DAS MAGAZIN FÜR PARTNER DES NETZWERK HUMANRESSOURCEN

NHR NETZWERK HUMAN RESSOURCEN

HR times

Ausgabe 1 – Juni 2018

Employee Experience

Unternehmensinteressen im Einklang mit den Bedürfnissen des Menschen ab Seite 6

Bild: NHR

Liebe Partnerinnen und Partner des Netzwerk Humanressourcen! Sehr geehrte Damen und Herren!

Vor allem in Zeiten des Wirtschaftsaufschwunges mutiert das Finden & Binden von qualifizierten Mitarbeitern zur Kernherausforderung vieler HR-Abteilungen. Doch insbesondere die Mitarbeiterbindung gestaltet sich in vielen Betrieben zunehmend anspruchsvoller, denn der Arbeitsmarkt hat sich stark gewandelt. Um die besten Köpfe im Unternehmen zu halten, erweist sich eindimensional verstandene Personalentwicklung als unzureichend. Betriebe sind gefordert ihren Arbeitnehmern positive Arbeitserlebnisse und Möglichkeiten zur beruflichen Selbstverwirklichung anzubieten. Welche Erfahrungen sammeln Mitarbeiter in ihrem Unternehmen? Mehrheitlich positive? Wie gestaltet sich ihr kulturelles oder räumliches Umfeld im Berufsalltag?
Das Konzept der „Employee Experience" beschreibt notwendige Rahmenbedingungen, für eine positive Berufserfahrung, um das volle Potenzial von zufriedenen Mitarbeitern in Organisationen freizusetzen. Die Personalabteilung kann zum Moderator dieses Prozesses und Anwalt eines förderlichen und positiven Arbeitsumfeldes werden, mit dem Ziel, Mitarbeiter in ihren Potenzialen und Bedürfnissen ganzheitlich zu fördern. Ein komplexes Unterfangen. Dieser Blickwinkel ändert viel, und hat enorme Implikationen für die Arbeitsrollengestaltung von HR als strategischer Impulsgeber und Innovator. Mehr dazu ab Seite 8.

Bewegte Zeiten erfordern ein stabiles Fundament. Um komplexe strukturelle oder kulturelle Veränderungen in Organisationen wie oben ausgeführt zu gestalten, braucht es professionelles Handwerkszeug im Bereich der Organisationsentwicklung. Die Fähigkeit zur Veränderung und eine ständige Wandlungsorientierung markieren den wesentlichen Unterschied von erfolgreichen Unternehmen am Markt. Das Netzwerk HR stellt im Herbst dafür die Weichen und startet mit fundierten Qualifizierungsworkshops im neuen Themenschwerpunkt „Change und OE".

Welche Themen wir für das zweite Halbjahr noch vorbereitet haben, lesen Sie auf Seite 16. Wir freuen uns auf viele inspirierende Begegnungen mit Ihnen bei einer der kommenden Netzwerk HR-Veranstaltungen.

Stefan Promper, Netzwerk-Manager

INHALTSVERZEICHNIS

Netzwerk Humanressourcen
Organisationsentwicklung 3
Reifegradmodell 4
HR-Talk „Employer Branding Supporter Stories" 5
Digital Stress Manager 6
Frauenförderung – Best Practice 7

Leitartikel
Employee Experience 8 - 9

HR IM FOKUS
Standortsicherung – TGW 10
Betriebliche Kinderbetreuung 11
Lebensphase „Freitätigkeit" 12 - 13

HR International
ENTER-transfer 13
Welcome2Upper Austria 14 - 15

Liebe Leserinnen und Leser!
Aus Gründen besserer Lesbarkeit verzichten wir auf das Gendern. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Workshop

Professionelles Gehaltsmanagement

Das Gehaltsmanagement stellt für jedes Unternehmen eine Herausforderung dar und ist wesentlicher Teil eines strategischen HR-Managements.
Erfahren Sie in diesem Workshop mehr über die Grundlagen des professionellen Gehaltsmanagements bis hin zu den Vorteilen eines Performance Managements:

- Grundlagen des Gehaltmanagements (gesamthafte Betrachtung, Steuerungselemente, Ziele und Nutzen, Zielgruppen und Funktionsbewertungen)
- Grundgehalt – variable Vergütung – Performance Management (Gehaltstrukturen, Gestaltungsmöglichkeiten, variable und leistungsorientierte Vergütung)

Gehaltsmanagement
Termin: 25. Oktober 2018, 9 – 15.30 Uhr
Ort: TECHCENTER Linz, Hafenstraße 47-51, 4020 Linz
Ihr Referent: Mag. Georg Jurceka, Deloitte Consulting
Info & Anmeldung:
www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Impressum & Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz
Blattlinie: Informationen über Aktivitäten des Netzwerks Humanressourcen und seiner Partnerunternehmen sowie News aus der Personal-Branche. Das Netzwerk Humanressourcen ist eine Initiative des Landes Oberösterreich. Der Träger des Netzwerks Humanressourcen ist die Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH **Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber:** Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, FN 89326m **Redaktionsadresse:** Hafenstraße 47-51, 4020 Linz, **Telefon:** +43 732 79810-5199, Fax: +43 732 79810-5190, **E-Mail:** netzwerk-hr@biz-up.at, www.netzwerk-hr.at **Für den Inhalt verantwortlich:** DI (FH) Werner Pamminger, MBA **Redaktion:** Mag. Stefan Promper, Barbara Wiplinger **Editorial Design:** www.dorninger.cc **Bilder** wenn nicht anders angegeben: Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH/Netzwerk Humanressourcen. **Titelbild:** © Minerva Studio / Fotolia; Gastbeiträge müssen nicht notwendigerweise die Meinung des Herausgebers wiedergeben. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr; eine Haftung ist ausgeschlossen.

