

DAS MAGAZIN FÜR DIE OBERÖSTERREICHISCHE HR-COMMUNITY



# HR Connect(s)

Ausgabe 2023

## Mission Nachhaltigkeit

So gelingt generationenfähiges  
HR-Management

Seite 4

Bild: iStock/pixelfit

[www.biz-up.at/fachkraefte-hr](http://www.biz-up.at/fachkraefte-hr)





Jetzt  
buchen!



# Bleib neugierig.

Kursbuch 2023/2024  
WIFI. Wissen Ist Für Immer.

wifi.at



Finde deinen passenden  
Kurs auf [wifi.at/ooe](https://www.wifi.at/ooe)

05-7000-77 | [kundenservice@wifi-ooe.at](mailto:kundenservice@wifi-ooe.at)  
WIFI. Wissen Ist Für Immer.

„Nachhaltige HR-Arbeit nimmt Rücksicht auf Lebensphasen, sie ermöglicht, sie schaut voraus.“



## Keine Mitarbeiter mehr aus der Schublade

Gehören Sie noch zu jenen HR-Verantwortlichen, die folgendes Szenario kennen: Schublade auf, Mitarbeiter raus, Stelle besetzt? Als das unerschöpfliche Reservoir an Bewerbern wählereich machte: Passt die Kandidatin wirklich auf die Stelle? Heute und noch mehr in Zukunft müssen wir uns von diesem Schubladendenken verabschieden. Das Gießkannenprinzip hat endgültig ausgedient. Individualisierung ist das Schlagwort, das schwer über die Lippen geht und noch schwieriger umzusetzen ist. Es bedeutet zum Beispiel, die Position an die Qualifikation der Bewerber anzupassen statt umgekehrt. Individualität bedeutet, gezielt auf die Rahmenbedingungen der Mitarbeiter zu schauen: Kann bei der Pendlerin die Zugfahrt Regelarbeitszeit sein? Kann die Teilzeitkraft auch ein bis zwei Stunden mehr arbeiten statt gleich fünf?

### Nachhaltigkeit ist eine Investition in die Zukunft

„Mission NACHHALTIGKEIT“ war der Titel unserer diesjährigen Tagung HR Connect(s). Und nein, damit wollten wir nicht einfach auf den CSR-Zug aufspringen. Nachhaltigkeit ist im HR-Kontext ein konkreter Erfolgsfaktor. Nachhaltige HR-Arbeit bedeutet, sich nicht erst mit den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinanderzusetzen, wenn Stellen unbesetzt bleiben. Sie nimmt Rücksicht auf Lebensphasen, sie ermöglicht, sie schaut voraus. Nachhaltig ist es, wenn wir älteren Arbeitnehmern Beschäftigungsperspektiven bieten, wenn Karrierebrüche zugelassen werden und wenn wir für Durchlässigkeit in der Ausbildung sorgen. Nicht zuletzt geht es um die umfassende Integration ausländischer Arbeitskräfte. Nachhaltig ist es hier, groß zu denken: Von der Wohnversorgung bis zur Willkommenskultur. Dazu gehört, auch Menschen mit nicht perfekten Deutschkenntnissen einzustellen und gleichzeitig eine durchgehende Englisch-Fitness in allen Bereichen des täglichen Lebens, vor allem aber im Betrieb.

Derart gerüstet füllt die HR ihre Rolle als Hüterin der wichtigsten Ressource im Unternehmen aus – vorausschauend und steuernd. Dafür lassen wir die Schubladen zu und bedienen uns stattdessen im gut gefüllten Regal der individuellen Möglichkeiten.

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

## INHALT

Editorial, Impressum	3
<b>COVERSTORY</b>	
Erlebniswelten statt Arbeitsstätten	4
Wer ein Warum hat, versteht Nachhaltigkeit	7
Fotos HR Connect(s) 2023	8
<b>NACHHALTIGES HR-MANAGEMENT</b>	
Gelebte Inklusion	10
Erste Hilfe für die Seele	11
<b>HRBERT</b>	
Das sind die Sieger	12
<b>FRAUEN &amp; KARRIERE</b>	
2. OÖ Frauenförderpreis verliehen	14
Mehr Frauen ans Mikrophon	16
<b>NEUE ARBEITSWELTEN</b>	
Familienfreundlichkeit macht Arbeitsplatz attraktiv	17
„KI agiert nicht vernünftig“	18
„Fangen wir an, die KI-Welle zu surfen“	19
New Work – wie viel Flexibilität ist möglich?	20
Generationenmanagement – Erwartungen und Aussichten	21
<b>HR INTERNATIONAL</b>	
Sommerfest als Dankeschön für Internationals	22
High Potentials, highly welcome	24
„Wir sind weiterhin gerne dabei!“	26

### IMPRESSUM & OFFENLEGUNG GEM. § 25 MEDIENGESETZ

**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:** Hafensstraße 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 Pamminer **Redaktion:** Petra Danhofer, Hubert Dorninger, Tamara Gruber-Pumberger, Andrea Harris, Markus Käferböck, Manfred Luger, Franziska Steidl **Editorial Design:** KNUT.GRAFIK www.knut-grafik.at **Bildmaterial:** 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 Lesbarkeit verzichten wir teilweise auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise. Bilder S. 8/9: PELZL/cityfoto.





# Erlebniswelten statt Arbeitsstätten

**270 Teilnehmer beschäftigten sich am 14. und 15. September bei der HR Connect(s) – Mission NACHHALTIGKEIT im Uni-Center der Johannes Kepler Universität Linz mit einem zentralen Erfolgsfaktor für den Wirtschaftsstandort: den Arbeitskräften. Fazit: Nachhaltige Mitarbeiterbindung ist das neue Recruiting. Die HR-Abteilungen sind gefordert, innovative Lösungen zu finden.**

**D**ie HR-Abteilungen müssen zukunftsfähige Personalarbeit leisten, vom Recruiting bis zur Aus- und Weiterbildung der Belegschaft. Um nachhaltige Personalstrategien zu entwickeln und zu verfolgen, muss man junge und künftige Generationen verstehen. Welches Mindset die Generationen Y (Jahrgänge 1980-1995), Z (Jahrgänge 1995-2010) und Alpha (ab Geburtsjahrgang 2010) kennzeichnet und wie in diesem Zusammenhang New Leadership und New Work gestaltet werden müssen, erläuterte Generation Y-Vertreterin und Human Capital Evangelist Steffi Burkhart in ihrer Opening Keynote.

## Wow-Moment ist entscheidend

„Sie sind jene, die unsere aktuellen und künftigen Wirtschaftsprobleme

mit lösen müssen. Daher ist es umso wichtiger, ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen“, betonte Burkhart. Anstelle von reinen Arbeitsstätten müssten Unternehmen künftig Begegnungsräumen und Erlebniswelten einrichten: „Man muss Experience schaffen – und das schon beim Vorstellungsgespräch – ein positives Gefühl, Wertschätzung und einen Wow-Moment. Es geht immer um positive Emotionen, weil wir in einer Experience Economy angekommen sind – sowohl im Consumer-Bereich als auch bei den Arbeitskräften.“

## Junge Leute wollen einen Coach

Die Generation Z erwarte sich Nachhaltigkeit, Diversität, Inklusion und Gerechtigkeit. Mit männlichen Monokulturen könne man keine Lösungen schaffen, daher brauche es als bestes Team ein

diverses Team mit unterschiedlichen Denkweisen, Kulturen, Geschlechtern, etc. „Wir brauchen Denkdiversität in den Spitzenpositionen, damit wir am Puls der Zeit sind. Das heißt für die HR, dass wir datenbasierte statt subjektiven Entscheidungen brauchen. Wir brauchen eine Kombi aus menschlicher und technologischer Intelligenz, damit der Mensch wieder mehr Zeit für den Menschen hat“, sagte Burkhart. HR sei dafür die wichtigste Abteilung in Unternehmen, die Führung müsse aber mitgehen und proaktiv gestalten. „Junge Leute wollen eine coachende Führungskraft“, ist die Generationenexpertin überzeugt. Die Illoyalität der Generation Z hält sie für Fluch und Segen zugleich: „Einerseits werden wir Mitarbeiter nicht mehr so einfach halten, andererseits ziehen wir neue leichter an.“



Bild: PELZL/cityfoto

„Wir brauchen Denkdiversität in den Spitzenpositionen.“

**Steffi Burkhart,**  
Human Capital Evangelist



Bild: PELZL/cityfoto

„Fünf Herren in dunkelblauen Anzügen erklären Gender Diversity zum Unternehmensziel, das ist nicht glaubwürdig.“

**Othmar Lehner,**  
Hanken School of Economics



### Nachhaltigkeit muss glaubwürdig sein

Othmar Lehner von der Hanken School of Economics betrachtete in seinem Vortrag die neuen gesetzlichen Vorgaben wie die CSRD der EU aus HR-Sicht. Er empfahl Unternehmen, sich aus den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der WHO höchstens fünf herauszusuchen und diese dafür strategisch im Unternehmen umzusetzen. „Wenn Sie als Unternehmen behaupten, alle 17 SDGs zu verfolgen, wirkt das weder authentisch noch glaubwürdig“, meinte Lehner. „Wenn fünf Herren über 55 in dunkelblauen Anzügen erklären, Gender Diversity sei ein Unternehmensziel, weil viele Frauen im Unternehmen arbeiten und es eine Frauenbeauftragte im Betrieb gibt, ist das nicht glaubwürdig. Vor allem dann nicht, wenn die Frauen hauptsächlich in der Verpackung und

Kantine arbeiten“, verdeutlichte der Unternehmensberater. Vielmehr müssten die SDGs mit HR, Rechnungswesen, Qualitätsmanagement und Kommunikation eng abgestimmt und schließlich im Geschäftsbericht nachweisbar und sichtbar sein. „Auch in den Richtlinien der Bonifikationen für das Top-Management müssen Nachhaltigkeitsthemen einfließen“, sagte Lehner. Nachhaltigkeit müsse als Change-Management-Projekt begriffen werden.

### Nachhaltigkeit muss sichtbar sein

Wie HR dazu beitragen kann, dass die Nachhaltigkeit zum Geschäftserfolg führt, ist für den Experten klar: „Integrieren Sie authentische Nachhaltigkeit in die Unternehmensvision und -strategie. Bilden Sie interne Arbeitsgruppen, um Nachhaltigkeitsziele zu setzen und

deren Umsetzung zu überwachen. Fördern Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. Und jeder Mitarbeiter muss die SDGs kennen!“ Was er selbst bei einem Karrieretag an einer Fachhochschule beobachtet hat: Ein starkes, sichtbares und authentisches Engagement für Nachhaltigkeit zieht talentierte Mitarbeiter an und fördert ihre Loyalität: „Der erste Stock war überfüllt, während bei den Unternehmen im Erdgeschoß kaum Studierende vorbeischaute. Die jungen Leute sagten: Da oben sind ja die Unternehmen, die für ihre Nachhaltigkeit bekannt sind.“

### Junge Talente entwickeln

Bei Mondi, einem der weltweit größten Verpackungshersteller mit mehr als 20.000 Mitarbeitern an 100 Standorten in 30 Ländern läuft seit einigen Jahren ►



Bild: PEL\_ZL/actyfoto

„NEXTGEN motiviert junge Talente sowie Führungskräfte, genauer auf Talente hinzuschauen.“

**Margit Schweighofer,**  
Mondi Group

## SAVE THE DATE

**HR Connect(s) 2024 –  
Zeit für MUT!**

**Wie HR auf neue (unbequeme)  
Wege führt**

**12. und 13. September 2024**

Stift St. Florian

[www.hrconnects.at](http://www.hrconnects.at)



„Transformation ist eine Odyssee – Utopien können helfen.“

**Rainer Peraus,**  
Youtopia Group



„Es geht darum, Dinge zu machen, die man noch nie getan hat.“

**Otmar Kastner,**  
Wirtschaftskabarettist

das Projekt NEXTGEN, um lokale Talente zu finden und zu fördern. Führungskräfte können nach gewissen Kriterien junge Talente an ihren Standorten nominieren. Mit Begleitung und Beratung von Deloitte durchlaufen diese Talente zehn Monate lang dann ein Nachwuchs-Führungskräfteentwicklungsprogramm.

