,9", sagt Julia Kröll, Geschäftsstellenleiterin des AMS Kirchdorf. ■

www.wlh-gmbh.at

Julia Kröll, Geschäftsstellenleiterin des AMS Kirchdorf

Bild: Blickicht.com

Erich Steinwendner, Geschäftsführer der WLH GmbH

Bild: Erich Steinwendner

Zielgruppen unter den Arbeitgebern

- Unternehmen mit speziellem Fachkräftebedarf, auch partiell
- Unternehmen mit Fachkräfteüberschuss
- Kommunen, gemeindenahe Vereine und Institutionen

Beteiligte Unternehmen

- Bernegger GmbH
- HAIDLMAIR GmbH
- Piesslinger GmbH
- TCG UNITECH GmbH
- Mark Metallwarenfabrik GmbH

Aus aller Welt nach Oberösterreich

Sie ist SAP-Spezialistin, stammt aus Kenia und arbeitet seit kurzem bei der Lenzing AG: Esther Kamau. Das International Recruiting Projekt von Business Upper Austria fungierte als Jobvermittler. Internationales Recruiting wird in diesen Zeiten des Arbeitskräftemangels immer wichtiger.

Die Lenzing Gruppe ist ein Global Player, tief in Oberösterreich und der Region Attersee-Attergau verwurzelt. Der Wachstumskurs der vergangenen Jahre basiert nicht zuletzt darauf, dass der Faserhersteller seine weltweite Textil- und Vliesproduktion immer nachhaltiger gestaltet. Dafür sind Standards und einheitliche Prozesse notwendig. „Dafür brauchen wir hoch motivierte IT- und SAP-Spezialisten: junge Talente genauso wie erfahrene Profis. Doch SAP-Spezialisten sind in Österreich Mangelware", sagt Lenzing HR Business Partner Johann Kogler.

International Recruiting

Tatsächlich waren Ende August mehr als 3.900 IT-Jobs in Oberösterreich offen. Um die Stellen zu besetzen, müssen Unternehmen beim Recruiting über nationale Grenzen hinausgehen. Ein hilfreiches Instrument dabei ist das International Recruiting Projekt der Abteilung Human Capital Management bei Business Upper Austria, das auch die Lenzing AG nutzte. „Das Projekt ermöglicht aufgrund der umfangreichen Informationen von Business Upper Austria eine hervorragende Vorselektion der Kandidatinnen und Kandidaten. Die virtuellen Interviews konnten wir sehr effizient durchführen und die Wahl fiel schließlich auf Esther Kamau, eine junge SAP-Spezialistin aus Kenia. Wir freuen uns, dass wir diese qualifizierte und motivierte Frau gefunden haben. Unser großer Vorteil ist, dass wir mit unserem Produkt und unserem Image als Champion der Nachhaltigkeit eine sinnstiftende Tätigkeit anbieten", betont Kogler.

„It's a match"

Der Fokus des Projekts liegt auf den Fachbereichen IT, Mechatronik, Elektrotechnik und Automatisierung. Das System funktioniert ein wenig wie eine Datingplattform: Interessierte Unternehmen können Kandidatenprofile online sichten und die Talente beim virtuellen

Bild: Lenzing AG

Esther Kamau, SAP-Spezialistin aus Kenia, und Johann Kogler, Lenzing AG

Bild: MIC

Bei MIC kommt jeder 5. Beschäftigte aus dem Ausland. Gleichzeitig ist mit 24 Prozent auch der Frauenanteil im Branchenvergleich hoch.

Matching Day kennenlernen. Gibt es ein Match, werden beide Seiten intensiv beim Onboarding unterstützt. Während des Probe- bzw. Praktikumsmonats übernimmt Business Upper Austria die Wohnkosten für die Bewerber. Zusätzlich wird die internationale Fachkraft in einem begleitenden Deutschkurs auf das Sprachlevel B1 qualifiziert. Auch wenn sich international tätige Unternehmen wie Lenzing im Wettbewerb um die besten Köpfe am Arbeitsmarkt verhältnismäßig leichttun, sind sie dennoch dankbar für die Unterstützung.