Illustration: Johanna Wögerbauer

OE_EXPERTISE 1.1
Abenteuer Organisationsentwicklung
20. September 2018, 9 – 16 Uhr, Linz

OE_EXPERTISE 1.2
Die Entwicklung zum agilen Unternehmen gestalten
11. Dezember 2018, 9 – 16 Uhr, Linz

Info & Anmeldung:
www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Kontakt: Mag.ª Romana Steinmetz
Projektmanagerin
romana.steinmetz@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810 5192

Organisationen entwickeln, den Wandel begleiten

Jetzt einsteigen!

Am 10. April 2018 öffnete das Miba-Forum in Laakirchen die Tore für das Netzwerk Humanressourcen. Einblicke in die Organisationsentwicklung bei Miba, Austausch zum Arbeiten in neuen Raumkonzepten und das Eintauchen in das Organisationsverständnis von dm drogerie markt begleiteten den Auftakt des neuen Themenschwerpunktes Organisationsentwicklung des Netzwerks HR.

Immer wieder müssen sich Organisationen an neue Gegebenheiten oder Prognosen des Marktes und der Branche sowie an Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen anpassen, um ihr zukünftiges Bestehen zu sichern. Die Fähigkeit zur Veränderung, eine ständige Wandlungsorientierung werden DEN Unterschied ausmachen.
Damit sie für diesen Prozess Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte durchgehend und bestmöglich „vital" halten, braucht es entsprechende Strukturen für rasches Agieren und das lebendige Bewusstsein im Umgang mit diesen Anforderungen.

Veränderung zulassen
Mit dem neuen Miba-Forum hat die Miba, als strategischer Partner der internationalen Motoren- und Fahrzeugindustrie, einen Ort geschaffen, der neue Perspektiven und Kreativität fördert, der ein Maximum an Agilität unterstützt und die Idee der Kollaboration auch wirklich sichtbar werden lässt. Für Bernhard Reisner, Vice President Human Capital, war der Tag des Einzugs ins Miba-Forum ein ganz besonderer in seiner Laufbahn. „Das Projekt war eine riesige Herausforderung. Einerseits galt es, den vielfältigen Wandel richtig zu zünden, zu begleiten, zu zulassen, aber auch mal zu bremsen. Andererseits mussten die Veränderungen mit einer Vielfalt an Erwartungen, Bedürfnissen und Hoffnungen in Einklang gebracht werden". Eine Runde von 35 Personen nutzte am 10. April die Gelegenheit, um an den Erfahrungen der ersten Monate im neuen Miba-Forum teilzuhaben. Neben der spannenden Führung blieb auch viel Raum für neue Perspektiven, regen Austausch und Diskussionen.

Veränderung ermöglichen
Weiteren Input gab es von dm drogerie markt. Personalleiter Tobias Höglinger ließ die Runde am dm-Spirit teilhaben und reflektierte seine Perspektive auf das Thema: „Organisationsentwicklung ist aus meiner Sicht nicht Aufgabe einer bestimmten Abteilung oder Funktion. OE entsteht aus Spannungsfeldern, Fragen und Bedürfnissen. Meine Rolle ist somit eine strategische und zusätzlich eine begleitende und ermöglichende. So wie ich mit meinen Mitarbeitern umgehe, so gehen sie mit den Kunden um." Diese einfache und doch essenzielle Erkenntnis liegt der Arbeitsgemeinschaft dm drogerie markt zugrunde. Sie beinhaltet die ständige Herausforderung, das Unternehmen so zu gestalten, dass die Konsumbedürfnisse der Kunden veredelt werden, die zusammenarbeitenden Menschen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und dm als Gemeinschaft vorbildlich in seinem Umfeld wirkt.

Veränderung begleiten
Mit dem Kick-Off in Laakirchen stellen wir als Netzwerk HR die Weichen für das Themenfeld Change und OE. Wir werden uns in Zukunft intensiver und vertiefend damit beschäftigen! Organisationen entwickeln, den Wandel begleiten… Was, wie wahrnehmen? Wo beginnen? Welche Haltung einnehmen? Wie wirksam werden? Wandel und einhergehende Dynamiken lassen sich nicht wirklich kontrollieren oder steuern. Doch wir können begleiten. Schon im Herbst starten wir mit unserem Angebot für erste Impulse und freuen uns auf weitere Begegnungen!

HR-Reifegradmodell legt Fundament für Digitalisierungsprozesse

Strategiefähig werden – Chancen nutzen

Das Thema Industrie 4.0 stellt Unternehmen häufig vor erhebliche betriebliche Herausforderungen und bietet dennoch viele neue Chancen. Unklarheit besteht vor allem darin, wie man das eigene HR-System auf mögliche Veränderungen hin vorbereiten kann. Das Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA) an der JKU Linz hat daher gemeinsam mit dem Netzwerk Humanressourcen ein Modell zur Messung der individuellen Reife des HR-Systems eines Unternehmens in Bezug auf Industrie 4.0 entwickelt.

Dr. Martin Kuhlmann, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und Mag.[a] Nina Gusenleitner (IAA) erklären im Interview die Hintergründe und den Nutzen des Reifegradmodells.

Bild: kneidinger-photography.at

Bild: Klaus Peter Wittemann

Die Digitalisierung verändert zunehmend unsere Arbeitswelt, welche Auswirkungen sind aus Ihrer Sicht insbesondere für den HR-Bereich bereits spürbar?

Kuhlmann: Wir beobachten, dass es in vielen HR-Bereichen eine Tendenz gibt, sich beim Thema Digitalisierung eher auf die traditionellen Kernthemen zu konzentrieren: Wie können die neuen digitalen Möglichkeiten bei der Personalauswahl genutzt werden und wie lassen sich administrative Aufgaben im HR-Bereich digitalisieren. Wie die neuen Technologien bei der Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen und Betriebsabläufen genutzt werden können und wie Digitalisierung die Zusammenarbeit im Betrieb und über den Betrieb hinaus verbessern kann, beschäftigt HR-Verantwortliche noch viel zu wenig. HR wird tendenziell wichtiger, bleibt aber bei strategischen Überlegungen in Unternehmen oft außen vor.