### Utopien ermöglichen Zukunft

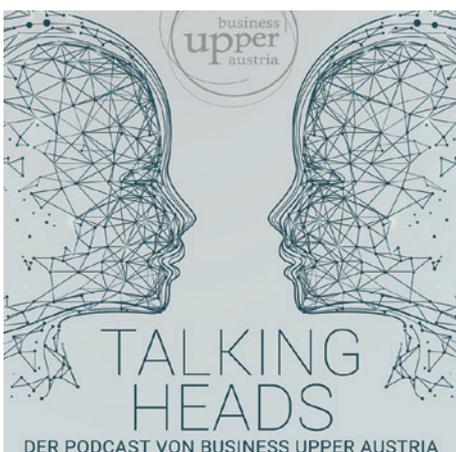
In seiner Opening Keynote am zweiten Tag bezeichnete Rainer Peraus von der Youtopia Group die Nachhaltigkeit als utopische Mission, weil es in den kommenden 20 Jahren mehr Veränderung geben wird als in den vergangenen 300 Jahren. „Wir denken oft an eine alte Zukunft, also an eine Verbesserung der Gegenwart, aber an nichts Neues“, sagte Peraus. Transformation sei aber eine Neuerzählung der Wahrheit. „Allerdings

trägt der Mensch diesen Wandel, und der hat Angst vor dem Kontrollverlust. Transformation ist eine Odyssee – das ist schwierig für uns, weil wir immer einen Plan haben wollen.“ Utopien können laut Peraus aus diesem Dilemma heraushelfen, denn sie lösen Mut und Motivation aus. „Wir leben ausschließlich in verwirklichten Utopien. Es ist wichtig, dass wir unsere Perspektive ändern – nicht in Lösungen denken, sondern die Welt anders sehen. Wir müssen in Utopien denken“, appellierte Peraus.

### In Bewegung bleiben

In insgesamt 17 Parallelsessions präsentierten heimische Unternehmen – vom Leitbetrieb bis zum Start-up – ihre Best Practices aus Employer Branding und berichteten über innovative Ansätze zum Thema nachhaltiges Personalma-

nagement, Recruiting, Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung. Die Closing Keynote bestritt der Wirtschaftskabarettist Otmar Kastner. Auf humorvolle Weise brachte er die aktuellen und kommenden Herausforderungen auf den Punkt: „Probleme sind Geschenke. Sie sind der Anstoß, damit wir wachsen, dafür müssen wir alte Glaubenssätze auflösen.“ Ans Publikum appellierte Kastner: „Es braucht Menschen, die vorangehen, die Leuchttürme sind, das seid ihr. Wenn wir mental, emotional und körperlich in Bewegung bleiben, kommt das Schwungrad in Bewegung. Es geht darum, Dinge zu machen, die man noch nie getan hat.“ Wie innovativ die Mission Nachhaltigkeit bei der Greiner AG und der TELE Haase Steuergeräte GesmbH gelebt wird, lesen Sie auf Seite 7. ■



## Talking Heads – Manager vor dem Mikrofon

In der Podcast-Reihe von Business Upper Austria sprach Transformationsexperte Rainer Peraus mit Claudia Luca, Projektmanagerin in der Abteilung Human Capital Management, darüber, wie Organisationen den Weg in eine nachhaltige Zukunft finden.





# Wer ein Warum hat, versteht Nachhaltigkeit

**Die Arbeitswelt wird komplexer und fordert Organisationsentwicklung und HR-Abteilungen. Nachhaltigkeit spielt eine integrative und transformative Rolle, denn sie beeinflusst die Kultur, die Mitarbeiterbindung und -motivation sowie die Kompetenzentwicklung. Die TELE Haase Steuergeräte GesmbH und die Greiner AG wissen, wovon die Rede ist.**

**D**as Wiener Unternehmen TELE Haase Steuergeräte GesmbH entwickelt und produziert seit 1963 Zeit- und Überwachungsrelais. Nachhaltigkeit ist für sie ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und des Personalmanagements und fest im Leitbild verankert. Die Erfolgsformel „Innovation + Nachhaltigkeit = Profitabilität“ wird im Unternehmen seit rund 14 Jahren gelebt. Es motiviert, wenn Menschen einen Sinn in ihrem Tun sehen.

## Das „Warum“ verstehen

Vorab: Weiterbildung und die Unterstützung der Mitarbeiter in ihrem persönlichen Wachstum sind für beide Seiten von Vorteil. Dafür gibt es die eigene Organisation „Playground Academy“. Sie testet alle Bildungsangebote, die später auch Kunden nutzen können. Die größte Herausforderung im ständigen, anspruchsvollen Transformationsprozess ist jedoch, dass alle Mitarbeitenden das „Warum“ verstehen. Hier ist HR gerne der achtsame Sparringspartner.

## Nachhaltigkeit treibt Wachstum an

Warum soll man plötzlich „richtig gendern“? Weil auch TELE von der Vielfalt der Belegschaft lebt und dadurch das Bewusstsein für Genderfragen geschärft wird. Warum sollte ein Projektleiter eine Bilanz lesen können? Weil es die Finanzkompetenz stärkt, bei der Budgeterstellung hilft, das Empowerment steigert und ein besseres Verständnis für die finanzielle Gesundheit des Unternehmens schafft. Workshops zu Themen wie Projektmanagement und „Warum Social Media?“ werden ebenfalls angeboten.

„Wir bieten unseren Mitarbeitern viel Freiraum, damit sie abseits des Daily Business auch an ‚Herzensprojekten‘ arbeiten können“, betont TELE-Geschäftsführer Markus Stelzmann.

## Nachhaltigkeit bedeutet Reflexion

Die Greiner AG in Kremsmünster ist weltweit führender Anbieter von Kunststoff- und Schaumstofflösungen. Nachhaltigkeit bedeutet für Greiner, sich mit den Auswirkungen des Geschäftsmodells auseinanderzusetzen.

Dabei geht es um den ökologischen Fußabdruck, vor allem aber um die soziale Verantwortung allen Tuns. Und da ist man dann schnell bei der HR: Nachhaltigkeit und Human Resources bedingen sich für Greiner gegenseitig, das eine kann ohne das andere nicht wirken.

## Nachhaltigkeit stärkt Employer Brand

Der frische Wind der Nachhaltigkeit weht durch alle Unternehmensbereiche und spielt vor allem bei jungen Bewerbern eine immer größere Rolle. In Bewerbungsgesprächen wird das Thema hinterfragt. Zukünftige Mitarbeitende wollen genau wissen, welche Werte Greiner von anderen Unternehmen unterscheidet und wie eine nachhaltige Transformation gelingen soll.

## Nachhaltigkeit bedeutet Umdenken

Gamechanger ist die Transformation des Geschäftsmodells von einem linearen hin zu einem zirkulären Business, zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft. Greiner bindet die Mitarbeiter aktiv in die Verantwortung mit ein, beispielsweise über das weltweite, interne Weiterbildungsprogramm



Nachhaltigkeit wird vor allem für junge Bewerber immer wichtiger.

„Climate Ambassador Program“. „Unsere Mitarbeiter lernen dort, die Klimakrise besser zu verstehen. Sie werden auch angestoßen, aktuelle Arbeitsweisen zu hinterfragen“, sagt Stefan Grafenhorst, Vice President People & Sustainability der Greiner AG. Viele Nachhaltigkeitsmaßnahmen wurden bei Greiner bereits in den Arbeitsalltag integriert und animieren dazu, Teil der permanenten Transformation zu sein. So wird zum Beispiel einmal im Jahr zur großen internen Nachhaltigkeitskonferenz geladen, bei der zuletzt mehr als 500 Teilnehmer aus allen Sparten anwesend waren. ■

## Nachhaltige Organisationsentwicklung für zukunftsfitte Unternehmen

Wir unterstützen Sie bei der Transformation: Das Thema Organisationsentwicklung wird regelmäßig mit Erfahrungsaustauschrunden und Veranstaltungen wie der HR Connect(s), dem Salon4Changers und Learning Journeys bespielt. Bevorstehende Veranstaltungen finden Sie auf [www.biz-up.at/veranstaltungen](http://www.biz-up.at/veranstaltungen).

# HR Connect(s) 2023



V. l.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Andrea Waglhuber (ENGEL), Patricia Pfarrhofer und Susanne Riedl (LAT Nitrogen Linz), Sibel Tanrıöver (Cloudflight), Hannes Gallistl (Webviertler), Bernhard Winkler (TRESCON), Eva Vitić (Cloudflight), Günther Weissenberger (RUBBLE MASTER), Laetitia Asamer und Walter Bostelmann (Kellner & Kunz), Andreas Berger (Rosenbauer Group)



Stefan Grafenhorst, Vice President People & Sustainability der Greiner AG



Markus Stelzmann, Geschäftsführer der TELE Haase Steuergeräte GesmbH



V. l.: Julia Gal-Konwalinka (Silhouette), Romana Steinmetz (Diakoniewerk)



V. l.: Elisabeth Richter (Internorm), Angela Eiber und Marcel Braumann (TGW Logistics Group)



V. l.: Claudia Luca (Business Upper Austria), Anja Gstöttner (selbstständige Beraterin), Michaela Barta (Responsive Spaces), Sabine Huemer (voestalpine)



V. l.: Christian Nörpel (Teufelberger), Sonja Feldbacher (Starlim Spritzguss), Josef Pilstl (BMW Werk Steyr), Laetitia Asamer (Kellner & Kunz), Michael Grininger und Andrea Waglhuber (ENGEL), Andreas Berger (Rosenbauer Group)



V. l.: Patricia Pfarrhofer, Paul Scheran, Waltraud Resch und Susanne Riedl (LAT Nitrogen Linz)



V. l.: Norbert Füruter, Christina Klinglmüller und Andrea Hofer (Premedia)



V. l.: Peter Harald Brandstätter (FH OÖ), Sonja Feldbacher und Gabriele Pleiner (Starlim Spritzguss), Stefanie Jaritz (Hödlmayr International)



V. l.: Bernhard Arbeiter (Hartlauer), Manfred Luger (Business Upper Austria)



V. I.: Lukas Untersberger und Michael Weinberger (Lenzing Gruppe), Melanie Hofinger (Meritas), Claus Jungkunz (Betriebservice), Michael Hintenaus (werna), Gerrit Zinnhobler (KERN engineering careers), Manuela Wenger und Gerd Liegerer (Bud & Terence), Markus Rockenschaub (exxowear human robotics), Andreas Berger (Rosenbauer Group)



V. I.: Renate Schiller und Isabel Rust (RANDOS)



V. I.: Josef Pilstl (BMW Werk Steyr), Christoph Lueger (LiSEC Austria), Katharina Ehrenmüller (Pro Active), Dominik Prock (Porsche Bank), Anna Pollhamer (Innovidium), Barbara Jany (INOVATO), Andreas Berger (Rosenbauer Group), Eva Langeder (Brau Union Österreich)



V. I.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Rene Haidlmair (HAIDLMAIR), Christian Altmann (Business Upper Austria)



V. I.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner, Keynote Speakerin Steffi Burkhart, Werner Pamminger (Business Upper Austria), Andreas Berger (Rosenbauer Group)



V. I.: Julia Berger (TCG UNITECH), Claudia Kraupatz und Doris Pannagger (Iventa), Carina Blaschek (TCG UNITECH)



V. I.: Barbara Gruber (ECON), Raffaella Achleitner (RAITEC)



V. I.: Sandra Brandstetter (Energie AG), Michael Hintenaus (werna), Andrea Waglhuber (ENGEL)



V. I.: Martina Mittendorfer und Sandra Gusner (Raiffeisenlandesbank Oberösterreich), Elisabeth Eßbichl (Wood K plus)



V. I.: Sibel Tanrıöver (Cloudflight), Renate Krascovic (Stepstone)



V. I.: Gerda Klammer (Linz Center of Mechatronics), Andrea Seyringer (Stern-Gruppe)



V. I.: Michaela Schickermüller (Steinbach International), Ursula Porkert (Business Upper Austria), Sophia Mayrwöger (Steinbach International)



# Gelebte Inklusion

Die Buchhandlung Meritas ist in den vergangenen fünf Jahren trotz Corona und Lockdowns auf sieben Standorte und mehr als 40 Mitarbeiter gewachsen. Eigentümerin Melanie Hofinger verrät, welche Rolle Inklusion in ihrem Unternehmen spielt. Ein Thema, das auch Claus Jungkunz vom Betriebsservice Oberösterreich in seiner Beratungsarbeit beschäftigt.



