

DAS MAGAZIN FÜR DIE OBERÖSTERREICHISCHE HR-COMMUNITY



HR Connect(s)

Oktober 2021



Mit Resilienz auf Kurs bleiben

So steuern Sie Ihre Organisation
durch turbulente Zeiten

Seite 4

Bild: iStock/satamedia

www.biz-up.at/fachkraefte-hr



Make it
happen with

hAPPydo[®]
HR

Die Mitarbeiter-App

Interne Kommunikation
macht glücklich

Versorgen Sie Ihre Mitarbeiter*innen in Echtzeit mit wertvollen Informationen und Unternehmensnachrichten, direkt aufs Smartphone.

Ihre Mitarbeiter-App für mehr
Reichweite, Resonanz und Beteiligung.

Digitale Kommunikation mit #happyend
Anfragen an

✉ anfrage.happydo@bluesource.at

☎ +43 7236 3343 - 900

bluesource - mobile solutions gmbh

📍 Softwarepark 32, 4232 Hagenberg i.M.

BLUESOURCE 
mobile solutions

**SPS MARKETING
DIGITAL**



Pandemie ließ HR über sich hinauswachsen

Unternehmen haben sich über Nacht auf neue Arbeitsweisen verlegt und dabei gelernt, dass ihre Kultur veränderbar ist.

Die Coronakrise hat deutlich gemacht, welche strategische Bedeutung HR-Abteilungen haben. Um die Krise in den Griff zu bekommen, waren und sind menschliche Eigenschaften gefragt: Intelligenz, Erfahrung, Professionalität, Einfühlungsvermögen und oft auch Improvisation. Der Schutz der Mitarbeiter*innen und das Erhalten ihrer Arbeitsfähigkeit waren kritische Faktoren der ersten Corona-Phase. HR ist in vielen Bereichen über sich hinausgewachsen – in den Krisenstäben, beim Gesundheitsschutz, bei der Organisation von Homeoffice oder Kurzarbeit. Wie HR die Resilienz in Unternehmen stärken kann, stand auch im Fokus unserer Tagung „HR Connect(s)“. Lesen Sie dazu mehr in der Cover-story.

Mit Kreativität und Umdenken in verschiedenen Bereichen bringt die Krise auch Chancen: Aus „arbeiten müssen“ und dem Jammern über Alltägliches wurde ein Gefühl der Dankbarkeit für Berufstätigkeit und soziale Absicherung. Die vergangenen Monate schärfte das Bewusstsein, dass Unternehmer*innen und ihre Beschäftigten zu Pandemiezeiten in einem Boot sitzen. Daraus resultierend wuchs der Zusammenhalt, Motivation, gegenseitige Wertschätzung und Vertrauen.

Unternehmen haben sich über Nacht auf neue Arbeitsweisen verlegt und dabei gelernt, dass ihre Kultur veränderbar ist – und das sogar viel schneller, als wir es für möglich hielten. Heute staunen wir nicht mehr darüber, dass selbst schwierige Aufgaben im digitalen Format produktive Ergebnisse liefern – wir wissen es aus der gewonnenen Erfahrung.

Der verstärkte Fokus auf Digitalisierung und Automatisierung kann uns auch in der Zukunft helfen, den Fachkräftebedarf abzudecken. Wir als HCM schauen, welches Fachkräftepotenzial für die oberösterreichischen Betriebe verfügbar ist und gehen dabei auch über die Grenzen unseres Bundeslandes hinaus. Unabhängig von der vielfältigen Aufgabenstellung, mit der wir im HCM konfrontiert sind, bleibt eine Botschaft im Vordergrund: Wir lassen Betriebe nicht im Regen stehen und werden zukünftige Herausforderungen gemeinsam meistern.

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

INHALT

Editorial, Impressum	3
Wie HR die Resilienz im Unternehmen stärkt	4
Interview mit Nadine Rass	7
HR Connect(s) 2021	8
HRbert: Preisgekröntes Personalmanagement	10
ERFA: Gemeinsam Lösungen suchen	12
OE & Change: Changers Lounge	13
KOMPASS: Frauenförderpreis	14
Arbeitsplatz OÖ 2030: Fachkräfte sichern	16
Neue Arbeitswelten: New Ways of Work	18
Teilzeitführung: Interview	20
Transplacement: Suche nach Fachkräften	22
HR International: Internationale Fachkräfte gewinnen	24
HCM-Partnerschaft	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 Pammer **Redaktion:** Christian Mayer, Franziska Steidl, Hubert Dorninger, Manfred Luger, Markus Käferböck, Melanie Pirklbauer, Petra Danhofer, Sophie Elisabeth Mooseder, Ullrich Kapl. **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 Lesbarkeit verzichten wir teilweise auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise. Bilder S. 8/9: cityfoto/Katouly, cityfoto/Simlinger.





Wie HR die Resilienz im Unternehmen stärkt

Die vergangenen Monate haben deutlich gezeigt, wie wichtig es für Unternehmen ist, schnell auf unerwartete Situationen zu reagieren. Resiliente Organisationen sind anpassungsfähig, lernen aus Krisen und sehen sie als Chance für Weiterentwicklung. Wie HR die Resilienz in Unternehmen stärken kann, diskutierten Expert*innen aus Forschung und Wirtschaft bei unserer Tagung „HR Connect(s)“ vom 9. bis 10. September 2021 in der Anton Bruckner Privatuniversität Linz. 150 Gäste kamen zu dieser hochkarätigen Veranstaltung.

Resilienz beschreibt Anpassungsfähigkeit, vereint Gegensätze und zeigt Persönlichkeitsstruktur oder Flexibilität eines Menschen.

Sebastian Mauritz, einer der führenden Resilienzexperten Deutschlands, sprach in seiner Keynote über individuelle und Team-Resilienz in Organisationen.

„Entscheidend ist, ob mein Gehirn die Lösungsfindung aktiviert und ich aus der Situation lerne oder ich mit sehr viel Stress reagiere. Resilienz kann mir helfen, durch die Tür des Lernens und des Wachstums zu gehen“, betont Mauritz. Sein Tipp für Führungskräfte: Sie sollen Mitarbeiter*innen fragen: „Wie möchtest du von mir wertgeschätzt werden?“ Und: „Was brauchst du, damit es dir gut geht?“

Beziehungsweise Corona

Einer der Vorträge widmete sich der zentralen Frage, wie sich die Coronapandemie auf die Unternehmen und deren Mitarbeiter*innen auswirkt. Dabei kamen Anneliese Aschauer-Pischlöger und Peter Hofer von der IGEMO KG in einer Studie zu Ergebnissen, die die

„Wie möchtest du von mir wertgeschätzt werden?“ und „Was brauchst du, damit es dir gut geht?“

Alarmglocken schrillen lassen. Das psychische Befinden hat sich vor allem zwischen Welle zwei und drei in fast allen Bereichen verschlechtert. Nach dem zweiten Lockdown gaben 65 Prozent der Personen an, an psychischen Symptomen (vor allem Erschöpfung) zu leiden. Bei Frauen hat sich das psychische Befinden signifikant stärker verschlechtert als bei Männern. Ältere Menschen verfügen über ein besseres psychisches Befinden und Menschen mit hoher Resilienz kommen mit der Coronakrise besser zurecht. Die Schlussfolgerung der Expert*innen: „Man darf das Bedürfnis nach zwischenmenschlichen Kontakten und Nähe nicht unterschätzen. 93 Prozent der Befragten betonten,

Beziehungen seien eine Kraftquelle in der Krise.“ Bleibt die Frage: Wie schaffe ich den Balanceakt, leistungsfähig zu sein und zu bleiben und für mich selbst zu sorgen? „Hier haben Führungskräfte eine Vorbildwirkung – sie sind Kulturbildner für Teams.“

Motivation und Überwindung

Ex-Golfprofi Nadine Rass kämpft täglich gegen viele geistige Feinde, die an der Leistungsfähigkeit zerrern: Erfolgsdruck, Versagensangst oder Imageverlust. Im Interview auf Seite 7 beschreibt sie



Sebastian Mauritz

Resilienzexperte Sebastian Mauritz sprach in seiner Keynote über individuelle und Team-Resilienz in Organisationen.



ihre Strategien im Umgang mit den Herausforderungen.

Personalabbau kennt kein Patentrezept

Einer der weltweit führenden Hersteller für Flugzeugteile im Leichtbauverfahren zu sein, ist während einer Pandemie eine undankbare Aufgabe. Der Markt brach ein, die Umsätze ebenfalls und die Zukunftsaussichten sind nach wie vor eher trüb. Georg Horacek von der FACC Operations GmbH gab in seinem Vortrag exklusive Einblicke, wie das Unternehmen die Krise durch eine Neuausrichtung und Restrukturierung überstehen konnte. „Wenn wir wo gut sind, ist es im Krisenmanagement“, betont Horacek. Kurzarbeit sorgt aus seiner Sicht nur geringfügig für Einsparungen. „Das Arbeitsmarkt-Instrument dient primär dazu, gute Leute im Betrieb zu halten.“ Das Unternehmen sei trotzdem in die missliche Lage geraten, Personal einzusparen. 700 Mitarbeiter*innen mussten FACC verlassen – viele von ihnen fanden aber rasch wieder einen Job. Bei den Entlassungsgesprächen

„In der Krise ist keine Zeit, Resilienz aufzubauen, das muss vorher passiert sein.“

rät Horacek zu einer klaren Vorgangsweise: „Niemand eine Diskussion auf die persönliche Ebene verlagern, warum ein anderer Kollege bleiben darf. Leistung und Qualifikation sind die gültigen Parameter.“ Symbolik spielt bei Maßnahmen immer eine Rolle: Sommerfest ausfallen lassen – nicht, weil es das große Geld ist, sondern weil es dann heißt „dafür habt ihr also schon Geld“. Gleichzeitig gilt es zu überlegen: „Wie kannst du wieder Perspektive geben und die Leute motivieren“, bekräftigt Horacek.

Für den Extremfall gerüstet sein

Die Unternehmensberaterin Annette Gebauer hält es für dringend notwendig, sich rechtzeitig für den Ernstfall zu rüs-

ten. „In der Krise ist keine Zeit, Resilienz aufzubauen, das muss vorher passiert sein. Es muss ein proaktives Investment sein, wenn die Zeiten gut sind, nicht in der Krise. Das ist wichtig, um für die nächste Krise gestählt zu sein.“ Die Expertin präzisierte, wie kollektives Fitnesstraining im Umgang mit Unerwartetem aussehen kann, welche Fallstricke zu berücksichtigen sind und wie man diesen begegnen kann: „Jegliche Form der Vorerfahrung hilft, gut durch die Krise zu kommen. ▶“



Annette Gebauer

Annette Gebauer rät Unternehmen, in guten Zeiten in den Aufbau von Resilienz zu investieren, um für zukünftige Krisen gewappnet zu sein.