IT-Fachkräfte dringend gesucht

Auch der Linzer Datenverarbeiter MIC sucht seine Fachkräfte schon seit längerem über das International Recruiting Projekt. Das Unternehmen hat aktuell einen Anteil von etwas mehr als 20 Prozent an internationalen Fachkräften mit 27 verschiedenen Nationalitäten. „Wir wachsen nach wie vor sehr stark und suchen fast ausschließlich IT-Professionals und Young Professionals mit IT-Background“, sagt HR-Leiterin Margit Bencic. Um diese alles andere als einfache Herausforderung zu meistern, setzt MIC auf mehrere Strategien. „Das International Recruiting Projekt von Business Upper Austria ist für uns einer dieser Mosaik-Steine im Hiring von (Young) IT-Professionals. Es ermöglicht uns, IT-Fachkräfte aus dem EU-Ausland effizienter anzusprechen, weil diese bereits vorselektiert wurden und wir über die Cloud-Lösung auf der ▶

„Wir wachsen nach wie vor sehr stark und suchen fast ausschließlich IT-Professionals und Young Professionals mit IT-Background.“

Margit Bencic, Director Human Resources bei MIC

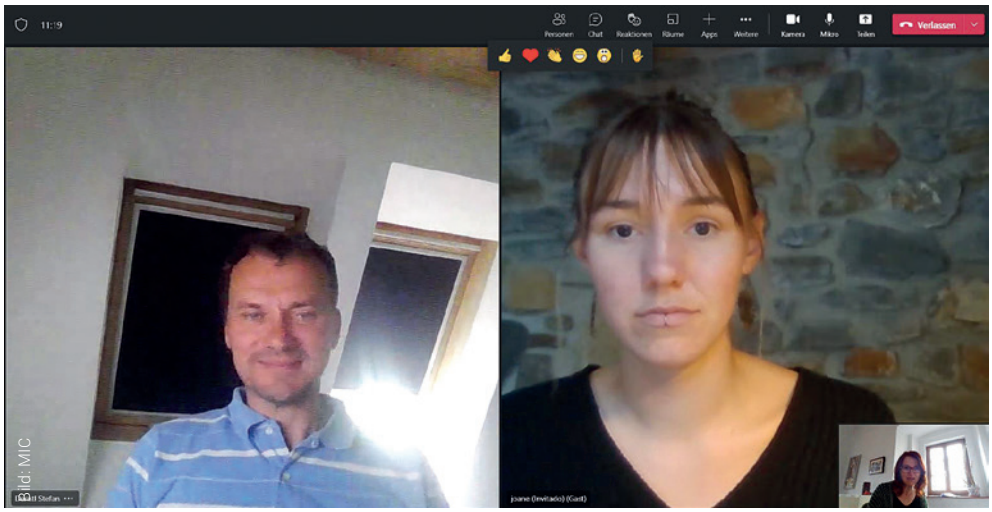
Unterstützung beim Onboarding

Internationale Fachkräfte stehen in der neuen Heimat vor großen Hürden. Damit sie langfristig bei uns bleiben, braucht es eine entsprechende Willkommenskultur mit Services fürs Ankommen und Einleben. Das Welcome2Upper Austria Service Center erleichtert Arbeitskräften aus dem Ausland den Start in Oberösterreich und entlastet HR-Abteilungen in Unternehmen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 24.

Career Platform

Talente aus der ganzen Welt mit den eigenen Stellenanzeigen zu erreichen und für sein Unternehmen zu gewinnen, ist oft ein langer, anstrengender Prozess. Die Career Platform von Welcome2Upper Austria vereinfacht die Personalsuche und bietet kostenlosen Zugang zu Profilen internationaler Talente, die in Oberösterreich arbeiten möchten. Mit wenigen Klicks ist ein Firmenkonto erstellt. Ebenso unkompliziert funktionieren das Hochladen von Stellenausschreibungen, Lebensläufe einsehen und Talente kontaktieren. Zahlreiche Filterfunktionen erleichtern die Kandidatenauswahl. Auch interessierte Bewerber können Unternehmen einfach kontaktieren.

www.welcome2upperaustria.com



Joanne Mannion Agirre aus Spanien wurde über das internationale Recruitingprogramm von Business Upper Austria zu MIC Datenverarbeitung nach Linz gelotst und startete im September als Software Engineer. Das erste Kennenlernen fand per Videokonferenz mit Stefan Derntl (links), Vice President Global Operations bei MIC, statt.

Talent-Datenbank eine erste Vorauswahl treffen können", schildert Bencic.