## Frau Hofinger, welche Rolle spielt das Thema Inklusion bei Meritas?

*Ich habe nie über Inklusion nachgedacht, da sie für mich selbstverständlich war. Erst als das Thema vom Betriebsservice aktiv adressiert wurde, habe ich nachgerechnet. Ergebnis: Rund 30 Prozent der ca. 40 Beschäftigten bei Meritas sind Menschen mit Behinderung.*

## Inwiefern hat Inklusion in Ihrem Unternehmen zur Förderung von Innovation und nachhaltigem Wirtschaften beigetragen?

*Ich verfolge den Coaching-Ansatz und spiele Fragestellungen gerne zur Lösung in das Team zurück. So kann ich die Ressourcen und Innovation eines inklusiven Teams aktivieren und deren hohe Lösungskompetenz nutzen. Durch diesen inklusiven Ansatz hatte ich nie Probleme bei der Personalsuche. Eine barrierefreie Ausschreibung lieferte innerhalb einer Woche mehr als 30 Bewerbungen.*

## Welche Lerneffekte gab es bei der Integration von Menschen mit Behinderung in Ihr Team?

*Kommunikation und die Einbindung des Teams sind besonders wichtig. Als wir gehörlose Personen eingestellt haben, haben wir gemeinsam die wichtigsten Gebärden gelernt.*

## Herr Jungkunz, welchen Stellenwert nimmt inklusive Beschäftigung in Oberösterreich ein und welche Vorteile ergeben sich daraus für Unternehmen?

*Der Stellenwert von Inklusion steigt deutlich. Unternehmen erkennen, dass Menschen mit Behinderung eine Potenzialgruppe darstellen. Betriebe, die in der Lage sind, diesen Arbeitskräftemarkt zu adressieren, sind einen Schritt voraus. Das Beispiel von Meritas zeigt, dass barrierefreies Recruiting Bewerber anzieht, die sich sonst nicht melden würden.*

## Wie können Betriebe erste Schritte in Richtung Inklusion gehen?

*Ein erster Schritt kann eine Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion und ein Kennenlernen der damit verbundenen Potenziale sein. Dafür bietet das Betriebsservice Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Recruiter an. Dort werden Wissen vermittelt, Barrieren in den Köpfen hinterfragt und die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im Betrieb besprochen. Ein zweiter Schritt kann eine offene Ausschreibung mit anschließendem Kennenlernen im Betrieb sein.*

## Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit eine gute Eingliederung ins Team funktioniert?

*Firmenleitung, Führungskräfte und Betriebsrat sollten dahinterstehen, von Nutzen und Sinnhaftigkeit überzeugt sein und dies auch im Betrieb kommunizieren. Zudem sollten die Teams vor Start einer Person mit Behinderung zum Umgang mit der jeweiligen Behinderungsform geschult werden. Das Betriebsservice bietet dazu ein spezielles Service an: Mit einem Trainer, der selbst eine Behinderung hat, können alle Fragen offen besprochen und die Kommunikation zum Umgang mit der Behinderungsform geübt werden.*

## ERFA „Diversität und Inklusion“

In einer Erfahrungsaustauschrunde (ERFA) plaudern HR-Profis aus dem Nähkästchen und tauschen sich über Erfolge, Misserfolge sowie Herausforderungen aus. In der ERFA „Diversität und Inklusion“ reichen die Themen von barrierefreien Arbeitsplätzen über Geschlechtergleichheit und ethnische Vielfalt bis hin zu interkultureller Kompetenz.



Melanie Hofinger,  
Meritas Holding GmbH



Claus Jungkunz, Betriebs-  
service Oberösterreich



# Erste Hilfe für die Seele

Wenn jemand auf der Straße umfällt, ruft man die Rettung. Doch wenn jemand neben uns weint, apathisch oder verzweifelt wirkt, was dann? Was tun, wenn die Seele akut in Not ist? Die „Erste Hilfe für die Seele“-Seminare von pro mente unterstützen Unternehmen dabei, die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken.

Nahzu jede dritte Person ist im Laufe des Lebens von zumindest einer psychischen Erkrankung betroffen. Die WHO geht davon aus, dass im Jahr 2030 Depression, Alzheimer und Alkoholsucht zu den fünf häufigsten Krankheiten zählen. Darüber hinaus sterben in Österreich dreimal so viele Menschen durch Suizid wie im Straßenverkehr. Psychische Erkrankungen sind kein Randthema, sondern können uns alle betreffen – als Angehörige, Arbeitskollege, Freund oder auch als selbst betroffene Person.

## Relevanz für Unternehmen

Je früher eine psychische Erkrankung erkannt und behandelt wird, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass einen die Erkrankung stark einschränkt oder man aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Am schnellsten kann das Umfeld – auch das Arbeitsumfeld – eine Veränderung bemerken und helfen. Entsprechendes Wissen hilft, längeren Krankheitsverläufen vorzubeugen und die psychische Gesundheit zu stärken. Dies ist vor allem relevant, weil psychische Erkrankungen – nach Tumorerkrankungen – die häufigste Ursache für Krankenstände und der häufigste Grund für Pensionierungen sind.

## „Erste Hilfe für die Seele“-Seminare

Die wissenschaftlich fundierten „Erste Hilfe für die Seele“-Seminare vermitteln genau diese Kompetenzen: Wie leiste ich bei psychischen Problemen Erste Hilfe? Dazu gehört, rechtzeitig Probleme zu erkennen, auf die Menschen zuzugehen und Hilfe anzubieten. Neben Grundwissen zu psychischen Störungen erlernen die Teilnehmenden konkrete Maßnahmen bei psychischen Problemen und Krisen. Das von Mental

### Wie Sie in seelischen Krisen helfen können



Bild: pro mente austria

Health First Aid Australia zertifizierte Seminarangebot, das nun auch in Österreich angeboten wird, umfasst Seminare für Erwachsene, für Erwachsene, die mit Jugendlichen arbeiten und/oder leben sowie für Führungskräfte. Im Vordergrund stehen der niederschwellige Zugang zu Unterstützung sowie die Sensibilisierung für psychische Gesundheit. 35 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen haben diese Seminare bereits durchgeführt.

## Unternehmenszertifikat

Nachdem eine bestimmte Anzahl an „Ersthelfern für psychische Gesundheit“

ausgebildet wurde, erhält das Unternehmen das Zertifikat „Erste Hilfe für die Seele Unternehmen“. IKEA Österreich ist seit 2022 zertifiziert und hat gut 60 Mitarbeitende für alle zwölf Einheiten ausgebildet. Für IKEA hat die Zertifizierung zu einem offeneren Umgang mit dem Thema mentaler Gesundheit geführt. Einen besseren Alltag zu schaffen ist eine Vision, die IKEA bei allen Entscheidungen führt – das schließt auch den Alltag der Belegschaft ein. Oft geht es um alltägliche Themen, die die mentale Gesundheit ins Wanken bringen. Ganz ohne Hindernisse und unbürokratisch Unterstützung von Kollegen zu erfahren, schafft Stabilität. Und tatsächlich ist das auch die Praxiserfahrung: Der sehr niederschwellige Zugang zum „offenen Ohr“ und Informationen für nächste Schritte werden als stark positiv von den Mitarbeitenden wahrgenommen. ■

[www.erstehilfefuerdieseele.at](http://www.erstehilfefuerdieseele.at)



Bild: pro mente OÖ

Gastbeitrag von

**Andrea Viertelmayr**

Teamleitung Sicherheits- und Gesundheitsmanagement und Unternehmensangebote, pro mente OÖ



# HRbert 2023: Das sind die Sieger

Am 14. September wurden im Uni-Center der Johannes Kepler Universität Linz die Gewinnerinnen und Gewinner des HRbert, der Preis für innovative und nachhaltige HR-Projekte in Oberösterreich, ausgezeichnet. 38 eingereichte Projekte waren ins Rennen gegangen. Auf dieser Doppelseite stellen wir die Siegerprojekte vor.



TECH HARBOR, v. l.: Florian Manzenreiter (MIC), Irene Bouchal-Gahleitner (Netural), Michaela Foißner-Riegler (karriere.at), Alfred Hiebl (MIC), Sibel Tanriöver (Cloudflight), Veronika Leibetseder (Dynatrace), Sabine Past (Smarter Commerce), Sabine Bauer (Kontron), Michaela Wittner (TECH HARBOR), Melanie Näher (Kontron), Silke Gruber (bet-at-home), Georg Spiesberger (TECH HARBOR)



Eurothermen, v. l.: Robert Niehoff, Patrick Hochhauser, Adelheid Bogengruber, Bernhard Strauß-Steindl und Dominik Kubisch (Eurothermen)



ECON, v. l.: Werner Pammingner (Business Upper Austria), Sandra Luger, Lena Pichler, Barbara Gruber, Carina Brenner und Christoph Rankl (ECON), Manfred Luger (Business Upper Austria)

## Die Preisträger

### Kategorie „Innovativ“ – Kleine und mittlere Unternehmen: TECH HARBOR

#### DIGITAL MILE Linz

2021 wurde die DIGITAL MILE Linz ins Leben gerufen, ein Zusammenschluss von neun Unternehmen mit digitaler Wertschöpfung. Das gemeinsame Ziel: die Attraktivität der Region Linz für Fachkräfte steigern. So konnten die Unternehmen HR-Angebote entwickeln, die sie allein nicht so effizient umsetzen könnten. Alle Angebote sind zweisprachig und niederschwellig, sie werden in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen und Fachkräften entwickelt. Durch diesen partizipativen Ansatz werden die Bedürfnisse der Zielgruppe optimal berücksichtigt. Im Angebot sind verschiedene Gemeinschaftsleistungen wie ein firmenübergreifender HR-Austausch, Initiativen für internationale Fachkräfte, ein gemeinsames Eventschiff bei den Bubbledays, Sommerkinderbetreuung, Sportangebote oder Weiterbildungen.

[www.techharbor.at](http://www.techharbor.at)

### Kategorie „Innovativ“ – Großunternehmen: Eurothermen

#### Lehre mit Social Media

Zusätzlich zu den bestehenden Inhalten erhalten die Lehrlinge bei den Eurothermen in neun Modulen über die gesamte Lehrzeit eine Social-Media-Ausbildung. Sie lernen, professionell mit Sozialen Medien umzugehen, Inhalte zu entwickeln und dabei ein Unternehmen zu repräsentieren. Seit Kurzem erstellen die Lehrlinge auch Inhalte für den TikTok-Kanal der Eurothermen. Seit dem Start dieses Ausbildungsprogramms 2022 ist die Zahl der Lehrlinge um 30 Prozent gestiegen. Entgegen allen Trends verzeichnen die Eurothermen einen starken Anstieg an Bewerbungen. Die innovative Lehre mit Social Media bietet den Lehrlingen einen großen Mehrwert und ist durch ihr Alleinstellungsmerkmal sehr attraktiv. Nicht nur die Auszubildenden profitieren, sondern auch das Unternehmen selbst profitiert bereits merklich.

[www.eurothermen.at](http://www.eurothermen.at)

### Kategorie „Nachhaltig“ – Kleine und mittlere Unternehmen: ECON

#### Lehrlingsprojekt „MIKA“ – Miteinander im Klimaschutz aktiv

Bei ECON hatte die YGE – die Young Generation ECON – die Idee, bei Messe-Give-aways auf nachhaltige Produkte umzusteigen. Bei der Recherche nach nachhaltigen Give-aways stieß sie auf eine Firma, die mit ihren Maschinen aus Plastikmüll Nützliches für Menschen in Entwicklungsländern herstellt. Um dieses Charity-Projekt zu unterstützen, kaufte ECON eine Spritzgussmaschine von der Firma. In Weißkirchen an der Traun stellten sie mehrere Kunststoff-Abfallsammelboxen auf, erstellten Informationsmaterial über Kunststoffe und leisteten Aufklärungsarbeit. Nach ersten Versuchen mit der Maschine ging ECON eine Kooperation mit der Welser Firma trodat ein. Die Lehrlinge beider Firmen arbeiten nun gemeinsam an der Produktion eines Messe-Give-aways aus Recyclingmaterial. Das „Von- und Miteinander-Lernen“ steht im Fokus.