Das bedeutet: Es braucht kontinuierliches Investment in diese Fähigkeiten der Resilienz.

Start im Krisenmodus

„Ein Start-up ist per se ein Unternehmen im Krisenmodus“, lautet das Credo von David Kitzmüller. Er ist Co-Founder und CEO von OKTAV. Das selbstdefinierte „Spotify für Musiknoten“ verfolgt die Mission, Menschen für Spaß am Instrument zu gewinnen, musikalische Träume und einen Fortschritt in Richtung Perfektion zu ermöglichen. Dafür braucht es keinen Proberaum oder Konzertsaal. Die Übungen sind für das eigene Wohnzimmer konzipiert. Um mit dem Projekt an den Start zu kommen, war viel Lobbying notwendig. Das Netzwerk ist ein entscheidender Faktor bei einem Start-up, überlebenswichtig sind allerdings Ressourcen, die Resilienz begünstigen. Der Schlüssel zum Erfolg ist das Team, weil für externe Profis auch die finanziellen Mittel fehlen. „Man lernt im Start-up, mit Herausforderungen umzugehen, gemeinsame Erfolge müssen gefeiert werden. Als Gründer muss man zusätzlich abseits des Business einen Ausgleich schaffen, um nicht in ein Burnout zu geraten“, sagt Kitzmüller.

Künstler, Meuterer und Kapitän

Gerhard Filzwieser, Inhaber und Geschäftsführer der Industrietechnik Filzwieser GmbH, sieht sich selbst als Lotse seines Unternehmens und schreckt auch als Kapitän – bildlich gesprochen – vor Meuterei nicht zurück. Er sieht sich als Energiehalter für die „Wurzeln & Flügel“ einer Orga-

„Es gibt keine Blaupausen, jeder muss selbst den Weg gehen und das Warum suchen.“

nisation, die auf Eigenverantwortung und Selbstorganisation anstelle von Hierarchie setzt. „Ich bin Impulsgeber, Unbequemdenker und nicht zuletzt ein Mensch, der immer Herz, Ohren und Augen für seine Kolleginnen und Kollegen hat“, betont Filzwieser. Aus seinen künstlerischen Aktivitäten entwickelt er auch neue Sichtweisen für die Unternehmenskultur. Es habe sich in einigen strategischen Bereichen zu viel Müll angesammelt. „Wir machen keine klassischen Budgets mehr, planen die Zukunft nicht, entscheiden in der Gegenwart“, sagt Filzwieser. Er will lieber spüren, wann wofür der richtige Zeitpunkt ist. Wichtig für die Reise in die Zukunft: Wertschätzung, Lösungskom-

petenz, Mut, Weisheit, Ausprobieren. „Es gibt keine Blaupausen, jeder muss selbst den Weg gehen und das Warum suchen.“

Die nächste HR Connect(s) findet unter dem Motto „**Collaboration ´til 2030**“ vom 15. bis 16. September 2022 in der Bruckneruniversität in Linz statt. Ausgehend vom Zukunftsziel im Jahr 2030 soll ein inhaltlicher Rückweg zum Ausgangspunkt skizziert werden. Thematische Schwerpunkte: Teilzeitführungskräfte, Teamwork, virtuelle/ ortsunabhängige Zusammenarbeit. Auf der Agenda stehen auch Vorträge und Sessions über interkulturelle sowie unternehmensübergreifende Kooperation. ■



Gerhard Filzwieser

Unternehmer und Künstler Gerhard Filzwieser verzichtet in seiner Firma auf Hierarchien. Er sieht sich selbst als Kapitän und Meuterer zugleich.



Den Stress einfach wegatmen

In der Pandemie war Resilienz bei jedem einzelnen von uns gefragt. Nadine Rass ist Ex-Golfprofi und Resilienztrainerin. Bei der Tagung HR Connect(s) hielt sie einen Impulsvortrag zum Thema „Aktive Regeneration aus dem Profisport – Wie Sie Leistungsdruck mit Humor wegatmen und Ihren Körper als Stressventil nutzen“. Im Interview verrät sie Tipps und Methoden, wie wir unsere Widerstandskraft auch in schwierigen Zeiten stärken können.

Hat uns Corona mehr gefordert oder gestresst?

Merken Sie das in Ihrer Arbeit?

Auf jeden Fall, der soziale Kontakt fehlte, den der Mensch für seine mentale Balance braucht. Die Dosis der Überforderung ist enorm gestiegen – es fehlten Pausen, der Tratsch beim Kaffee und der Abstand zur täglichen Performance. Die Online-Meetings sind nahtlos ohne Kurzpausen ineinander übergegangen – das ist zu viel für den Körper. Gegessen wurde – wenn überhaupt – nebenbei und die Konzentration war futsch.

Ist unser schnellebiges, digitales Zeitalter Schuld daran, dass Burnout und psychosomatische Leiden zunehmen?

Die Dosis macht das Gift, wie schon Paracelsus sagt. Das reine Arbeiten am PC ist nicht dafür verantwortlich, jedoch die zeitliche Intensität und der mangelnde körperliche Ausgleich schaffen die Dysbalance zwischen körperlicher Bewegung und kognitiver Arbeit.

Wie kann ich mich am besten für eine herausfordernde Phase wappnen?

Aktive Regenerationspausen wichtig nehmen und MACHEN – im Klartext: Täglich mindestens 30 Minuten rausgehen, Atemübungen, leichte Herz-Kreislaufbewegungen, hochwertiges Essen abseits des Arbeitsplatzes einnehmen, Balance- und Entspannungsübungen am Ende des Tages, um den Körper als Stressventil zu nutzen und abzuschalten. Erfolge feiern, Pausen machen, bevor ich mich in die nächste Challenge stürze.

Was können Führungskräfte tun, um ihre Teams resilienter zu machen?

*In professionelle Coaches wie uns investieren, die mit Know-how und als Trainer*in die Teilnehmenden an die Hand nehmen. Gemeinsam mit ihnen aktive Übungen machen statt nur darüber zu berichten. Oft spürt das Teammitglied durch den gemeinsamen Start ins Tun, wie es ihr oder ihm geht und dass es einige Probleme löst – spätestens dann, wenn sie oder er dadurch wieder gut schläft und die Leistungsfähigkeit wieder steigt.*

Humor hilft in schwierigen Lebenslagen. Manchmal geht er im Alltag und im Stress aber verloren. Wie finde ich ihn wieder?

Indem ich mich selbst nicht immer so wichtig nehme und über

mich lache, ohne mich dabei selbstkritisch zu zerstören. Ja, es passieren Fehler, aber es passiert nichts mit mir. Das muss ich in herausfordernden Situationen wahrnehmen. Der kleine Teufel auf der linken Schulter will mich ablenken, mich provozieren und mir Angst machen. Ich schubse ihn runter, ich lächle, vertraue auf mich und bleibe fokussiert auf den Moment – ich gebe mein Bestes und warte auf das Ergebnis.

Wie kann ich meinen Körper als Stressventil benutzen?

Ärger über eine Situation nicht hinunterschlucken oder grübeln, sondern durch diverse Atemtechniken den Körper von negativen Emotionen befreien. Am Ende meines Tages mit Nervus-Vagus-Coaching die Nerven beruhigen, abschalten und mit Übungen für erholsamen Schlaf den Tag verarbeiten.

Resilienz, Motivation und Leistungsfähigkeit sollten nachhaltig sein. Wie kann das gelingen?

Die Balance zwischen Denken und Bewegen aufrecht zu halten, entwickelt Widerstandskraft gegen Stress. Habe ich Abstand vom Leistungsdruck, kann ich erneut Motivation tanken und neu starten. Prioritäten setzen, es ist nicht alles gleich wichtig, auch wenn es auf den ersten Blick so erscheint. Der Fokus soll darauf gerichtet sein, was notwendig ist und ich lasse mich nicht ablenken von Hektik und Angst – beides ist meiner Meinung nach in unserer Arbeitswelt derzeit künstlich hochgepusht.

www.nadinerass.com

Nadine Rass | Ex-Golfprofi und Resilienztrainerin

Die gebürtige Tirolerin hat aus dem Mentaltraining des Profisports ihr eigenes ganzheitliches Coaching-Konzept entwickelt.



HR Connect(s) 2021



Das Organisationsteam der HR Connect(s) 2021.



V. l.: Bertram Klinger (TRESCON), Clemens Zierler (Rosenbauer Group)



V. l.: Katrin Bointner (Resch & Frisch), Evelin Benisch (RÜBIG GmbH & Co KG), Medienfrau Doris Schulz



V. l.: Patrick Rammerstorfer (Pro Active Beratungs- u. Trainings GmbH), Melanie Wiener (JKU Linz)



V. l.: Bernhard Reisner (Miba AG), Julia Gal-Konwalinka (Silhouette International Schmied AG), Manfred Huemer (Greiner Packaging GmbH), Paul Scheran (Borealis Agrolinz Melamine GmbH), Georg Horacek (FACC Operations GmbH)



V. l.: Elisabeth Krennhuber, Nicole Kuntner-Hudson (Air Ambulance Technology GmbH)



Aktive Regeneration mit Ex-Golfprofi Nadine Rass.



René Riedl sprach über digitalen Stress.



Rund 150 Gäste nutzten die HR Connect(s) zum Netzwerken.



Das Saxophonquartett „4saxess“ sorgte für den musikalischen Rahmen.



Georg Horacek erzählte, wie FACC die Coronakrise überstand.



Die Speaker boten viele Impulse für anregende Diskussionen.



Die HR Connect(s) ist der jährliche Treffpunkt für die öö. HR-Community.