Inwiefern kann ein HR-Reifegradmodell hinsichtlich dieser Herausforderungen hilfreich sein?

Gusenleitner: Das von uns entwickelte HR-Reifegradmodell soll die Betriebe dazu anregen und eine Unterstützung bieten, sich systematisch mit der Frage zu beschäftigen, welche Handlungsanforderungen die Digitalisierung in den Bereichen Personal, Arbeit und Organisation stellt. Wie ist der aktuelle Stand bei uns im Betrieb? Welche Gestaltungsfelder müssen betrachtet werden? Welche Maßnahmen und Organisationsformen sind geeignet, die Möglichkeiten der Digitalisierung produktiv zu nutzen? Gerade aus HR-Sicht ist Digitalisierung kein Selbstzweck, sondern sollte effektivere Arbeitsweisen ermöglichen. Die aktive Einbindung und Mitwirkung von Beschäftigten ist hierbei erfolgskritisch.

Digitalisierung ist ein schrittweiser Prozess, der eine enge, gut koordinierte Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen verschiedenen Funktionsbereichen erfordert. Von unternehmensinternen oder externen Experten angewandt, stellt das Reifegradmodell einen Orientierungsrahmen und eine gemeinsame „Sprache" bereit, die weiterführend auch Perspektivendiskussionen ermöglichen.

Was sind die wesentlichen Bestandteile und zentralen Elemente des HR-Reifegradmodells und wodurch zeichnen sich diese aus?

Gusenleitner: Im Modell gibt es insgesamt 11 Dimensionen, die digitalisierungsrelevante Handlungsfelder für das Human Ressource Management benennen. Jede dieser 11 Dimensionen ist in verschiedene Subdimensionen aufgegliedert, deren Ausprägungen in Form eines informierten Experten-Ratings auf einer Skala von 1 bis 5 eingestuft werden. Die hierfür notwendigen Informationen werden in den Betrieben durch Einzelgespräche oder kleinere Workshops ermittelt, analysiert und bewertet. Bereits durch diese Vorgehensweise werden HR-Bereiche in die Lage versetzt, in gewisser Weise aber auch dazu gezwungen, sich konkret mit dem Thema Digitalisierung und den hiermit verbundenen Gestaltungsanforderungen zu beschäftigen. Unsere 11 Dimensionen umfassen dabei nicht nur klassische HR-Themen wie Rekrutierung, Qualifizierung oder Personalentwicklung, sondern auch Aspekte wie Arbeitsorganisation, Organisationsentwicklung oder Prozess- und Technikgestaltung. Ergänzend zur Einstufungssystematik haben wir außerdem eine Reihe von Good-Practice-Einschätzungen zum Verhältnis von Industrie 4.0 bzw. Digitalisierung und Human Ressource Management formuliert, die eine Orientierungshilfe beim Formulieren von Gestaltungsmaßnahmen bieten.

Welchen Tipp würden Sie einem HR-Manager in Puncto Digitalisierung noch mitgeben?

Kuhlmann: Wo HR nicht rechtzeitig eingebunden ist, wächst die Notwendigkeit im Nachhinein zu reparieren. Die HR-Bereiche sollten sich daher frühzeitig in das Thema Digitalisierung hineinreklamieren. Frühzeitig heißt vor allem: schon in der Konzeptions- und Planungsphase. Dies setzt aber auch voraus, mehr eigenes Know-how in den Bereichen Arbeits- und Organisationsgestaltung aufzubauen und durch Mitarbeit in konkreten Gestaltungsprojekten zu vertiefen. Zentral ist allemal eine insgesamt engere Zusammenarbeit mit der technischen Planung. HR-Verantwortliche hätten nicht nur die Aufgabe arbeits- und personalbezogene Gesichtspunkte zu stärken, sie müssten außerdem die funktions- und abteilungsübergreifende Perspektive von HR in die betrieblichen Diskussionen einbringen.

Die gegenwärtige Digitalisierung könnte sich als Chance erweisen, die Rolle von HR in den Unternehmen zu stärken. Eintreten dürfte eine solche Entwicklung aber nur dann, wenn die HR-Bereiche ihrerseits den Themen Arbeits- und Organisationsgestaltung einen größeren Stellenwert geben.

Bild: ra2 studio / Fotolia

HR-Talk:

„Employer Branding Supporter Stories“

Das Thema Employer Branding ist im HR-Bereich so präsent wie kaum ein anderes, HR-Verantwortliche haben die Auswahl zwischen einer Vielzahl von Veranstaltungen. Das NHR will mit Ihnen die „Autobahn“ von Employer Branding verlassen und zeigt Ihnen die spannenden „Nebenstraßen“! Steigen Sie ein und fahren Sie mit!

Organisationen können es sich nicht mehr leisten, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu ignorieren. Profis wissen schon lange: um eine nachhaltige Arbeitgebermarke aufzubauen, bedarf es neben einer Strategie auch einer Vielzahl von kleineren Aktionen und Add-Ons, mit denen man sich als Arbeitgeber attraktiv positionieren kann.

Was macht diesen HR-Talk so besonders?
Nun, zum einen ist es die Regionalität. Es war uns bei der Auswahl der Inhalte sowie der Partner besonders wichtig, dass diese nicht nur Problemlösungen des aktuellen Marktes bereitstellen, sondern auch Unternehmen aus der direkten Umgebung sind. „Fahr nicht fort, kauf im Ort“, so zu sagen. Wir sprechen über Smart Learning, Video-Recruiting sowie Digitales Coaching und stellen uns dabei permanent die Frage, welchen Beitrag diese effektiven Tools für die Weiterentwicklung Ihrer Organisation leisten können.

