

DAS MAGAZIN DER OBERÖSTERREICHISCHEN HR-COMMUNITY



HR Connect(s)

Ausgabe 2024



Den Mutigen gehört die Welt

Auf neuen, unbequemen Wegen

Bild: iStock/Mystockmagaz

www.biz-up.at



KONZENTRIERT
INTENSIV
ANREGEND

EXECUTIVE LIMAK ESSENTIALS

INTENSIVKURSE
FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

JETZT KURSPROGRAMM 2025 ENTDECKEN!



EXECUTIVE
MBA

IN.SPIRE
Inhouse

EXECUTIVE
Essentials

LIFELONG LEARNING FOR LEADERS

JKU | **LIMAK**
Austrian Business School

„Gehen Sie
jetzt mutig die
Extrameile und
handeln Sie
antizyklisch!“



INHALT

Editorial, Impressum	3
COVERSTORY	
„Ohne Mut geht gar nichts“	4
New Work braucht mutige HR	6
Den Mutigen gehört die Zukunft!	8
„Der Mut-Moment“	11
Fotos HR Connect(s) 2024	12
ARBEITSMARKT	
Neuer Fachkräftemonitor bringt genauere Prognose	14
HRBERT	
Innovative und nachhaltige HR-Projekte	16
NEUE ARBEITSWELTEN	
Neue Wege, um vorhandenes Potenzial zu aktivieren	18
Auf nach New Work	20
KI-Avatar – Aufbruch in eine neue Lernwelt	22
Vom Personalleiter zum Arbeitsminister	23
QUALIFIZIERUNG	
MINTensives Oberösterreich	24
Nachhaltigkeit im Fokus	26
Fit für globale Talente und agile Organisationen	27
HR INTERNATIONAL	
Kulturelle Vielfalt stärkt Unternehmen	28

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: Hafnenstraße 47-51, 4040 Linz, Telefon: +43 732 79810
E-Mail: hcm@biz-up.at, www.biz-up.at/fachkraefte-hr

Für den Inhalt verantwortlich: Werner Pammlinger **Redaktion:** Petra Danhofer, Hubert Dorninger, Tamara Gruber-Pumberger, Andrea Harris, Manfred Luger, Franziska Steidl
Editorial Design: KNUF.GRAFIK, www.knut-grafik.at
Gastbeiträge müssen nicht notwendigerweise die Meinung des Herausgebers wiedergeben. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler. Aus Gründen der besseren Leserlichkeit verzichten wir teilweise auf geschlechtsspezifische Formulierungen. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.



„Den Mutigen gehört die Welt“

Dieses Motto hat uns heuer durch unsere Tagung HR Connect(s) geführt. Der Titel macht klar, dass es unbequem sein kann, neue, mutige Wege zu beschreiten. Die Pandemie hat die Rolle von HR-Abteilungen enorm gestärkt und ihre strategische Bedeutung deutlich wachsen lassen. Nun gilt es, diesen Einfluss weiter zu nutzen. Aufgrund der aktuellen Rezession ist es zwar leichter, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden, doch mittel- und langfristig werden uns Fachkräfte fehlen – allein in Oberösterreich ca. 83.500 bis 2030. Deshalb ist es entscheidend, den aktuellen Rückenwind zu nutzen und die wichtigen Zukunftsaufgaben anzugehen. Diese liegen klar auf dem Tisch: internationale Talente, vielfältige und diverse Teams, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hin zu Vollzeit statt Teilzeit, Älteren längere Beschäftigungsperspektiven aufzeigen und Menschen mit Beeinträchtigung integrieren. Dafür braucht es Mut und oft auch neue Ansätze.

Antizyklisch agieren

Weil es mühsam ist, alle Abteilungen abzuholen und mitzunehmen, vermeiden einige diesen zusätzlichen Aufwand. Doch gerade jetzt sollten wir die Extrameile gehen und antizyklisch handeln. Wer sich heute mutig den unbequemen Themen stellt, wird die Früchte ernten, wenn andere erst anfangen. Jetzt ist die Zeit, unsere Hausaufgaben zu machen. Innovative Unternehmen setzen bereits die richtigen Schwerpunkte: Betriebswohnungen, Deutsch- und Englischkurse, Integration von Internationals, betriebliche Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeitmodelle. Für all das braucht es den Mut, der Erste zu sein, der neue Wege geht. Und: Es braucht Allianzen zwischen Management und HR, mit den Abteilungen im Unternehmen, mit dem Betriebsrat aber auch mit anderen Unternehmen.

Gemeinsam statt allein

Es muss nicht immer alles neu sein – oft können bewährte Lösungen übernommen oder von anderen adaptiert werden. Genau dafür gibt es unsere HR-Tagung: Vieles wird bereits in der Nachbarschaft erfolgreich umgesetzt. Wichtig ist, offen zu sein und überbetriebliche Allianzen zu schmieden. Wir unterstützen Sie mit praktischem Wissen, damit Sie den Mut finden, die wichtigen Themen anzugehen.

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



„Ohne Mut geht gar nichts“

Unternehmen stehen heute vor zahlreichen Herausforderungen im Personalmanagement. Um sie zu meistern, müssen wir unsere Komfortzone verlassen und neue Wege gehen. Wie HR als Katalysator für eine mutige Unternehmenskultur wirken kann, hat Isabell Welpé von der TU München bei der HR Connect(s) und im Podcast Talking Heads thematisiert. Hier lesen Sie eine Zusammenfassung.

„Es genügt nicht, kluge Ideen zu haben, wenn der Mut fehlt, sie anzugehen.“



Bild: Cityfoto_Peizi

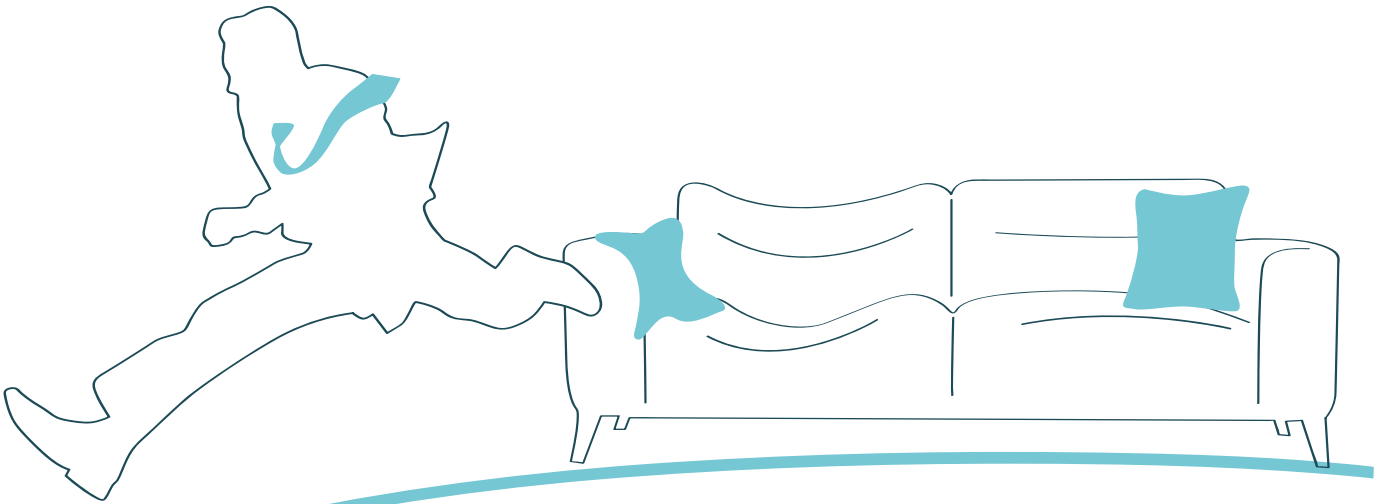
Podcast Talking Heads mit Isabell Welpé in voller Länge



Talking Heads: Kluge Köpfe vor dem Mikrofon – Innovationen, Trends, Insights. Im Podcast von Business Upper Austria geben Branchenkennerinnen und -kenner exklusive Einblicke.



Isabell Welpé ist Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München. Sie ist wissenschaftliche Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). Zudem berät Sie Unternehmen in HR- und Organisationsentwicklungsthemen, insbesondere in Sachen Digitalisierung, Innovation und Führungskräfteentwicklung. Bei der HR Connect(s) 2024 hielt sie die Keynote zum Thema „Innovation im Herzen: HR als Schlüssel zu einer mutigen Unternehmenskultur“.



Warum müssen Unternehmen heute mutig sein bzw. mutiger werden?

Ich glaube, nicht nur heute müssen Sie mutig sein. Mut ist nicht umsonst eine Kardinaltugend. Mut ist eine Tugend, die alle anderen Tugenden überhaupt erst möglich macht. Es genügt nicht, kluge Ideen zu haben, wenn der Mut fehlt, sie anzugehen und sich gegen Widerstände durchzusetzen, wie das bei Innovationen in der Regel der Fall ist. Man wird nicht nur freudig begrüßt, sondern mit einer Reihe von Widerständen konfrontiert. Insofern geht ohne Mut gar nichts.

Wie kann man in einem Unternehmen eine Kultur schaffen, die Innovation in den Mittelpunkt stellt?

Alles steht und fällt mit der Führung. Wenn sich die Führungsebenen gegen Innovation verhalten, wird es ganz schwer, Innovation bottom up durchzusetzen. Besonders schwierig ist es auch, erfolgreiche Produkte und Dienstleistungen infrage zu stellen. Aber man muss sich eigentlich immer mit der Frage befassen: Was müsste ein Wettbewerber tun, um uns einen Marktanteil wegzunehmen? Und die Antwort selbst umsetzen. Das ist ein bisschen, wie im Fußball aufs eigene Tor zu spielen. Für HR-Aspekte kann das bedeuten, auch mal ganz gezielt auf Talente zu setzen, die überhaupt keine Erfahrung mit der eigenen Branche haben. Diese Menschen wissen noch gar nicht, wie man es immer schon gemacht hat. Es kann ein bisschen kontraproduktiv sein, aber für Innovation kann das die richtigen Impulse liefern.

Wie können KI und Datenanalysen dabei unterstützen, mutiger im Unternehmen zu handeln?

Die bisherigen Studien zeigen eindeutig: Überall wo KI zum Einsatz kommt, steigt die Produktivität, sinken die Kosten und steigt in vielen Fällen auch die Qualität. Überall da, wo Wissensarbeit stattfindet, kann KI unterstützen. Sie unterstützt vor allem unerfahrene Beschäftigte und verringert den Fachkräftemangel. KI gleicht deren Schwächen aus und verringert Leistungsunterschiede. HR-Anwendungen sind vom Screening über das autonome Suchen von potenziell passenden Bewerbern bis hin zur Evaluation und Vergabe von Arbeitsproben. Es gibt auch KI, die bestimmte Persönlichkeitsmerkmale gut erkennen kann. Die Forschung zeigt auch, dass Bewerber es sogar

gut finden, im ersten Schritt nicht mit einem Menschen in Kontakt zu sein. Allerdings sagt die Forschung auch, dass man für die späteren Schritte dann doch Menschen einsetzen sollte, weil Bewerber irgendwann auch ein menschliches Gegenüber erwarten.

Welche Fähigkeiten brauchen Organisationen, Führungskräfte, Mitarbeitende in der näheren Zukunft?

Kreativität, komplexe Problemlösung. Auch kritisches Denken, die Dinge hinterfragen – Stichwort Deep Fakes. Auch wenn die KI Ergebnisse liefert, müssen Menschen entscheiden. Also brauche ich die Fähigkeit, gut klingende Analysen richtig zu interpretieren. Die KI wird immer sehr gut klingen. Sie macht keine Rechtschreibfehler, sie hat einen professionellen Ton. Das heißt aber nicht, dass die Inhalte alle stimmen. Als letzten Punkt: Sozialkompetenz – die Netzwerke, die man hat, die Menschen, die man persönlich kennt, mit denen eine Vertrauensbasis besteht. Denn all das hat die KI nicht und auch auf absehbare Zeit nicht.

Innovation im Herzen

Bei der HR Connect(s) 2024 brachte Isabelle Welppe viele erfolgreiche Beispiele von mutigen Unternehmen. Ein Logistik-Start-up, das bewusst Menschen ohne Logistikausbildung einstellte, um pfiffige Talente zu haben, die alles neu denken und infrage stellen. Das Forschungszentrum von SAP, in dem jede zweite Stelle für Studierende reserviert ist, um die künftigen Mitarbeitenden schon während des Studiums zu rekrutieren. Oder Unternehmen in den USA, die das Personalbudget um ein Viertel kürzen, der Belegschaft KI-Tools in die Hand geben und so die Produktivität enorm steigern. Welppe empfahl: „Schreiben Sie Stellen in Englisch aus. KI hilft Ihnen dabei. Und warten Sie nach der Stellenausschreibung nicht auf Bewerbungen, sondern gehen Sie aktiv auf die passenden Zielgruppen zu – am besten schon während ihrer Ausbildung.“



New Work braucht mutige HR

Den meisten Mut brauchen HR-Verantwortliche in Österreich beim Umsetzen von New Work in ihren Unternehmen. Aber auch bei Digitalisierung und Umgang mit der Generation Z sehen sie sich enorm gefordert. Das ist das Ergebnis einer Umfrage mit Stepstone unter 107 Recruitern und HR-Professionals.

107

HR-Professionals
haben an
der Umfrage
teilgenommen.