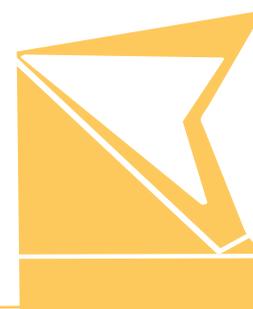
[www.econ.eu](http://www.econ.eu)



Bild: Rosenbauer

„Die 38 eingereichten Projekte sind nicht nur in der Quantität im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, sondern auch in ihrer Qualität. Besonders Personalentwicklungs- und Lehrlingsprogramme sind der Jury positiv aufgefallen.“

**Andreas Berger,**  
**Jury-Vorsitzender,**  
**Rosenbauer International AG**



### Kategorie „Nachhaltig“ – Großunternehmen: RUBBLE MASTER

#### Volle Frauenpower trotz weniger Stunden – weibliche Führungskräfte in Teilzeit

Mit einem flexiblen Teilzeitmodell speziell für weibliche Führungskräfte bietet RUBBLE MASTER Frauen eine attraktive Perspektive. Familienplanung und Karriere müssen kein Widerspruch sein. RUBBLE MASTER fördert Frauen und weibliche Führungskräfte auf vielfältige Weise. Dazu zählen die offene Kommunikation über Familienplanung und Karrieremöglichkeiten, auf Wunsch geringfügige Beschäftigung während der Karenz, flexible Arbeitszeitmodelle sowie ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Das Modell der weiblichen Führungskraft in Teilzeit hat sich seit vielen Jahren bewährt und ist gelebter Alltag. So können immer wieder junge Frauen als Young Potentials für eine Führungsrolle gewonnen werden. Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt bei rund einem Drittel. Davon sind derzeit mehr als 50 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Auch die neue Führungskräfteausbildung berücksichtigt Frauen in Teilzeit.

[www.rubblemaster.com](http://www.rubblemaster.com)

### Sonderpreis der Jury: Initiative Lebensraum Innviertel

#### Integration durch Arbeit

Für seine Aktivitäten zur Integration von Asylwerbern und Asylberechtigten erhielt der Verein „Initiative Lebensraum Innviertel“ einen Sonderpreis. Der Verein bringt personalisierende Unternehmen und jobsuchende Asylwerber zusammen. Seit Oktober 2022 verstärken mehr als 100 Flüchtlinge unter anderem die KTM AG, den Biohof Geinberg, die Augustin-Innkompost GmbH, die Guschlbauer GmbH, die Sericomp GmbH und die Meisterbrezen GmbH & Co. KG. Die meisten von ihnen arbeiten bei KTM und profitieren vom professionellen Onboarding-Prozess. Künstliche Intelligenz hilft, Sprachbarrieren zu beseitigen. Darüber hinaus erhalten die neuen Mitarbeiter eine Einschulung in ihrer Muttersprache. Die Initiative Lebensraum Innviertel unterstützt die Integration zusätzlich mit Deutschkursen. Das Programm verbessert die Arbeitsmarktchancen der Asylwerber und integriert sie in die Gesellschaft.

[www.innviertel.at](http://www.innviertel.at)

### Jurypreis Lebenswerk: Gertrude Schatzdorfer-Wölfel

Gertrude Schatzdorfer-Wölfel ist Alleineigentümerin und geschäftsführende Gesellschafterin des Familienbetriebs Schatzdorfer Gerätebau. Die gelernte Kindergartenpädagogin musste den elterlichen Betrieb fast über Nacht übernehmen. Die Unternehmerin hat die Jury mit ihrer authentischen Persönlichkeit und ihrer HR-affinen Unternehmensführung überzeugt. Frauenförderung war ihr schon immer ein Anliegen. Sie hat erstmals Frauen als Lehrlinge eingestellt. Heute beträgt der Frauenanteil bei Schatzdorfer 25 Prozent. Die rund 100 Beschäftigten stammen aus elf Nationen. Diversität in der Belegschaft, Vertrauen und Wertschätzung sowie die Lehrlingsausbildung sind für Gertrude Schatzdorfer-Wölfel wichtige Bausteine für den Unternehmenserfolg. Vor Kurzem haben die beiden Töchter die operative Geschäftsleitung übernommen.

[www.schatzdorfer.at](http://www.schatzdorfer.at)

Alle Informationen zum HRbert: [www.hrbert.at](http://www.hrbert.at)



RUBBLE MASTER, v. l.: Günther Weissenberger, Gerald Hanisch und Werner Ammerer (RUBBLE MASTER)



Initiative Lebensraum Innviertel, v. l.: Klaus Jagereder (AMS Ried), Josef Heißbauer (WKO), Andrea Eckerstorfer (Initiative Lebensraum Innviertel), Lisa Maria Sellitsch (Österreichisches Rotes Kreuz), Lisa Knirzinger (Caritas), Jan Zaskhoda (ReKI Ried), Christoph Wiesner (WKO)



Gertrude Schatzdorfer-Wölfel mit Familie, v. l.: Enkeltochter Anna Schatzdorfer, Ehemann Gerhard Wölfel, Gertrude Schatzdorfer-Wölfel, Enkeltochter Emilia Schatzdorfer, Töchter Elisa Schatzdorfer und Marlene Schatzdorfer



## 2. OÖ Frauenförderpreis verliehen

43 Projekte wurden ins Rennen um den zweiten Frauenförderpreis des Landes OÖ „StarkeFrauen. StarkesLand“ geschickt. Die Preisverleihung fand am 20. Juni beim KOMPASS Female.Forum im Seminarhaus auf der Gugl der Landwirtschaftskammer in Linz statt. Frauenreferentin LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander überreichte die Auszeichnungen.

Viele oberösterreichische Unternehmen, aber auch Einzelpersonen engagieren sich für die Förderung und Gleichstellung der Frauen. Diesen Aktivitäten gibt der OÖ Frauenförderpreis eine Bühne. Zum zweiten Mal zeichnete KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ heimische Unternehmen für ihr Engagement aus. Das sind die Preisträgerinnen und Preisträger:

„Ich appelliere an die Preisträgerinnen und Preisträger, weiterzumachen und auch künftig ein Vorbild zu sein. Denn die Siegerprojekte und Einzelpersonen animieren zum Nachmachen.“

LH-Stv.<sup>in</sup> Frauen-Landesrätin  
Christine Haberlander



Bild: Land OÖ



V. l.: Gerhard Leitner (LIMAK Austrian Business School), Irene Moser (KOMPASS), Regina Seeburger und Gerda Schneeberger (HTL-Mentoring), LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander (Frauen-Landesrätin), Lisa Sigl (Frau in der Wirtschaft)



V. l.: Susanne Steckerl (she:works), Lisa Sigl (Frau in der Wirtschaft), Clara Wenger-Stockhammer und Barbara Lehner (Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried), LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander (Frauen-Landesrätin), Irene Moser (KOMPASS)



Als Mentorin bei den Female Coders hilft Pia Gerhofer (rechts), die IT-Branche attraktiver für Frauen zu gestalten.

### Kategorie Einzelperson

#### Regina Seeburger und Gerda Schneeberger

Gerda Schneeberger ist Direktorin der HTL Braunau und startete 2015 das Mentoring-Programm für HTL-Schülerinnen. Mehr als 260 Schülerinnen aus neun HTLs nahmen bereits daran teil. Ziel ist, dass mehr Mädchen einen technischen Beruf wählen. Drei Semester lang werden die Schülerinnen von Mentoren aus Partnerfirmen begleitet sowie in Seminaren auf das Berufsleben vorbereitet. Im Sommer vor dem fünften Schuljahr absolvieren die Teilnehmerinnen ein Feriapraktikum in der jeweiligen Partnerfirma. Seit 2017 leitet HTL-Lehrerin Regina Seeburger das Projekt. [www.htl-mentoring.at](http://www.htl-mentoring.at)

### Kategorie Öffentliche Einrichtungen/Krankenhäuser

#### Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried

78 Prozent der 1.700 Beschäftigten sind weiblich, mehr als die Hälfte arbeitet Teilzeit und 110 Angestellte sind in Karenz. Neben aktivem Karenzmanagement bietet das Spital individuelle Lösungen wie Sabbatical, Papamonat oder Bildungskarenz. Zur lebensphasenorientierten Arbeitskultur zählen auch Lebensphasenansprechpartner, die regelmäßige Sensibilisierung der Führungskräfte sowie standardisierte Verfahren bei der Führungskräfteauswahl. Das Krankenhaus übernimmt Kosten für Aus- und Weiterbildungen und entwickelt ein Einschulungskonzept für Wiedereinsteiger. [www.bhsried.at](http://www.bhsried.at)

### Kategorie Vereine/Organisationen/Gemeinden

#### Female Coders

Die Female Coders wollen die IT-Branche diverser, fairer und attraktiver für Frauen gestalten. Während der Coronapandemie verbanden sie bei Online-Treffen europaweit Frauen im IT-Bereich miteinander. Physische Treffen fanden danach allerdings kaum noch Anklang. Im September 2022 organisierte der Verein daher einen Hackathon mit mehr als 50 Teilnehmerinnen. In Kleingruppen verwirklichten die Frauen Ideen von der Konzeptionierung bis hin zur Umsetzung. Dabei entstanden Projekte wie eine Pflanzengieß-App oder ein smarterer Film-Recommendier. [www.female-coders.at](http://www.female-coders.at)



Bild: Starmayr

„Mit Auszeichnungen wie dem Frau-  
enförderpreis geben wir Vorbildern  
und herausragenden Frauen eine  
Bühne und zeigen, was Frauen am  
ö. Wirtschaftsstandort alles leisten.“

**Margit Angerlehner, Landesvor-  
sitzende Frau in der Wirtschaft**



**Kategorie Unternehmen bis 100 Beschäftigte**

**SFK Tischler GmbH**

In der SFK Technologie Manufaktur in Kirchham sind 44 Prozent der 35 Beschäftigten weiblich und in sämtlichen Unternehmensbereichen tätig. Seit Jahren nimmt das Unternehmen Frauen die Scheu vor dem Tischlerberuf und bietet geschlechtersensible Rahmenbedingungen. Seit 2015 gibt es am Standort eine Betriebstagesmutter sowie eine Ferienbetreuung für Kinder. Alle Mitarbeiter können in Karenz und Eltern-  
teilzeit gehen. SFK fördert individuelle Arbeitszeitmodelle und achtet bei Bild- und Wortsprache stets darauf, dass alle Geschlechter sichtbar sind.

[www.sfk.at](http://www.sfk.at)



Bild: Michael Liebert

SFK nimmt Frauen die Scheu vor dem Tischlerberuf.

**Kategorie Unternehmen ab 101 Beschäftigte**

**Frauscher Sensortechnik GmbH**

Frauscher unterstützt die Mitarbeiter in allen Lebensphasen und fördert Frauen in der Technik. Bereits ein Drittel der weltweiten Belegschaft ist weiblich und immer mehr Frauen übernehmen Führungspositionen. Am Standort in Österreich sind weibliche Führungskräfte im technischen Bereich stark vertreten. Zahlreiche Angebote erleichtern den Alltag, besonders für Eltern. Dazu zählen die ganzjährige kostenlose Kinderbetreuung LOKOcare, das LOKOcamp für Kinder im August und der LOKOday, ein gemeinsamer Tag für Kinder und Eltern bei Frauscher.

[www.frauscher.com/de](http://www.frauscher.com/de)



Bild: Frauscher Sensortechnik GmbH

Mit Angeboten für familienfreundliche Arbeitsgestaltung erleichtert Frauscher Eltern den Alltag.

**Sonderpreis für Lebenswerk**

**Gabriele Kössler**

Gabriele Kössler ist in vielen Frauennetzwerken vertreten, war 1974 an der ersten österreichischen Jugendstudie des IMAS-Instituts beteiligt und führte 1985 die Assessment-Center-Methode in Österreich ein. 2001 rief sie die Cross-Mentoring-Plattform in Oberösterreich ins Leben, die sie bis 2016 leitete. Kössler war in verschiedenen Funktionen für den Fachgruppenausschuss UBIT der WKOÖ tätig und wirkte an verschiedensten Mentoring-Programmen mit. Bis 2020 war sie Mitglied der „Task Force Mentoring“ der Föderation der Soroptimist-Clubs Europas.



Bild: Daniel Kauder

V. l.: Werner Pamming (Business Upper Austria), Irene Moser (KOMPASS), Gabriele Kössler, Lisa Sigl (Frau in der Wirtschaft), LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander (Frauen-Landesrätin)

**Sonderpreis für herausragendes Engagement**

**Cäcilia Innreiter-Moser**

Cäcilia Innreiter-Moser ist Assistenzprofessorin am Institut für Organisation an der JKU. Sie lehrt und forscht im Bereich Organisation, Gender & Diversity und zeigt Ansatzpunkte für Veränderungen auf. Als Trainerin im Verein für Frauen und Qualifikation unterstützt sie Projekte wie „Equal – Youth Entry“. Seit 2016 ist sie Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Dort setzt sie sich mit Diskriminierung auseinander und gestaltet Entwicklungs- und Förderprogramme. Außerdem hat sie den MBA „Management und Leadership für Frauen“ aufgebaut.