V. I.: Werner Pamminer (Business Upper Austria), Andreas Berger (Rosenbauer International AG), Resilienzexperte Sebastian Mauritz, Manfred Luger (Business Upper Austria)



Moderator Florian Danner (I.) mit Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner



V. I.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Annette Gebauer (ICL GmbH), David Kitzmüller (Oktav GmbH), Gerhard Filzwieser (Industrietechnik Filzwieser GmbH)



V. I.: Lisa Luftensteiner und Melanie Pirklbauer (Business Upper Austria), Andrea Hellweger (HABAU Hoch- und Tiefbaugesellschaft m.b.H)



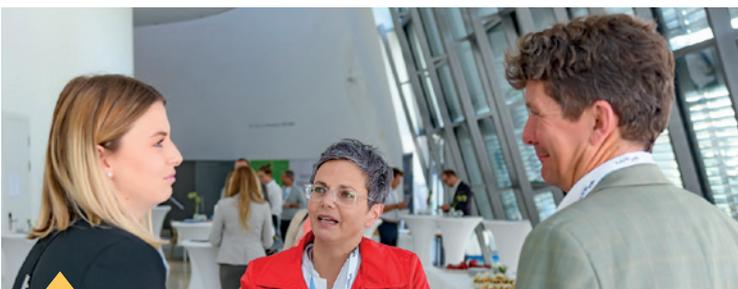
V. I.: Bernhard Winkler (TRESCON), Maximilian Gradl (con I tour gmbh)



David Kitzmüller gab Einblicke in sein Start-up Oktav.



V. I.: Halina Gruber (Potenzialwerkstatt), Unternehmensberater Robert Peischl



V. I.: Laura Schichl (bluesource - mobile solutions gmbh), Petra Scheuringer (CORE smartwork GmbH), Bernhard Reisner (Miba AG)



V. I.: Helmut Andexer (Swietelsky AG), Roland Raninger (Borealis Agrolinz Melamine GmbH), Manfred Huemer (Greiner Packaging GmbH), Christian Kneidinger (Kepler Universitätsklinikum)



HRbert: Preisgekröntes Personalmanagement

Mit HRbert wurde ein Preis für innovatives und nachhaltiges Personalmanagement in Oberösterreich ins Leben gerufen. Die Auszeichnung soll zeigen, welchen Beitrag HR zum Unternehmenserfolg leistet. Mit 30 Einreichungen war die Resonanz enorm und die erstklassigen Projekte zeigen, dass Oberösterreich im internationalen Spitzenfeld mithalten kann. Die Erstplatzierten wurden am 9. September bei der Tagung „HR Connect(s)“ in der Anton Bruckner Privatuniversität in Linz ausgezeichnet.



Bild: cityfoto/Katouly

Bild: Die Gewinner*innen der ersten HRberts (v. l.): Andrea Erlach (Kellner & Kunz AG), Gerda Klammer (Linz Center of Mechatronics GmbH), Werner Freilingner, Andreas Fill (Fill Gesellschaft m.b.H.), Leonie Lawniczak (Netural GmbH), Michaela Heiningner (Königstorfer & Partner Consulting GmbH, stv. für alle oberösterreichischen Personalverrechner*innen).

Der Preis HRbert soll den Stellenwert der HR-Abteilungen hervorheben. Der Ausbruch der Coronapandemie stellte die HR-Abteilungen vieler Unternehmen vor eine ultimative Bewährungsprobe. Quasi über Nacht mussten Krisenpläne erstellt, bewährte Prozesse adaptiert und ein oft entstandenes Informationsvakuum geschlossen werden. Homeoffice, Kurzarbeit, Betriebsschließungen und mehrmalige Lockdowns verwandelten bekannte und bewährte Pfade in unwegsames und schwer einschätzbare Gelände: Impro-

visation statt Planung verwirbelten den Alltag der HR-Abteilungen. Eineinhalb Jahre später ist das Virus in der Arbeitswelt noch immer allgegenwärtig: Personalmanagement hat bei der aktuellen Herausforderung eine große Aufgabe: Personalist*innen können sich als wichtige Partner des Managements und der Belegschaft positionieren. Aus Sicht der HR-Profis ist klar: Starre Hierarchien weichen nicht nur sprichwörtlichem, sondern in der Praxis gelebtem Teamgeist.

„Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das größte Kapital für Unternehmen. Indem Sie die Verfügbarkeit der benötigten Kompetenzen im Betrieb sicherstellen, leisten HR-Managerinnen und -Manager einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie. In Zeiten von zunehmendem Fachkräftebedarf und einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt ist das Personalwesen mehr denn je gefordert.“

Manfred Luger, Leiter der Abteilung Human Capital Management

Die Preisträger

Kategorie „Innovativ“ – Kleine und mittlere Unternehmen: Netural GmbH Netural Teamgarten:

Der Digitaldienstleister organisierte einen 120 m² großen Morgentau Garten am Linzer Freinberg. So entwickelte sich ein Kern an Netural-Gärtner*innen, die sich seither außerhalb des Büroalltags zum Garteln treffen. Die Netural-Firmenkultur lebt seit jeher vom Austausch – nicht nur während der Coronapandemie bietet der Garten einen Ort, an dem sich die Kolleg*innen – mit genügend Abstand – treffen und ihre „Früchte“ gemeinsam ernten.

Kategorie „Innovativ“ – Großunternehmen: Fill Gesellschaft m.b.H. Fill Lehrlingschallenge:

Die Umstellung des gesamten Unternehmens auf Kurzarbeit und Homeoffice im März 2020 stellte auch die Lehrlingsausbildung bei Fill vor neue Herausforderungen. Innerhalb kürzester Zeit kreierten die Wirtschaftspädagog*innen und Lehrlingsausbilder*innen des Maschinenbauunternehmens ein neues Ausbildungskonzept. Die Lehrlinge bekamen wöchentlich Aufgabenpakete, die sie in gemischten, lehrjahrübergreifenden Teams zu je vier bis fünf Personen lösen mussten. Beim Abschlussevent präsentierten die Teams die gewonnenen Erkenntnisse, Highlights und Herausforderungen. Die Lehrlingschallenge wird bei Fill auch künftig ein fixer Bestandteil im Ausbildungsplan aller Lehrberufe sein.

Kategorie „Nachhaltiges Personalmanagement“ – Kleine und mittlere Unternehmen: Linz Center of Mechatronics GmbH

Mitarbeiter*innenbindung durch Flexibilität:

Bei der Linz Center of Mechatronics GmbH steht die Work-Life-Balance der Belegschaft im Fokus: Durch die große Flexibilität, die das F&E-Unternehmen den Mitarbeitenden bietet, kann auf unterschiedliche Lebensphasen spontan reagiert werden, dauerhafte Überforderung wird vermieden und individuelle Kompetenz bleibt erhalten. Neben einem Gleitzeit- und einem Sabbaticalmodell gibt es individuelle Teilzeitmodelle. 44 Prozent der Belegschaft

arbeiten Teilzeit. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter*innen 50 Prozent im Homeoffice arbeiten. Auch für die betriebliche Gesundheitsförderung gibt es Angebote: Lauftraining, Morgenyoga, Resilienztraining, Wirbelsäulenscreening und -training oder Teilnahme an (Lauf-)Bewerben und Mitarbeiterrabatte beim Kauf eines E-Bikes.

„Sowohl die Anzahl als auch die Qualität der eingereichten Projekte zeigen, dass Oberösterreich in Sachen modernes Personalmanagement am Puls der Zeit ist. Wir brauchen auch den internationalen Vergleich nicht zu scheuen und nehmen in manchen Bereichen sogar eine Vorreiterrolle ein.“

**Vorsitzender der Fachjury
Andreas Berger,
Rosenbauer International AG**

Kategorie „Nachhaltiges Personalmanagement“ – Großunternehmen: Kellner & Kunz AG Nachwuchsakademie für junge Mitarbeiter*innen:

Als Antwort auf den Fachkräftemangel und um das weitere Wachstum des Unternehmens auch künftig voranzutreiben zu können, hat die Kellner & Kunz AG ihre eigene Nachwuchsschmiede ins Leben gerufen: Seit 2006 gibt es die NAK – Nachwuchsakademie, die mit einer eigenen Matura abgeschlossen wird. Neben dem Lehrabschluss erhalten Lehrlinge während der Ausbildung weitere Zeugnisse – vom Diplom der Nachwuchsakademie über eine Zertifizierung zum Eisen- und Hartwarenhändler sowie den Staplerschein bis hin zum Diplom für persönliche, soziale und wirtschaftliche Kompetenz. Jährlich werden in der hauseigenen Nachwuchsakademie an die 30 Mitarbeiter*innen ausgebildet. Für Kellner & Kunz ist die K&K-Matura der Matura von BHS und AHS gleichgestellt.

Jurypreis Lebenswerk:

DI Werner Freilinger

Werner Freilinger war nach seinem Studium an der TU Graz unter anderem bei der BMW Group und der MIBA Group als Personalchef tätig. Von

2007 bis 2019 war er Personal- und Kommunikationsleiter bei der SKF Group. Seit 2019 ist Freilinger Coach und Mentor für Manager*innen und Führungskräfte. Werner Freilinger wurde von der Jury ausgewählt, weil er durch seine Arbeit bei BMW, MIBA und SKF das Personalwesen in der Industrie maßgeblich mitgeprägt hat. Er hat sich außerdem in zahlreichen HR-Netzwerken ehrenamtlich engagiert und inhaltlich eingebracht. Das Thema Personalentwicklung lag ihm besonders am Herzen.

Sonderpreis für oberösterreichische Personalverrechner

Die Corona-Regelungen – etwa bei der Kurzarbeit und Sonderbetreuungszeit – ließen den Arbeitsaufwand der Personal- und Lohnverrechnung in den vergangenen Monaten enorm ansteigen. Da die Personalverrechner*innen während der Pandemie Außerordentliches für die oö. Betriebe und deren Mitarbeiter*innen leisteten, vergab die Jury in Kooperation mit der WKO Oberösterreich einen Sonderpreis an die gesamte Berufsgruppe.



HRbert wird zum Gütesiegel

Der HRbert wird künftig jedes Jahr in denselben Kategorien vergeben wie 2021:

Innovativ

- Kleine und mittlere Unternehmen (bis 249 Beschäftigte)
- Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte)

Nachhaltig

- Kleine und mittlere Unternehmen (bis 249 Beschäftigte)
- Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte)

Die Gewinner erhalten eine Urkunde und Statue. Der Preis bietet ihnen eine Bühne, ihre Leistungen öffentlichkeitswirksam zu präsentieren.