„New Work ist die größte Herausforderung für HR-Abteilungen. Flexibles Arbeiten und eine zeitgemäße Führungskultur harmonisiert im gesamten Unternehmen – vom Blue bis zum White Collar – zu etablieren, erfordert nach Angaben der HR-Professionals den meisten Mut“, sagt Corina Drucker von Stepstone. Auf Platz zwei folgt die Digitalisierung der HR-Prozesse, auf Platz drei Employer Branding weiterentwickeln. Erstaunlich:

Das Gewinnen und Halten der Generation Z folgt erst auf Platz vier, dahinter landet das Einführen von KI-Anwendungen.

KMU und Generation Z

Allerdings ist ein deutlicher Unterschied zwischen KMU und Großunternehmen ersichtlich. Den ganz großen Mut in KMU erfordern demnach New Work, Employer Branding und Gen-Z-Recruiting. Kleinere Unternehmen stehen vor der Herausforderung, bei jungen Menschen als Arbeitgeber aufzufallen. Denn sie stehen bei der Suche nach Fachkräften in Konkurrenz zu bekannten großen Unternehmen. Hier braucht es mutige kreative Ansätze, wie Fachkräfte gewonnen werden können. Positives Beispiel ist der diesjährige Gewinner des HRberts – der Preis für innovative und nachhaltige HR-Projekte – in der Kategorie „Innovativ – KMU“: Die Manigatterer GmbH aus Peuerbach räumt auf TikTok mit dem verstaubten Image des Tischlers auf, um Lehrlinge für den Beruf zu begeistern. Die Lehrlinge haben die Kampagne aktiv mitgestaltet und eigene Videos gedreht.

Digitalisierung und KI brauchen Mut bei Großen

„Für die HR-Abteilungen großer Unternehmen ist Digitalisierung deutlich wichtiger als für KMU; aber auch hier ist New Work immer noch ein großes und herausforderndes Thema“, erklärt Drucker. Sie fokussieren beim Recruiting auch stärker auf Randzielgruppen wie Menschen

96 %

der Befragten
kommen aus
Oberösterreich.

mit Beeinträchtigung, Mütter oder die Altersgruppe 50+. „Vor allem große Unternehmen brauchen bei der Digitalisierung von HR-Prozessen und Einführung von KI-Anwendungen Mut, weil damit etablierte Prozesse verändert werden.“



Bild: Interfoto

Corina Drucker, verantwortlich für Content & Communications bei Stepstone

Themen, die den meisten Mut in der HR erfordern

1. New Work etablieren
2. HR-Prozesse digitalisieren
3. Arbeitgebermarke weiterentwickeln
4. Gen Z gewinnen und halten
5. KI-Anwendungen einführen

Drei HR-Typen identifiziert

Aus der Befragung ergaben sich drei Typen von HR: die Gestalter-HR, die Experten-HR und die Berater-HR. Ein Fünftel der Befragten zählt sich zur proaktiven Gestalter-HR. Diese HR-Professionals fühlen sich sicher dabei, unbekannte Situationen zu meistern. Und sie sind auch bereit, Risiken einzugehen. Außerdem halten sie sich für mutig in Konflikten und schwierigen Situationen. 37 Prozent der Befragten halten sich für Expertinnen und Experten mit hoher Kompetenz bei Digitalisierung und Arbeitsrecht. Die meisten

27 %

orten Widerstände
der Belegschaft
gegen das Etablieren
von New Work.

Befragten – nämlich 41 Prozent – zählen sich zur Berater-HR und geben an, dass sie in Planungsprozesse auf höchster Ebene eingebunden sind und HR als relevant für den Unternehmenserfolg erachtet wird.

Unsicher bei Digitalisierung

Das größte Manko: HR-Abteilungen fehlt die nötige Expertise in Sachen Digitalisierung – ein Drittel gibt an, nicht über diese Expertise zu verfügen, nur 13 % fühlen sich fit für die Digitalisierung. Ganz anders die Expertise bei Gesetzeslage und Arbeitsrecht: Hier sind 58 % absolut sicher, up to date zu sein. Ein Drittel schätzt sein Wissen darüber als eher gut ein, besonders in größeren Abteilungen. Etwas mehr als ein Drittel glaubt, über das Wissen zu verfügen, um Veränderungsprojekte im Unternehmen durchzuführen, mehr als die Hälfte stimmt nur eher zu.

69 %

geben zu knappe
Ressourcen als
Hindernis für die
Digitalisierung von
HR-Prozessen an.

Fehlende Ressourcen

Bemerkenswert sind die Ergebnisse bei der Frage nach den größten Herausforderungen und hauptsächlichen Hindernissen. So finden sich bei den zehn Themenfeldern achtmal zu knappe Ressourcen und achtmal Widerstände der Unternehmensführung unter den Top drei. Die fehlenden Ressourcen erschweren besonders die Digitalisierung von HR-Prozessen, das Employer Branding, das Gewinnen und Halten der Generation Z, das Einführen von KI-Anwendungen, die Aus- und Weiterbildung der Belegschaft und Active Sourcing.

33 %

fühlen sich nicht
fit für die
Digitalisierung.

Überraschend: Widerstände in der Belegschaft

Das Etablieren von New Work scheitert bei etwas mehr als einem Viertel der Befragten an Widerständen in der Belegschaft. Das Ergebnis zeigt: Die Einführung von New-Work-Elementen geht mit tiefgreifenden Veränderungen beispielsweise bei Arbeitszeit, Führungskultur oder agilen Prozessen einher. Das erfordert Mut und einen langen Atem – so lassen sich Widerstände mitunter erklären.

Proaktive Ideengeber

„HR-Professionals sehen sich als proaktiven Ideengeber und als Instanz, die Konflikte nicht scheut“, interpretiert Corina Drucker das Ergebnis. 90 Prozent scheuen keine Konflikte und beziehen gegenüber Führungskräften, Betriebsrat, Belegschaft oder anderen Abteilungen auch einmal Gegenposition. Mehr als

20 %

der Befragten zählen
sich zu proaktiver,
selbstreflexiver und
konfliktbereiter HR.

80 Prozent der Befragten behaupten, dass sie in regelmäßigen Abständen die Praktiken und Prozesse im Unternehmen hinterfragen. Am konfliktbereitesten, proaktivsten und auch am meisten reflektiert sind kleine HR-Teams mit bis zu fünf Mitgliedern. Je größer die Teams, desto passiver empfinden sie ihre Rolle im Unternehmen.

Mutig und selbstbewusst

Unser Fazit aus der Umfrage: Im Allgemeinen schätzt sich Oberösterreichs HR als mutig ein. Selbstbewusstsein als erfolgskritische Profession und Mut scheinen vorhanden zu sein. ■

The Stepstone Group Österreich GmbH

Stepstone ist Europas größte Online-Jobplattform. Smarte Unternehmen vom Start-up bis zum Großkonzern vertrauen auf Stepstone. Kandidaten können so bei Stepstone den richtigen Job finden – egal ob Führungsposition, Spezialist oder Praktikum. Zusätzlich gibt Stepstone wichtige Tipps für Berufseinsteiger und veröffentlicht regelmäßig Studien zu Unternehmenskultur, Gehalt und modernen Arbeitswelten.

www.stepstone.at



Den Mutigen gehört die Zukunft!

Mutig sein heißt nicht, keine Angst zu haben. Mut bedeutet, seine Angst zu überwinden, um am Ende das Glück zu finden. Die Erfolgsformel für mutige Impresarios lautet also: Ärmel hochkrepeln, den Status quo hinterfragen, Veränderungen anschieben und Entscheidungen trotz Gegenwind treffen. So werden Innovationen zur Welt gebracht, die Betriebe wie die Energie AG Oberösterreich, Hammerer Aluminium Industries (HAI) sowie die BMD Systemhaus GesmbH in der Poleposition halten.

Energie AG Oberösterreich

Für die **Energie AG Oberösterreich** bedeutet **Mut in der Organisation**, bereit zu sein, neue Wege zu gehen, neue Lösungsansätze zu suchen und auch in volatilen Zeiten beherzt Entscheidungen zu treffen. Es braucht täglich die nötige Portion Mut, um Projekte voranzutreiben und neue Geschäftsfelder für nachhaltige Erfolge zu entwickeln. Ein Beispiel: Frei von fossilen Rohstoffen bis 2035.

Die Energie AG Oberösterreich agiert in einer fordernden Branche. Oder anders gesagt: Agieren, statt reagieren – dieser **Mut treibt das Wachstum**. Man muss ständig bereit sein, sich zu verändern und anzupassen. Mutige Entscheidungen ermöglichen es, neue Technologien zu implementieren, nachhaltige Energiequellen zu erschließen und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Ohne Mut bleiben Innovation und Fortschritt auf der Strecke.

„Mut braucht eine klare Vision, eine Strategie und ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen!“

Sandra Brandstetter,
Geschäftsführung Energie AG
Oberösterreich Personalma-
agement GmbH

Eine **Mut-Kultur fördern** heißt in den Augen der Energie AG Oberösterreich, transparente Kommunikation und kühne Kreativität in einem sicheren Umfeld zuzulassen. Man orientiert sich an den Stärken und pflegt eine offene Feedback-Kultur, um den Austausch von Ideen zu erleichtern. Selbstbewusste Entscheidungen treffen lassen und innovative Ansätze verfolgen stärken zudem das Wir-Gefühl.

Mutige HR-Initiativen und innovative Projekte fördern in der Energie AG Oberösterreich eine Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit. Seit 2023 zum Beispiel beschäftigt sich das 15-köpfige „DiversiTeam“ aus verschiedenen Bereichen und Positionen des Konzerns intensiv mit den Themen „Diversity“, „Equity“ und „Inklusion“ und setzt sich für ein inklusiveres Arbeitsumfeld ein.



Das HR-Management, die Unternehmensführung sowie die Führungskräfte der Energie AG Oberösterreich sind Vorbilder. Sie leben jenen Mut vor, den sie von ihrer Belegschaft erwarten. Als Regisseure müssen sie eine Umgebung arrangieren, in der Mitarbeitende sich trauen, ihre Ideen zu entfalten und neue Wege zu gehen. Und das HR-Management stellt Rahmenbedingungen sowie Trainingsprogramme auf die Beine, die Innovation und Kreativität fördern.

Der Mut zur Veränderung entspringt einem offenen Unternehmergeist, einer klaren Vision sowie Strategie, die an alle Beschäftigten kommuniziert und von ihnen getragen wird. Zudem braucht es ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende sicher fühlen, Risiken eingehen und Fehler als Teil des Lernprozesses machen zu dürfen. In die Entwicklung der Arbeitskräfte zu investieren tut das Übrige. Der Fokus sollte auf ihren individuellen Stärken liegen, um die notwendigen Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu fördern, die mutige Entscheidungen fordern.



Hammerer Aluminium Industries (HAI)

Mut in der Organisation und Entscheidungen treffen stehen beim pulsierenden Unternehmen Hammerer Aluminium Industries in Ranshofen an der Tagesordnung. Das geht umso besser, da die Mitarbeitenden individuelle Entscheidungsprozesse leben mit zwei Optionen: Erstens, sie sprechen sich mit ihrer Führungskraft ab oder zweitens, sie übernehmen selbst Verantwortung und treffen couragiert eine überlegte Entscheidung.

Damit die HAI möglichst dynamisch handeln und sich nach oben entwickeln kann, hält das Unternehmen Entscheidungsprozesse möglichst kurz, denn Verzögerungen sind leistungsfeindlich.

Mut treibt das Wachstum, und dieser entsteht durch die Courage der Mitarbeitenden, selbstständig Entscheidungen zu treffen und hinter ihnen zu stehen. Das ist die Urquelle für neue Chancen fürs Unternehmen.

Eine **Mut-Kultur fördern** braucht Vertrauen als oberste Prämisse sowie

Dynamik und Chancenreichtum. Der CEO vertraut bei wichtigen Entscheidungen seiner Belegschaft und das beflügelt, neue Wege zu gehen. Dieses Vertrauen motiviert das gesamte Team und spornet Eigenverantwortung sowie die Entwicklung an. Umgesetzt in die Praxis heißt das: Trainees zum Beispiel übernehmen schon früh große Projekte und verlassen dafür gerne ihre Komfortzone. So gestaltet man Zukunft bei HAI.

Mit **mutigen HR-Initiativen** und **innovativen Projekten** wie das 2019 ins Leben gerufene „People Analytics“ geht HAI neue Wege. Durch eine weitreichende Personal-Datenanalyse wurden Verhaltensmuster erkannt, ein innovatives Dashboard dazu entwickelt und gezielt Personalinitiativen abgeleitet. Trotz anfänglicher Skepsis des Betriebsrats setzte sich dieser analytische Ansatz durch. Ebenso mutig waren die kreativen Recruiting-Maßnahmen: Offene Stellen auf Bierdeckeln und Pizzakartons mit QR-Code zur Sprachbewerbung sorgten

zunächst für kritische Stimmen, doch der Erfolg überzeugte schließlich auch die letzten Kritiker.

Das HR-Management und die Unternehmensführung übernehmen bei HAI eine tragende Rolle als Mut-Sommelier. HAI lebt die Unternehmenswerte Dynamik, Chancenreichtum sowie Vertrauen und die Führungskräfte transportieren diese weiter. Aufgabe der Personalabteilung ist es, sie dabei zu unterstützen. Dazu werden auch speziell Seminare angeboten, die ihnen die nötigen Tools an die Hand geben und ihre Stärken fördern.