EU als Vorteil

Beim Matching-Call gilt es einerseits, als Arbeitgeber im Pitch zu punkten und andererseits, eine Vorauswahl der Kandidaten vorzunehmen. Dieser Aufwand ist laut Margit Bencic überschaubar. „Wir haben bisher eine Software-Entwicklerin aus Spanien eingestellt, die Anfang September in Linz zu arbeiten begonnen hat. Unsere Erfahrung im weltweiten Recruiting von internationalen Fachkräften und Englisch als Corporate Language helfen uns natürlich. Ein weiterer Vorteil im International Recruiting Projekt ist die Niederlassungs- und Erwerbsfreiheit für EU-Bürger. Es ist daher kein mühsamer Rot-Weiß-Rot-Kartenprozess erforderlich", ergänzt die HR-Verantwortliche.

Von Spanien nach Österreich

Das Wirtschaftsressort des Landes OÖ fördert das Projekt im Rahmen des „Talent Attraction Programms". Die Kosten für teilnehmende Unternehmen beschränken sich dadurch auf 1.500 Euro. Die internationale Suche nach Fachkräften hat in Spanien begonnen, wo es entsprechende Ausbildungen gibt. Aufgrund des erfolgreichen Starts wurde das Projekt Mitte des Jahres nach Polen ausgeweitet. In Polen spricht das Projekt zusätzlich zu IT-Spezialisten gezielt Ingenieure der Mechatronik, Elektrotechnik und Automatisierung an. Mit ihren 870 offen Stellen allein in Oberösterreich ist auch diese Branche klar unterbesetzt.

Career Platform vereinfacht Fachkräftesuche

Abseits vom International Recruiting Projekt erleichtert die Career Platform auf welcome2upperaustria.com die Personalsuche. Heimische Unternehmen können kostenlos Firmenprofile in englischer Sprache erstellen, sich internationalen Talenten bekannt machen und deren Profile ansehen. Firmenprofile sind dauerhaft sichtbar und können auch ohne offene Stellen kontaktiert werden.

Bereits Studierende abholen

Demnächst startet außerdem das Projekt „GradeUPP". Es bringt internationale Studierende von MINT-Fächern, die kurz vor dem Abschluss stehen, mit oberösterreichischen Unternehmen zusammen. „Mit einem Deutschkurs und Cultural-Fit-Schulungen bereiten wir die Studierenden bestens darauf vor, im Betrieb durchzustarten", erklärt Projektmanager Tanvir Kamal. Das Matching der Talente mit den interessierten Firmen startet erstmals im Wintersemester 2022/23 und basiert auf der Kompetenzanalyse von HILL International. ■

GradeUPP

- Business Upper Austria erhebt den MINT-Fachkräftebedarf im Unternehmen.
- Auf Basis der Anforderungsprofile erfolgt der Talente-Check über einen Personaldienstleister.
- Schaffung eines Talente-Pools auf Basis nachgefragter Jobprofile
- Matching der Talente mit den Betrieben
- schriftliche Vereinbarung zwischen Unternehmen und Talent über die beiderseitige verbindliche Teilnahme
- Deutschkurs und Cultural-Fit-Schulungen
- Praktikum oder Fixanstellung beim Unternehmen
- bei Abschluss eines Dienstverhältnisses 800 Euro Provision an HILL International

International Recruiting

Tanvir Kamal
tanvir.kamal@biz-up.at
+43 664 8186567

Qualifizierte Zuwanderung stabilisiert den Arbeitsmarkt

Die Analyse des oberösterreichischen Arbeitsmarktes zeigt: Es gibt mehr offene Stellen als Menschen, die Arbeit suchen. Der Fachkräftebedarf hat sich mittlerweile zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel entwickelt, der Wachstum und Wohlstand in Oberösterreich gefährden könnte. Eine der wichtigsten Stellschrauben, um den Wirtschaftsstandort zu sichern, ist qualifizierte Zuwanderung.

Schon seit 2019 präsentiert die Standortagentur Business Upper Austria das Bundesland Oberösterreich im In- und Ausland als interessante Region zum Leben und Arbeiten. Welcome-Services unterstützen internationale Studierende und Fachkräfte beim Einleben in der neuen Heimat. Ergänzend zu den bestehenden Aktivitäten, die auf hochqualifizierte Schlüsseltalente abzielen, wird im Oktober ein neues Projekt gestartet. Gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ und der Integrationsstelle des Landes OÖ will die oö. Standortagentur gewerbliche Arbeitskräfte aus ganz Österreich und anderen Ländern für Jobs in Oberösterreich begeistern.