Gemeinsam nach Lösungen suchen

Mit Kolleginnen und Kollegen diskutieren, Ideen sammeln und Strategien für die Zukunft planen: Erfahrungsaustausch ist der Königsweg, um in einer Branche am Puls der Zeit zu bleiben. Der Wissensaustausch mit der öö. HR-Community ist mehr als nur ein Blick über den eigenen Tellerrand. Bei den Erfahrungsaustauschrunden (ERFA) werden gemeinsam definierte HR-Themen in einer geschlossenen Gruppe diskutiert, um neue, praxisnahe Lösungsansätze zu finden. Die Runde trifft sich dreimal jährlich bei wechselnden Gastgebern. Die Treffen sind ein Exklusiv-Angebot für Mitglieder des HCM-Partnernetzwerks.

#1

ERFA Recruiting

Inserate & Stellenausschreibungen, Anforderungsprofile, Strategien der Personalsuche, Personalauswahl, Recruiting-Prozesse, Trends im Recruiting, Gesprächsführung.

#2

ERFA Internationale Arbeitskräfte

Internationales Recruiting & Employer Branding, Aufenthaltstitel und Fremdenrecht, Integration und Onboarding internationaler Fachkräfte, Interkulturelle Unterschiede und deren Bedeutung für Unternehmen.



„Die Recruiting-ERFA ermöglicht einen praxisnahen Austausch über aktuelle und relevante Themen im Recruiting. Es ist toll, im ungezwungenen Rahmen Erfahrungen teilen zu können und dabei ein Netzwerk aufzubauen, aus dem man auch außerhalb der ERFA-Termine wertvolle Inputs erhält.“

Lisa Freimüller, Talent Management, Rosenbauer International AG

Bild: Rosenbauer

#5

ERFA KOMPASS –

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Geschlecht – Vielfalt – Diversity Management, Arbeitszeitgestaltung und -modelle, Führungsmodelle und Karrierestrukturen, Karenz und Auszeitenmanagement, Digitalisierung – neue Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen, Führen in Teilzeit, weibliche Potenzialträger, überbetriebliche Kinderbetreuung, betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege



„Als Learning&Development-Verantwortliche sind wir im Alltag mit unternehmensinternen Fragestellungen und Gegebenheiten gut eingedeckt. Wie wohltuend ist es dann, in einer Runde von sympathischen Kolleginnen und Kollegen über den Tellerrand des eigenen Unternehmens hinausblicken, wertvolle Erfahrungen teilen und so ein tolles berufliches Netzwerk knüpfen zu können! Ich bin sehr froh, Teil der ERFA PE zu sein!“

Pia M. Hofmann, Leitung Personalentwicklung, Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH

Bild: B. Sallinger

#3

ERFA Gesundes Arbeiten

Gesundes Arbeiten – Rahmenbedingungen & Ressourcen, Veränderung der Arbeitswelt – Belastungen der Zukunft, Mitarbeiterpartizipation & die Rolle von Führung/Leadership, der gesunde Arbeitsplatz im Employer Branding.



„Durch den Austausch zu unterschiedlichen HR-Themen erhalte ich neue Lösungsansätze und Einblicke, wie andere Unternehmen mit ähnlichen Themenstellungen umgehen. Der Austausch ist auch sehr wertvoll bei neuen Fragestellungen, mit denen ich bisher noch nicht konfrontiert wurde und somit ist es nicht nötig, das Rad neu zu erfinden.“

Ruth Himmelbauer, Leiterin HR, E+E Elektronik Ges.m.b.H.

Bild: E+E Elektronik Ges.m.b.H.



OE-Treffpunkt Changers Lounge

Strategische und strukturierte Organisationsentwicklung. Was in vielen Unternehmen oft zu wenig passiert, erweist sich gerade in schwierigen Phasen als Basis für widerstandsfähige Organisationen.

Mit der „Changers Lounge“ hat Business Upper Austria ein Format geschaffen, das sich in einer Reihe von Veranstaltungen ausdrücklich dem Thema OE widmet. Margit Bencic, Abteilungsleitung Human Resources, MIC Datenverarbeitung GmbH kennt die Herausforderungen: „Organisationen entwickeln sich laufend weiter, entweder organisch durch kleine Schritte oder durch eine gesteuerte, tiefgehende Veränderung. Wir verändern unsere Organisation aktuell sehr stark in der Ausrichtung: von der Projektorientierung hin zur Produktorientierung. Dieser tiefgreifende Organisationsentwicklungsprozess benötigt Aufmerksamkeit, Steuerung und die Beachtung der Organisationsentwicklungsphasen sowie der psychosozialen Prozesse.“

Die Changers Lounge umfasst Impulse aus der Praxis gepaart mit fachlichen Inputs. Das Angebot richtet sich an Personalverantwortliche genauso wie an die Geschäftsführungs-Ebene und die Organisationsentwicklung.

Aktuelle Informationen zu den Veranstaltungen unter www.biz-up.at/veranstaltungen.

Neue und bewährte OE-Formate

Die Expertinnen und Experten von Business Upper Austria gestalten das Thema OE aktiv mit. So gab es bereits zwei Lehrgänge der „OE Expertise Reihe“ und auch der 2. Tag der HR Connect(s) 2021 war mit spannenden OE-Impulsen gespickt. Am 24. November startet außerdem eine neue Erfahrungsaustauschrunde zum Thema OE. ■

„Organisationsentwicklung braucht Aufmerksamkeit und Steuerung“

Margit Bencic, Abteilungsleitung Human Resources, MIC Datenverarbeitung GmbH

Bild: MIC



**Sei mutig.
Bleib neugierig.
Erschaffe Neues.**

Wir sind ein Experimentierlabor für neue, wirksame Frameworks und Methoden – ein Spielplatz, auf dem alles gedacht, gesagt und ausprobiert werden kann.

In der NOVA ZONE begleiten wir Innovationsvorhaben mit Hilfe von:

- Foresight Thinking
- Open Innovation
- Art Thinking
- Design Thinking
- Service Design
- Design Sprints
- Lego© Serious Play©
- Lean Startup
- Playful Business
- Hacker-/Makerthons

GET IN THE ZONE: nova-zone.eu



Frauen brauchen mutige Unternehmen

58 Projekte, Vereine, Institutionen, Unternehmen und Einzelpersonen haben sich um den ersten Frauenförderpreis des Landes OÖ „StarkeFrauen.StarkesLand“ beworben. Bei der Preisverleihung im Rahmen der Feier „10 Jahre KOMPASS“ freuten sich sechs strahlende Sieger*innen über die Auszeichnung.

Mut machen, ein Zeichen für Frauenförderung setzen und zum Nachahmen anregen – das waren die Ziele des ersten OÖ Frauenförderpreises. KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere zeichnete im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin LH-Stellvertreterin Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ heimische Unternehmen für herausragende Aktivitäten und besonderes Engagement für die Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich aus.

Frauen erobern „Männerdomäne“

In der Kategorie Unternehmen heißt der Sieger Alfred Wagner Stahl aus Pasching. Christine Wagner führt das Familienunternehmen in der dritten Generation: „Noch immer ist in vielen

Köpfen die stahlverarbeitende Industrie männlich besetzt. Keine Frage, es gibt Arbeiten, die derart körperlich anstrengend sind, dass sie vielleicht nicht unbedingt für eine Frau geeignet sind. Aber es gibt so viel mehr.“ So erobern bei Wagner Stahl Frauen ihren Platz im Unternehmen – als Vertriebsmitarbeiterin, in der Qualitätssicherung und als Lehrling. Seit 2020 besteht außerdem eine Partnerschaft mit EXIT-sozial.

Führen in Teilzeit

Auch das Klinikum Wels-Grieskirchen erhielt die Auszeichnung in der Kategorie Unternehmen. HR-Leiterin Julia Stierberger ist seit 2016 Beauftragte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: „80 Prozent unserer Belegschaft sind Frauen. 60 Prozent der Führungspositionen sind weiblich besetzt, auch Führen



Die Gewinner*innen des 1. OÖ Frauenförderpreises (1. Reihe v. l.): Pia-Alexandra Brendli (OÖ Landesfeuerwehrkommando), Astrid Siegel (Kellner & Kunz AG), Julia Stierberger (Klinikum Wels-Grieskirchen), Brigitte Maria Gruber (Frauen:Fachakademie Mondsee), Christine Wagner (Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH), Johann Hoffelner (Linz Center of Mechatronics GmbH); 2. Reihe v. l.: Beate Zechmeister (Leiterin Frauenreferat), Margit Angerlehner (Vizepräsidentin WKOÖ), LH-Stv.ⁱⁿ Christine Haberlander (Frauen-Landesrätin), Irene Moser (Projektleiterin KOMPASS)

in Teilzeit und Jobsharing von Führungspositionen ist bei uns möglich.“ Bei der Vergabe von Lehrstellen werden junge Frauen bewusst bevorzugt. Aus- und Weiterbildung von Frauen wird finanziell unterstützt. Das Klinikum bietet flexible Arbeitszeitmodelle sowie betriebliche Kinderbetreuung an.

Preis für Feuerwehrfrauen

Über den Frauenförderpreis in der Kategorie Vereine und Institutionen freut sich der OÖ Landesfeuerwehrverband. Personalmanagerin Sonja Sachsenhofer startete 2016 das Frauenförderprojekt: „Unser Ziel war Gleichstellung durch Chancengleichheit. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählen flexible Arbeitszeit, Homeoffice und Forcierung der Väterkarenz.“ Mittlerweile ist ein Drittel der Führungskräfte weiblich. Zum Projektteam gehört auch Pia-Alexandra Brendli. Sie leitet das Finanz- und Rechnungswesen sowie Controlling und absolviert derzeit die Ausbildung zur ersten Feuerwehrtaucherin Oberösterreichs.

Kinderbetreuung im Betrieb

Astrid Siegel verantwortet bei Kellner & Kunz als Vorstandsmitglied Finanzen, Controlling, Recht, Fachmärkte und Marketing. Ihre Anliegen: „Beruf und Familie sollen vereinbar sein und ich will Frauen in Führungsfunktionen fördern.“ Siegel hat u.a. familienfreundliche Events mit Partnerinnen und Partnern sowie Kindern eingeführt. Die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Unternehmen Feriajobs absolvieren. Kellner & Kunz bietet eine ganztägige betriebliche Kinderbetreuung und ein Ferienprogramm an. Im internen Nachwuchsführungskräfteprogramm unterstützt Astrid Siegel gezielt Kolleginnen.