[www.jku.at/ul-management-und-leadership-fuer-frauen/](http://www.jku.at/ul-management-und-leadership-fuer-frauen/)



Bild: Daniel Kauder

V. l.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Irene Moser (KOMPASS), Cäcilia Innreiter-Moser (JKU), Lisa Sigl (Frau in der Wirtschaft), LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander (Frauen-Landesrätin)



# Mehr Frauen ans Mikrofon: Eine neue Plattform für weibliche Speaker

**ooe.speakerinnen.org bietet oberösterreichischen Frauen, die ihre Kompetenz und ihr Know-how auf der Bühne einbringen möchten, eine Plattform, um sichtbar zu werden. Gleichzeitig soll die neue Datenbank Veranstaltern dabei helfen, eine passende Rednerin, Referentin oder Moderatorin zu finden.**



**D**as Ziel der neuen Plattform ist klar: mehr Frauen auf Bühnen und Podien, zu Konferenzen, Workshops, Meetings und in die Medien bringen. Es können sich daher alle kostenlos registrieren, die sich selbst als Frau verstehen. Das Team von speakerinnen.org prüft jeden Eintrag vor dem Freischalten auf Vollständigkeit.

## Gezielte Suche

Bei der Registrierung können eigene Themen angegeben werden, zu denen die Expertinnen sprechen. Um ein gezieltes Suchen relativ einfach zu ermöglichen, sind die Themen gebündelt in mehreren Kategorien dargestellt: Kunst & Kultur, Körper & Geist, Beruf & Bildung, Unternehmen & Gründungen, Diversität, Umwelt & Nachhaltigkeit, Internet & Medien, Marketing & PR, Politik & Gesellschaft sowie Wissenschaft & Technik. Das Profil kann auf Deutsch, auf Englisch oder in beiden Sprachen angelegt werden.

*„Expertise und Kompetenz kennen kein Geschlecht. Die Datenbank ooe.speakerinnen.org soll Inspiration schaffen und mehr weiblichen Role Models eine Bühne bieten.“*

**Irene Moser,  
Projektleitung KOMPASS**



## KOMPASS unterstützt

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, unterstützt im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ dieses Projekt. „Expertise und Kompetenz kennen kein Geschlecht. Trotzdem stehen viel zu wenig Frauen auf heimischen Konferenz- und Vortragsbühnen. Besonders für die jüngeren Generationen ist es wichtig, ein ausgewogenes und stimmiges Meinungsbild zu vermitteln. Die Datenbank ooe.speakerinnen.org soll Inspiration für neue Speakerinnen schaffen und mehr weiblichen Role Models eine würdige Bühne bieten“, erklärt KOMPASS-Projektleiterin Irene Moser. ■



## Die besten Talente finden?

**Ja sicher! Step by Step.**

Stepstone ist eine der führenden Jobplattformen Europas. Mit Stepstone können Sie alle Ihre Zielgruppen erreichen, als Arbeitgeber wirksam auftreten, die besten Talente gezielt ansprechen und Stellen optimal besetzen.





# Familienfreundlichkeit macht Arbeitsplatz attraktiv

Im Wettbewerb um die besten Köpfe zählen heute nicht nur Aufstiegschancen und Bezahlung, auch Social Benefits wie familienfreundliche Arbeitsplätze gewinnen an Bedeutung. Immer mehr Unternehmen erkennen den Mehrwert betrieblicher Kinderbildung und -betreuung. KOMPASS unterstützt bei der Umsetzung.



LH-Stellvertreterin Christine Haberlander und Landesrat Markus Achleitner bei der Ferienbetreuung des Pharmaunternehmens Takeda Austria GmbH.

In den Ferien ist es für Eltern oft eine Herausforderung, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Bereits zum siebten Mal unterstützt das Land OÖ gemeinsam mit der Wirtschaftskammer OÖ und KOMPASS oberösterreichische Betriebe, die im Sommer oder Herbst Kinderbetreuung anbieten. Heuer haben bereits 119 Unternehmen um den finanziellen Zuschuss angesucht. 2.306 Kinder und ihre Eltern haben davon profitiert.

## Lokalaugenschein bei Takeda

Beim biopharmazeutischen Unternehmen Takeda in Linz fand die Kinderbetreuung in den Sommerferien heuer zum fünften Mal statt. Im August wurden zwei Wochen lang zwölf Kinder vom Familienbund betreut. Die betriebliche Kinderbetreuung beschränkt sich aber nicht nur auf die Ferien. „Wir wollen unsere Mitarbeiter bestmöglich unterstützen. Dazu gehört unter anderem das Angebot einer ganzjährigen Kinderbetreuung, um Familie und Beruf optimal vereinbaren zu können“, sagt Roland Fabris, Takeda-Geschäftsführer und Standortleiter in Linz.

## Co-Working mit Kind

Wie sich Job und Familie gut vereinbaren lassen, zeigt auch der Co-Working-Space in den Graumann-Lofts in Traun. Co-Worker können die Kinderbetreuung in den Community-Lofts an zwei fixen Nachmittagen und einem fixen Vormittag pro Woche nutzen sowie je nach Bedarf Betreuungsstunden vereinbaren. Kerstin Käfer und Daniel Deuring nutzen das Angebot häufig:

„Früher haben wir unsere Buchhaltung am Wochenende gemacht, während die Großeltern die Kinder beaufsichtigt haben. Jetzt können wir diese Arbeiten zu Regelarbeitszeiten erledigen und das Wochenende mit der Familie verbringen.“

## Kinderbetreuung inklusive

Für regelmäßige Nutzer der Community-Lofts ist die flexible Kinderbetreuung kostenlos. Das von KOMPASS begleitete Projekt wird im Rahmen der Initiative „New Ways of Work“ aus Mitteln des Landes Oberösterreich gefördert. „Die positive Resonanz zeigt, dass die Kombination von Co-Working und Kinderbetreuung ein dringendes Bedürfnis erfüllt. Gemeinsam schaffen wir eine Umgebung, in der berufstätige Eltern ihr volles Potenzial entfalten können“, ist Initiatorin Lucia Schramm-Kainerer begeistert. ■



„Die Kombination aus Co-Working und Kinderbetreuung erfüllt ein dringendes Bedürfnis.“

**Lucia Schramm-Kainerer,**  
Initiatorin der Community-Lofts  
in Traun

## Betriebliche Kinderbetreuung leicht gemacht

Um das passende Kinderbetreuungsmodell zu finden, müssen Bedarf und Erfordernisse gezielt erhoben werden. Eine entsprechend gute Planung ist unumgänglich. KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere in der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria begleitet Unternehmen von der ersten Idee einer betrieblichen Kinderbetreuung bis zur Eröffnung.





# „KI agiert nicht vernünftig“

**Künstliche Intelligenz ist eine Schlüsseltechnologie der Digitalisierung und verändert gerade gehörig unser Arbeitsleben, ähnlich der zweiten industriellen Revolution. Bernhard Nessler, Experte auf dem Gebiet Deep Learning & KI-Certification am Software Competence Center Hagenberg SCCH zeichnet für uns ein Bild.**

**Herr Nessler, KI-Assistenten sind bereits in unsere Büros eingezogen und erledigen einfache, wiederkehrende Aufgaben. Provokant gefragt: Schafft KI Arbeitsplätze ab?**

*Dazu ein klares Jein. Warum? Weil durch KI Jobs mit einfacher Tätigkeit verschwinden, viele neue aber entstehen werden. Es gibt heute ja auch keinen mehr, der vom Tonband Briefe auf der Schreibmaschine abtippt, dennoch gibt es immer noch Sekretariate. Man darf sich nicht erwarten, dass ein KI-Assistent vernünftig agiert oder von selbst ethische Limits beachtet. Man darf sich nur erwarten, dass er so agiert, wie er trainiert wurden. Dass er Ähnlichkeiten erkennt, für die er trainiert wurde, heißt nicht, dass er alle erkennt und so bewertet, wie ein Mensch.*

**KI-Modelle lernen bei der Arbeit dazu, oder?**

*Es gibt noch keine KI, die in der Art und Weise wie ein Mensch denkt und angereichert mit Allgemeinwissen neue Schlüsse zieht. Und, ein KI-Modell lernt a priori nicht durch seinen Einsatz, es bleibt, wie es trainiert wurde. Aber: Man kann Systeme so designen, dass jede Anwendung gespeichert wird und in die nächsten Trainingsdaten einfließt. Diese Daten müssten aber genau gebaut werden. Um ein Abdriften durch Feedbackschleifen zu verhindern, muss die Funktion dieser Systeme laufend genau überwacht werden, von Menschen.*

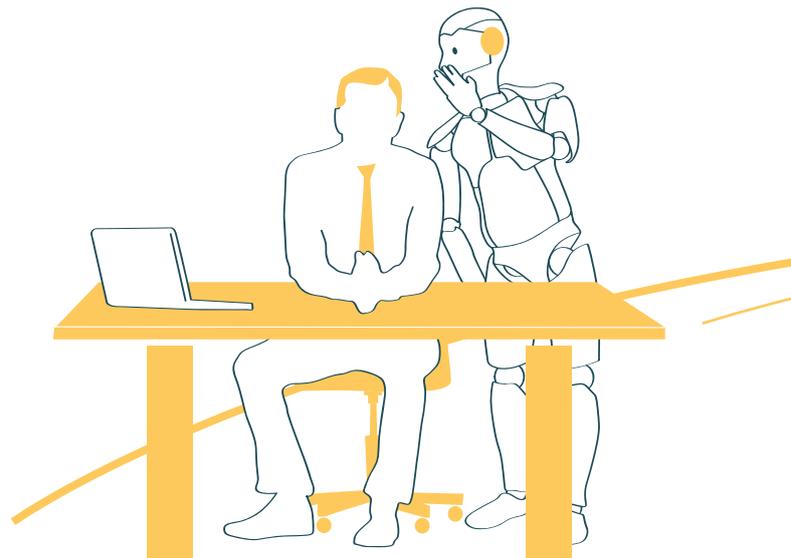
*En passant: Dafür haben wir mit TÜV AUSTRIA „TRUSTIFAI“ gegründet, den ersten KI-Test- und Qualifizierungs-Hub Österreichs, der solche Anwendungen auf notwendige Qualitätsstandards prüft. Von Menschen für Menschen.*

**Nimmt uns KI zukünftig Personalentscheidungen ab?**

**Stichwort algorithmische Diskriminierung?**

*Wollen wir, dass KI eine Vorauswahl beim Recruiting trifft, so dürfen die KI-Modelle keine unfairen oder diskriminierenden Biases enthalten. Es ist sehr schwierig, Trainingsdaten zu finden und eine objektive Zielfunktion zu definieren, die z. B. vorhersagt, wie sich ein Mitarbeiter in den nächsten drei Jahren entwickeln wird. Personalentscheidungen sind heikel, da sie direkt den Unternehmenserfolg beeinflussen und auch rechtlich korrekt sein müssen.*

*Wenn bei Entscheidungen KI-Modelle helfen sollen, so müssen diese nach dem neuen EU AI-Act künftig zertifiziert und transparent prüfbar sein. Klar ist aber: Die Entscheidung muss am Ende von einem Menschen verantwortet werden.*



**Prüfstellen wie TRUSTIFAI könnten da Transparenz und Vertrauen schaffen?**

*Ja, Vertrauen und Sicherheit durch Zertifizierung. KI hat keine menschliche Intelligenz, um selbst zu verstehen, was gut oder böse, richtig oder falsch ist. Ein KI-Modell lässt sich aber darauf trainieren, Entscheidungen so zu treffen, dass es berechenbare Kriterien optimiert, die ein Mensch vorgibt. Von experimenteller KI, die eine magische Intelligenz verspricht, aber keine konkrete Funktion definieren kann, würde ich in sensiblen oder betrieblich kritischen Bereichen derzeit abraten.*

*Was Menschen tun, wird sich immer wandeln, die Digitalisierung und KI werden es beeinflussen. Es geht immer um Verantwortung, die ein Mensch tragen muss.*

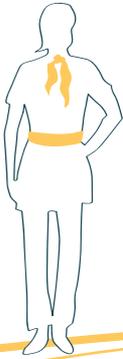


**Bernhard Nessler,**

Research Manager Deep Learning und Certification am Software Competence Center Hagenberg SCCH