In puncto **Mut zur Veränderung** verfolgt HAI einen pragmatisch aufrichtigen Ansatz, den sie gerne weitergibt: Einfach starten, durchhalten und falls Gegenwind aufkommt, keine Angst haben, zu scheitern. Eine leistungsfreundliche Fehlerkultur ist wichtig, noch wichtiger ist aber, Fehler nur einmal zu machen und aus ihnen zu lernen. ►



Bild: Birk Alves

„Unser CEO vertraut bei wichtigen Entscheidungen der Belegschaft. Das beflügelt und fördert die Mut-Kultur!“

Birk Alves,
Personalleiter HAI-Gruppe



BMD Systemhaus GesmbH

Um die vielen Facetten von **Mut in der Organisation** weiß man bei der BMD. Für die BMD Systemhaus GesmbH bedeutet Mut, Entscheidungen zu treffen, die über den Tellerrand hinausreichen, auch wenn Gegenwind droht. Das Wichtigste ist immer das Wohl der Firma und der Mitarbeitenden und bei Bedarf Entscheidungen anzupassen, wenn sich Rahmenbedingungen ändern. Das ist eine Frage der Werthaltung: Geht's den Mitarbeitenden gut, geht's dem Unternehmen gut. Langfristiger Erfolg entsteht durch mutige Entscheidungen im Windschatten aller Beteiligten.

Mut treibt das Wachstum – oder wie es die BMD mit einem trefflichen Zitat von Manfred Grau sagen würde: „Wer neue Wege gehen will, muss alte Pfade verlassen.“ Und Veränderung verlangt immer Mut. Gerade in der IT-Branche, denn da ist die „Beweglichkeit“ die Königsdisziplin, um mit der Entwicklung Schritt zu halten oder sie im Idealfall zu gestalten. 50 Jahre Erfolgsgeschichte bzw. Marktpräsenz sind der Beweis dafür, dass der Weg richtig ist, Entscheidungen mit Ausdauer und Konsequenz umzusetzen.

Eine **Mut-Kultur fördern** übersetzt die BMD mit einer Kommunikation auf Augenhöhe in die Praxis – vom ersten Tag an. Das heißt: Neue Mitarbeitende

starten mit einem Frühstück mit dem Geschäftsführer, um den offenen Austausch zu fördern. Türen stehen bei BMD immer offen, auch jene der Geschäftsleitung. Zudem wird bei BMD eine gesunde Fehlerkultur gelebt. Denn Fehler sind keine Tabus, man nimmt sie als Treiber für Innovation und Weiterentwicklung wahr. Die Mitarbeitenden sollen mutig agieren, ohne Angst vor negativen Konsequenzen.

BMD startete das „BMD Future Lab“, eine **mutige HR-Initiative bzw. ein innovatives Projekt**, bei der Praktikantinnen und Praktikanten eigene Projekte entwickeln und im Austausch Synergien schaffen. Die Ergebnisse werden am Ende allen Mitarbeitenden präsentiert, einige Projekte wurden bereits übernommen. Aktuell läuft das Programm nur im Sommer, doch Erweiterungen sind geplant. Zusätzlich fördert das „Innovationsmanagement“ kreative Ideen aller Mitarbeitenden. Diese können anonym eingereicht, geprüft und in Projektgruppen umgesetzt werden – ein Gewinn für BMD, Mitarbeitende und Kunden.



Bild: BMD

Das **HR-Management, die Unternehmensführung** sowie die Führungskräfte gestalten entschlossen eine Atmosphäre, in der Mitarbeitende mutig sein und kalkulierte Risiken eingehen können. Scheitern bedeutet kein Lamento, sondern eine Lernchance, Neues zu entwickeln. Dieses Mindset wird durch spezielle Trainings angeregt, die aktuelle Herausforderungen adressieren. Führungskräfte sollen wissen und spüren, dass sie mutig und kreativ sein dürfen – mit vollem Rückhalt.

Die BMD ist davon überzeugt, dass **Mut zur Veränderung** erst dann entsteht, wenn man selbst zu 100 Prozent dahintersteht. Dann verstummen nämlich auch die Skeptiker. Veränderungen passieren nur selten von heute auf morgen, manchmal braucht es Jahre und einen langen Atem. Und manchmal braucht es wegen etwaiger Prozessschlaglöcher auch Anpassungen. Das heißt: Immer wieder auch unterschiedliche Szenarien in Betracht ziehen und für kurzfristige Änderungen offen und agil bleiben. ■

„Mut zur Veränderung entsteht erst dann, wenn man selbst zu 100 Prozent dahintersteht!“

Romana Hausleitner,
Leitung Human Resource
Management BMD



„Der Mut-Moment“

Rainer Peraus ist ein vielgefragter Erneuerer. In den vergangenen 25 Jahren verhalf er unzähligen namhaften Unternehmen, aus ihrer engen, festgefahrenen Koppel auszubrechen und sie ins neue Denken und Handeln zu führen. Ein Querdenker und systemischer Transformationsberater mit Hang zur disruptiven Erneuerung, den es auch in seinem Podcast „REVOLUTIONARY LEADERSHIP“ zu hören gibt.

Der Mut, ins Unkontrollierbare, Ungeübte und Unabsehbare zu springen, ist die Basis für Wandel, egal ob es um große gesellschaftliche Umbrüche, organisationale Erneuerung oder persönliche Entwicklung geht.

Leider kann man Mut, so wichtig und klug es auch wäre, weder sich selbst noch anderen verordnen. Mut kann man bekanntlich auch nicht kaufen. Vielmehr ist das Gegenteil der Fall, denn wer viel zu verlieren hat, überlegt doppelt, ob es das Risiko wert ist, den scheinbar sicheren Status quo aufs Spiel zu setzen. Doch auch zögerliches Verhalten kostet; Potenzial zum Beispiel. Denn was wäre, wenn wir verwirklichen, wovon wir träumen?

In Wahrheit dauert es nur einen Moment, um ins Neue aufzubrechen. Rosa Parks zum Beispiel, eine schwarze Schneiderin aus Alabama, löste mit ihrer Entscheidung eine Revolution aus. Sie beschloss eines Tages, in jenem Bereich des Busses, der nur für Weiße reserviert war, sitzen zu bleiben. Diese Entscheidung läutete das Ende der Rassentrennung in den USA ein. Ein ungewohntes oder verbotenes „Nein“ oder ein überraschendes „Ja“ – und die Zukunft nimmt einen anderen Lauf.

Mutiges Verhalten bedeutet oft, über gesellschaftliche Normen und über bestehende An- und Verordnungen sowie Vorschriften hinauszugehen oder sich im Verhältnis zur aktuellen Wahrheit unvernünftig zu entscheiden. Die Wahrheit und ihre Vernunft sind (glücklicherweise) volatile und temporäre Angelegenheiten. Was gestern noch als normal, nicht diskutierbar oder faktisch für unmöglich angesehen wurde, kann schon morgen Common Sense sein. Das gilt insbesondere in Phasen der Zeitenwende, wie jetzt.

Wenn man Mut schon nicht kaufen oder von sich oder anderen fordern kann, dann ist es aber möglich, dazu vertrauensvoll einzuladen. Zum Beispiel, indem blockierende Ängste wertgeschätzt, sie jedoch dankend auf ihren Platz als Berater verwiesen werden. Noch wichtiger ist darauf zu vertrauen, dass der angemessene Mut zum Handeln plötzlich und wie selbstverständlich da ist, wenn der Moment reif ist.

Das ist für mich jene Essenz, die ich von mutigen Menschen, aber auch eigenen Entscheidungen lernte. Vertrauen Sie dem „Mut-Moment“. Er wird da sein, wenn die Zeit gekommen ist und Sie ihn brauchen!

Rainer Peraus ist ein anerkannter Experte für disruptive Erneuerung und Transformation. Mit mehr als 1.000 Vorträgen, Trainings und Workshops hat er sich international einen Namen gemacht. Sei-

ne unkonventionellen Beratungskonzepte überwinden Widerstände, entdecken Freiräume und initiieren revolutionäre Ideen. Als Keynote Speaker motiviert er mit dem Konzept des Transformation-Empowerments und unterstützt Führungskräfte dabei, Anführer des Wandels zu werden. Als Gründer der Youtopia Group und Fachbeirat von Initiativen und Stiftungen fördert er nachhaltige Veränderungen.



Bild: Dodo Stroth

HR Connect(s) 2024

Erleben Sie Highlights unserer Veranstaltung im Video:



V. l.: Manfred Luger (Business Upper Austria), Andreas Berger (Rosenbauer), Isabell Welpé (TU München), Christian Altmann (Business Upper Austria)



Claudia Kraupatz (Iventa), Melanie Schwaiger (Linz AG), Elisabeth Wagner (ENGEL)



Nina Fischer (Hödlmayr), Nina Laub und Katharina Zirknitzer (CCE)



V. l.: Mario Derntl (Talents and Company), Paul Eiselsberg (IMAS)



V. l.: Ben Klausberger (talscope), Bernhard Deschberger, Claudia Luca und Magdalena Bacher-Wieczorek (Business Upper Austria)



V. l.: Doris Lackner (OÖ Landes-Kultur), Manfred Luger (Business Upper Austria)



V. l.: Margit Bencic-Klima (MIC), Christine Ebner (FH OÖ), Martina Hamedinger (FACC), Bernhard Arbeiter (Hartlauer), Carmen Neubacher (Wohlschlagler Redl)



V. l.: Nicolai Lippold (Lechwerke AG), Gerhard Hochreiter (dwarfs and Giants)



V. l.: Renate Krascovic und Antonia Schneditz-Bolfras (Stepstone)



V. l.: Lambros Moustakakis, Petra Hofer und Manuela Mizelli-Paster (con|tour)



V. l.: Gerda Klammer (Linz Center of Mechatronics), Bettina Kriegledler (BDO), Stefan Obergruber (OÖ Landes-Kultur)



V. I.: Manuela Niederhuber (Primetals), Elisabeth Aigner-Reisinger, Gerd Liegerl und Karin Mühlgrabner (Bud & Terence)



V. I.: Christian Kneidinger (Krankenhaus Braunau), Laetitia Asamer (Kellner & Kunz), Andrea Pfaffenbauer (Greiner Packaging), Norbert Füruter (Premedia)



V. I.: Josef Pilstl (BMW), Martina Hamedinger (FACC), Ursula Pramenhofer (Agilox), Christian Nörpel (Teufelberger)



V. I.: Christian Altmann (Business Upper Austria), Sandra Brandstetter (Energie AG)



V. I.: Verena Gföllner und Christina Grünbacher (tractive)



V. I.: Bernhard Winkler (TRESCON), Bernhard Wöss (Sparkasse OÖ), Andrea Waglhuber (ENGEL), Manfred Wolfschwenger (AGRU)



V. I.: Florian Gröstlinger (Bildungszentrum Lenzing), Carina Rumpold (Magistrat Linz), Wolfgang Kurz (CODERS.BAY)



V. I.: Peter Jungmeier (SPES), Susanne Baumgartner (Honeder Naturbackstube)



V. I.: Daniel Holzer (Gemdat OÖ), Johanna Rieser (voestalpine), Bettina Diernhofer (Greiner)



V. I.: Michael Grinninger (ENGEL), Bertram Klinger und Christina Ausserwöger (TRESCON)



V. I.: Vanessa Gabriel, Maria Horvath und Sophie Mayr-Stockinger (Rosenbauer)



V. I.: Helena Macku (Kreisel Electric), Irene Bouchal-Gahleitner (Netural), Claudia Luca (Business Upper Austria)



V. I.: Jakob Leitner (SPAR), Anna Pollhammer (Innovidium)



Neuer Fachkräftemonitor bringt genauere Prognose

Der Fachkräftemonitor Oberösterreich bietet seit 2013 einen Überblick über die aktuelle und künftige Fachkräftesituation. Mit dem Update sind neben der Analyse nach Regionen und Branchen jetzt auch detaillierte Auswertungen einzelner Berufe möglich. Der Prognosehorizont wurde bis zum Jahr 2040 erweitert.

Fachkräftebedarf bis 2030

83.500

Arbeitskräfte werden im Jahr 2030 fehlen.

685.000

verfügbare Arbeitskräfte stehen

768.500

nachgefragten gegenüber.

Ebene), des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und aus der eigenen Datenbank von WifOR ermittelt. Dabei kommen auch Machine-Learning-Methoden zum Einsatz.

Babyboomer gehen in Pension

Der demografische Wandel führt dazu, dass der Fachkräftebedarf in Oberösterreich zunimmt. Laut Fachkräftemonitor werden im Jahr 2030 rund 83.500 Arbeitskräfte fehlen, da der Nachfrage von circa 768.500 Arbeitskräften ein Angebot von mehr als 685.000 gegenübersteht. Ein Grund dafür ist, dass die Babyboomer, also die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1969, zwischen 2025 und 2035 in Pension gehen. Bis 2040 wird für Oberösterreich ein Bedarf von rund 151.000 Fachkräften prognostiziert. Darüber hinaus steigt laut Monitor bis 2030 das Durchschnittsalter der Beschäftigten von heute 41,1 auf 42,6 Jahre. Der Frauenanteil erhöht sich von aktuell 47,3 auf 47,8 Prozent.

verarbeitenden Industrie und in anderen Branchen", erklärt Sandra Zimmermann, Head of Scientific Dialogue am WifOR Institute, das den Fachkräftemonitor im Auftrag von Business Upper Austria umgesetzt hat. Gefördert wird das Projekt vom Wirtschaftsressort des Landes Oberösterreich.