Ein weiterer Grund, warum die Employer Branding Supporter Stories ein Muss für jeden HR-Manager sind, ist die Suche nach dem USP. Alleinstellungsmerkmale am Markt sind oft nur sehr schwer zu erreichen. Mit smarten Updates, die wir Ihnen im HR-Talk präsentieren, kann sich Ihre Organisation nicht nur entscheidend vom Mitbewerb abheben, Sie begeistern damit auch Ihre bestehende Mannschaft.

Neben spannenden Kurzvorträgen, stehen vor allem die Kommunikation und der Austausch im Vordergrund. Nutzen Sie die Gelegenheit, um mit Fachprofis in Diskurs zu gehen und sich wertvolle Infos für Ihre eigene Organisation zu sichern!

TERMIN

20. Juni 2018, 9 – 12.30 Uhr
Café Central, Landstraße 36, 4020 Linz

Wer und was Sie erwartet
karriere.at Der Jobportal-Marktführer weiß, was es für eine wirksame Marke braucht und welche Hebel man hier in Bewegung setzen muss.
Plappermaul – Ing. Armin Schnürer BA, MSc; Neue Formen des Arbeitens implizieren auch, neue Wege des Lernens zu finden, um Mitarbeiter spielend leicht weiterzuentwickeln.
Bewido – René Kopatsch MBA
Bewido ist sich sicher: Stapelweise Lebensläufe gehören der Vergangenheit an, es wird Zeit für „Video-Recruiting“.
Innoviduum – DI (FH) Markus Pollhammer; Talente zu entdecken zählt zu den essentiellsten Herausforderungen von Organisationen. Ohne diese Fähigkeit, wird es ein Kampf ums Überleben.

Info & Anmeldung: www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Bild: pwc

Expertentipp

Digitalisierung und HR

Die Digitalisierung ist im HR-Bereich angekommen. Deren Realisierung ist jedoch für viele Unternehmen noch unklar. Das zeigen die Ergebnisse der aktuellen Blitz-Umfrage von PwC Österreich. Dabei wurden rund 180 Personen aus dem HR-Bereich österreichischer Unternehmen zur HR-Abteilung der Zukunft befragt.

91 % der Umfrageteilnehmer glauben, der digitale wandel werde sie in den nächsten drei Jahren zumindest teilweise betreffen. Wie dieser wandel gestaltet werden soll, ist für viele aber noch nicht gänzlich klar.

Nur 20 % der Befragten verfügen über eine voll etablierte Digitalisierungsstrategie für die HR. Immerhin nutzt bereits über 50 % der befragten unternehmen eine HR-Software im alltag. 61 % der Umfrageteilnehmer sehen in der Digitalisierung der HR sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung.

Als wesentliche Herausforderungen nennen sie die Standardisierung bzw. Harmonisierung interner Prozesse, die Anpassung an veränderte Arbeitsabläufe und -inhalte, die Veränderungsbereitschaft sowie die weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen. Verantwortlich für die Digitalisierung des HR-Bereichs sind bei der Hälfte der befragten Unternehmen die Bereiche IT und HR gemeinsam. Ob die Transformation der HR erfolgreich ist, entscheidet sich vor allem am Faktor Mensch. Nur wenn es das Change Management schafft, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Veränderungen akzeptieren und ihnen positiv gegenüberstehen, ist der digitale Wandel langfristig möglich.

Kontakt
Bianca Flaschner (Autorin)
PwC, People and Organisation
T +43 (1) 501 88 – 0
E office.wien@at.pwc.com

Qualifizierungsseminar erfolgreich abgeschlossen

Mit digitalem Stress besser umgehen

Projektleiter René Riedl (5.v.l.) mit den Teilnehmern Bild: Netzwerk HR

Technologische Innovationen oder künstliche Intelligenz bestimmen immer mehr die Arbeitswelt. Maschinen sollen Arbeitsabläufe schneller und besser erledigen als wir Menschen. Doch es sind die Mitarbeiter, die diese Maschinen bedienen und mit sich verändernden Arbeitsgeräten ihre Aufgaben erledigen müssen. Die digitale Schnelllebigkeit erzeugt bei uns Menschen jedoch Stress.

Um dem entgegenzuwirken, sollten Unternehmen gleichermaßen in die Prävention von digitalem Stress, sowie in eine intensive Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Nur so können sie den Anforderungen eines sich immer schneller bewegenden Marktes gerecht werden.

Wissensvorsprung durch Ausbildung

Das Netzwerk Humanressourcen hat aus diesem Grund gemeinsam mit der Johannes Kepler Universität ein von der FFG unterstütztes Qualifizierungsseminar mit dem Namen „Digital Stress Management" ins Leben gerufen. Ziel dieses 10 Module fassenden Qualifizierungsprogramms war es, die Teilnehmer auf die Auswirkungen der immer intensiver werdenden Computer-Mensch-Interaktion vorzubereiten.

René Riedl, Professor für Digital Business und Innovation an der FH Steyr, weiß aufgrund seiner Forschungen zum Thema Techno-Stress, dass es grundsätzlich egal ist, ob der Stress als positiv oder negativ assoziiert wird, physisch sind die Auswirkungen ident. Die sieben teilnehmenden Unternehmen erhielten daher zuallererst einen Überblick über die Grundzüge der physischen und psychischen Belastungen, Stressoren des beruflichen und privaten Alltags, sowie über den aktuellen Stand der Forschung und Technik. Diese Aspekte dienten als Grundbausteine für die Erstellung der individuellen Strategien zur technologischen Stressprävention im Unternehmen.

Neben den medizinischen Schwerpunkten wurden auch organisationale Themen erörtert, wie z. B. die physischen und psychischen Unterschiede im Nutzungsverhalten von Männern und Frauen in der IT oder der Umgang mit E-Mail Stress.