# „Fangen wir an, die KI-Welle zu surfen“



**Die Netural GmbH in der Linzer Tabakfabrik unterstützt Unternehmen bei ihrer Digitalen Transformation. Deshalb gibt's beim Thema Künstliche Intelligenz keine Berührungsängste. Wer jetzt glaubt, in allen Devices KI-gesteuerte Tools zu finden, wird enttäuscht. Es herrscht Balance zwischen Mensch und KI.**



## **Frau Bouchal-Gahleitner, ist KI bei Netural bereits eingezogen?**

*Indirekt. Wir beschäftigen uns mit KI schon lange, einige Experten sitzen bereits im Team. Als ChatGPT massentauglich wurde, begannen wir, uns unternehmensweit mit KI auseinanderzusetzen und brachten das interne Format „KI-Palaver“ zur Welt. In diesem lockeren Feierabendformat präsentieren wir uns gegenseitig recherchierte KI-Tools, die für unsere Units, auch für HR, interessant sein könnten. Wir könnten jeden Tag „palavern“, neue Tools gibt's en masse – ob aus dem Medienbereich, der Programmierung oder der Administration. Viele Kollegen finden durch dieses Event in das Thema.*

## **Das wären doch Ansätze für Netural-KI-Schulungen?**

*Nein. Das Thema KI ist so umfangreich, dass ein Schulungsprogramm für unsere Fachbereiche wie Frontend, Backend, Mobile, UX/UI usw. derzeit nicht funktioniert. Wir experimentieren und bauen Know-how zu verschiedenen Anwendungsgebieten auf. Auch unsere Kunden begleiten wir in der Strukturierung und dem Finden von potenziellen Anwendungen.*

## **Evoziert KI bei Ihnen eine Art Aufbruchsstimmung?**

*Gut dosiert. In der HR nutzen wir ChatGPT für Jobausschreibungen. Das Online-Tool schreibt nach unseren Vorgaben eine bereits sehr gute Stellenausschreibung, die wir lediglich noch „neturalisieren“. So nutzen wir die KI gerne. Andere KI-Tools aus dem HR-Bereich testen wir gerade, z. B. Employy, um unsere Sichtbarkeit im Recruiting zu erhöhen. Wir versuchen durch KI dort Zeit einzusparen, wo viel Arbeit wenig Mehrwert bringt, z. B. bei administrativen Prozessen. Diese Zeit investieren wir besser in Mitarbeiter- bzw. Bewerbungsgespräche. Ein Beispiel: Kürzlich flogen wir einen Kandidaten aus Polen ein, der einen Tag mit unserem Team arbeitete. Uns ist die Begegnung wichtig, die kein KI-Tool der Welt ersetzen.*

## **Ein KI-Assistent wird also bei Netural niemals personelle Entscheidungen treffen!?**

*Nein. Natürlich beeinflussen persönliche Bias Entscheidungen. Aber: Bei Netural sind neben anderen Entscheidungskriterien auch*

*die Erfahrung und das Bauchgefühl legitim und zulässig. Als HR-Mensch hinterfrage ich Antworten, „lese und höre“ zwischen den Zeilen, nehme Mimik und Gestik mit Empathie wahr und versuche ein Gesamtbild des Kandidaten zu bekommen. Kann das auch ein KI-Assistent? Eine Entwicklung in Richtung KI-gesteuerte Entscheidungspatronanz sehe ich äußerst kritisch. Es muss ja auch die menschliche Chemie und das „cultural Fit“ mit dem Unternehmen stimmen.*

## **Muss sich die HR KI-bedingt neu aufstellen?**

*Nein, wir tun das jedenfalls nicht. Klar, KI-Tools werden Unternehmen, Prozesse und uns Menschen stark beeinflussen. Ich glaube aber auch, dass diese Werkzeuge uns sehr unterstützen werden. Wenn wir über „Active Sourcing“ Kandidaten bei LinkedIn oder auf Webseiten bewusst ansprechen, wird uns KI unterstützen. Übrigens: Kunden oder Kooperationspartner sind tabu.*

*KI soll uns HRler so weit unterstützen, dass wir mehr Zeit für Menschen und für unsere HR-Arbeit haben; administrative Aufgaben, Excel-Listen, kollektivvertragliche Angelegenheiten – das kann die KI besser. Ich glaube, wir sollten die KI-Welle surfen, ohne Angst zu haben, dass sie uns abwirft. Einen KI-Assistenten, der mir bei der Tagesplanung hilft, würde ich herzlichst begrüßen.*



Bild: Netural

**Irene Bouchal-Gahleitner,**  
Chief People Officer bei Netural



# New Work – wie viel Flexibilität ist möglich?

„Mehr Flexibilität“ fordern Arbeitnehmende, veranlasst durch tiefgreifende Veränderungen und Trends in der Arbeitswelt. Möglichst viel Freiheit hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort zu haben, ist ein omnipräsentes Thema. Aber wie begegnen Unternehmen diesen Forderungen konstruktiv?

**U**nternehmerische Gestaltungsmöglichkeiten zu finden, die sich innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen bewegen und sowohl den Bedürfnissen von Arbeitgebenden als auch Arbeitnehmenden entsprechen, ist herausfordernd.



## Gleitzeit

Kommen und gehen, wann man will? Gleitzeit macht es möglich. Die gleitende Arbeitszeit benötigt zwar keine Zulassung durch einen Kollektivvertrag, allerdings sind etwaige dort vorhandene Regelungen zu beachten. Grundlage für die Gleitzeit sind Betriebsvereinbarungen oder schriftliche Einzelvereinbarungen. Wird das Formerfordernis der Schriftlichkeit nicht eingehalten, drohen – oftmals aufgrund der falschen Bewertung von Überstunden – empfindliche Nachzahlungen für den Arbeitgebenden im Rahmen sogenannter GPLBs (= Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Beiträge und Abgaben). Neben der

Dauer der Gleitzeitperiode, dem Gleitzeitrahmen, der Dauer und der Lage der fiktiven Normalarbeitszeit muss auch das Höchstmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden enthalten sein. Gleitzeit für alle? Nein – zulässig ist Gleitzeit nur für Personen mit vollendetem 18. Lebensjahr.



## Vier-Tage-Woche

Jede Woche ein verlängertes Wochenende? Möglich wird das bei Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier Tage und Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden. Dazu bedarf es einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung sowie eines Blicks in den anzuwendenden Kollektivvertrag. Denn in einigen Kollektivverträgen hat sich die Vier-Tage-Woche bereits etabliert, wie in jenen für Angestellte und Lehrlinge im Handel.



## Remote Work

Bei ortsunabhängigem Arbeiten an anderen Standorten als dem Betrieb oder der Wohnung (Mobile Working), ist das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz einzuhalten. Die Umsetzung erfordert eine

schriftliche Vereinbarung, um sämtliche Bedingungen abschließend zu klären. Spannende sozialversicherungs- sowie steuerrechtliche Fragen ergeben sich bei grenzüberschreitender Telearbeit – ebenso bei Workation, der Kombination von Arbeit und Urlaub.



## Hybrides Arbeiten

Für flexibles Kombinieren von Homeoffice und Büroarbeit gibt es kein gesetzlich verankertes Mindest- oder Höchstausmaß; die freie Wahl ist zulässig. Arbeitgebende müssen die notwendigen digitalen Arbeitsmittel für die Arbeit zu Hause anbieten sowie den Datenschutz gewährleisten. Nutzen Arbeitnehmende eigene Arbeitsmittel, ist wie beim zuvor erwähnten klassischen Homeoffice eine Abgeltung durch den Arbeitgeber möglich. Diese ist bis zu einem Betrag von 300 Euro pro Jahr abgabenfrei.

Sowohl auf Sozialpartnerebene als auch im „war for talents“ hat ein enormer Wandel in Unternehmen stattgefunden. Nun gilt es, die neue Flexibilität gezielt und schrittweise umzusetzen. New Work ist ein komplexes Thema, das Anforderungen auf unterschiedlichsten Ebenen stellt, aber vor allem nach einem offenen Mindset verlangt. ■



Bild: Foto Fischer

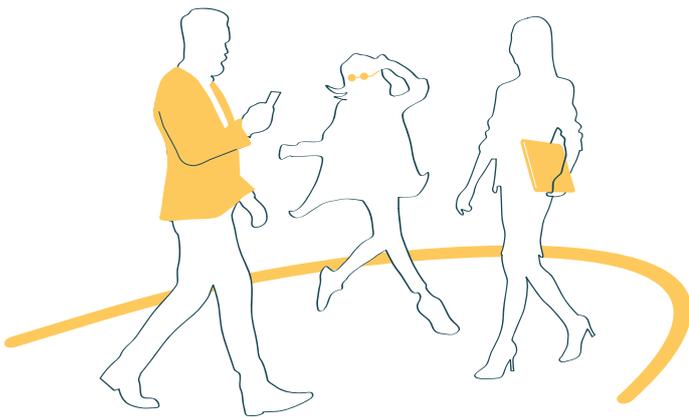
Gastbeitrag von **Claudia Sonnleitner**, Partnerin bei BDO und Expertin für HR Tax Consulting und Payroll





# Generationenmanagement – Erwartungen und Aussichten

Österreichs Bevölkerung wird immer älter. Dadurch ändert sich der Arbeitsmarkt und viele Unternehmen stehen vor Herausforderungen. Um diese zu bewältigen, ist effektives Generationenmanagement essenziell.



## #1

### Demografischer Wandel führt zu mehr Diversität

Während im Jahr 1950 auf eine Person im Pensionsalter noch sechs Personen im erwerbsfähigen Alter kamen, sind es heute noch drei. 2040 werden es nur noch zwei sein. Firmen kämpfen mit dem daraus resultierenden Arbeitskräftemangel. Weil Mitarbeiter durch das erhöhte Pensionsantrittsalter und die steigende Lebenserwartung länger im Beruf bleiben, arbeiten in manchen Unternehmen zum Teil bis zu fünf Generationen, oftmals unterschiedlicher Herkunft, zusammen. Diese haben unterschiedliche Ansprüche an den Arbeitgeber, was Führungskräfte vor Herausforderungen stellt. Eine aktuelle Deloitte-Studie zeigt, dass Unzufriedenheit mit der Führungskraft zu den Top-drei-Gründen zählt, aus denen Mitarbeiter österreichische Unternehmen verlassen. Umso wichtiger ist es für Betriebe, Führungskräfte im Hinblick auf das Führen von diversen Teams zu sensibilisieren und zu schulen.

## #2

### Integratives Führen als Erfolgsfaktor

Im Rahmen einer globalen Deloitte-Studie wurden 2.500 Mitarbeiter, Führungskräfte und Experten gefragt, welche Eigenschaften Führungskräfte, die erfolgreich darin sind, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen, typischerweise mitbringen. Eine integrative Führungskraft ist demnach achtsam, neugierig, interkulturell kompetent, kollaborativ, mutig und sieht Fairness und Respekt als wichtige Werte an. Für Unternehmen, die Inklusion als Erfolgsfaktor weiter ausbauen und Diversität im Unternehmen erfolgreich managen wollen, ist das Bewusstsein und das aktive Stärken dieser sechs Charakteristika ganz wesentlich.

## #3

### Gelungenes Generationenmanagement in der Praxis

Die sich verändernde Altersstruktur macht es für Unternehmen außerdem wichtig, die letzten Jahre des Berufslebens frühzeitig gemeinsam mit den Mitarbeitern zu planen, um altersgerechtes Arbeiten sicherzustellen und eine frühzeitige Nachfolgeplanung zu ermöglichen. Außerdem ist es wesentlich, jüngere Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Diesen ist die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten und das Ausüben sinnstiftender Tätigkeiten wichtig. Weiters suchen sie Aufstiegschancen und eine offene Unternehmenskultur, in der Probleme angesprochen werden können. Ein integrativer Führungsstil hilft Führungskräften dabei, zielgruppenspezifisch die richtigen Maßnahmen zu identifizieren und umzusetzen. Deloitte unterstützt Unternehmen bei der Bewältigung der diversen Herausforderungen des demografischen Wandels und hilft ihnen, ganzheitliche Strategien zu entwickeln, um ihm erfolgreich zu begegnen – unter anderem durch Führungskräfteentwicklung, strategische Personaleinsatz- und Nachfolgeplanung und durch das Einführen flexibler Arbeitsmodelle. ■

Gastbeitrag von **Katharina Kerres**,

Managerin im Bereich Human Capital bei Deloitte Österreich

Deloitte Human Capital Consulting begleitet Unternehmen in unterschiedlichsten Fragestellungen rund um das Thema Personalmanagement. Kontaktieren Sie uns gerne für einen unverbindlichen Austausch!