Machine Learning unterstützt

Mit dem Monitor lassen sich Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für Oberösterreich als Ganzes oder für die Regionen Innviertel, Linz-Wels, Mühlviertel, Steyr-Kirchdorf und Traunviertel darstellen. Das Tool bietet eine Analyse nach Sektoren der NACE 2008-Klassifizierung (z. B. Baugewerbe/Bau, Energieversorgung, Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) sowie nach Berufen der ISCO-Systematik (internationale Standardklassifikation der Berufe). Die Verteilung der offenen Stellen wird anhand von Daten aus Online-Stellenanzeigen von Eurostat (Berufs- und Wirtschaftszweig-

Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen/Berufsgruppen

Der Fachkräftemonitor ist ein detailliertes Prognosemodell für Oberösterreich, um Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu analysieren. Das aktualisierte Onlinetool erlaubt nicht nur eine Auswertung nach Regionen und Sektoren. „Ein neuer Aspekt ist die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf nach Berufen zu filtern. Außerdem ist eine kombinierte Darstellung von Berufen und Branchen möglich. Elektrikerinnen und Elektriker arbeiten beispielsweise nicht nur im Baugewerbe, sondern auch in der

**Prognose bis
2040**

151.000

**Fachkräfte werden bis
2040 in OÖ fehlen.**

Frauenanteil

**Der
Frauenanteil steigt
bis 2030 nur um
0,5 % auf**

47,8 %.

Prognose nach Berufsgruppen

Der Wirtschaftszweig „Herstellung von Waren und verarbeitendes Gewerbe“ zählt zu den beschäftigungsstärksten in Oberösterreich. 2030 werden dort rund 16.400 Personen fehlen. Vor allem in den technischen Berufen besteht ein erheblicher Bedarf an Fachkräften. Für die Berufe Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe, ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte, akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure, Informations- und Kommunikationstechniker sowie Elektriker und Elektroniker wird für 2030 ein Bedarf von fast 6.000 Arbeitskräften prognostiziert. Bei den nicht akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften sowie Verwaltungsfachkräften werden im Jahr 2030 über alle Branchen hinweg beinahe 11.000 Personen fehlen. Damit ist diese Gruppe diejenige mit dem größten Bedarf unter den 37 ausgebildeten Berufen.

**Berufsgruppe
mit dem
größten Bedarf**

**2030
fehlen ca.**

11.000

**kaufmännische Fach-
kräfte und Verwal-
tungsfachkräfte.**

Szenarien für den Arbeitsmarkt

WifOR hat außerdem verschiedene fiktive Szenarien für den Arbeitsmarkt prognostiziert, die ebenfalls im Fachkräftemonitor enthalten sind. Dazu zählen ein späterer faktischer Pensionseintritt, weniger oder mehr Zuwanderung und ein höherer Beschäftigungsgrad von Frauen. Nimmt man an, das faktische Pensionsantrittsalter steigt jedes Jahr, erhöht sich nicht nur das Arbeitskräfteangebot deutlich, sondern auch das Alter der Erwerbstätigen. Bei mehr Zuwanderung würde das Fachkräfteangebot ebenfalls steigen, allerdings das Durchschnittsalter der Beschäftigten sinken – umgekehrt bei weniger Zuwanderung.

Mehr erwerbstätige Frauen

Schließlich könnte eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen das Arbeitsangebot stärken und somit potenzielle Fachkräfteengpässe reduzieren. Dieses von WifOR entwickelte Szenario

unterstellt dabei, dass der Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufen bis 2040 um 20 Prozent wächst. Als unterrepräsentiert gelten dabei diejenigen Berufe, in denen der Frauenanteil bislang unter 50 Prozent liegt. Die direkte Auswirkung einer höheren Beschäftigung von Frauen ist ein größeres Arbeitsangebot. Dadurch nähern sich Angebot und Nachfrage einander an, und die Lücke verringert sich um etwa neun Prozent. ■

www.fkm-ooe.at

**In technischen
Berufen fehlen
bis 2030 ca.**

**6.000
Arbeitskräfte.**



Innovative und nachhaltige HR-Projekte im Rampenlicht

Zum vierten Mal hat Business Upper Austria den HRbert für innovative und nachhaltige HR-Projekte vergeben. Die 39 Einreichungen waren dabei ein neuer Rekord. Am 11. September 2024 wurden die Gewinner im Stift St. Florian ausgezeichnet.

Die Preisträger

Kategorie „Innovativ“ – Kleine und mittlere Unternehmen: Manigatterer GmbH Mit TikTok zum regionalen Lehrlingsmagneten

Die Manigatterer GmbH in Peuerbach hat sich zum Ziel gesetzt, mit dem Vorurteil des verstaubten Tischlerimages aufzuräumen und Jugendliche für den Lehrberuf Tischlerei zu begeistern. Im Fokus stehen dabei die Stärkung der Employer Brand bei Teenagern in der Region und die Positionierung der Lehrlinge als Corporate Influencer. Dafür will der Betrieb die junge Zielgruppe genau dort erreichen, wo sie täglich aktiv ist: auf TikTok. Die Videos von Manigatterer sollen mit aktuellen TikTok-Trends ihre Aufmerksamkeit wecken und gleichzeitig Inhalte zur Lehre vermitteln. Interessierte können sich direkt am Smartphone über die Karrierewebsite oder auf TikTok zum Schnuppern anmelden. Der Schnuppertag, an dem ein Vogelhaus zum Mitnehmen getischlert wird, ermöglicht ein lockeres Kennenlernen der Lehre. Durch die TikTok-Kampagne wurden innerhalb von drei Wochen zwei Lehrstellen besetzt und über 300.000 Views erzielt.

www.manigatterer-tischler.at

Kategorie „Innovativ“ – Großunternehmen: Magistrat Linz #Erlebbar #Hörbar #Sichtbar

Seit Mai 2022 steht der 13 Quadratmeter große Container „Enter_Tainer“ auf dem Linzer Hauptplatz und zeigt laufend die vielfältigen Leistungen des Magistrats Linz. Mitarbeiter informieren über ihre Tätigkeiten und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung. So wird die Verwaltung sichtbar und erlebbar. Als Ergänzung zum Enter_Tainer ist der Stadtcafé-Podcast entstanden. Im Podcast erzählen Mitarbeiter und Verantwortliche der Stadt Linz von ihren Erfahrungen und Projekten und geben einen persönlichen Einblick in ihre Arbeit. 2023 hat das Magistrat außerdem die „L_NZ-Rucksack“-Challenge gestartet, um das Teamgefühl zu stärken und das #TeamMagistratLinz sichtbar zu machen. Die Mitarbeiter treten so auch als Markenbotschafter auf. Die Zahl der Bewerbungen ist von 2023 bis 2024 um 50 % gestiegen. www.linz.at

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

Gleichstellung und Unternehmensbindung durch Väterförderung

Das Linz Center of Mechatronics (LCM) fördert insbesondere Väter und kann bereits über Jahre hinweg eine Väterkarenzquote von annähernd 100 Prozent mit einer durchschnittlichen Karenzdauer von viereinhalb Monaten aufweisen. Darüber hinaus bietet das LCM individuelle Modelle der Arbeitszeitgestaltung auf allen Ebenen. Geringfügige Beschäftigung während der Karenz sichert das Dranbleiben und schafft Freiraum für die Familie. Pflegekarenzen und Sonderurlaub in intensiven Zeiten sind ebenso selbstverständlich im Unternehmen. Auch Führung in Teilzeit setzt das LCM erfolgreich um. Die Kommunikation dieser Unternehmenskultur wird hochgehalten. Die Gratulation zur Geburt, Familienfeste oder Tage der offenen Tür machen unternehmensintern deutlich, dass die Vaterrolle einen wichtigen Platz hat. Auch der Außenauftritt spiegelt diese Kultur wider und ist Teil der Employer-Branding-Kampagne. Die Maßnahmen tragen zur sehr niedrigen Fluktuationsrate von unter drei Prozent bei. www.lcm.at



Manigatterer GmbH (v. l.): Maria Weissenböck, Markus Manigatterer, Andreas Edetsberger, Jeremias Ries und Stefanie Manigatterer (Manigatterer), Valentin Koch, Tina Schlager und Annika Weitz (spectory)



Magistrat Linz (v. l.): Tina Blöchl, Brigitta Schmidberger, Stefan Etzelstorfer, Silvia Tomancok, Evelyne Erlinger, Isabella Agfalterer, Peter Hochrinner und Nina Wagner



Linz Center of Mechatronics GmbH (v. l.): Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner und Gerda Klammer (LCM)



Bild: Rosenbauer

„Der HRbert zeichnet nicht nur herausragende Personalarbeit aus, sondern schafft eine Bühne, um die Bedeutung von modernem Personalmanagement in die breite Öffentlichkeit zu tragen.“

Andreas Berger,
Jury-Vorsitzender,
Rosenbauer International AG



Kategorie „Nachhaltig“ – Großunternehmen: Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried

Machen wir psychische Gesundheit zum Thema. Gemeinsam.

Das Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern in Ried hat sich zum Ziel gesetzt, eine Organisationskultur zu schaffen, in der psychische Gesundheit aktiv gefördert und offen darüber gesprochen wird. Die Mitarbeiter sollen über die notwendige Gesundheitskompetenz verfügen, um ihre psychische Gesundheit in allen Lebenslagen maximal zu fördern und aufrecht zu erhalten. Sensibilisierung, Enttabuisierung und Destigmatisierung stehen dabei im Fokus. Unter der Leitung der hausinternen Arbeits- und Organisationspsychologie bearbeitet ein Kernteam das Projekt und entwickelt Maßnahmen. In einem fix eingerichteten Sounding Board werden die Themen mit Vertretern aus verschiedenen Berufsgruppen regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt. Ziel ist es, Langzeitkrankstände zu vermeiden und die Servicequalität zu verbessern. www.bhsried.at

Sonderpreis der Jury: Fill MINT-Initiativen

Fill in Gurten trägt maßgeblich dazu bei, Menschen im Innviertel für MINT zu begeistern und sorgt damit für den notwendigen Fachkräftenachwuchs. Im Fill Future Lab – eine moderne Wissens- und Lernstätte für Kinder, Jugendliche und Erwachsene – finden sich auf 140 Quadratmetern z. B. 3D-Drucker, Green Screen, Roboter und Programmierplattformen. Mit der Next World Factory investiert Fill auch künftig in die Aus- und Weiterbildung seiner 100 Lehrlinge. 2025 starten die ersten Workshops. In sechs Laboren absolvieren Lehrlinge und in naher Zukunft auch Schulen die „Green Mobility Challenge“. Dabei entsteht ein selbst konstruiertes und gefertigtes E-Auto-Modell. Auch im Clusterprojekt „Technik am Zug“ war Fill über Jahre hinweg ein engagierter Partner. Ein zum Labor umgebauter ÖBB-Waggon ermöglichte 8- bis 14-Jährigen, technische Experimente zu erleben und selbst durchzuführen. www.fill.co.at

Jurypreis Lebenswerk: Werner Steinecker

Der ehemalige Generaldirektor der Energie AG Oberösterreich Werner Steinecker ist Gründer und nun Ehrenpräsident von zukunft.lehre.österreich (z.l.ö.). Die 2018 ins Leben gerufene Initiative will die Vorteile und Chancen einer Lehre hervorheben und ihr Ansehen in der Gesellschaft verbessern. Derzeit ist z.l.ö. mit mehr als 250 Mitgliedsbetrieben, die rund 100.000 Mitarbeiter beschäftigen und 20.000 Lehrlinge ausbilden, die größte Lehrlingsinitiative Österreichs. Werner Steinecker überzeugte und motivierte viele andere Unternehmen, an der Mission „der Lehre mehr Bedeutung und Respekt zu zollen“ mitzuwirken. Mit dabei sind unter anderem KTM, FACC, Energie AG, Raiffeisen, Siemens, Uniq, Asfinag, Wiener Stadtwerke, Kapsch, Silhouette, Salzburg AG, Inter-sport, Verbund, A1 Telekom, Post AG oder die ÖBB. www.zukunft-lehre.at

Alle Informationen zum HRbert: www.hrbert.at



Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Ried (v. l.): Isolde Hayder, Ulrike Tschernuth, Josef Fellner, Maria Musel und Barbara Asböck



Fill (v. l.): Eva-Maria Rendl und Philipp Heissbauer



Werner Steinecker erhielt den HRbert für sein Lebenswerk.



Neue Wege, um vorhandenes Potenzial zu aktivieren

Um den Arbeitskräftebedarf in Oberösterreich zu decken, müssen alle Bevölkerungsgruppen stärker am Erwerbsleben teilnehmen und ihr Potenzial voll ausschöpfen. Vor allem Frauen, gesundheitlich eingeschränkte und ältere Menschen stehen seltener im Erwerbsleben. Doch genau diese Gruppen müssen aktiviert werden. Wie? Wir haben uns bei der RISC Software GmbH in Hagenberg und bei der Silhouette Group in Linz erkundigt.

In der **RISC Software GmbH** setzt man auf flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Homeoffice und Gleitzeit ohne Kernzeiten, damit Mitarbeitende Betreuungspflichten, Beruf und Familie oder persönliche Verpflichtungen und Einschränkungen leichter vereinbaren können. Frauen werden gezielt durch Praktika und als Rolemodels im MINT-Bereich gefördert. Nicht umsonst liegt der Frauenanteil bei RISC bei 28 Prozent, Tendenz steigend.