Individuelle Ansätze zur Stressprävention

Im März präsentierten die Teilnehmer beim Abschluss des Qualifizierungsseminars ihre individuellen Unternehmensstrategien zum Thema Digital Stress. Als Grundlage dienten im Vorfeld geführte abteilungs- oder unternehmensweite Befragungen, bei denen die Stressauslöser im Umgang mit Technologie eruiert wurden. Branchenübergreifend wurden zwar ähnliche Stressoren identifiziert, die Ansätze zur Prävention fielen aber unterschiedlich aus.

Störfaktoren bewusst ausschalten

Als sehr hilfreich wurden bei den teilnehmenden Betrieben so genannte Work-Hacks erachtet. Diese kleinen Interventionen haben den Vorteil, schnell auf einzelne Teilbereiche oder gar die ganze Organisation ausgerollt werden zu können. Ein Beispiel dafür wäre eine stille Arbeitsstunde ohne Gespräch, Mail, Telefon usw. Dies ermöglicht den Mitarbeitern sich im Idealfall in einen Flow-Zustand zu versetzen. Erste Umfragen in den einzelnen Unternehmen haben bereits gezeigt, dass dies für die Beteiligten ein wahrer Segen war und sie sich voll und ganz auf ihre Tätigkeit konzentrieren konnten. Dies wiederum hatte zur Folge, dass sich sowohl die Arbeitsmoral, als auch die Effizienz gesteigert haben.

Geschwindigkeit drosseln

Ein ebenso geeignetes Mittel um Stress vorzubeugen ist die Einführung von Response-Zeiten. Mails umgehend zu beantworten heißt im Umkehrschluss, immer auf eine Mail zu warten oder wenigstens in permanenter Bereitschaft zu sein. Notifications – ein Pop-Up auf dem Bildschirm, ein Signalton vom Mailprogramm (oder auch Handy) – auszuschalten, fällt nicht leicht. Antwortzeiten einzuführen heißt natürlich, sich selbst ein Stück weit zu erziehen, hilft jedoch, wesentlich strukturierter an den regen Mail-Verkehr heranzugehen.

Viele dieser stress-präventiven Interventionen sind für den Angestelltenbereich anzuwenden. Für die Arbeiterschaft gelten jedoch häufig andere Charakteristika von Stress. Oft sind es die Ungewissheit, die mit technologischer Interaktion einhergeht und die Unsicherheit im Umgang mit der sich ständig verändernden Technologie. Aufklärung und eine angemessene Sensibilisierung können hier effiziente Gegenmaßnahmen sein.

Mitarbeitercommitment durch Vereinbarkeit

Demografiebedingt ist künftig vor allem bei Frauen und älteren Personen mit einer steigenden Erwerbsquote zu rechnen. Arbeitgeber, die dieser Entwicklung langfristig gerecht werden wollen, gestalten die strukturellen und sozialen Bedingungen im Unternehmen so, dass alle Beschäftigten – Männer und Frauen – ihre bestmögliche Leistung erbringen können.

Junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte sind derzeit rar. Im Jahr 2030 werden alleine in Oberösterreich etwa 137.000 Fachkräfte fehlen. (Fachkräftemonitor OÖ, 2016). Um langfristig wettbewerbsfähig zu sein, können Oberösterreichs Unternehmen nicht auf das Arbeitskräftepotenzial der älteren Personen und Frauen verzichten. Es lohnt sich ganz sicher, in Frauen und eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik zu investieren.

Christine Wagner, Geschäftsführerin des Industrieunternehmens Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH, nimmt hier eine klare Haltung ein: „Unternehmen sollten weibliche Talente nicht länger ignorieren oder verkümmern lassen. Denn die Einsatzbereitschaft, das Engagement und die Bildungserfolge von Frauen sind enorm. Sie scheitern oft nur daran, dass Unternehmen nicht gewillt sind, ihnen die Chance zu geben und die Basis bereit zu stellen, damit Familie und Beruf unter ein Dach finden."

„Auch wenn wir mit knapp unter 50 Mitarbeitern sicherlich zu den Kleineren gehören, treffen uns alle Personalthemen – von Karenz, über betriebliche Auszeiten bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen – genau so wie die Großen. Nur eben nicht in derselben Häufigkeit."
Christine Wagner, Geschäftsführerin, Alfred Wagner Stahl-Technik & Zuschnitt GmbH Bild: Margit Berger

Zweifel entkräften – Vorteile erkennen

Bei vielen Unternehmen endet die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen häufig an den Zweifeln, ob sich diese tatsächlich lohnen. Argumente wie „Das ist zu teuer." oder „Wir sind zu klein dafür, das lohnt sich nur für Großbetriebe." oder auch „Jetzt nicht, wir haben keine Zeit dafür.", ersticken viele Ideen schon im Keim. Dadurch wird der Blick auf die vielen Vorteile verstellt. Es sind nicht immer große und umwälzende Projekte erforderlich, um positive Effekte zu erzielen. Manchmal reichen schon kleine Veränderungen, um den Handlungsspielraum zu erweitern.

Beispielhafte Veränderungen

Christine Wagner steht überzeugend für eine mitarbeiterorientierte Personalarbeit. Sie weiß, es gibt viele Möglichkeiten, auch für kleinere Betriebe mit geringerem Budget.
Im Jänner wurde beispielsweise ein neues Schichtmodell eingeführt. „Durch diese Neugestaltung der Arbeitszeiten konnten wir für unsere dreißig Schichtarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich verbessern. Das Schöne daran: die Kollegen haben das Modell selbst ausgearbeitet und stehen somit voll und ganz hinter der Veränderung."
Und wie es sich für einen Familienbetrieb gehört, legt man bei Wagner auch Wert da-rauf, die Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enger an das Unternehmen zu binden. „Die zweiwöchige Ferienaktion ´Ferien mit Freddy´, die auch heuer wieder stattfindet, hat vielen unserer Familien geholfen, statt eines getrennten Betreuungsurlaubes wie sonst üblich, eine gemeinsame Urlaubszeit als Familie zu finden."