Sonderpreis fürs Lebenswerk

An Brigitte Maria Gruber ging der Preis fürs Lebenswerk. Sie gründete vor 15 Jahren die Frauen:Fachakademie Schloss Mondsee. Der Zukunftsinnovationspreis MINT ging an das Linz Center of Mechatronics (LCM), das Frauen ab 15 für technische Forschung und Entwicklung begeistern will und ihnen Praktikumsplätze bietet. ■

www.kompass-ooe.at



Das Klinikum Wels-Grieskirchen besetzt die technischen Berufe bewusst mit Frauen – hier eine Tischlerin in Ausbildung.

Bild: Klinikum Wels-Grieskirchen



Teamgeist und Familienfreundlichkeit werden beim LCM auch abseits des beruflichen Alltags gelebt.

Bild: LCM



Das Team des Frauenförderprojekts beim OÖ Landesfeuerwehrverband (v. l.): Landesfeuerwehrkommandant Robert Mayer, Personalleiterin Sonja Sachsenhofer, Pia-Alexandra Brendli, Abteilungsleiterin Finanz- und Rechnungswesen/Controlling und Michael Hutterer, stv. Landesfeuerwehrkommandant.

Bild: Philipp Fürst



Arbeitsplatz OÖ 2030: Fachkräfte für Oberösterreich sichern

Strategische Personalplanung ist wichtig. Für jeden Betrieb. Und besonders dann, wenn Fachkräfte gesucht werden. Dafür ist man bereit, immer mehr Ressourcen aufzuwenden, um die besten zu locken, zu gewinnen und ans Unternehmen zu binden.

Der Wind der Veränderung weht durch den Arbeitsmarkt. Aufmerksame Unternehmen bemerken das. In bestimmten Berufsgruppen bzw. Bereichen hat sich der Arbeitsmarkt und der Bewerbungsprozess bereits gewandelt. War es früher die Kür, sich als guter Arbeitgeber zu positionieren, ist es heute Pflicht. Gleichzeitig ist es notwendig, im Rekrutierungsprozess seinen Suchradius auszudehnen und neue Wege zu gehen – die Rede ist von alternativer Besetzung.



„Das Gewinnen, Qualifizieren und Binden von Personal fordert tagtäglich die Unternehmen und deren Personalmanagement. Die Arbeitsmarktpolitik stellt in Oberösterreich über den Pakt für Arbeit und Qualifizierung vielfältige Beratungs-, Ausbildungs- und Förderangebote zur Aktivierung und Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials zur Verfügung. Nützen Sie die Angebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Ihr Unternehmen und verschaffen Sie sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte einen Vorteil.“

Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner

Bild: Land OÖ

Strategischer Masterplan bis 2030

Die Arbeitsmarktpolitik sorgt in Oberösterreich einerseits dafür, dass Arbeitssuchende in nachgefragten Berufsfeldern aktiv ausgebildet werden. Andererseits werden Unternehmen bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden mit einer holistischen Herangehensweise und individuell entwickelten Angeboten unterstützt. Möglich gemacht wird das alles durch den strategischen Masterplan „Arbeitsplatz OÖ 2030“, der jährlich über den Pakt für Arbeit und Qualifizierung Fördermittel für Vermittlung, Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung bereitstellt. Betriebe können dadurch den regionalen Gestaltungsrahmen der Arbeitsmarktpolitik gemeinsam mit den verantwortlichen Partnern bestmöglich nutzen.

Wann eine Arbeitsmarktpolitik erfolgreich ist? Wenn folgende Faktoren im Wesentlichen stimmen:

- Arbeitskräfte für die öö. Wirtschaft sind langfristig gesichert

- Potenziale der Erwerbsbevölkerung werden aktiviert, gebunden und gefördert
- es herrscht Vollbeschäftigung, Arbeitslosigkeit wird vermieden
- Arbeitsplätze bieten soziale Sicherheit, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten

Um das zu erreichen, müssen bestimmte Personengruppen ins Zentrum rücken:

- Jugendliche – die Fachkräfte von morgen – brauchen eine bedarfsgerechte Qualifizierung. Ihre Wahl der Ausbildung stellt die Weichen für zukünftige Kompetenzen und Berufe. Ein erfolgreicher Start ins Berufsleben ist zentral für die spätere Erwerbskarriere.
- Frauen schöpfen ihr Erwerbspotenzial weder quantitativ noch qualitativ aus. Das muss sich ändern und die Segregation am Arbeitsmarkt muss verringert werden. Hier sollte insbesondere bei der Qualifizierung angesetzt werden.
- Menschen mit Migrationshintergrund schöpfen ihr Potenzial wegen fehlender oder nicht ausreichend sichtbarer Qualifikationen und Kompetenzen nicht aus. Entsprechende Maßnahmen sollen die Chance auf eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt erhöhen.
- Neue Zuwander*innen können mit ihren mitgebrachten Qualifikationen einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.
- Ältere Menschen gehen (zu) früh in Pension und befeuern damit den Fachkräftemangel. Damit sie länger „fit“ und auch attraktiv für den Arbeitsmarkt sind und diesem erhalten bleiben, sollten Qualifikationen und Rahmenbedingungen laufend angepasst werden.
- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen brauchen Unterstützung und spezifische Qualifizierung, damit sie weiter aktiv arbeiten können. Die Digitalisierung bietet smarte Möglichkeiten.



Grosso modo gibt es drei essenzielle strategische Ziele, um Fachkräfte zu sichern:

Ziel eins: bedarfsgerecht qualifizieren

Verfügbare und nachgefragte Qualifikationen am Arbeitsmarkt stimmen bestmöglich überein und das Aus- und Weiterbildungssystem in Oberösterreich qualifiziert bedarfsgerecht.

Getrieben durch den technologischen Fortschritt und die Digitalisierung avanciert Qualifizierung zum Schlüsselfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region. Tätigkeiten, die keine oder nur geringe Qualifikationen erfordern, werden zunehmend automatisiert und die Arbeitsplätze verschwinden. Gut qualifizierte Fachkräfte werden hingegen nachgefragt.

Ziel zwei: Vorhandenes aktivieren

Das Potenzial erwerbsfähiger Personen in Oberösterreich wird bestmöglich genutzt – eine hohe Erwerbsbeteiligung ist zentral. Wegen des demografischen Wandels werden der Anteil und die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinken. Die Erwerbsquoten unterschiedlicher Personengruppen unterscheiden sich aktuell deutlich. In erster Linie finden Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, Ältere und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen seltener eine Beschäftigung. Um den Fachkräftebedarf zu decken, müssen alle Bevölkerungsgruppen in hohem Maß am Erwerbsleben teilnehmen und ihr Potenzial muss ausgeschöpft werden.

Ziel drei: gewinnen & binden

Oberösterreichs Bevölkerung wächst bisher vor allem durch Zuwanderung. Qualifizierte Zuwanderung ist notwendig, um eine stabile, leicht wachsende, erwerbsfähige Bevölkerung bedarfsgerecht zu sichern. Da sich die Alterspyramide verschiebt, ist spätestens ab dem Jahr 2022 mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung zu rechnen und der oö. Arbeitskräftepool wird seichter – deutlich früher als in Gesamt-Österreich.

Pakt für Arbeit und Qualifizierung

Zentrales Instrument, mit dem die Arbeitsmarkt- und Fachkräftestrategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“ umgesetzt wird, ist der „Pakt für Arbeit und Qualifizierung Oberösterreich“ (PAQ OÖ) – eine Vereinbarung zwischen dem Land OÖ, dem AMS OÖ, dem Sozialministeriumservice OÖ, den Sozialpartnern (Wirtschaftskammer OÖ, Arbeiterkammer OÖ, ÖGB OÖ), der Industriellenvereinigung OÖ sowie der Bildungsdirektion OÖ.

Für diese Initiativen stehen 342 Mio. Euro bereit, von denen rund 102.000 Menschen in Oberösterreich profitieren. 2021 wurde der historisch größte „Pakt für Arbeit & Qualifizierung“ geschnürt: fast 100 Mio. Euro mehr als 2020. ■



Bild: iStock - Azmanulika

Informationen zu oö. Berufs- und Weiterbildungsförderungen

www.biz-up.at/foerderbroschuere2021-1

Informationen zur Strategie „Arbeitsplatz OÖ 2030“

www.arbeitsplatz-oberoesterreich.at

Informationen zum Pakt für Arbeit und Qualifizierung

www.land-oberoesterreich.gv.at/101925



„New Ways of Work“ – neue Arbeitswelten

Digitalbooster durch Corona, dazu neue Technologien, zunehmende Mobilität sowie eine neue Generation von Arbeitskräften – unsere Arbeitswelten verändern sich rasant. Die Initiative „New Ways of Work“, die von der Abteilung Human Capital Management der Business Upper Austria umgesetzt wird, beschäftigt sich deshalb mit der Erforschung, der Bewusstseinsbildung und der Entwicklung zukünftiger Arbeitsmodelle.

New Ways of Work – drei Säulen

A

Forschen

Fokus auf relevante Fragen der veränderten, stärker digitalisierten Arbeitswelten mit Schwerpunkt Resilienz in KMU, Führung in einer neuen Arbeitswelt und veränderte Kommunikationswege

B

Bewusstsein bilden

Auswirkungen des Wandels in der Arbeitswelt, digitaler Wandel, Homeoffice sowie die digitale Resilienz von KMU stärken

C

Modell entwickeln

Familie und Beruf bei Remote-Work-Modellen besser vereinbaren können

New Ways of Work – sieben Schwerpunkte

#1

Teilzeitführung

Umbruch und Veränderung birgt Chancen für Neues. Mit ausgeklügelten Arbeitsplatz- und Arbeitsmodellen wie Jobsharing auf Führungsebene (Topsharing) werden Betriebe attraktiv für Teilzeitarbeitskräfte. Deshalb startet Business Upper Austria im Herbst 2021 eine Studie, die vor allem öö. Klein- und Mittelbetrieben neue Ansätze für ein flexibleres Personalwesen in puncto Führungskräfte liefern soll.