Gemischte Generationen

Das Durchschnittsalter bei RISC liegt bei 38 Jahren, die Belegschaft teilt sich dabei auf die Generationen X bis Z auf. In Workshops und Umfragen hat sich RISC intensiv mit dem Thema Generationenkompetenz beschäftigt, hat Chancen und Risiken analysiert und die Generationenvielfalt als zentralen Bestandteil in die Unternehmenskultur integriert.

Zudem hat sich in den letzten beiden Jahren das Bewusstsein für Diversity und Inklusion verankert. Nicht zuletzt durch die aktive Förderung der Gleichstellungsbeauftragten, die sich in der Erfahrungsaustauschrunde Diversität und Inklusion von Business Upper Austria regelmäßig mit anderen Unternehmen austauschen. Das Hagenberger Unternehmen hat bereits drei FFG-geförderte Projekte zur Förderung von Gleichstellung und Diversität umgesetzt. Die Arbeitsplätze sind barrierefrei und man nimmt Rücksicht auf Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

„Generationenvielfalt wurde zum integrativen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.“

**Elisa Neuhauser,
RISC Software GmbH**

Weiter- und vorausdenken

Für die Diversity-Strategie sind weitere Maßnahmen geplant, auch Schulungen zum Behindertengleichstellungsgesetz und die Idee eines Diversity Days stehen im Fokus. „Als familienfreundliches Unternehmen liegt es uns am Herzen, unsere Belegschaft mit betrieblicher Kinderbetreuung zu unterstützen“, sagt HR-Managerin Elisa Neuhauser. Daher bemüht sich RISC schon länger um eine unternehmensübergreifende betriebliche Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit dem Softwarepark Hagenberg und der Gemeinde Hagenberg. Unterstützt wird das Unternehmen dabei auch von KOMPASS – dem Kompetenzzentrum für Karrenz und Karriere.

Die **Silhouette Group** fokussiert sich auf altersgerechtes Arbeiten, fördert Frauen und die Inklusion von Menschen mit Einschränkungen. Durch die Ratifizierung der Charta der Vielfalt unterstreicht das Unternehmen das Engagement für ein respektvolles und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld.

Ältere Arbeitnehmende motivieren

Um ältere Arbeitnehmende länger im Erwerbsleben zu halten, setzt die Silhouette Group auf Initiativen wie das „Inclusive Jobdesign 50+“. Dieses Pilotprojekt

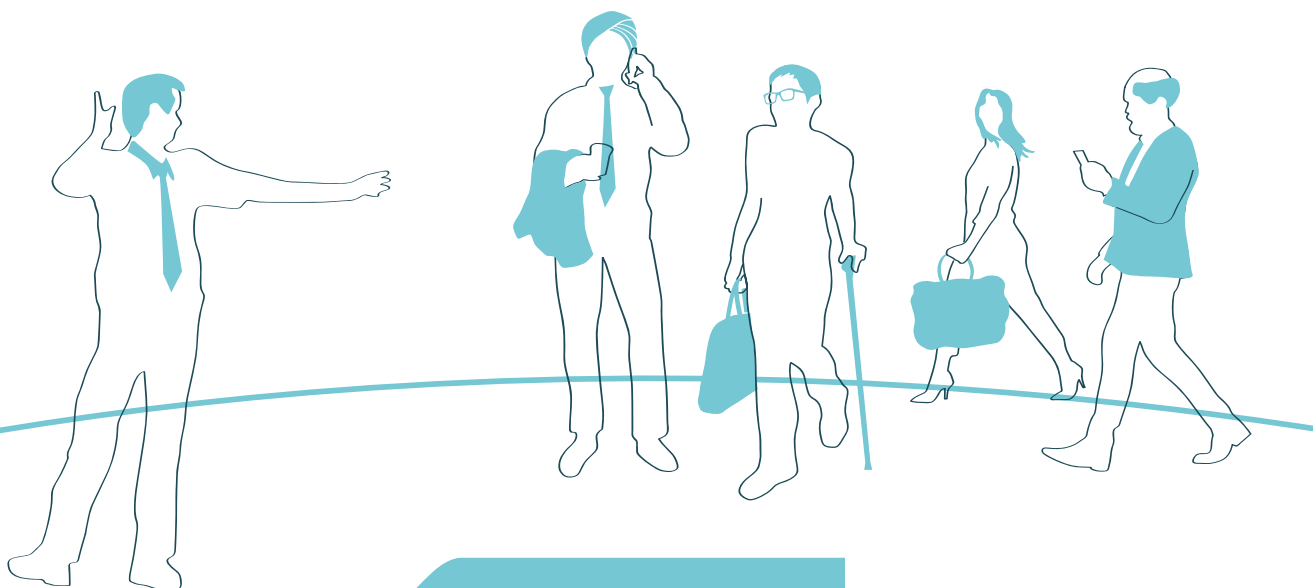


Bild: RISC Software GmbH

passt Arbeitsplätze an die physischen und kognitiven Fähigkeiten von älteren Beschäftigten an, um ihren Ozean an Erfahrungen optimal ausschöpfen zu können. „Das erfordert sowohl technische Lösungen als auch Sensibilisierungsmaßnahmen für das gesamte Team“, weiß Silke Haider, HR Specialist bei der Silhouette Group. Das Projekt „Inclusive Jobdesign 50+“ bindet Mitarbeitende, steigert die Unternehmensperformance und fördert ein inklusives Arbeitsumfeld. Selbstverständlich bietet die Silhouette Group darüber hinaus Schulungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten zugeschnitten sind.

Persönlich interagieren

Vernetzung und Austausch bringen die Silhouette Group auf den Erfolgsweg. Man lernt aus den Erfahrungen anderer Organisationen in puncto Inklusions- und Diversitätspraktiken, adaptiert und inte-



„Sich mit Diversity und Inklusion zu beschäftigen, ist mittlerweile ein Must-do!“

Silke Haider,
Silhouette Group

stärken das Netzwerk und ermöglichen wertvolle Partnerschaften für Inklusionsstrategien.

Wissen bewahren

Neben den Mitarbeitenden ist das Wissen das größte Kapital eines Unternehmens. Deshalb legt die Silhouette Group größten Wert auf ein effektives Wissensmanagement, um implizites Wissen zu bewahren. Das funktioniert allerdings nur, wenn der offene, vertrauensvolle Austausch zwischen den Generationen funktioniert.

Erfolgssaga

Ob Maßnahmen in der Praxis etwas taugen, zeigen erst die Erfolgsgeschichten. „Kürzlich wurde im Produktionsbereich

eine Umschulung angefragt, da die aktuelle Arbeit für die betroffene Person gesundheitlich nicht mehr tragbar war. Nach Gesprächen stellte sich heraus, dass eine einfache Anpassung des Arbeitsplatzes ausreicht, um die Situation erheblich zu verbessern. Die Person musste nicht wechseln – eine Win-Win-Situation“, erzählt Silke Haider.

Devise: dranbleiben

Diversity- und Inklusionsstrategien werden zunehmend zu unternehmenskulturellen Entscheidungen, die in der Organisationsentwicklung verankert sein müssen. Sich mit Diversity und Inklusion zu beschäftigen, ist mittlerweile ein Must-do, denn neue Bewerberinnen und Bewerber erwarten sich dieses unternehmerische Mindset. Wer die Vielfalt der Belegschaft aktiv fördert und nutzt, wird langfristig vermutlich mehr Fachkräfte anziehen. ■



Bild: Silhouette Group

griert sie in eigene Prozesse. Angebote von Business Upper Austria werden dabei gerne genutzt. Die Erfahrungsaustauschrunde zu Diversität und Inklusion ermöglicht, bewährte Praktiken zu teilen und innovative Ansätze zu übernehmen. Partnerevents wie der Zero Project Unternehmensdialog erweitern das Wissen,

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

KOMPASS in der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria hat sich als zentrale Anlaufstelle für Betriebe in Oberösterreich etabliert. Unternehmen erhalten eine kompakte Übersicht, was im betrieblichen Umfeld alles rund um Frauen- und Familienfreundlichkeit bewegt werden kann und als Arbeits- und Infomaterial aktuell zur Verfügung steht. KOMPASS steht oberösterreichischen Unternehmen im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ zur Verfügung.

www.kompass-ooe.at

WAGE-Netzwerk

Seit 2004 greift das WAGE-Netzwerk praxisrelevante Fragestellungen zum Thema „Arbeit und Alter“ auf. Gemeinsam mit anderen Unternehmen, sozialpolitischen Akteuren und Experten arbeitet Business Upper Austria unter dem Motto „Älter werden. Zukunft haben!“ an Lösungen für altersgerechtes Arbeiten in Oberösterreich.

www.wage.at



Auf nach New Work – was bleibt, was geht und was kommt in der neuen Arbeitswelt

Flexibel bzw. scrum-fähig* soll sie sein, ein wenig von Crowd- , aber auch von Coworking, flache Hierarchien, gut bezahlt und die richtige Portion an Work-Life-Blending haben. Wir reden hier über die Arbeitswelt, wie sie sich die GenZ in etwa vorstellt. Ganz schöne Herausforderung für Arbeitgeber und HRler. Wir haben unsere Beraterpartner gefragt, welche Trends rund um New Work die HR-Community wirklich in den nächsten Jahren fordern werden.



Bild: Isabella Hewlert

Katharina Ehrenmüller, Co-CEO proactive

„Future Skills“ – ein aktueller Hype mit viel heißer Luft und leeren Versprechungen. Fakt ist: Wir müssen uns über Fähigkeiten und Fertigkeiten Gedanken machen, die Menschen und Organisationen brauchen, um innovations- und transformationsfähig zu bleiben. Aber ohne dem dazu passenden Mindset sind diese Skills nutzlos. Wir brauchen das Zusammenspiel von Haltung, Verhalten und Fähigkeiten. Grundlage dafür sind Neugier, Zukunftslust, Selbst-Bewusstsein, kreatives Selbstvertrauen, ein konstruktiver Zugang zu Komplexität sowie ein echtes Interesse an Menschen. Darauf aufbauend können wir an Fähigkeiten wie Vorstellungskraft, kritischem Denken, Storytelling, Problemlösung, Co-Kreation und Umsetzungskonsequenz arbeiten.



Bild: Deloitte feelimage

Georg Jurceka, Director Human Capital, Deloitte Consulting

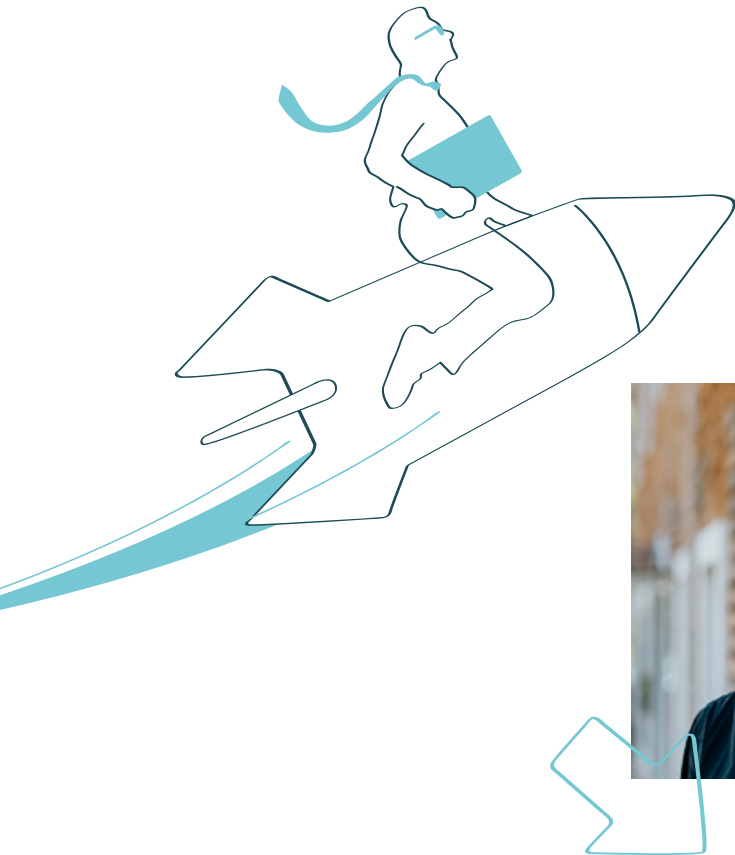
Drei wesentliche Merkmale prägen die moderne Arbeitswelt: Den Begriff Arbeit flexibel definieren, ortsunabhängig arbeiten und die Form der Zusammenarbeit diversifizieren. Traditionelle Jobprofile und fixe Arbeitsorte werden obsolet zugunsten von projektorientierten Aufgaben und hybriden Beschäftigungsmodellen. Unternehmen sollten deshalb neue Technologien wie die KI nutzen, um menschliches Potenzial auszuschöpfen und um Arbeit per se attraktiver zu machen. Skills sind in den Mittelpunkt unternehmerischen Handelns zu stellen, um die Fähigkeiten der Beschäftigten sinnvoll zu nutzen. Letztendlich muss es zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine neue Übereinkunft über gegenseitige Erwartungen und Bedürfnisse geben.