Schulterschluss

Ziel ist, bestehende Initiativen zu bündeln und Kooperationen zu stärken. Das Zusammenwirken aller arbeitsmarktpolitischen Akteure soll eine strukturierte Ansprache und Integration potenzieller Arbeitnehmer ermöglichen. Das Vorhaben ist in zweijährige Etappen unterteilt. Nach jeder Etappe werden die Berufsgruppen und Zielmärkte – wenn nötig – an veränderte Rahmenbedingungen angepasst. Die Aktivitäten fokussieren sich auf gewerbliche Berufe, bei denen es die größten Vakanzen gibt.

Step by step

Die erste Etappe dauert von Oktober 2022 bis September 2024 und besteht aus drei Phasen: Vorbereitung, Anwerbung und Begleitung. In der Vorbereitungsphase geht es darum, Bewusstsein für die Bedürfnisse internationaler Mitarbeiter bei interessierten Betrieben zu schaffen. Es muss geprüft werden, ob entsprechende Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Integrieren existieren oder nachjustiert werden muss. Dazu zählt neben Wohnmöglichkeiten, Mobilitätslösungen und englisch- bzw. fremdsprachigen Systemen vor allem auch die Akzeptanz der bestehenden Belegschaft. Darüber hinaus gilt es in Phase eins, Arbeitsmarktpartner ins Boot zu holen und ein Kooperationsnetzwerk aufzubauen.

Gekommen, um zu bleiben

In der zweiten Phase liegt das Hauptaugenmerk auf der Ansprache gewerblicher Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland und dem Matching mit oberösterreichischen Firmen. Damit die Arbeitskräfte langfristig in Oberösterreich bleiben und sich willkommen fühlen, werden sie in Phase drei vor Ort intensiv begleitet. Es werden Integrationsmaßnahmen wie Sprachkurse und gemeinsame Aktivitäten mit anderen Zugewanderten und lokalen Arbeitskräften organisiert. Nach Ablauf der drei Phasen werden die Aktivitäten, Zielländer und Berufsgruppen evaluiert und falls nötig angepasst. ■

Bild: iStock/fotografixx

Das Projekt fokussiert sich auf gewerbliche Berufe mit den größten Vakanzen.

Christian Mayer
christian.mayer@biz-up.at
+43 664 8186555

Bilder: PELZL/cityfoto

Internationalität stärkt den Standort Oberösterreich

Das International House des Welcome2Upper Austria Service Centers in der Tabakfabrik Linz feierte mit einem Sommerfest seinen 1. Geburtstag. Dabei wurden internationale Talente, die zum Leben und Arbeiten nach Oberösterreich gekommen sind, begrüßt. Das Service Center unterstützt Fachkräfte beim Ankommen und Einleben.

Mit dem International House des Welcome2Upper Austria Service Centers in der Tabakfabrik Linz hat die Standortagentur Business Upper Austria einen österreichweit einzigartigen Standortvorteil geschaffen: Internationale Fachkräfte können hier individuelle Beratungstermine buchen. Auch Unternehmen können die kostenlosen Dienstleistungen in Anspruch nehmen. „Mit dem Sommerfest wollen wir die internationalen Talente, die zum Arbeiten und Leben nach Oberösterreich gekommen sind, willkommen heißen und ihnen vor allem auch zeigen: Sie sind eine Bereicherung für unseren Standort", sagte Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner beim Sommerfest des International House.

Wettbewerb um Fachkräfte

Qualifizierte Fachkräfte sind der Schlüsselfaktor, um den Wirtschaftsstandort Oberösterreich auch in der Zukunft zu stärken. Doch der Wettbewerb um die internationalen Talente ist groß. Wie heimische Firmen globale Talente gewinnen, war Thema einer hochkarätig besetzten Diskussionsrunde. Michel Coolman von BRP-Rotax, Sok-Kheng Taing von Dynatrace, Gernot Salcher von der Lenzing AG und Christian Heinzelreiter von der Netural GmbH berichteten über ihre Erfahrungen bei der weltweiten Suche nach Mitarbeitern.

Exportorientierte Wirtschaft braucht Internationalität

„Oberösterreichs Wirtschaft ist exportorientiert. Wir brauchen also die globalen Märkte. Ohne der Welt können wir nicht überleben, daher ist Internationalität bedeutend", meinte Margarethe Überwimmer, FH-Professorin für Global Business Management. Um das zu erreichen, unterstützt Welcome2Upper Austria (W2UA) die Internationals in allen Angelegenheiten: von der Suche nach einer geeigneten Wohnung, einer Schule oder Kinderbetreuung bis hin zu Informationen über Banken und Versicherungen ist alles dabei.