#2

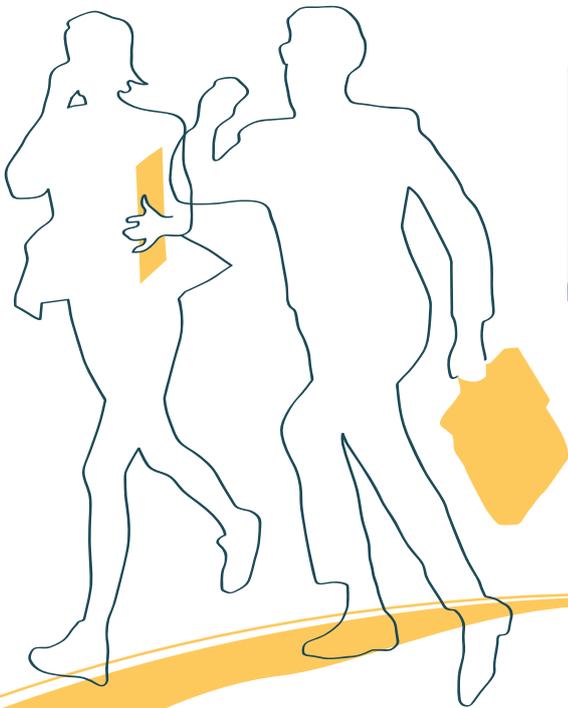
Resiliente KMU als Rückgrat

„New Ways of Work“ geht der Frage nach, was kleinen und mittleren öö. Unternehmen hilft, Krisen und Rückschläge zu bewältigen. Wie geht ein KMU mit größeren, auch unvorhersehbaren Herausforderungen um? Welche Faktoren machen diese Unternehmen widerstandsfähiger? Eine Studie soll Antworten darauf liefern, welche zukunftsfähigen Wege oder Tools KMU nutzen können, um widerstandsfähig zu werden oder zu bleiben.

#3

Kommunikationsmuster neuer Arbeitswelten

Dass sich die Arbeitswelt hinsichtlich Abstimmungen oder Kommunikation verändert, ist nicht neu. Was bis jetzt Face-2-Face abgewickelt wurde, verschiebt sich – wenn möglich – in den virtuellen Raum. Das verändert auch das Arbeiten miteinander: Brainstorming braucht neue Meeting-Points, Abstimmungen lösen sich vom klassischen Besprechungszimmer und Ideen werden im virtuellen Raum generiert. „New Ways of Work“ klopft die geänderten Kommunikationswege und Abstimmungsprozesse auf deren Vor- und Nachteil ab und nimmt die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ins Visier, die die Etablierung neuer Arbeitswelten beeinflusst.



„Der Wandel in der Arbeitswelt ist fixer Bestandteil des HR-Diskurses. Äußere ‚Schocks‘ beschleunigen die stetige digitale Transformation. Unternehmen sind gefordert, die rasante technische Entwicklung in den betrieblichen Alltag zu übertragen. Wichtig dabei ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begeistern. New Ways of Work soll Wissen weitergeben und dadurch die Umsetzung neuer Arbeitsweisen fördern und unterstützen.“

**Christian Mayer, Projektmanager,
Human Capital Management**

Bild: Business Upper Austria

#4

Remote-Work eröffnet neue Möglichkeiten

COVID-19 zeigt uns, dass Remote-Work viele Chancen eröffnet. Mit innovativen Modellen und entsprechend flexiblen Arbeitszeiten, können in bestimmten Bereichen Menschen leichter in den Arbeitsmarkt integriert werden. Im April 2021 wurde ein erster rechtlicher Rahmen seitens der Bundesregierung geschaffen, der nun in den Betrieben implementiert werden soll. Dabei werden kleine und mittlere Betriebe mit regionaler Beratung und Online-Austauschformaten unterstützt.

#5

Fachdialoge beyond Corona

Mit Fortlauf der Coronakrise zeigt sich, dass sich Paradigmen und Rahmenbedingungen für Mensch und Organisation ändern und der Arbeitsmarkt in einem enormen Spannungsfeld zwischen hoher Sockelarbeitslosigkeit, Marktvolatilität und strukturellem Fachkräftemangel steht. Nach der Krise ist vor der Krise, vor dem Aufschwung ist nach dem Aufschwung. Dieser Veranstaltungszyklus widmet sich diesen drängenden Fragen der Zeit über die Tagespolitik hinaus und versucht, den wissenschaftlichen Diskurs zu fördern, zu führen und Antworten für eine Arbeitswelt, die sich permanent transformiert, zu suchen.

#6

Beratungsscheck für Klein- und Mittelbetriebe

Der Fokus des Beratungsschecks liegt auf KMU, die ihr Geschäftsmodell adaptieren bzw. digitalisieren sowie Mitarbeiter*innen weiterentwickeln bzw. neu organisieren müssen. Er soll ihnen helfen, neue Arbeitsformen zu etablieren. Der Beratungsscheck für KMU ist der erste Schritt, um eine konkrete Hilfe für die interne Kommunikation und Unterstützung für notwendige Änderungen zu setzen.

Ziel des Beratungsschecks ist, Wachstum zu fördern und die Krisenfestigkeit (Resilienz) zu erhöhen, um damit Krisensituationen zu vermeiden und Jobs zu sichern.

#7

Hochqualifizierte durch Kinderbetreuung in Co-Working-Spaces früher oder mit mehr Stunden zurückholen

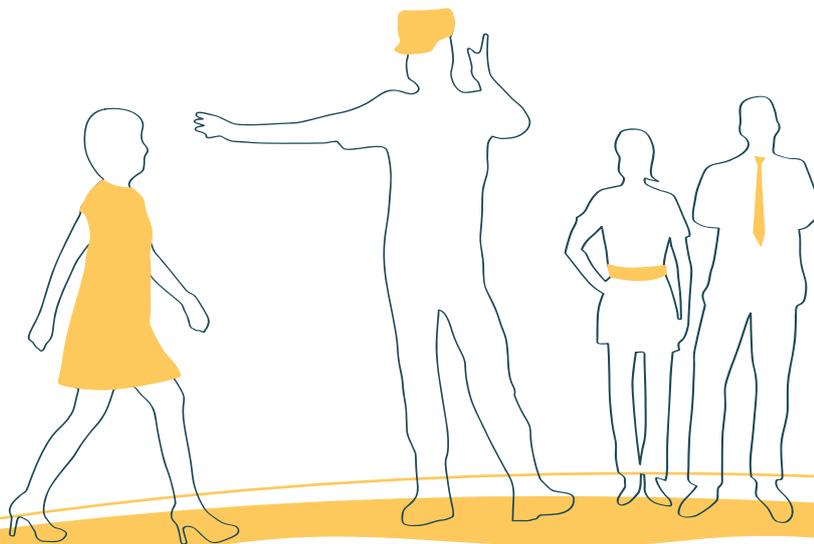
Besonders im ländlichen Raum ist es schwierig, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Weite Wege zum Arbeitsplatz und eingeschränkte Kinderbetreuung erschweren es den Eltern, früh an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Das beeinflusst ihre Karriere maßgeblich. Co-Working-Spaces bieten eine gute Gelegenheit, in einer ruhigen, inspirierenden Atmosphäre, abseits vom eigentlichen Büro oder Homeoffice, zu arbeiten oder Kunden zu empfangen. Deshalb soll speziell für die Kunden von Co-Working-Spaces eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung entwickelt und gefördert werden.



Die Chefin ist heute nicht da

Dass Führungskräfte Vollzeit arbeiten und quasi rund um die Uhr erreichbar sind, gilt seit Dekaden als bleiernes Mantra. Katrin Bointner von Resch & Frisch zeichnete unserer Redaktion ein neues Bild des Führens in Teilzeit.





Frau Bointner, wie bringen Sie alle Führungsaufgaben in Teilzeit unter?

Führen in Teilzeit erfordert die Fähigkeit, klar zu priorisieren, ein straffes Zeitmanagement, ein stabiles Team und im Idealfall eine kompetente Stellvertretung. Gerade Frauen sollten vor einer etwaigen Karenz ein starkes Augenmerk auf die Entwicklung ihres Teams legen und es auf die veränderte Situation vorbereiten. Unterstützung darf und muss man sich holen – nicht alle Arbeiten einer Vollzeitkraft lassen sich in eine Teilzeitstelle pressen! Allerdings gehört auch dazu, im Notfall vollumfänglich erreichbar zu sein.

Wie profitieren Unternehmen von Teilzeitführungskräften?

Wenn Führung in Teilzeit gelingt, dann funktioniert generell die Abteilung/das Team; und heißt auch, dass die Vertretung geregelt ist und die Aufgaben klar verteilt sind. Diese Klarheit findet sich nicht immer in allen Bereichen und oft hängt vieles an einer einzigen Führungskraft. Für Unternehmen kann es nur von Vorteil sein, sich hier breiter aufzustellen. Außerdem sehen Teilzeitführungskräfte vieles fokussierter, da sie aus dem Hamsterrad systematisch ausbrechen müssen.

Welche Chancen hat Führen in Teilzeit?

Aus meiner Sicht sehr gute. Führungskräfte, speziell Frauen, können ihre Karrieren fortführen, am Ball bleiben und weiterhin ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen. Ich genieße eine hohe Lebenszufriedenheit, weil ich weiterhin in meinem Job, der mir großen Spaß macht, arbeiten kann. Was meine Organisationsfähigkeit bzw. Aufgaben abgeben betrifft sowie Entscheidungen delegieren und Vertrauen schenken, lernte ich viel dazu und erfuhr viel Positives!

Was braucht ein Unternehmen, um diesen Schritt zu wagen?

Engagierte Führungskräfte, die einfordern, in Teilzeit arbeiten zu dürfen. Natürlich sind positive Vorbilder immens wichtig. Sowohl die Belegschaft als auch die Chefetage müssen sehen, dass es funktionieren kann. Ein Pilotprojekt ist eine gute Möglichkeit, um auszuloten, wie man damit zurechtkommt.

Vielen Dank für das Gespräch.

Infos zur geplanten Teilzeitführungskräfte-Studie

Teilzeitvarianten bieten Unternehmen große Chancen, am Arbeitsmarkt attraktiv und handlungsfähig zu bleiben. Es ist essenziell, sich mit neuen Arbeitsplatz- und Arbeitsmodellen wie Jobsharing auf Führungsebene (Topsharing) zu beschäftigen. Deshalb startet Business Upper Austria im Herbst 2021 eine Studie, die vor allem oberösterreichischen Klein- und Mittelbetrieben neue Ansätze für ein flexibleres Personalwesen in puncto Führungskräfte zeigen soll.