Bild: Maria Noi

Gerhard Hochreiter, Mitbegründer von dwarfs and Giants

Die Welt verändert sich dynamisch: Klimakrise, Kriege in Europa und dem Nahen Osten sowie der Einfluss Künstlicher Intelligenz (KI) wirken auf unsere Arbeitsweisen. Vier Generationen mit unterschiedlichen Werten treffen am Arbeitsplatz aufeinander – ein hoher Anspruch an Führung und Zusammenarbeit. Praktizieren Unternehmen traditionelle Methoden, stoßen sie bald an ihre Grenzen, denn virtuelle Arbeitswelten gelten als normal. Zukunftsfähigkeit braucht flexible Strukturen und agile Formate, um schnell reagieren zu können, kontinuierliche Strategiearbeit statt statischer Pläne, Technologieintegration und das Verankern nachhaltiger Ziele in der Strategie (ODG – Organizational Development Goals).



* „Scrum“ kommt aus dem Englischen und bedeutet Gedränge; geliehen aus der britischen Sportart Rugby. Dort umschreibt Scrum einen dichten Haufen an Spielern. In der Arbeitswelt bedeutet Scrum eine ständige, enge Interaktion von Teammitgliedern, die hochflexibel auf Unvorhersehbarkeiten schnell und agil reagieren können.

Michael Auinger und Eva Maurerbaur für INOVATO Unternehmensentwicklung

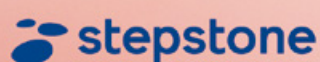
New Work findet nicht von alleine ins Unternehmen. Dieser Musterwechsel braucht Führung sowie ein klares Wozu und damit steht die Frage im Zentrum: Was wollen wir wirklich (also: wirklich)? Mit dieser Frage ist auch ein Macht- und Gestaltungsanspruch verbunden. Diesen neu zu verhandeln, erfordert ein Aufbrechen von Tabus jenseits von Fußballtischen am Arbeitsplatz und Homeoffice.

Hinterfragen wir Werte sowie Haltungen und überwinden tief verwurzelte, oftmals un- ausgesprochene Spielregeln, können wir eine Arbeitswelt kreieren, die echte neue Wege geht. Eine Arbeitswelt, die jedem von uns mehr Energie gibt, als sie nimmt.

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.





KI-Avatar – Aufbruch in eine neue Lernwelt

Sandra Schlager arbeitet seit drei Jahren als Digital Learning Specialist bei der KTM AG, genauer gesagt in der KTM Academy. Sie ist Anlaufstelle für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und die verlässliche Schnittstelle zwischen den multimedialen, KI-unterstützten Lerntools und der realen Welt.

Die KTM Academy entwickelt im Bereich Digital Learning innovative Onlinetrainings, die den Lernprozess der Mitarbeiter verbessern. Diese Trainings werden als Videos, interaktive Kurse mit Gamification-Elementen, Augmented-Reality-Kurse oder durch KI-erstellte Kurse angeboten.

Neue Chancen nutzen

Vor zwei Jahren stand die Academy vor einer großen Hürde: Sprachbarrieren durch viele neue Arbeitskräfte aus verschiedensten Nationen erschwerten die Contentproduktion; zeitgleich stiegen aber die E-Learning-Anfragen. Die schwierige Ausgangslage bot neue Chancen: KI-Avatare – die beste Antwort auf eine hohe Nachfrage und wachsende Diversität.

KI-Avatare als Schlüssel

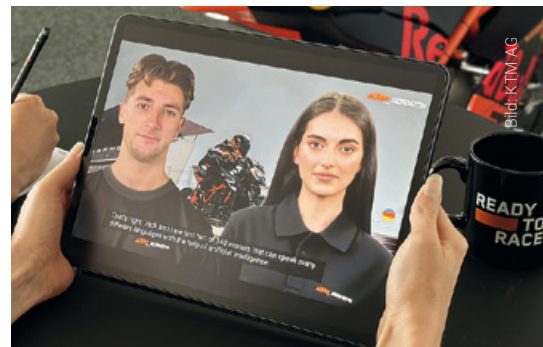
Mit der Integration der KI-Avatare entstand ein inklusives Lernumfeld, das unabhängig der Muttersprache zugänglich ist. Content konnte so viel schneller produziert werden, denn das Ausdrucken von Trainingsunterlagen in verschiedenen Sprachen und das ressourcenintensive Vertonen digitaler Inhalte wurden obsolet.

Vertrauen in Veränderung

Eine neue KI-Software rupturiert vieles, besonders in etablierten Prozessen. Und die Veränderung ist der Feind des Gewohnten. Entscheidend war, dass das gesamte Team sowie die Stakeholder dahinterstanden. Bei einer solchen Veränderung braucht es Vertrauen und Offenheit. Für die KI-Avatare hat sich KTM für einen Anbieter entschieden, der neuronale Videosynthese nutzt, um Digitale Zwillinge zu erstellen, die auf realen Aufnahmen basieren. Jede Person wurde im Studio gefilmt, die Aufnahmen bearbeitet, ein 3D-Modell erstellt und dann animiert.

Effizientes E-Learning

Im White-Collar-Bereich bringen die KI-Avatare für E-Learning-Kurse einen großen Mehrwert und man erspart sich viel Zeit. Die KI-Avatare unterstützen bei der effizienten Vermittlung von wichtigen Themen und bringen die Mitarbeitenden schneller auf den neuesten Stand. Im Blue-Collar-Segment sind die unterschiedlichen Sprachen ein entscheidender Vorteil. Theorie und Praxis kombinieren sich optimal: Die KI-Avatare helfen, theoretische Grundlagen zu vermitteln, die dann mit einem Trainer in praktischen Einheiten vertieft werden.



KI-Avatare sorgen bei KTM für effizientes E-Learning.

Sprachbarrieren überwinden

Die Mitarbeitenden sind begeistert und schätzen die KI-Avatare, weil es keine Sprachbarrieren mehr gibt. „Viele merken gar nicht, dass sie vor Avataren sitzen. Einige dachten sogar, es seien echte Kollegen“, sagt Sandra Schlager. „Kürzlich kam eine Mitarbeiterin aus der Produktion sehr nervös zur Schulung. Sie dachte, ihr Deutsch sei nicht gut genug, um der Schulung folgen zu können. Als sie erfuhr, dass diese in ihrer Muttersprache angeboten wird, war sie sehr erleichtert. Sie fühlte sich wahrgenommen und verstanden, was die Schulungserfahrung deutlich verbesserte“, schildert Schlager weiter.

KI – unverzichtbare Unterstützung

Im Digital Learning ist es essenziell, sich auf die Bedürfnisse der Zielgruppe einzustellen und das Wissen in der benötigten Sprache anzubieten – gerade für internationale Fachkräfte. Es ist ein Indiz für sie, wertgeschätzt zu werden, sie sind dadurch motivierter und bauen ihre Unsicherheit schneller ab. Die KI hat die KTM Academy betreten, um zu bleiben. Sie wird dort als wertvoller Gefährte und nicht als Bedrohung gesehen. ■

„Wir mussten uns schnell an neue Herausforderungen im Trainingsbereich anpassen.“

Sandra Schlager
Digital Learning Specialist,
KTM AG





Vom Personalleiter zum Arbeitsminister

Die Arbeitswelt krepelt sich um. Deswegen sollten HR-Manager mutig neue Wege gehen: weg vom klassischen Personalverwalter hin zum strategischen Partner für innovative Geschäftsmodelle. Demografische Veränderungen, Automatisierung und KI fordern ein radikales Umdenken und die Entwicklung neuer Fähigkeiten.

Als ich 1989 meine ersten Schritte im Personalmanagement machte, hatten wir Faxgeräte, PCs mit einer 20 MB Festplatte – da passte die ganze Firma drauf – und ich hatte sogar schon ein C-Netz Autotelefon. Seitdem ist viel passiert. Wenn wir nicht – was sich niemand wünscht – in einer Dauerwirtschaftskrise versinken, werden zukünftige HR-Manager wegen der demografischen Entwicklung zum Verwalter des Mangels werden. Das kann man heftig bedauern oder als Herausforderung betrachten.

Deshalb plädiere ich dafür: Definieren wir den Human Resources Manager um zum Arbeitsminister. Zu jener Stelle, die dafür sorgt, dass Arbeit erledigt wird. Das öffnet den Blick, führt uns weg von der klassischen Personalleiter-Denkweise hin zu einer Rolle, die sich mit der Beschaffung, Förderung und Administration des unselbstständig Erwerbstätigen befasst. Und wenn der „normale“ Arbeitsmarkt nichts mehr hergibt, müssen wir uns neue Wege und Zugänge überlegen.

Diversity, Inklusion und Zuzug sind nicht die Lösung

Personalisten ist klar, wenn der herkömmliche Arbeitsmarkt nicht mehr genug Arbeitskräfte liefert, dann braucht es neue Zielgruppen: Teilzeitkräfte, Zuwanderer, die über 60-Jährigen. Klar ist aber auch: Wenn bis 2030 83.500 Menschen im erwerbsfähigen Alter (Fachkräftemonitor OÖ) fehlen, werden wir auch durch qualifizierten Zuzug das gesamtwirtschaftliche Problem nicht lösen.

ROI

Arbeit ist kein Selbstzweck. Jeder Job muss sich rechnen, sonst macht er keinen Sinn. Und: Immer höhere Gehälter müssen sich rechnen. Wer keine Qualifikation und auch kein Potenzial mitbringt, sich in Zukunft zu amortisieren, wird auf Dauer keinen Job haben. Was hilft uns aus dieser Misere?

Global Sourcing ist nicht der Import von Arbeitskräften

Dank COVID arbeiten wir heute in vielen Bereichen remote. Wir müssen darüber nachdenken, wie wir Arbeit auch im Ausland erledigen lassen können, wenn es ökonomisch sinnvoll erscheint und es im Inland keine Arbeitskräfte gibt – eine Mammutaufgabe in puncto Organisation und Personalentwicklung. Das wird aber auch Berufsfelder ökonomisch und sozial aufwerten

müssen, die nicht ausgelagert werden können, wie Pflege und Handwerk.

Automatisierung und KI sind die Lösung

So wie die Automatisierung am Shopfloor viele uninteressante und repetitive Jobs eliminierte und stattdessen neue hochqualifizierte und hochproduktive Berufsgruppen geschaffen hat, werden durch KI auch neue Berufe in die Büros einziehen. Routine wird verschwinden, neue Berufsfelder, die wir uns noch nicht vorstellen können, werden entstehen. Dafür braucht es qualifizierte Arbeitnehmende, was wiederum die Personalentwicklung fordern wird.

HR als strategischer Partner für innovative Geschäftsmodelle

Unternehmen sollten die „Ressource Mensch“ quantitativ und qualitativ zu einem Schlüsselkriterium ihrer Geschäftsmodelle erklären. HR ist nicht dazu da, unselbstständig Erwerbstätige zu verwalten, sondern Arbeit zu organisieren, damit sie erledigt wird. Die neuen Manager der Arbeit sind gefordert. Es braucht neue Fähigkeiten, die wir selbst mitbringen bzw. entwickeln müssen, Kreativität, eine holistische Sicht der Dinge und Mut zum radikalen Umdenken. Mut, die zentralen Fragen zu stellen und den Entscheidungsträgern klarzumachen, dass ihre Rolle neu zu definieren ist: als strategischer Partner. ■



Bild: Peter Brandstätter

Gastbeitrag von **Peter Harald Brandstätter** von der FH OÖ Campus Steyr, Fakultät für Wirtschaft & Management



MINTensives Oberösterreich

2023 hat das Bildungsministerium die Entwicklung und Zertifizierung von MINT-Regionen ins Leben gerufen. Regionen, die sich für Nachwuchs in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik engagieren, können sich mit dem MINT-Regionen-Qualitätslabel auszeichnen lassen. Unser Bundesland sticht als besonders umtriebiger hervor.



Seit März 2023 zertifiziert das Austria Wirtschaftsservice MINT-Regionen über eine jährlich stattfindende Ausschreibung mit einem MINT-Regionen-Qualitätslabel. In Oberösterreich gibt es bislang zwei zertifizierte Regionen: „Innviertel plus“ und „Traunviertel“. Business Upper Austria hat als regionale Koordinationsstelle beide Regionen bei der Einreichung unterstützt. Zwei weitere Regionen wollen demnächst einreichen: „OÖ zentral“ und die bundesländerübergreifende MINT-Region „Fuschlsee – Mondseeland“.

Plattform fördert MINT-Themen

„Die fortschreitende Digitalisierung erhöht den Bedarf an MINT-Fachkräften. Damit künftig ausreichend Arbeitskräfte mit den nötigen Qualifikationen zur Verfügung stehen, ist es wichtig, regionale MINT-Kooperationen zu fördern und die Stärken einzelner Initiativen zu bündeln“, betont Ursula Porkert, zuständige Projektmanagerin bei Business Upper Austria. „Eine MINT-Region ist eine Plattform für alle, die das Thema MINT in der Zukunft vorantreiben wollen. Ein MINT-Manager unterstützt und vernetzt regionale Kooperationen, um die Einzelinitiativen gezielter zu bündeln und den Konnex zur Wirtschaft zu verbessern.“ Das Portal www.mint-regionen.at vernetzt die MINT-Regionen miteinander.

Standortagentur berät und koordiniert

Die MINT-Koordinationsstelle ist die Schnittstelle zum MINT-Regionen-Service-Hub beim Austria Wirtschaftsservice. Sie vernetzt Unternehmen

und schulische wie außerschulische MINT-Initiativen miteinander. In Oberösterreich ist die Standortagentur Business Upper Austria die Koordinationsstelle. „Wir unterstützen Unternehmen dabei, Fachkräfte von morgen in und für die Region zu finden. Wir organisieren MINT-Initiativen-Treffen und informieren Unternehmen über die Teilnahme. Zudem beraten wir die neu zu gründenden und die bereits zertifizierten MINT-Regionen bei der Entwicklung bzw. Weiterentwicklung“, erklärt Porkert.