**Katharina Kerres**

+43 664 80 537 2693

kkerres@deloitte.at



[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)



Der Chor der Anton Bruckner International School (ABIS-Chor)

Fröhliche Stimmung beim Sommerfest im Innenhof der Tabakfabrik Linz



# Sommerfest als Dankeschön für Internationals

Im Juli lud Welcome2Upper Austria internationale Studierende, Fachkräfte und deren Angehörige zum 3. Sommerfest ins International House in der Tabakfabrik Linz. 150 Gäste waren der Einladung gefolgt. „Damit sagen wir Dankeschön dafür, dass sie bei uns studieren, leben und arbeiten“, sagt Projektmanagerin Evelyn Hetzinger.

**S**tudierende und Fachkräfte aus aller Welt bringen neue Sichtweisen, neue Ideen und neue Impulse, die den Motor eines innovativen Forschungs- und Wirtschaftsstandorts wie Oberösterreich am Laufen halten. „Mit unserem Innovationsnetzwerk, unseren Firmen und Hochschulen haben wir die besten Chancen, die Transformation zu schaffen. Dafür brauchen wir aber auch die besten Talente“, betonte Landesrat Markus Achleitner. Bruno Buchberger, Initiator des International Graduates Clubs Linz, erklärte, warum Internationalität für den Wirtschafts- und Forschungsstandort Oberösterreich so bedeutsam ist: „Die Innovationskraft einer Region kann daran gemessen werden, wie gut es gelingt, internationale Talente anzuziehen. Der Softwarepark Hagenberg ist ein gutes Beispiel dafür, was man bewirken kann, wenn man dranbleibt.“

## Hilfe beim Ankommen und Integrieren

Das Team von Welcome2Upper Austria (W2UA) unterstützt Unternehmen beim internationalen Recruiting und begleitet ausländische Studierende sowie Fachkräfte und deren Familien beim Ankommen und Einleben in Oberösterreich. Das International House ist zu einem Ort geworden, an dem Fachkräfte und junge Talente mit ihren Familien, die sich für Oberösterreich als Arbeits- und Lebensmittelpunkt entschieden haben, immer willkommen sind. Sie finden hier kompetente und freundliche Ansprechpartner, die ihnen mit Informationen zur Seite stehen und Möglichkeiten zum Netzwerken und Austausch mit Gleichgesinnten bieten. Im International House finden individuelle Beratungen, Deutschkurse, interkulturelle Trainings, Social Events und Informationsveranstaltungen statt.

## Wichtige Rolle der Hochschulen

„Eine besondere Rolle bei der Integration internationaler Talente kommt den Hochschulen zu“, zeigte sich Stefan Koch, damals noch Vizerektor für Lehre und Studierende an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU), seit 1. Oktober der neue Rektor, überzeugt. „Hochschulen können Leuchttürme sein, die Talente anziehen, weil sie dort an bedeutenden Themen arbeiten und die Transformation mitgestalten können.“ Die US-Amerikanerin Allyson Homs absolvierte von Mai bis Juli 2023 ein Austauschprogramm an der JKU sowie ein Praktikum bei Business Upper Austria. Neben der guten Ausbildung schätzt sie an Oberösterreich Folgendes: „Neben den Karrieremöglichkeiten ist Oberösterreich vor allem eine tolle Region zum Leben: super Work-Life-Balance, sehr vielfältige Freizeitaktivitäten und insbesondere auch ein sicherer Ort!“



Bruno Buchberger,  
Gründer des  
International  
Graduates Clubs  
Linz



V. l.: Andreas Zehetner  
(FH Oberösterreich),  
Allyson Homs (Aus-  
tauschstudentin an  
der JKU), Stefan Koch  
(JKU), Moderator Neil  
Young, Landesrat  
Markus Achleitner



Roxana Leitner,  
Head of Human  
Resources bei  
Kreisel Electric



150 Gäste  
kamen zum  
Sommerfest ins  
International  
House.

**Vorteile Oberösterreichs kommunizieren**

Andreas Zehetner, Vize-Präsident für International Relations an der FH Oberösterreich, erklärte, warum internationale Aktivitäten wichtig sind: „Unsere Unternehmen sind gut und brauchen zusätzliche Märkte für ihre Produkte. Und wir brauchen internationale Talente. Internationale Studierende kommen aber nicht nach Oberösterreich wegen der guten Ausbildung per se, sondern wegen der damit verbundenen Aussicht auf ein besseres Leben. Diese Aussicht und die damit verbundenen Möglichkeiten gilt es anzubieten sowie aktiv und glaubwürdig zu kommunizieren. Beispielsweise, dass die Ausbildung internationaler Studierender in englischsprachigen Studiengängen und die Integration der Internationals in die Studierendencommunitys sehr gut funktionieren.“

**Internationalität stärkt Unternehmen**

Roxana Leitner, Head of Human Resources bei Kreisel Electric, betonte, dass nationale Diversität der Belegschaft wichtig für ein Unternehmen sei: „Unsere internationalen Mitarbeitenden bringen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen mit, die zu einer breiteren Sichtweise, innovativen Ideen und so kreativeren Lösungsfindung führen.“

Darüber hinaus tragen sie dazu bei, die Vielfalt und Inklusion bei Kreisel Electric zu fördern. Dies wirkt sich positiv auf die Arbeitsumgebung aus. Zudem ist die Sprachenvielfalt eine wertvolle und gewinnbringende Ressource.“ Wie wichtig es angesichts der immer stärkeren Vernetzung der Welt ist, dass ein Unternehmen Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern beschäftigt, erklärte Eveline Pupeter, CEO von emporia Telecom: „Die internationale Belegschaft war entscheidend für unsere Erfolgsgeschichte. In Summe arbeiten Menschen aus 25 Nationen für emporia, das schafft eine gute Dynamik.“

**Musikalischer Rahmen**

Musikalisch begleitet wurde das bereits dritte Sommerfest des International House vom Chor der Anton Bruckner International School, vom Streichquartett Vierkunst von der Anton Bruckner Privatuniversität und vom Bookie Mountain Jazz Trio mit Bruno Buchberger. ■

**Welcome2Upper Austria**

Das Welcome2Upper Austria Service Center ist die erste Anlaufstelle für Internationals, die nach Oberösterreich ziehen. Es unterstützt internationale Fachkräfte und Studierende durch persönliche Beratungen, Informationsveranstaltungen und Vernetzungstreffen bei der beruflichen und privaten Integration in Oberösterreich. Zentrale Anlaufstelle ist das International House in der Tabakfabrik Linz. Ein Pocket Guide und ein Study Guide mit praktischen Tipps zum Leben, Arbeiten und Studieren in Oberösterreich stehen auf der Website zum Download bereit. Auch alle Infos über Programme, Events, Plattformen, Initiativen und Projekte, die auch heimische Unternehmen nutzen können, finden Sie dort.

[www.welcome2upperaustria.com](http://www.welcome2upperaustria.com)



# High Potentials, highly welcome

**Konstrukteur Matija aus Kroatien und Softwaretechniker Ömer aus der Türkei haben ihren (Arbeits-) Platz in Oberösterreich schon gefunden. 225 MINT-Fachkräfte aus Kroatien, Polen, Spanien und Italien warten aktuell noch in der Datenbank von Business Upper Austria, um beim virtuellen Matching Day Unternehmen aus Oberösterreich kennenzulernen.**



**M**it dem Projekt „Recruiting International High Potentials“ startete Business Upper Austria eine wichtige Initiative, um qualifizierte Fachkräfte für den Standort Oberösterreich zu gewinnen – aktuell aus den vier angeführten Ländern. Bis Ende 2023 wird das Projekt auf Griechenland ausgeweitet. Alexander Hofstadler vom Personalberater TRESCON weiß: „Das Programm bietet den heimischen Unternehmen eine ideale Plattform zur Steigerung der Recruiting-Performance bei IT- und Technikpositionen. Damit holen wir gezielt internationale Fachkräfte nach Oberösterreich.“

## Kandidaten vorausgewählt

Der große Vorteil für die oberösterreichischen Unternehmen liegt in der Vorauswahl durch TRESCON: Bei allen Kandidatinnen und Kandidaten, die in die Datenbank aufgenommen werden, sind die fachliche Eignung, das Commitment zum Deutschlernen und die Umzugsbereitschaft nach Oberösterreich abgeklärt. Interessierte Unternehmen können Kandidatenprofile online sichten und die Talente beim virtuellen Matching Day kennenlernen.

## Wirtschaftsressort fördert

Darüber hinaus übernimmt Business Upper Austria während des Probe- bzw. Praktikumsmonats die Wohnkosten für Bewerber. Zusätzlich wird die internationale Fachkraft in einem begleitenden Deutschkurs, der bis zu einem Jahr dauern darf, auf das Sprachlevel B1 qualifiziert. Durch eine Förderung des Wirtschaftsressorts des Landes OÖ sind die Kosten für teilnehmende Unternehmen auf 1.500 Euro beschränkt.

**„Ich kann in jeder Hinsicht auf die Unterstützung meines Arbeitgebers zählen.“**

## Matija Zgaga: aus Zagreb zur Bitter GmbH nach Sierning

Im Juli 2023 startete der Kroatier Matija Zgaga als Konstrukteur bei Bitter in Sierning. „Der bisherige Kontakt mit der Firma Bitter war für mich sehr interessant und angenehm. Alle meine neuen Kollegen haben mich freundlich aufgenommen. Der Arbeitsplatz und das Umfeld gefallen mir ebenso wie die Stelle, in der ich jetzt arbeite“, berichtet der Maschinenbauingenieur.

## Onboarding legt den Grundstein

Der gute erste Eindruck mag auch an der Haltung des Unternehmens liegen. Bitter-Geschäftsführer Helmut Landgraf ist überzeugt davon, dass für den langfristigen Erfolg schon der erste Grundstein richtig platziert werden muss. „Daher ist es für uns beim Onboarding enorm wichtig, einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, vor allem, wenn es um internationale Fachkräfte geht. Schon ab dem ersten Gespräch pflegen wir einen offenen Kontakt, wo wir den

zukünftigen Arbeitstag und Abläufe so präsentieren, damit sich die Fachkräfte darunter genau vorstellen können, was auf sie zukommt“, erzählt Landgraf aus dem Unternehmensalltag.

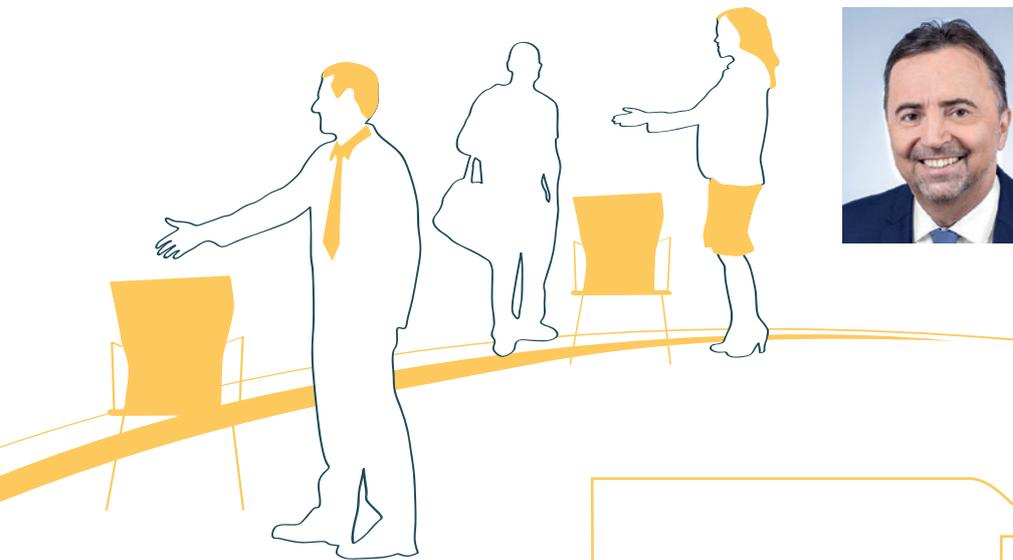
## Persönliches Gespräch ist Standard

Bei Bitter ist der gesamte Ablauf eines Umzugs nach Österreich bereits in den Onboarding-Prozess integriert und als Service für die Fachkraft werden alle notwendigen Informationen schon vorab zur Verfügung gestellt. „Dazu gehört bei uns ein direkter Ansprechpartner und auch die Bereitstellung der notwendigen externen Kontakte. Ein persönliches Gespräch vor Ort im



Bild: Bitter

Bei der Bitter GmbH in Sierning (am Foto rechts Geschäftsführer Helmut Landgraf) hat Matija eine neue berufliche Heimat gefunden.