Inhalt der Studie

- Stand „Führen in Teilzeit“
- arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
- Chancengleichheit Teilzeit- und Vollzeitführungskräfte
- Verbreitung Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Oberösterreich, Österreich, Europa
- Potenzial des flexibleren Personaleinsatzes bei Führungskräften in Oberösterreich

Darüber hinaus soll eine empirische Analyse die Erfolgsfaktoren für eine reduzierte Arbeitszeit in Führungspositionen aus einer 360-Grad-Perspektive (Beschäftigte, Arbeitgebende, Arbeitsmarkt) zeigen. Damit bei der Implementierung von Teilzeitführungskräften Chancen maximiert und Risiken minimiert werden können, sollen persönliche Kompetenzen und unterstützende Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden.



Suche nach Fachkräften: Transplacement statt Rivalität

Die Coronapandemie wirbelte am Arbeitsmarkt einiges durcheinander. Unmittelbare Maßnahmen wie Kurzarbeit, Stiftungen und finanzielle Unterstützung halfen, die schwierigsten Hürden zu meistern und die Erholung des Arbeitsmarktes zu beschleunigen. Jetzt müssen neue, innovative Ansätze entstehen, um Beschäftigung und Qualifizierung sichern und fördern zu können. Ein Beispiel ist, dass sich Unternehmen die Leistung von Arbeitskräften „teilen“ und von deren Qualifikation unterschiedlich profitieren.

Die gute Nachricht ist: Der Arbeitsmarkt in Oberösterreich steuert bislang deutlich besser durch die Krise als der Bundesdurchschnitt, das Fachkräftethema ist allerdings genauso brisant wie vor der Krise. In ländlichen Regionen wie dem Raum Kirchdorf, wird diese Entwicklung durch Abwanderung, Demografie und Pendelthematik verschärft. Das vom Land OÖ geförderte Modellprojekt „Transplacement“ soll neue Wege bei der Fachkräftesicherung aufzeigen und Impulse als Arbeitgeberregion setzen. Das Modell entspricht in Bezug auf gestiegene Flexibilitätsanforderungen den Bedürfnissen der Unternehmen. Es kann aber auch beim beruflichen Einstieg von Menschen in schwierigen Situationen eine Rolle spielen sowie Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Vor allem soll „Transplacement“ eine wirtschaftliche Einrichtung sein, die sich nach einer Initialphase selbst finanziert.



Neue Ideen sind gefragt

Geringe Arbeitslosigkeit und gute wirtschaftliche Auslastung sind der Idealzustand. Diese positive Entwicklung kann in Oberösterreich besonders gut beobachtet werden. Die damit verbundenen Rahmenbedingungen stellen zeitgleich hohe Anforderungen hinsichtlich Stellenbesetzung dar. Es ist für viele Betriebe schwer, adäquat qualifiziertes Personal für bestimmte Stellen zu finden. Die Suche nach den besten Mitarbeiter*innen kann in manchen Branchen zu einem echten Tauziehen werden und für Spannungen und Rivalität sorgen. „Transplacement“ zeigt aber, dass es auch anders geht: Durch „Caring und Sharing“ – um salopp zu formulieren. Die Region Kirchdorf scheint dafür prädestiniert zu sein.



„Die Region Kirchdorf ist seit jeher ein Vorzeigebispiel einer aktiven und guten Zusammenarbeit der Betriebe. Mit dem Projekt ‚Transplacement‘ entsteht eine weit darüber hinausgehende Kooperation am sensiblen Arbeitsmarkt. Wir können der Region damit gemeinsam entscheidende Impulse geben.“

Rudolf Mark, stv. Vorsitzender TIZ Kirchdorf und Geschäftsführer Mark Metallwarenfabrik GmbH

Bild: MARK Metallwarenfabrik GmbH

„Als TKG beschäftigen wir uns mit gemeinsamen verbindenden Projekten über die Betriebe hinweg und ich bin überzeugt, dass auch das Projekt ‚Transplacement‘ erfolgreich wird und somit die guten Beziehungen der Unternehmen weiter ausbaut.“

René Haidlmair,
Obmann Technologiegruppe Kremstal

Bild: Haidlmair



Projekthalt

Nun soll in der Region Kirchdorf erprobt werden, wie verfügbare Arbeitskräfte mit begleitenden Maßnahmen zu gesuchten Fachkräften werden können. Projektträger ist die Technologie- und Innovationszentrum Kirchdorf GmbH (kurz TIZ Kirchdorf). Die Modellausarbeitung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem AMS Kirchdorf und der oö. Standortagentur Business Upper Austria, die das Projekt begleiten.



Ziele und Ausrichtung

Sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf Seite des Arbeitsmarktes soll dieses Modell in bestimmten Bereichen bzw. Nischen das „Mismatching“ überbrücken und Arbeit in definierten Feldern neu organisieren:

- Bedarfsgerechtes betriebsübergreifendes Pooling von Arbeitskräften
- Wiedereinstiegsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt – Risiko für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen durch Kooperation mit AMS minimieren
- Vermeiden von prekären Beschäftigungsverhältnissen – Erhöhung der Arbeitszeit
- Arbeitsplätze für gut qualifizierte Absolvent*innen und Rückkehrer*innen schaffen

Plattform als Brückenschlag

Nach dem Grundmodell eines Arbeitgeberzusammenschlusses wird eine Plattform als Bindeglied zwischen Arbeitskräften und Unternehmen entwickelt und dazu eine Trägerorganisation ausgearbeitet.

Das Transplacement-Modell ist eine neue Form und vereint Elemente der Arbeitskräfteüberlassung mit der Möglichkeit des Übertritts in eine Dauerbeschäftigung bzw. abgesicherte Weiterbildung in Phasen geringer Auslastung. Das lässt sich an einem konkreten Beispiel illustrieren: Ein angelernter Arbeiter erhält über das AMS das Angebot der speziellen Zusatzausbildung im Fräsen und über „Transplacement“ die Möglichkeit, in verschiedenen Unternehmen die Kenntnisse über Erprobung zu vertiefen. Im Anschluss erhält er eine Befristung bei „Transplacement“ und arbeitet bei zwei Unternehmen jeweils 15 Stunden. Aufgrund der verbesserten Auftragslage und guten Einarbeitung wird er von einem der Unternehmen in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen.

Auch die Art des Teilens kann sich unterscheiden. Während z. B. Reinigungskräfte oder auch Lehrlingsausbilder eher stundenweise geteilt werden, können Instandhalter geplant auch mehrere Wochen oder Monate durchgängig in einem Unternehmen sein und dann zur nächsten „Baustelle“ wechseln.

Für die Höherqualifizierung wurden folgende Berufsgruppen genannt (m/w):

- Zerspanungstechniker
- Maschinenbediener Spritzguss
- Automatisierungstechniker
- Instandhalter
- Konstrukteur

Jene Arbeitskräfte, die über „Pool-Lösungen“ geteilt werden können, lassen sich wiederum in die zwei Bereiche Hilfskräfte (Reinigung, Hilfskräfte Metall) und Spezialist*innen (Lehrlingsausbilder Metall, Sicherheitsfachkräfte, Lkw-Fahrer, Instandhalter für Gebäude) unterteilen. ■

Zielgruppen

- Arbeitgeberbetriebe in der Region: Unternehmen mit Fachkräftebedarf, auch partiell Unternehmen mit Fachkräfteüberschuss, Kommunen
- Gemeindenahe Verbände und Einrichtungen
- Arbeitskräfte
- Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen (Fokus auf ältere Spezialistinnen und Spezialisten oder jüngere Arbeitslose)
- Arbeitskräfte mit Qualifizierungsbedarf Gut qualifizierte Absolvent*innen und Spezialist*innen, die in der Region keine Vollanstellung finden (auch Rückkehrer*innen)

„Arbeits- und Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahren zum dominanten Thema in der Region entwickelt. Mit dem Projekt ‚Transplacement‘ hoffen wir, ein innovatives Instrument zu entwickeln, das einen wesentlichen Beitrag zu Linderung der Situation liefern kann.“

Gerald Warter, GF TIZ Kirchdorf





Wie wir langfristig internationale Fachkräfte gewinnen

Welcome2Upper Austria unterstützt durch verschiedene Angebote internationale Fachkräfte und deren Familien in allen Belangen. So versuchen die Expertinnen und Experten von Business Upper Austria, Talente längerfristig in Oberösterreich zu halten.

Viele Branchen in Oberösterreich suchen Fachkräfte. Um ihren Bedarf zu decken, holen Unternehmen Arbeitskräfte aus dem Ausland, wobei diese dann in der neuen Heimat vor großen Hürden stehen. Um bestmöglich starten zu können, hilft das Welcome2Upper Austria (W2UA) Servicecenter sowohl den Fachkräften als auch ansässigen Unternehmen in allen Belangen – von der Stellenausschreibung über die Wohnungssuche bis hin zu Informationen über Banken und Versicherungen ist alles dabei.

Career Platform vereinfacht Suche

Globales Recruiting ohne großen Aufwand – das bietet die kostenlose Career Platform. Durch die Matchmaking-Seite können Zielgruppen einfach und schnell erreicht werden. Unternehmen laden englische Jobausschreibungen hoch und können Profile qualifizierter Arbeitskräfte einsehen. Es ist auch möglich, diese direkt zu kontaktieren. „Talente weltweit mit den eigenen Stellenanzeigen zu erreichen und fürs Unternehmen zu gewinnen, ist oft ein langer, anstrengender Prozess. Die neue Plattform vereinfacht das“, ist Manfred Luger, Leiter der Abteilung Human Capital Management, überzeugt. Nachdem

Firmenkonten dauerhaft sichtbar sind und Interessenten diese auch ohne offene Stellen kontaktieren können, steigert das deren Bekanntheit.

Pocket & Study Guide als Lebenskompass

Als Opus magnum der Lebensorientierung könnte man mittlerweile den umfassenden, englischsprachigen Pocket Guide und den Study Guide des Servicecenters der Business Upper Austria bezeichnen. „Oberösterreich steht im internationalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Mit optimalen Rahmenbedingungen hat man die Nase vorn“, betont Manfred Luger.

So ist zum Beispiel der Pocket Guide seit längerem beim Weltkonzern Fronius International GmbH während des Integrationsprozesses internationaler Mitarbeiter*innen ein treuer Begleiter. „Er ist für uns ein wichtiges Instrument im Onboarding-Prozess geworden. Er klärt Fragen aus allen Lebensbereichen: von A wie Ausfüllen von Formularen über K

wie Kinderbetreuung bis hin zu Z wie Zweckänderungsantrag“, unterstreicht HR-Manager Manfred Wolfschwenger. „In gleichem Maße, wie wir Arbeitskräfte aus Österreich entsenden, nehmen wir internationale Fachkräfte auf. Speziell in der Forschung und Entwicklung sorgen sie für neue Ideen und unterstützen das hohe Wachstum im Technikbereich. Internationals sind bei Fronius gerne gesehen. Da greifen wir dankend auf das Know-how von Welcome2Upper Austria zurück.“ Nicht anders machen es beispielsweise auch die TGW Logistics Group oder die Rosenbauer International AG.