Innviertel ist besonders aktiv

Besonders umtriebiger agiert die MINT-Region „Innviertel plus“. Die zahlreichen Initiativen, Projekte und Veranstaltungen lassen sich schon lange nicht mehr an zwei Händen abzählen. MINT-Manager ist Matthias Tindorf, der auch für den InnRaum³ verantwortlich zeichnet, einem grenzüberschreitenden Innovationsraum in der Region Passau, Ried und Schärding. „Wir wollen die Wettbewerbsfähigkeit der ländlich geprägten

Region fördern, um die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit und somit ein lebenswertes Innviertel zu erhalten. Ein Schlüssel dafür ist die Begeisterung für MINT-Themen an den Schulen durch attraktive MINT-Projekte“, sagt er. Schon in den Kindergärten laufen Projekte mit Experimenten.

Vorzeigeprojekte

Projekte wie „Photovoltaik macht Schule“ oder der Experimentierkoffer „Sonnenenergie und Energiesparen“ stehen den Schulen zur Verfügung. Alle Schulstufen haben in Mathematik, Informatik und Sachunterricht Zugang zu Technikboxen und Forscherecken, die praktisches und forschendes Lernen fördern. Regelmäßige Exkursionen und Firmenbesuche, beispielsweise ins FILL Future Lab, in die HTL Ried oder ins Ars Electronica Center nach Linz, bieten ebenso praxisnahe Einblicke in technische Berufe wie die



Bild: PRIVAT

„Was extrem hilft, ist das persönliche Engagement von Lehrern, die Exkursionen zu MINT-Partnern machen.“

Matthias Tindorf,
Manager MINT-Region
„Innviertel plus“



Bild: Business Upper Austria

„Wir beraten neu zu gründende und die bereits zertifizierten MINT-Regionen.“

Ursula Porkert,
Business Upper Austria

Teilnahme an der „Langen Nacht der Forschung“. Im Werkunterricht erwerben die Kinder mit LEGO® BOOST handwerkliche Fähigkeiten und Grundlagen der Robotik.

Fortbildung für Lehrkräfte

„Für Lehrkräfte bieten wir regelmäßig MINT-relevante Fortbildungen an. Ein Koordinatorenteam unterstützt die Umsetzung der MINT-Schwerpunktbildung in den Schulen. Wöchentliche Besprechungen fördern den Erfahrungsaustausch, die kollegiale Beratung und die Teamarbeit“, betont Tindorf. Eltern werden in den

Unterricht eingebunden, beispielsweise beim Experimentieren. Veranstaltungen wie die Präsentation von Projektergebnissen in den Gemeinden verstärken bei der Bevölkerung das Verständnis für MINT-Themen.

Vielfalt im Traunviertel

Gerade die Weiterbildung von Lehrkräften und das Sensibilisieren der Öffentlichkeit für die Bedeutung der MINT-Fächer hält auch Matthäus Radner, Manager der MINT-Region Traunviertel, für einen entscheidenden Erfolgsfaktor. Auch in

seiner Region ist viel los: „Wir bieten eine Vielzahl von Aktivitäten an, darunter Coding-Workshops, LEGO® League, Robotic Trainings mit Industrierobotern, die Talentwoche, verschiedenste MINT-Workshops oder Großveranstaltungen wie die Lange Nacht der Forschung. Diese Aktivitäten richten sich an unterschiedliche Zielgruppen – von Kindern im Vorschulalter über Schulklassen aller Bildungsstufen bis hin zu Erwachsenen und Fachkräften. So möchten wir eine breite Basis für MINT-Kompetenzen schaffen.“ ▶

MINT-Regionen Qualitätslabel – Zertifizierungskriterien

- **Geografische Ausdehnung:**
Mindestens fünf Gemeinden und maximal fünf Bezirke
- **Netzwerk unterschiedlicher MINT-Akteure:**
Mindestens fünf unterschiedliche Akteure, davon drei Bildungspartner aus unterschiedlichen Bildungsstufen und zwei Unternehmen
- **Organisation der MINT-Region:**
Kordinator der Region mit Sicherstellung der Finanzierung dieser Stelle
- **Bestehende MINT-Aktivitäten und -Angebote in der Region:**
Drei bestehende Kooperationen (davon eine mit einem Unternehmen)
- **Leitbild der MINT-Region:**
Formulierung einer Vision/Mission und eines Ziels für die nächsten zehn Jahre
- **MINT-Entwicklungsperspektive & Zukunftsprojekte:**
Formulierung von drei Meilensteinen und drei neuen MINT-Projekten für die nächsten drei Jahre
- **MINT-Gender-Fokus:**
Entwicklung von Projekten zur Förderung von Mädchen und Frauen
- **Sichtbarkeit & Kommunikation:**
Entwicklung eines Kommunikationskonzepts und Spiegelung relevanter Inhalte auf dem „MINT-Regionen-Portal Österreich“

www.mint-regionen.at



Bild: PRIVAT

Einzigartige Schule in Kirchdorf

Radner hebt die Zusammenarbeit zwischen dem Stiftsgymnasium Schlierbach und Unternehmen aus der Region hervor. Das Projekt PerLe – Personalisiertes Lern-Projekt – bietet beispielsweise tiefere Einblicke in Unternehmen. Die Frauenstiftung und lokale IT-Unternehmen bieten Coding-Workshops für Mädchen an. „Ein weiteres Beispiel ist die Partnerschaft mit der KTLA Kirchdorf, die Lehre mit HTL-Matura anbietet. Sie bereitet die Jugendlichen der Sekundarstufe auf die LEGO® League vor, Ingenieure und Techniker aus der Industrie unterstützen dabei“, erzählt der MINT-Manager. Die langfristigen Ziele: eine starke und nachhaltige MINT-Kultur im Traunviertel zu etablieren, die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Region stärkt.



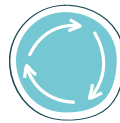
„Wir möchten junge Menschen für MINT-Berufe begeistern.“

**Matthäus Radner,
Manager MINT-Region
Traunviertel**

Qualitätslabel als Turbo

Das MINT-Regionen Qualitätslabel habe die Sichtbarkeit seiner Aktivitäten bereits deutlich erhöht: „Wir konnten neue Partner gewinnen und die Vernetzung innerhalb der Region verbessern. Es gab einen deutlichen Anstieg der Beteiligung an unseren Veranstaltungen und Projekten. Wir

hoffen, dass die Auszeichnung uns auch hilft, künftig zusätzliche Fördermittel akquirieren zu können, um unsere Angebote auszuweiten.“ Positiv nimmt er den Trend zu interdisziplinären Ansätzen wahr, die MINT-Kompetenzen mit Kreativität und unternehmerischem Denken verbinden. Die Leiter der Wirtschaftskammer-Bezirksstellen pflichten ihm bei und sehen, wie neue, kreative Wege die Fachkräfte der Zukunft sichern. ■



Nachhaltigkeit im Fokus

Oberösterreich hat den bewährten Impuls-Qualifizierungsverbund (IQV) Digitale Kompetenz um das Thema Nachhaltigkeit erweitert und will damit seine Unternehmen nicht nur bei der digitalen, sondern auch bei der ökologischen Transformation unterstützen.

Qualifizierte Arbeitskräfte sind die wertvollste Ressource für unsere Unternehmen. Oberösterreich setzt daher auf Aus- und Weiterbildung, um einerseits die Chancen für Arbeitssuchende zu erhöhen und andererseits die Betriebe dabei zu unterstützen, Fachkräfte zu finden und ihr bestehendes Personal weiterzuqualifizieren.

Mehr als 120 Firmen profitieren

Die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt haben sich geändert. Um neue Bedarfe abzudecken, hat das Land Oberösterreich die Förderrichtlinien für den Impuls-Qualifizierungsverbund 2024 um das Thema Nachhaltigkeit erweitert. Seit Beginn der neuen Förderperiode im Juli 2024 nutzen bereits mehr als 120

oberösterreichische Unternehmen das bewährte Fördermodell.

Förderbare Ausbildung

Der Impuls-Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz ist ein Netzwerk oberösterreichischer Unternehmen, die sich gemeinsam mit den Herausforderungen der digitalen und ökologischen Transformation auseinandersetzen. Er wurde im September 2017 vom Land OÖ, dem AMS OÖ und der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria gegründet. Seither unterstützt der Qualifizierungsverbund Unternehmen beim Planen und Durchführen maßgeschneiderter Weiterbildungen. Mehr als 1.500 Schulungen wurden bereits angeboten. Das AMS OÖ und das Wirtschaftsressort

des Landes OÖ fördern die Schulungen mit bis zu 50 Prozent der Kosten. Die ÖSB-Unternehmensberatung betreut den Verbund im Auftrag des AMS operativ. ■

www.upperwork.at/iqv



Christian Mayer informiert Sie zum Fördermodell: christian.mayer@biz-up.at, +43 664 818 6555



Fit für globale Talente und agile Organisationen

Fachkräftemangel und stetiger Veränderungsdruck stellen die HR- und Organisationswelt vor neue Herausforderungen. Internationale Talente werden zunehmend wichtiger. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an Organisationen, anpassungsfähiger und innovativer zu agieren. Vor diesem Hintergrund wurden zwei neue Lehrgänge für HR-Manager und Führungskräfte ins Leben gerufen: „HR Global Fit“ und „Organisationsentwicklung“.

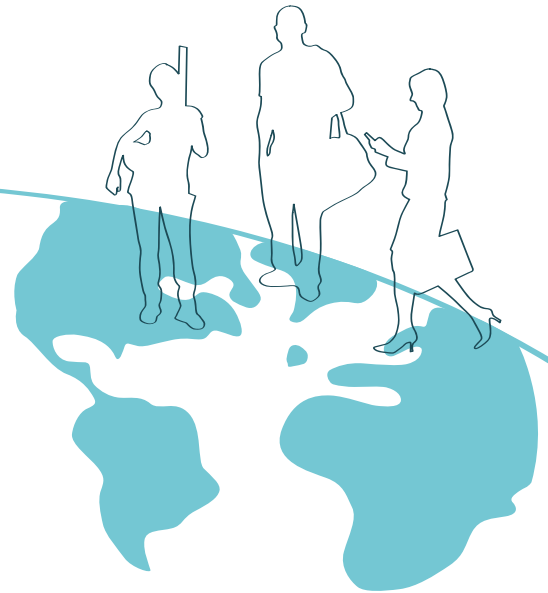
HR- und OE-Expertise

Der Lehrgang „HR Global Fit“ richtet sich an Personalisten und befähigt sie, internationale Fachkräfte erfolgreich zu suchen, zu integrieren und zu binden. Trainer aus der Praxis vermitteln interkulturelle Unterschiede im Arbeitsalltag, internationales Recruiting und rechtliche Aspekte der Rot-Weiß-Rot-Karte. Im Lehrgang „Organisationsentwicklung“ erwerben die Teilnehmenden persönliche und inhaltliche Kompetenzen, um systemische und strategische Organisationsentwicklung im Unternehmen voranzutreiben. Sie erhalten das notwendige Fachwissen und die persönlichen Fähigkeiten, um systemische und strategische Organisationsentwicklungsprozesse im Unternehmen erfolgreich zu gestalten.

Weiterbildung mit Qualitätssiegel

Ein besonderes Merkmal der beiden regelmäßig stattfindenden Lehrgänge ist die Vielfalt der Trainer: Sie stammen aus mehreren renommierten Beratungsorganisationen und gestalten die Module abwechslungsreich. Dadurch erhalten

die Teilnehmenden wertvolle Einblicke aus unterschiedlichen Fachperspektiven. Bei den Trainingsmethoden wird auf Interaktion und Gruppenübungen gesetzt. Beide Lehrgänge tragen das Erwachsenenbildungsqualitätssiegel und erfüllen die hohen Standards des Erwachsenenbildungsforums Oberösterreich. ■



Lehrgang „HR Global Fit“

Modul 1: Intercultural Awareness

Modul 2: Internationales Recruiting

Modul 3: Rechtliche Grundlagen der Ausländerbeschäftigung

Modul 4: Onboarding

Modul 5: Top Insights – Best Practices & Zertifizierung

Infos & Kontakt:

Nina Frisch

nina.frisch@biz-up.at, +43 664 828 3889

Lehrgang „Organisationsentwicklung“

Modul 1: Persönliche Befähigung im Umgang mit Veränderung

Modul 2: Organisationsanalyse

Modul 3: Gestaltung von Change-Prozessen

Modul 4: Neue Organisationsformen

Modul 5: Fallwerkstatt

Infos & Kontakt:

Markus Ellmer,

markus.ellmer@biz-up.at, +43 664 884 95308



Kulturelle Vielfalt stärkt Unternehmen

Mit dem Service von Human Capital Management und Come2Upper Austria ist internationales Recruiting um ein Vielfaches einfacher geworden. Onboarding und Integration der internationalen Fachkräfte können immer noch herausfordernd sein. Drei Unternehmen – vom Hidden Champion bis zum Global Player – berichten über ihre Erfolgsrezepte.



Im Juli 2023 hat Nemak – das Unternehmen entwickelt und baut Leichtbaulösungen für die Automobilindustrie – den jungen Programmierer Filip Cuic aus Kroatien an den Standort Linz geholt. Seither arbeitet er als Programmierer im NORIS®-Team, das ein Softwaresystem zur Datenerfassung und Steuerung von Gießereimaschinen entwickelt. Beim Recruiting hat Business Upper Austria gemeinsam mit dem Personaldienstleister Trescon maßgeblich unterstützt.