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates und der Frauenlandesrätin des Landes OÖ, in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.

TIPP von KOMPASS
Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Gehen Sie bei der Einführung von Fördermaßnahmen systematisch vor. Die geplanten Fördermaßnahmen folgen am besten einer Top-down Strategie, d. h. die Ziele und Maßnahmen werden von der obersten Führungsebene aus initiiert, um eine konsequente und systematische Umsetzung zu gewährleisten. Ergänzend können auch Ideen und Vorschläge von den Mitarbeiter/innen eingebracht werden. Achten Sie darauf, dass sich Ihre Maßnahmen nicht einseitig nur an Frauen richten. Frauen und Männer sollen gleichermaßen angesprochen werden.
Dadurch gelingt es besser, eine breite Akzeptanz für die Einführung von Fördermaßnahmen zu gewährleisten. Es geht schließlich nicht darum, Frauen zu bevorzugen, sondern die beste Teamzusammenstellung zu erhalten.

Ihr Kontakt im Netzwerk HR:
Mag.ª Romana Steinmetz,
Projektmanagerin KOMPASS
romana.steinmetz@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810 5192

Unternehmensinteressen im Einklang mit den Bedürfnissen des Menschen

Employee Experience

Der Wandel unserer Gesellschaft und die Zukunft der Arbeit sind momentan starke Themen. Und das, obwohl der Begriff „Zukunft der Arbeit" eigentlich irreführend ist. Denn, dies klingt noch weit weg und beinahe so, als ob diese sagenumwobene Zukunft erst irgendwann eintreten wird. Richtig aber ist, dass die Zukunft der Arbeit bereits das Heute betrifft und jeder von uns gefordert ist, sie im Hier und Jetzt zu gestalten.

Ein Gastbeitrag von Mag. Christian Vieira dos Santos, Geschäftsführer, SYMBIOS GmbH

Bild: SYMBIOS GmbH

Es liegt auf der Hand, dass alle Tätigkeiten die sich in Algorithmen abbilden lassen, über kurz oder lang automatisiert und fast gänzlich von Maschinen übernommen werden. Dieses Szenario wird die Gesellschaft bestimmt grundlegend verändern, wobei man nicht übersehen darf, dass diese neuen Herausforderungen gleichzeitig viele neue Chancen bringen.

Eine davon ist das Bewusstwerden jener Fähigkeiten, die uns Menschen ausmachen, denn diese können nicht so einfach von Maschinen übernommen werden. Kreativität, Empathie, Mitgefühl, die Fähigkeit sich sozial zu verbinden, Entscheidungen ganzheitlich unter Einbeziehung von Kopf, Herz und Bauch zu treffen, sind zutiefst menschliche Attribute, die das Menschsein ausmachen.

Personalwesen 4.0

HR nimmt hierbei einen ganz besonderen Stellenwert ein. Einzige Bedingung dafür: HR muss sich selbst wandeln und sich trauen, neue Wege zu gehen. Weg von alten Denkweisen, wo Mitarbeiter als (austauschbare) Ressourcen betrachtet werden, die gemanagt werden und die man entwickeln müsse. Dieses Paradigma stammt aus einer Zeit, die mit der heutigen Wissensökonomie nicht mehr vergleichbar ist.

Heute ist die Situation eine völlig andere: In der VUCA-Welt funktionieren die alten Top-Down Paradigmen der Planung und Kontrolle nicht mehr. Auch herrscht heute am Arbeitnehmermarkt eine völlig andere Situation als früher. Der Arbeitnehmermarkt hat sich von einem Verkäufermarkt hin zu einem Käufermarkt gewandelt. Während sich früher die Arbeitgeber aussuchen konnten, wen sie anstellten, konkurrieren heute Arbeitgeber um die wenigen Talente, denen eine Vielzahl an Optionen zur Verfügung steht, sich beruflich zu verwirklichen und Lebenszeit zu investieren.

Employee Experience als Chance

Doch was soll man tun? Ein vielversprechender neuer Ansatz, der für die HR-Funktion besonders spannend ist, lautet Employee Experience (EX). EX, das ist nichts anderes als Erfahrungen, die ein Mitarbeiter mit einem Arbeitgeber sammelt. Darunter fällt weit mehr als der Tisch-Wuzzler im Pausenraum oder Gratis-Essen.

EX rückt den einzelnen Mitarbeiter in den Fokus und betrachtet das Individuum ganzheitlich. Es stellt die Persönlichkeit des Mitarbeiters, den aktuellen Lebensabschnitt und die damit verbundenen Bedürfnisse, Wünsche, Erwartungen und Träume in den Mittelpunkt. Dabei geht es nicht darum den Menschen zu verändern, sondern das Arbeitsumfeld zu entwickeln. Das Ziel: ein Arbeitsumfeld, das die Persönlichkeit des Einzelnen zur Entfaltung bringt und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Persönlichkeiten statt Humanressourcen

Innovative Unternehmen haben das schon früh erkannt. Sie suchen heute nicht mehr Mitarbeiter, sie suchen Persönlichkeiten. Diese Sichtweise entspricht auch dem Wunsch einer Generation von Mitarbeitern, sich als Person einbringen zu können. Mitarbeiter wollen keine Nummer mehr sein, sondern wollen als Individuum in ihrer Ganzheit behandelt werden. Das geht über die herkömmliche transaktionale Beziehung Geld – Leistung/Zeit hinaus. Das erfordert authentische, menschliche Beziehungen und echtes, empathisches Verstehen.