Mit Angeboten wie diesen beeindruckt man Fachkräfte. „Wir sind begeistert von Welcome2Upper Austria“, sagt



„TGW ist ein erfolgreiches, stark wachsendes Unternehmen. Wir sind daher immer auf der Suche nach qualifizierten Fachkräften. Internationalität spielt dabei natürlich eine zentrale Rolle. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Perspektiven

Laura del Bufalo, die seit Mitte Mai mit ihrem Ehemann und Kindern in Oberösterreich lebt. Sie schwärmt über ihre Ansprechpartnerin bei W2UA: „Evelyn ist eine Schlüsselfigur bei unserem Umzug. Sie leistet hervorragende Arbeit und hilft uns, uns einzuleben.“

Nicht auf die Familien vergessen

Ein wesentlicher Punkt, damit Fachkräfte tatsächlich länger bleiben, ist die Integration ihrer Familie. „Meistens tritt nur einer – Mann oder Frau – eine neue Arbeitsstelle an“, erläutert Evelyn Hetzinger, Welcome2Upper Austria Servicemitarbeiterin. Wenn die Partnerin oder der Partner keinen entsprechenden Job in Österreich bekommt, geht häufig die ganze Familie wieder zurück.“ Hetzinger ist überzeugt: „Das gesamte Potenzial muss in Zukunft besser genutzt werden.“

Angebot wird ausgebaut

Der neue Standort des Servicecenters Welcome2Upper Austria, das „International House“ in der Tabakfabrik Linz, bietet ausländischen Studierenden und Fachkräften samt deren Familien sowie Unternehmen ein noch besseres Angebot. „Mit diesem Zentrum sind wir Vorreiter. Es macht den Standort

Oberösterreich noch attraktiver für internationale Talente und Fachkräfte, weil sie nicht nur beim Ankommen unterstützt werden, sondern auch eine Gemeinschaft vorfinden“, bekräftigt Evelyn Hetzinger. Der Standort soll zu einem Ort der Begegnung für internationale Studierende, Arbeitskräfte, Bildungseinrichtungen und Unternehmen werden. Zudem finden persönliche Beratungen und Veranstaltungen vor Ort statt.

Internationalität wichtig für Unternehmen

Stephanie Schwarz, Global Human Resources Managerin der TGW Logistics Group GmbH, unterstützt das International House und nutzt die Dienstleistungen von Welcome2Upper Austria: „TGW ist ein erfolgreiches, stark wachsendes Unternehmen. Wir sind daher immer auf der Suche nach qualifizierten Fach-

kräften. Internationalität spielt dabei eine zentrale Rolle. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen bereichern den Alltag und sind für ein weltweit agierendes Unternehmen wie TGW ein wertvolles Asset. Das International House ist nicht nur ein Benefit für Angestellte, sondern auch für Arbeitgeber.“

Pandemie erschwert Einleben

Die vergangenen Monate waren für die Fachkräfte sehr schwierig. „Das soll sich mit dem International House ändern. Hier können Ideen und Kooperationen entstehen, junge Talente mit unterschiedlichem Background können sich austauschen“, erklärt Manfred Luger. Neben einem fixen Stammtisch und Deutschkursen sollen auch englischsprachige Workshops für Kinder und ►



„Wir sind begeistert von Welcome2Upper Austria: Evelyn ist eine Schlüsselfigur bei unserem Umzug. Sie leistet hervorragende Arbeit und hilft uns, uns einzuleben. Sie hat uns dabei unterstützt, ein Haus und einen Kindergarten zu finden. Sie hilft uns dabei, uns an die österreichischen und oberösterreichischen Vorschriften wie Steuern anzupassen.“

Laura del Bufalo, seit Mitte Mai mit ihrer Familie in Oberösterreich

Bild: PRIVAT



„In gleichem Maße, wie wir Arbeitskräfte aus Österreich entsenden, nehmen wir internationale Fachkräfte auf. Speziell in der Forschung und Entwicklung sorgen sie für neue Ideen und unterstützen das hohe Wachstum im Technikbereich. Internationals sind somit bei Fronius gerne gesehen.“

Manfred Wolfschwenger, HR-Manager bei Fronius International

Bild: Land OÖ / Vanessa Ehrengruber

und Erfahrungen sind für ein weltweit agierendes Unternehmen wie TGW ein wertvolles Asset. Das International House ist nicht nur ein Benefit für Angestellte, sondern auch für Arbeitgeber.“

Stephanie Schwarz, Global Human Resources Managerin der TGW Logistics Group GmbH

Bild: cityfoto/Wolfgang Kunasz



„Diversität ist ein zentraler Wert des GlobeAir Dream Teams. Die Karriereplattform von Business Upper Austria ist ein idealer Partner, um unser Talent Recruiting Team dabei zu unterstützen, mit der vielfältigen internationalen Community Oberösterreichs in Kontakt zu treten.“

Richelle Aichberger, Head of HR and Talent Recruitment, GlobeAir AG

Bild: GlobeAir AG

Jugendliche organisiert werden. „Mit dem International House und W2UA wollen wir den Start in Oberösterreich erleichtern und Internationals zum Bleiben bewegen. Und nicht zuletzt auch die Betriebe bei der Suche nach internationalen Beschäftigten und deren Betreuung unterstützen“, meint Luger.

Jugendszene stärken

Welcome2Upper Austria arbeitet bei einigen seiner Projekte und Veranstaltungen eng mit dem International Graduates Club Linz zusammen. „Was macht einen Hotspot in Wissenschaft, Technologie und Wirtschaft aus? Ein wesentliches Kriterium ist, inwieweit es gelingt, die internationale Jugend anzuziehen“, erklärt Initiator und Universitätsprofessor Bruno Buchberger. Deshalb gründete er 2015 den Club. Zum neuen Standort in der Tabakfabrik meint er: „Das ist ein großer Fortschritt. Ich hoffe und wünsche mir, dass dadurch die internationale Szene in Linz erstarkt und eine Blüte erlebt.“

Traineeprogramm für internationale Studierende

Ab Anfang 2022 sollen zusätzlich spezielle Ausbildungen für ausländische Studierende starten. Ziel dieses Angebots ist, die Studierenden im Anschluss in Oberösterreich zu halten und den Fachkräftemangel zu verringern. Ab Jahresanfang können sich internatio-

nale Studierende bewerben bzw. von den Hochschulen nominiert werden. Für maximal 30 Bewerber*innen werden im Anschluss an eine Prüfung im Assessment Center Betriebe gesucht. Gerne sollen sich interessierte Unternehmen bei der Abteilung Human Capital Management melden.

Nachfrage steigt durch Pandemie

Aktuell gehen viele Betreuungsanfragen bei der W2UA-Servicestelle ein. „Das hängt meiner Erfahrung nach mit Corona zusammen“, ist Hetzinger überzeugt und erklärt weiter: „Die Botschaften waren zum Teil geschlossen, weshalb keine Anträge für die Rot-Weiß-Rot-Karte gestellt werden konnten. Bei anderen verzögerte sich deren Ankunft wegen der Pandemie. Abgesehen davon suchen Unternehmen vermehrt IT-Fachkräfte, die sie in Österreich aber nicht finden. Ich betreue fast ausschließlich IT-Fachkräfte. Ganz selten kommen Anfragen aus anderen Bereichen, hin und wieder aus der Forschung.“

Warum Oberösterreich?

„Die Hauptgründe, weshalb sich viele für Oberösterreich entscheiden, sind Jobperspektiven, sichere Lebensverhältnisse für Partner und Familie sowie die Umgebung“, erklärt Evelyn Hetzinger. Einer Umfrage zufolge kommt der Großteil mit der ganzen Familie, um dort zu leben, wo andere Urlaub machen.



Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner (l.) und Univ.-Prof. Bruno Buchberger, Initiator des International Graduates Clubs, bei der Eröffnung des International House in der Tabakfabrik Linz.

Bild: cityfoto/Wolfgang Kunasz



2022 startet ein Traineeprogramm für internationale Studierende.

Bild: Business Upper Austria

Jede dritte Fachkraft könne sich sogar vorstellen, für immer in Oberösterreich zu bleiben.

„Das ist ein Zeichen dafür, dass Oberösterreich ein attraktives Land für Familien ist“, betont Luger. Das ist es doch wert, bestmöglich unterstützt zu werden. ■

welcome2upperaustria.com

Welcome2Upper Austria

info@welcome2upperaustria.com
+43 732 79810 5198

Gefördert aus Mitteln des Landes OÖ



POCKET GUIDE



Internationalen Arbeitskräften den Start erleichtern. Über 100 Seiten Informationen und Tipps. Wohnungssuche, Berufsleben, Bildungs- sowie Gesundheitssystem kommen im englischsprachigen Nachschlagewerk ebenso vor wie Freizeitaktivitäten und heimisches Brauchtum. Erhältlich bei der oö. Standortagentur Business Upper Austria. info@welcome2upperaustria.com

STUDY GUIDE



Dieses Nachschlagewerk für internationale Studierende bietet eine Übersicht über die Hochschulen und deren Studiengänge in OÖ sowie praktische Tipps.





Wer kann,
der kann mehr!



Lern
dich
weiter.

Praxisorientiert, anerkannt
und immer am Puls der Zeit:
WIFI, die Nr. 1 mit über
10.000 Möglichkeiten

*Jetzt
buchen!*



/wifi.ooe

05-7000-77 | wifi.at/ooe
WIFI. Wissen Ist Für Immer.

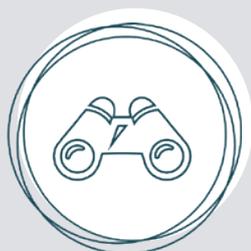
Werden Sie Teil unserer HR-Community

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 Erfahrungsaustauschrunden 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

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

HR CONNECT(S) 2022

Collaboration 'til 2030

15. - 16. September 2022

Anton Bruckner Privatuniversität, Linz

Die öö. HR-Tagung der
Business Upper Austria