Kein Risiko für Arbeitgeber

„Wir Linzer waren davon überzeugt, dass wir das richtige Teammitglied über Videokonferenzen finden können, und so haben wir uns in eine andere, bisher unbekannte Richtung bewegt“, sagt Sonja Grasel, Human Resources Manager bei Nemak Linz. „Wir haben mit Filip dreimal in verschiedenen Konstellationen per

Video telefoniert, bis wir uns entschieden haben, ihn einzustellen. Mittlerweile ist er sowohl im Unternehmen als auch in seiner neuen Heimat Linz erfolgreich integriert.“ Bis es so weit war, waren allerdings einige Hürden zu meistern, bei denen das Come2Upper Austria Service Center unterstützte. „Dabei hatten wir immer das Gefühl, dass Filip mehr Risiko eingeht und viel weiter ins Unbekannte geht als wir als Arbeitgeber“, ergänzt Grasel.

Gemeinsam mehr bewegen

Tatsächlich klingt das Unterfangen etwas abenteuerlich. Nemak konnte Filip Cuic anfangs eine kleine Firmenwohnung am Werksgelände zur Verfügung stellen, was die ganze Sache vereinfachte und Nemak Linz als Arbeitgeber attraktiver machte. „Filip kam an einem Samstag gegen 22:00 Uhr mit dem Flixbus in Linz an“, erinnert sich die HR-Managerin. „Ein Kollege, den er bereits aus den

Online-Interviews kannte, holte ihn ab. Die Dienstwohnung war vorbereitet und im Kühlschrank befanden sich Lebensmittel für den nächsten Tag. Der darauffolgende Montag war Filips erster Arbeitstag.“ Warum das Experiment „Auslands-Recruiting“ bei Nemak Linz glückte, ist für die HR-Managerin ganz einfach: „Unser Motto ist und bleibt ‚Gemeinsam mehr bewegen‘. Besonderer Dank gilt Franz Löschenberger, Leiter des NORIS®-Teams, und dem gesamten Team für die Unterstützung in diesem Prozess!“

Schneller und effizienter zu geeigneten Kandidaten

Die umfangreichen Services von Business Upper Austria ausgiebig genutzt hat bisher auch der Rieder Flugzeugzulieferer FACC, wie HR-Leiterin Annalena Pillichshammer bestätigt: „Wir haben Einblicke in internationale Rekrutierungsstrategien erhalten und wurden bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland unterstützt. Dies hat uns geholfen, geeignete Kandidaten schneller und effizienter zu identifizieren.“ FACC nutzt auch die Vernetzungstreffen und andere Events von Business Upper Austria. „Die Unterstützung bei Visa- und Relocation-Prozessen war entscheidend, um sicherzustellen, dass internationale Fachkräfte problemlos und schnell in unser Unternehmen integriert werden konnten“, betont Pillichshammer.

Talentierte Fachkräfte auf der ganzen Welt

Der Umgang mit ausländischen Fachkräften ist bei FACC nichts Neues. Als Global Player beschäftigt das Unternehmen



Programmierer Filip aus Kroatien (re.) fühlt sich im Nemak-Team sichtlich wohl.



„Es ist notwendig, sich bei der Mitarbeitersuche zu öffnen und auf unkonventionelle Methoden zurückzugreifen.“

Christoph Denk,
Geschäftsführer EPRO
Gallspach GmbH



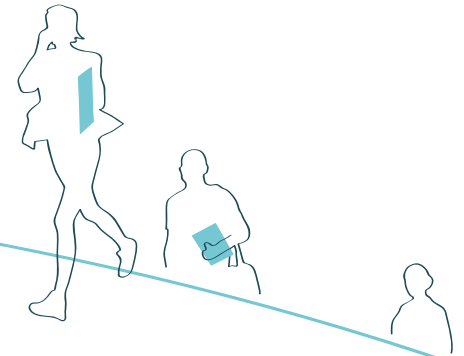
Bild: FACC/Router

„Das International-Recruiting-Projekt hat uns geholfen, geeignete Kandidaten schneller und effizienter zu identifizieren.“

Annalena Pillichshammer,
HR Generalist FACC



Bild: EPRO Gallspach GmbH



Menschen aus 50 verschiedenen Nationen. „Talentierte Fachkräfte sind auf der ganzen Welt zu finden. Die Vielfalt, die wir durch das internationale Recruiting gewinnen, bringt uns neue Perspektiven und Ideen, von denen wir enorm profitieren. Die kulturelle Vielfalt stärkt unser Team und unsere Innovationskraft“, ist die HR-Managerin überzeugt. Am wichtigsten für die erfolgreiche Integration sei eine offene Unternehmenskultur, die schätzt und aktiv fördert. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich immer willkommen und geschätzt fühlen, unabhängig von ihrer Herkunft.“ Wertschätzung und Respekt auf allen Ebenen sei ebenso entscheidend.

Onboarding und Sprachkurse

Pillichshammer ergänzt: „Strukturierte Onboarding-Programme helfen neuen internationalen Fachkräften, sich schneller

zurechtzufinden und ins Team zu integrieren. Dazu gehört auch eine praktische Unterstützung z. B. bei Behördengängen oder bei der Wohnungssuche.“ Wichtig seien auch Sprach- und Weiterbildungsmöglichkeiten. FACC bietet sowohl Deutschkurse für internationale Crew-Mitglieder als auch Englischkurse für deren Teams. Doch auch die Integration in die lokale Kultur sei ein wichtiger Faktor. FACC greift den Internationals hier ebenfalls unter die Arme. „Das beginnt bereits beim Preboarding-Prozess, wo wir umfassende Information und Hilfestellung schon vor dem ersten Arbeitstag anbieten, um einen reibungslosen Start zu gewährleisten“, sagt Pillichshammer. Im „International Coffee“ von Come2Upper Austria werden in lockerer Atmosphäre praktische Alltagsthemen wie z. B. Bräuche oder öffentliche Verkehrsmittel angesprochen und diskutiert.

Kulturelle Vielfalt mit Aha-Effekt

„Eine der größten Überraschungen war der Bedarf, alltägliche Dinge, die für uns selbstverständlich erscheinen, ausführlich zu erklären. Beispielsweise haben wir festgestellt, dass die Mülltrennung oder bestimmte Abläufe in Unternehmen nicht überall auf der Welt gleich bekannt oder selbstverständlich sind. Das hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, sich in die Perspektive der neuen Teammitglieder hinzusetzen und zu erläutern, was für uns alltäglich ist. Dieser Aha-Effekt hat unser Verständnis für kulturelle Unterschiede geschärft und uns gelehrt, wie bedeutend klare Kommunikation ist“, schildert die HR-Chefin.

Kulturelle Vielfalt feiern

Bewährt hat sich bei FACC auch das Mentoring-Programm. Mentoren und Mentorinnen stehen als Ansprechper- ▶

Recruiting International High Potentials

Das Come2Upper Austria Service Center ist der One-Stop-Shop für das Finden, Binden und Integrieren internationaler Talente. Mit Unterstützung des Personaldienstleisters Trescon werden den Unternehmen vorgeprüfte Bewerberprofile angeboten. Business Upper Austria kümmert sich um begleitendes Service: Deutschkurse noch vor der Ankunft in Oberösterreich, Übernahme der Wohnkosten im ersten Monat, Unterstützung bei Behördengängen und Intercultural Trainings. Für das Unternehmen fallen erst dann Kosten in Höhe von 1.500 Euro an, wenn die neue Arbeitskraft drei Monate beschäftigt ist.

Im Video berichten die EPRO Gallspach GmbH und der Ägypter Mark George über ihre Erfahrungen im International-Recruiting-Projekt von Business Upper Austria.



sonen für Fragen und Herausforderungen im Arbeitsalltag zur Verfügung. Der Flugzeugzulieferer feiert mit der Belegschaft außerdem regelmäßig die kulturelle Vielfalt – bei internationalen Festen, kulinarischen Veranstaltungen oder interkulturellen Workshops. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sei natürlich laut Pillichshammer von jedem gefragt.

Von Ägypten nach Gallspace

Das International-Recruiting-Projekt von Business Upper Austria führte auch den Ägypter Mark George nach Oberösterreich, und zwar zur EPRO Gallspace GmbH. Das Unternehmen stellt elektrotechnische Produkte für Energieverteilung und Messung her. George arbeitet als Mechatronics/Electronic Development Engineer und sagt: „Das Recruiting-Projekt hat es mir ermöglicht, direkt nach meinem Abschluss einen guten Job zu bekommen. Ich bin sehr glücklich über diese Chance.“

Neue Wege beim Recruiting

Warum er sich dazu entschieden hat, international zu rekrutieren, erklärt Geschäftsführer Christoph Denk so: „Im Bezirk Grieskirchen und Umgebung existieren einige sehr große Unternehmen, die viele Bewerber vom Markt abziehen. Wir sind ein technologiegetriebenes

KMU, unsere Produkte werden weltweit verkauft, wir bedienen eine Nische – aus diesen Gründen sind wir als Arbeitgeber weniger bekannt. Manche Fachkräfte und Ausbildungen sind in Österreich traditionell schwer zu finden, vor allem im technischen Bereich. Aus all diesen Gründen ist es notwendig, sich bei der Mitarbeitersuche zu öffnen und auf den ersten Blick unkonventionelle Methoden zurückzugreifen.“

Gemeinsame Sprache als Integrationsfaktor

Marketingleiterin Maria Kastner ergänzt: „Wir haben vom Recruiting-Programm für internationale Talente in Kooperation mit der Firma Trescon sehr profitiert. Statt Anzeigen zu schalten, die leider oft nicht den gewünschten Effekt erreichen, griffen wir auf einen Pool von hochqualifizierten Menschen zu, die auf Arbeitssuche sind.“ Zu den Faktoren der erfolgreichen Integration sagt sie: „Mehrsprachigkeit im Unternehmen ist bestimmt kein Nachteil. In unserem Fall sind alle drei Mitarbeiter in der Entwicklung aus dem Ausland und via Rot-Weiß-Rot-Card ins Unternehmen gekommen. Englisch ist, auch durch unser internationales Geschäft, in vielen Abteilungen eine Selbstverständlichkeit. Eine gemeinsame Sprache hilft am Anfang ungemein.“

Freundschaftlicher Umgang fördert Integration

Zu den sprachlichen Hürden empfiehlt sie: „Meistens ist Englisch für beide Seiten eine Fremdsprache. Man sollte daher alle motivieren, Englisch zu sprechen. Niemand erwartet auf beiden Seiten ein perfektes Schulenglisch.“ Kastner lobt auch die Serviceleistungen von Come2Upper Austria wie den Pocket Guide über Österreich, seine Kultur und mit vielen hilfreichen Tipps für Internationals oder die Treffen für die internationalen Talente. „Wir selbst pflegen einen sehr freundschaftlichen Umgang im Unternehmen, daher ist die Barriere durch flache Hierarchien nicht sehr hoch, um ins Gespräch zu kommen“, betont die Marketingleiterin.

Neugier weicht der Skepsis

Klassische kulturelle Missverständnisse seien bei EPRO noch nicht vorgekommen: „Unsere Internationals sind Techniker mit höherer Ausbildung. Sie wissen um die österreichische Kultur und Lebensweise zum Großteil Bescheid und haben sich auch aktiv um eine Möglichkeit in Österreich bemüht.“ Bei der österreichischen Belegschaft ortet sie häufig nach anfänglicher Skepsis bald eine große Portion Neugier. Und nicht einmal der Ägypter Mark George sei im Unternehmen als Exot wahrgenommen worden, denn das Team sei schon seit vielen Jahren sehr international. Seit langem würden Menschen aus der Balkanregion oder der Türkei beschäftigt. ■

Internationale Familien waren schon am Nachmittag zum International House Sommerfest geladen.



Mehr als 250 Gäste feierten beim dritten International House Sommerfest.

International House Sommerfest

Business Upper Austria und das Come2Upper Austria Service Center feiern jedes Jahr mit internationalen Talenten ein Fest der Vielfalt und Internationalität in der Tabakfabrik Linz. 2024 folgten 250 Gäste der Einladung. Erstmals konnten sich internationale Familien beim Fest unter anderem über (englischsprachige) Kinderbetreuung und Freizeitangebote, Schulen, Beschäftigungsmöglichkeiten und die Rot-Weiß-Rot-Karte informieren.

www.come2upperaustria.com

K



Neugierig?

Kursbuch 2024/2025
WIFI. Wissen Ist Für Immer.

wifi.at/ooe



Finde deinen passenden
Kurs auf wifi.at/ooe

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

Aus HR Connect(s) wird Zukunft.HR

Neuer Name, gleiche Mission:

Wir vernetzen die oberösterreichische
HR-Community und schaffen
Raum für neue Impulse.

Zukunft.HR 2025

Save
the
Date

Culture & Leadership:
Konsequent gestalten

10. und 11. September 2025
Stift St. Florian



Bild: PELZU/cityfoto



Foto: AdobeStock/INDAGCREATIVITY

OÖ Frauenförderpreis 2025

StarkeFrauen.StarkesLand



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

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

NEU: Preis für Gründerinnen 50+
powered by she:works

Informationen zur Einreichung auf
www.kompass-ooe.at/frauenfoerderpreis



KOMPASS

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