Das Ziel bei Employee Experience ist die positive Berufserfahrung. Somit ist es die Aufgabe des Arbeitgebers optimale Rahmenbedingungen für gutes Arbeiten zu schaffen. Positive Arbeitserlebnisse spiegeln sich nicht in lapidarer Bespaßung und Mitarbeiter-Benefits, die letztendlich nur Hygienefaktoren und keine echten Motivatoren sind, wieder. Es geht vielmehr darum, Arbeitsumfelder ganzheitlich neu zu gestalten und dabei folgende

Punkte zu berücksichtigen:

- Das kulturelle Umfeld (wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Kollegen und Führungskräften, wie ist sie organisiert…)
- Das räumliche Umfeld (Arbeitsplatz, Raumfaktoren, Klima, Akustik, Privatheit…)
- Das technologische Umfeld (die „Werkzeuge" zum Arbeiten)

Erfolgsfaktor EX

Unternehmen, die das frühzeitig erkannt haben, zählen heute zu den erfolgreichsten. Mit dabei, die üblichen Verdächtigen: Facebook, Google, Apple. (Quelle: Jacob Morgan, Studie EE Index). Diese Firmen überlassen die EX nicht dem Zufall. Sie gestalten aktiv und systematisch. AirBnB hat sogar einen eigenen Employee Experience Officer.

Was bringt's?

- Höhere Arbeitsleistung (96 % in Unternehmen mit sehr guter EX vs. 73 % in Unternehmen mit geringem EX)
- Höhere Bereitschaft, die Extrameile zu gehen (95 % in Unternehmen mit sehr guter EX vs. 55 % in Unternehmen mit geringer EX)
- Geringe Absicht, den Arbeitgeber zu wechseln (21 % in Unternehmen mit sehr guter EX vs. 44 % in Unternehmen mit geringer EX)

(Quelle: IBM)

Keine Frage, Employee Experience einzuführen ist ein komplexes Unterfangen. Es gilt dabei Technologie, Raum und Kultur zu berücksichtigen und neu zu denken. Die Veränderungen einzuleiten ist mit herkömmlichen Change Management, mit dessen linearen Denken in Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, nicht realisierbar. Herkömmliche Methoden werden der Komplexität der EX nicht Herr.

Ganzheitliches Design neuer Arbeitsumfelder

Design Thinking ist die einzige Methode, die es schafft, mit dieser Vielschichtigkeit adäquat umzugehen. Das Employee Experience Design basiert auf den Prinzipien des Design Thinking mit dem Ziel des Ganzheitlichen Designs neuer Arbeitsumfelder.

Doch wer ist für EX verantwortlich? Es ist klar, die Verantwortung für eine positive Berufserfahrung liegt beim Mitarbeiter und bei den Führungskräften gleichermaßen. Bei der HR laufen jedoch die Fäden zusammen, sofern sie diese Chance ergreift. Das bedeutet Veränderung, da HR mit Themen konfrontiert ist, die traditionellerweise nicht zu dieser Funktion gezählt werden: Technologie, Raum und Arbeitsumfeld. Dieser Wandel birgt gleichzeitig eine große Chance für den neuen Stellenwert der HR, welche sich als aktiver Gestalter einer neuen Arbeitswelt positionieren kann.

Einer Arbeitswelt, die die Interessen des Unternehmens mit den Bedürfnissen des Menschen in Einklang bringt - und damit genau jene Voraussetzungen schafft, um den derzeit stattfindenden Wandel gut zu meistern und die Zukunft der Arbeit Realität werden zu lassen.

Lehrgänge am BFI Oberösterreich

IT-Branche darf über Fachkräfte-Nachschub jubeln

„Viele Unternehmen sind auf der Suche nach gut ausgebildeten IT-Mitarbeitern", sagt APS-Regionalleiter Sascha Hölzl. „Das Recruiting stellt sich aber momentan als sehr schwierig dar, denn unter dem Fachkräftemangel leidet längst auch die IT-Branche." Der Kampf um die besten Köpfe könnte allerdings schon bald etwas entschärft sein. Denn, um in kurzer Zeit möglichst viele Spezialisten auszubilden, haben sich die APS und das BFI Oberösterreich zusammengetan. „Eine ideale Kombination", wie BFI-Geschäftsführer Christoph Jungwirth betont. „Wir liefern Trainerkompetenz, Infrastruktur und hohe Ausbildungsqualität und die APS weiß genau, was auf dem Markt gebraucht wird."

Aktuell wurden bis Mai 2018 wieder Systemnetzwerk-Administratoren und Software-Entwickler im Rahmen eines viermonatigen Traineeprogrammes ausgebildet. Diese absolvierten zahlreiche Microsoft-Prüfungen, um bestmöglich für den Praxiseinstieg vorbereitet zu sein. „Die Ausbildung ist optimal für Personen, die bereits IT-Kenntnisse von Schulen, Universitäten oder Fachhochschulen mitbringen und nach einer stark berufsbezogenen IT-Ausbildung mit Abschluss suchen, um beruflich wirklich weiterzukommen", sagt Hölzl. Willkommen sind natürlich auch all jene, die sich umorientieren wollen oder die sich momentan auf Jobsuche befinden. Das nächste Traineeprogramm ist für Herbst 2018 geplant.

Sofortige Integration in den Arbeitsprozess

Wichtig: Wer als arbeitslos vorgemerkt ist, kann während der Ausbildung weiterhin das Arbeitslosengeld beziehen. Von der Kooperation zwischen APS und BFI profitieren natürlich auch die Unternehmen. „Die inhaltlich breit gestalteten Ausbildungen ermöglichen es den Firmen, ihre neuen Mitarbeiter unverzüglich in die Arbeitsprozesse zu integrieren", sagt Hölzl, der auf ausgezeichnete Erfolge in der Steiermark verweist. „Dort haben APS und BFI Steiermark eine ähnliche Kooperation abgeschlossen."