Ziele noch nicht erreicht

Bruno Buchberger, Gründer des Softwareparks Hagenberg und Initiator des International Graduates Clubs Linz, der eng mit dem International House zusammenarbeitet, wiederholte beim Sommerfest seinen Appell, den er – wie er selbst sagte – seit 20 Jahren „predigt": „Junge Menschen interessieren sich für die Themen der Zukunft, für die Aussicht auf gute Bildung und gute Jobs. Es ist zwar schon viel passiert, um Oberösterreich hier gut aufzustellen. Meinem Gefühl nach haben wir die Ziele aber noch nicht ganz erreicht und müssen uns auf allen Ebenen weiter anstrengen."

Bedeutende Bildungsstätten

Eine besondere Rolle bei der qualifizierten Zuwanderung kommt den oberösterreichischen Hochschulen zu. Das betonte auch Stefan Koch, Vizerektor für Lehre und Studierende der Johannes Kepler Universität Linz: „Die großen Krisen unserer Zeit sind globale Krisen.

Sok-Kheng Taing, Diversity and International Community Ambassador & Mitgründerin Dynatrace Austria und Moderatorin Karin Schmid

Gabriele Untersperger, Direktorin Anton Bruckner International School und Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner

Michel Coolman, Manager Talent Acquisition and Talent Management, BRP-Rotax GmbH & Co KG

Margarethe Überwimmer, Global Business Management, FH OÖ

Stefan Koch, Vizerektor für Lehre und Studierende, Johannes Kepler Universität Linz

Unsere einzige Möglichkeit, die Herausforderungen zu bewältigen, besteht in internationaler Zusammenarbeit." Die JKU ist daher zwar regional verwurzelt, zugleich aber stark international ausgerichtet. Sie bietet bereits 25 Studiengänge an, die ausschließlich oder teilweise auf Englisch abgehalten werden. „Diese Vielfalt stärkt uns und zeigt, dass internationale Vernetzung und Offenheit maßgebliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Gestaltung der Zukunft sind", ergänzte Koch.

Internationale Schulen als Standortfaktor

Von ihren Erfahrungen, aber auch von viel Frustration berichteten Gabriele Untersperger, Direktorin Anton Bruckner International School, und Oliver Kim, Koordinator des IB-Diplomas am Gymnasium LISA. Aus Platzmangel müssten sie viele Anfragen auf Schulplätze abweisen. „Ich habe die vergangenen 14 Jahre damit verbracht, eine hervorragende internationale Schule für Oberösterreich aufzubauen, die über die Grenzen Österreichs hinaus bekannt ist. Unsere Schule spielt eine wichtige Rolle für die Wirtschaft in Linz und Oberösterreich", sagte Untersperger. Oliver Kim ergänzte: „Es geht ja nicht nur um die Kinder internationaler Fachkräfte, die zu uns kommen. Es kommen ja auch österreichische Familien nach einigen Jahren im Ausland wieder zurück. Und auch die suchen dann geeignete Schulen für ihre Kinder."

Auf die Familien nicht vergessen

Dynatrace-Austria-Mitgründerin Sok-Kheng Taing warnte: „Immer häufiger kommt es vor, dass uns hochqualifizierte Expertinnen und Experten absagen, obwohl sie von uns schon eine Jobzusage erhalten haben. Der Grund: Sie finden keine internationale Schule für ihre Kinder in Linz bzw. gibt es keine freien Schulplätze mehr." Dynatrace hat daher gemeinsam mit 15 weiteren Unternehmen einen Call to Action für den Ausbau internationaler Schulen in Oberösterreich an die Politik gerichtet. An Lösungen wird gemeinsam mit Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner gearbeitet. Auch im Innviertel haben Betriebe eine Initiative für eine internationale Schule gestartet. ■

Unterstützung beim Ankommen und Integrieren

Das Welcome2Upper Austria Service Center erleichtert Arbeitskräften aus dem Ausland den Start in Oberösterreich und entlastet HR-Abteilungen in Unternehmen.

Evelyn Hetzinger
info@welcome2upperaustria.com
+43 664 8481271
www.welcome2upperaustria.com

Organisationsentwicklung: Den Wandel begleiten

Organisationen sind gefordert, schnell auf neue Gegebenheiten oder Prognosen des Marktes, der Branche sowie auf Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen zu reagieren. In der Erfahrungsaustauschrunde „Organisationsentwicklung" der Abteilung Human Capital Management können sich Partnerunternehmen über praktische Erfahrungen zu OE- & Change-Themen austauschen.