Zuge des Kennenlernens ist bei uns Standard“, sagt Landgraf. Charmant: Zur integrativen Unternehmenskultur bei Bitter gehört auch das, was nach der Arbeitszeit passiert. Die Interessen des zukünftigen Arbeitnehmenden werden dabei nicht nur durch Freizeittipps unterstützt, sondern diese werden auch durch Teilnahme an diversen Aktivitäten aktiv gestaltet. „Wir sind der Meinung, dass nur der, der richtig ankommt, auch langfristig im Unternehmen wachsen kann“, so das Credo von Helmut Landgraf.

#### Gute Beziehung

Und wie sieht das Matija? „Der Beginn der Ausbildung geht in die richtige Richtung und ich bin sehr gespannt, wohin mich dieser Weg führen wird. Ich sehe, dass meine Kollegen glücklich und zufrieden mit ihrer Arbeit sind, daher bin ich zuversichtlich, dass dies auch bei mir der Fall sein wird“, schildert er. Bitter als Unternehmen habe ihn mit einer innovativen und kreativen Tätigkeit angesprochen. Neben der Arbeit selbst gefällt Matija auch die Beziehung zwischen den Menschen im Unternehmen und die Art und Weise, wie Vorstellungsgespräche geführt werden. „Ich sehe, dass mein Arbeitgeber mir beim Übergang in eine neue Tätigkeit helfen wird und dass ich in jeder Hinsicht auf seine Unterstützung zählen kann.“

„Die Bemühungen meiner Kollegen haben meine Integration beschleunigt.“

#### Ömer Fatih: neue Heimat im Innviertel

Gute 100 Kilometer westlich von Sierning hat Rudi Faschang, Chef des Softwareentwicklers Omis, den roten Teppich für Softwaretechniker Ömer aus der Türkei ausgerollt – und nicht nur für ihn. „Wir unterstützen Internationals bereits im Vorfeld, etwa bei der Wohnungssuche und Bankkontoeröffnung sowie bei Ansuchen zu Krediten oder Versicherungen, persönlich“, sagt Faschang.

#### Umfassendes Preboarding

Ebenfalls zum Preboarding gehört, dass ein neuer Mitarbeiter von Beginn weg alles hat, was er braucht: Arbeitsmittel, Zugang zum Firmengelände sowie einen „Paten“, der ihm in den ersten Monaten zur Verfügung steht. „Mit der Einbindung in alle Kommunikationstools stellen wir sicher, dass alle Informationen beim Mitarbeiter auch ankommen.“ Ömer startete Anfang 2023 bei Omis und zieht nach den ersten Monaten eine positive Zwischenbilanz: „Das Arbeits-

„Das Recruiting-Projekt von Business Upper Austria ist die ideale Plattform zur Steigerung der Recruiting-Performance bei IT- und Technikpositionen.“

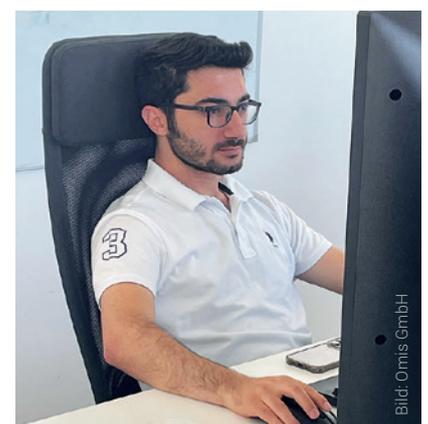
**Alexander Hofstadler,**  
**TRESCON**



umfeld und die Bemühungen meiner Kollegen, mir in allen Fragen zu helfen, beruflich oder auch privater Natur, haben den Prozess meiner Integration hier beschleunigt.“

#### Integration erleichtert Eingewöhnung

Sie ins soziale Umfeld einzubinden, sieht auch Geschäftsführer Faschang als Schlüssel für die Integration der internationalen Fachkräfte: Kegel- oder Pokerabend, ein gemeinsames Getränk nach Feierabend, das stärkt die Bindung. Für Ömer haben die freundliche Atmosphäre und die freundschaftliche Beziehung zu seinen Kollegen die Eingewöhnung jedenfalls erleichtert. Neben der sozialen Integration schätzt der 26-Jährige auch die Möglichkeit, sich fachlich weiterzuentwickeln und eine neue Technologie zu erlernen. Stichwort fachlich: Auch Rudi Faschang legt auf das fachliche Onboarding wert. Ein auf die Position abgestimmter Schulungsplan stellt sicher, dass von der ersten Minute an alle wichtigen Prozesse und Arbeitsabläufe bekannt sind und der neue Mitarbeiter bei Problemen die richtigen Ansprechpartner hat. ■



Ömer Fatih wurde bei Omis bereits im Preboarding umfangreich unterstützt.



# „Wir sind weiterhin gerne dabei!“

Gewerbliche Fachkräfte sind heißbegehrt, doch der öö. Arbeitsmarkt ist in vielen Bereichen leergefegt. Das spürt auch der Anlagenbauer Kremsmüller und nahm deshalb am Vermittlungsprojekt „Gewerbliche Fachkräfte aus dem Ausland“ teil. Im Interview verrät Geschäftsführer Gregor Kremsmüller, wie sein Unternehmen davon profitiert hat und was es braucht, um internationale Fachkräfte bestmöglich zu integrieren.



## Die Suche nach Fachkräften am heimischen Arbeitsmarkt wird immer schwieriger. In welchen Bereichen spüren Sie den Fachkräftemangel besonders und wie gehen Sie damit um?

Es gibt keinen isolierten Bereich, in dem der Mangel weniger spürbar wäre. Besonders schwierig ist es aber, Fach-Führungskräfte für den Einsatz auf Baustellen zu finden. Neben der fachlichen Qualifikation sind hier zahlreiche soziale und sprachliche Kompetenzen erforderlich. Daneben spielt der Umgang mit Verantwortung eine entscheidende Rolle.

## Wieso nehmen Sie am Vermittlungsprojekt „Gewerbliche Fachkräfte aus dem Ausland“ teil und wie haben Sie bisher davon profitiert?

Wir erforschen aktuell die ganze Bandbreite an Möglichkeiten, um Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu finden. Neben dem Projekt versuchen wir auch selbst, mit Institutionen und Bildungseinrichtungen im Ausland Kooperationen aufzubauen. Intensiv betreiben wir dies nun in Slowenien. Hier gründeten wir mit Jahreswechsel ein

Unternehmen ausschließlich für das Recruiting im regionalen Arbeitsmarkt. Weiters versuchen wir, die Rot-Weiß-Rot Karte zu nutzen – diese birgt aber in der aktuellen Form noch einige Hürden für uns.

## Wie werden Sie das Onboarding und die Integration der internationalen Fachkraft im Unternehmen gestalten bzw. sicherstellen? Welche Erfolgsfaktoren gibt es dabei aus Ihrer Sicht?

Gute Deutschkenntnisse sind leider unumgänglich. Oft ist dieser Faktor aus Gründen der Arbeitssicherheit Voraussetzung für den Einsatz. Darüber hinaus steht die laufende Kommunikation mit zahlreichen Ebenen unserer Organisation als auch der Organisation des Kunden an der Tagesordnung. Fachlich werden fast immer zahlreiche Schulungen nötig sein. Selbst wenn die neue Fachkraft im Heimatland einschlägige Ausbildungen absolviert hat, so werden diese nur selten in Österreich anerkannt. Darüber hinaus sind viele soziale, kulturelle und praktische Aspekte im Onboarding zu berücksichtigen: Wie funktioniert das Gesundheitssystem, das Schulsystem, der öffentliche Verkehr, die Freizeiteinrichtungen, etc.? Für all dies benötigt es sowohl in der HR als auch im Einsatzbereich der neuen Fachkraft Mentoren und „Buddies“. Vor allem der operative Einsatzbereich muss wissen, welche Aufgaben auf die Abteilung zukommen.

## Suchen Sie weitere Fachkräfte über das Vermittlungsprojekt?

Die Menge an Bewerberinnen und Bewerbern war bisher sehr überschaubar. Allerdings konnten wir daraus bereits drei neue Mitarbeiter rekrutieren. Es macht den Eindruck, als ob seit Projektstart die beteiligten Institutionen eine steile Lernkurve absolviert hätten. Fazit: Ja, wir sind weiterhin gerne dabei! In dem Projekt steckt noch viel Potenzial und wir zählen auf den regen Austausch unter den Projektpartnern.



Gregor Kremsmüller, Geschäftsführer der Kremsmüller Anlagenbau GmbH

## Gewerbliche Fachkräfte aus dem Ausland

Mit dem Vermittlungsprojekt „Gewerbliche Fachkräfte aus dem Ausland“ suchen Business Upper Austria, das AMS OÖ, die Wirtschaftskammer OÖ und die Integrationsstelle des Landes OÖ über Europas größtes Jobnetzwerk EURES gewerbliche Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland für Jobs in Oberösterreich. Ziel ist die Anwerbung, Integration und Bindung der Arbeitskräfte.



# ERFOLGS- LIMAK FAKTOR

JYU  
Austrian Business School | **LIMAK**

## EXECUTIVE MBA UND KOMPAKTE UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE

Die LIMAK Austrian Business School steht seit mehr als 30 Jahren für Führungskräfteentwicklung auf Top-Niveau und bietet wissenschaftlich fundierte Management- und Leadership Weiterbildung am Puls der Zeit. Bei den Lehrveranstaltungen und Trainings wird auf den maximalen Praxisbezug und den intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden fokussiert.

Entdecken Sie unser Angebot zu folgenden Themen:

### STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT AND NEW WORK

Der Executive MBA und der einsemestrige Universitätslehrgang Strategic People Management and New Work bietet die richtige Ausbildung, um die Kultur im Unternehmen zukunftsorientiert weiterentwickeln zu können und vermittelt moderne, agile Formen der Zusammenarbeit und Führung.

### SUSTAINABLE BUSINESS AND THE CIRCULAR ECONOMY

Der Executive MBA und der einsemestrige Universitätslehrgang Sustainable Business & Circular Economy vermittelt Kompetenzen, um Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen sowie die damit verbundenen Wertschöpfungsprozesse im Kontext sich wandelnder Märkte und Rahmenbedingungen aktiv zu gestalten.

#### EXECUTIVE MBA in LINZ UND WIEN studieren



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

#### UNIVERSITÄTSLEHRGANG in LINZ studieren



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

Änderungen vorbehalten.



#### Haben Sie Fragen?

Wir beraten Sie gerne persönlich:

Mag. Christina Schwarz, 0732/669 944 112, [beratung@limak.jku.at](mailto:beratung@limak.jku.at)

Infos zum Programm  
[www.limak.at/beratung](http://www.limak.at/beratung)

# HR CONNECT(S)

Die Tagung für HR & Organisationsentwicklung

## Zeit für MUT!

Wie HR auf neue (unbequeme) Wege führt

12. und 13. September 2024

Stift St. Florian

[www.hrconnects.at](http://www.hrconnects.at)



## WERDEN SIE TEIL UNSERER HR-COMMUNITY

In Zeiten von Fachkräftemangel und einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt ist das Personalwesen mehr gefordert denn je. Wir unterstützen Sie mit 360° HR/OE/Arbeitsmarkt-Expertise.

### Unsere Benefits für Partner



**Kostensparnis auf alle Dienstleistungen & Events**



**Nichts versäumen durch unsere Navigation durch den HR-Dschungel**



**Experten-Know-how nutzen und von individuellen Beratungen profitieren**



**Zugang zur Wissensplattform durch Erfahrungsaustausch und Workshops**

Sie möchten Teil dieses Netzwerkes werden? Finden Sie Zugang zur öö. HR-Community und melden Sie sich hier an:

[www.biz-up.at/fachkraefte-hr/hcm-partner](http://www.biz-up.at/fachkraefte-hr/hcm-partner)

Oder vereinbaren Sie Ihren persönlichen Termin! Wir freuen uns auf Ihren Anruf unter +43 732 79810-5199.