Diese Austauschrunden ermöglichen Unternehmen, ihren Horizont zu erweitern und in einer geschlossenen Gruppe praxisnahe Lösungsansätze zu finden.

„Sicher ist: Wer sich mit den Themen der Organisationsentwicklung aktiv auseinandersetzt, wird die Strukturen und Prozesse des Miteinanders optimieren und so neuen Anforderungen besser begegnen können."
Andrea Pfaffenbauer, Global People & Culture Director, Greiner Packaging GmbH

Bild: privat

Heuer konnten bei Delacon, Starlim Sterner sowie Kellner & Kunz schon Themen wie die Mitarbeiterbefragungen und ihre notwendigen Folgen für OE sowie Führungskräfteentwicklung im Licht der OE beleuchtet werden. Die Quintessenz: Erstens können gut ausgebildete Führungskräfte mit hoher Loyalität auch gute Change Agents sein und zweitens funktionieren Führungsprinzipien nur, wenn sie vom Unternehmen selbst formuliert wurden. Außerdem wurde deutlich, dass der OE-Verantwortliche in einigen Unternehmen eine eigene Position ist, in anderen wiederum z. B. in der HR verankert ist.

Das Thema Organisationsentwicklung wird neben Erfahrungsaustauschrunden regelmäßig mit Veranstaltungen wie der HR Connect(s) mit Fachimpulsen, Workshops und Learning Journeys bespielt. ■

Aktuelle Infos: www.biz-up.at/veranstaltungen

STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT AND NEW WORK

JKU Austrian Business School | LIMAK

PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG STRATEGISCH VORANTREIBEN

Der zunehmende Kampf um Talente sowie spezielle Erwartungen und Wertvorstellungen junger Arbeitnehmer/innen führen dazu, dass auch etablierte Unternehmen ihre Kultur und ihre Formen der Zusammenarbeit auf den Prüfstand stellen und adaptieren, um die richtigen Mitarbeiter/innen gewinnen und halten zu können. Strategische Personal- und Organisationsentwicklung ist daher bereits jetzt ein zentraler Faktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Ziel der Ausbildung ist es, dass Führungskräfte für ihren Wirkungsbereich einen strategisch konzeptionellen Zugang in der Gewinnung, Förderung und Bindung der richtigen Mitarbeiter/innen entwickeln. Dafür gilt es, die Vielzahl von möglichen People Management Initiativen zu kennen, um schließlich jene auszuwählen, mit denen die Umsetzung der Geschäftsstrategie unterstützt und damit das Unternehmen vorangebracht wird.

Damit notwendige Organisationsentwicklung erfolgreich initiiert werden kann, wird der gezielte Einsatz ausgewählter Coaching- und Consulting-Skills vermittelt.

Zielgruppe:
Geschäftsführer/innen und Entscheidungsträger/innen ab Abteilungsleiterebene mit Interesse für die Bereiche Organisation- und Personalentwicklung

MBA in LINZ UND WIEN studieren

30 Präsenztage in 18 Monaten plus Master Thesis
Programmgebühr: € 22.900,– (exkl. Anmelde- und Administrationsgebühr)

UNIVERSITÄTSLEHRGANG in LINZ studieren

10 Präsenztage in 4 – 6 Monaten
Programmgebühr € 6.900,– (exkl. Anmelde- und Administrationsgebühr)

Änderungen vorbehalten.

Haben Sie Fragen?
Wir beraten Sie gerne persönlich:
Christina Schwarz, 0732/669 944 112, beratung@limak.jku.at

Infos zum Programm
www.limak.at/beratung

HR CONNECT(S)

Die HR-Tagung der oö. Standortagentur Business Upper Austria

Mission NACHHALTIGKEIT

14. bis 15. September 2023

Uni-Center,
Johannes Kepler Universität Linz

www.hrconnects.at

OÖ Frauenförderpreis 2023

StarkeFrauen.StarkesLand

Auszeichnung für
oberösterreichische Unternehmen, Gemeinden,
Institutionen, Vereine, Forschungseinrichtungen,
Beratungsstellen, Organisationen und Einzelpersonen

für herausragende
Aktivitäten und besonderes Engagement
für die Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich

Einreichung auf
www.kompass-ooe.at/frauenfoerderpreis

KOMPASS
Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere
Im Auftrag von LH-Stv.in Mag.a Christine Haberlander

WKO Wirtschaftskammer Oberösterreich Frau in der Wirtschaft
Starke Frauen. Starkes Land.
Frauen ober österreich