Kooperationspartner (v.li.): Sascha Hölzl (APS-Regionalleiter) und Gregor Höller (Teamleiter Produktmanagement Wirtschaft-Technik-Sprachen am BFI Oberösterreich.) Bild: BFI

Entgeltliche Einschaltung

Weitere Information im Internet: www.it-weiterbildung.at, www.technik-weiterbildung.at

Smart Office und betriebliche Kinderbetreuung

Tür an Tür im neuen TGW Evolution Park

Die TGW Logistics Group ist ein führender Systemanbieter von hochdynamischen, automatisierten Intralogistiklösungen und seit 2004 im Eigentum der TGW Future Privatstiftung. Marcel Braumann ist seit Oktober 2016 im internationalen HR-Management der Gruppe tätig und begleitet unter anderem das Neubauprojekt „TGW Evolution Park" in Marchtrenk. Im Interview gibt er Einblicke in die Entstehung und warum er sich für die Umsetzung der neuen betrieblichen Kinderbetreuung zusätzlich die Unterstützung von KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, geholt hat.

Bild: ZUCHNA Visualisierungen

Mit dem TGW Evolution Park entsteht ein weiterer Unternehmensstandort für rund 600 Mitarbeiter. Warum ist die Entscheidung für einen Ausbau in Oberösterreich gefallen?

Wir sind in den letzten Jahren im Durchschnitt jeweils um einige hundert Mitarbeiter gewachsen. International, aber vor allem auch in Wels. Im Zuge des Wachstumskurses der TGW-Gruppe haben wir ein geeignetes Grundstück nahe unseres aktuellen Standorts gesucht, um unsere Wachstumspläne realisieren zu können. Trotz Einsatz moderner Kommunikationsmedien sind der persönliche Austausch und der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen extrem wichtig. Zudem kann sich der bestehende Standort in Wels ebenfalls wieder besser entfalten und wachsen. Darüber hinaus ist es ein klares Zeichen, dass wir an das Potenzial des Bildungs- und Wirtschaftsstandortes Oberösterreich glauben.

Welche Rolle nimmt HR in dieser Phase ein und welche Herausforderungen ergeben sich in der Begleitung des neuen Standorts in Marchtrenk?

Wir haben sehr früh eine interdisziplinäre Projektgruppe aus der Mitte des Unternehmens zusammengestellt. Für die Bürobereiche haben wir ein Open Space-Konzept mit Activity Based Working entwickelt. Kern des gemeinsam mit Architekten, Experten und Mitarbeitern entwickelten innovativen Modells ist, dass man sich die passende Umgebung für die jeweilige Aufgabe selbst aussuchen kann. Dieses neue Konzept soll sowohl das produktive Arbeiten, die interne Kommunikation als auch das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeiter fördern. Im ersten Moment erzeugen solche Schlagworte natürlich Unsicherheit. Daher ist es sehr wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten und Bedenken ernst zu nehmen. In der Umsetzung muss sich das dann natürlich wiederfinden. HR sollte hier vor allem eine zentrale Funktion in der Vernetzung und Kommunikation an die Mitarbeiter einnehmen.

Am Areal des TGW Evolution Park wird auch eine betriebliche Kinderbetreuung angeboten – vor kurzem wurde mit dem Bau eines eigenen Gebäudes begonnen. Ist das Thema aus Ihrer Sicht schon „state-of-the-art" oder warum kommt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besondere Aufmerksamkeit zu?

Unsere Motivation und Herangehensweise bei diesem Thema war weniger der „state-of-the-art"-Gedanke, sondern vielmehr, etwas Besonderes entstehen zu lassen und eine professionelle, nachhaltige Betreuung anbieten zu können. Den Kindern unserer Mitarbeiter soll ein Umfeld geboten werden, um Talente und Fähigkeiten schon in einer frühen Phase entfalten zu können. Das Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei TGW dadurch maßgeblich ausgebaut, bei dem Thema werden wir uns aber laufend weiterentwickeln. Im Projekt hat sich gezeigt, dass es besonders wichtig ist, externe Experten mit im Boot zu haben. Romana Steinmetz hat als Projektmanagerin von KOMPASS großartige punktuelle Arbeit für uns geleistet und wichtigen Input geliefert.

Aus HR-Sicht: Ihre Top drei Empfehlungen für Unternehmen, die komplexe Veränderungsprojekte auf den Weg bringen möchten.

- Das „WARUM" für die Veränderung wirklich nachvollziehbar zu machen, und nicht zu vergessen, es immer wieder zu kommunizieren.
- Eine frühe, aktive Einbindung der Mitarbeiter bereits in der Entwicklungsphase.
- Zu guter Letzt: weniger Zwischenstände kommunizieren, sondern konkrete – wenn auch kleinere – Ergebnisse!

Mag. Marcel Braumann Bild: TGW

Betriebliche Kinderbetreuung leicht gemacht – KOMPASS bringt Ihr Projekt auf den Weg!

Familienfreundlichkeit hilft allen!

Wenn top ausgebildete Frauen durch Familienplanung für längere Zeit aus dem Unternehmen ausscheiden, geht wertvolles Potenzial verloren und es entstehen zusätzliche Kosten für das Unternehmen. Mithilfe familienfreundlicher Maßnahmen können Unternehmen gegensteuern.

Flexible Kinderbetreuungsangebote, die auf die Bedürfnisse der Eltern Rücksicht nehmen, sind eine zentrale Voraussetzung für gute Vereinbarkeitschancen von Familie und Beruf. Während der grundsätzliche Wiedereinstieg in das berufliche Leben von Müttern nur als bedingt schwierig erlebt wird, kommt die Vereinbarkeit von beruflichem Alltag und Kind(ern) einem Drahtseilakt gleich.
Knapp 30 Prozent aller berufstätigen Mütter (und im Vergleich mehr als ein Drittel der Vollzeit-Berufstätigen sowie 43 Prozent der alleinerziehenden Mütter) sehen sich mit Problemen bei der Betreuung ihrer Kleinen konfrontiert.

Wenn alle profitieren

Mit Blick auf den demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, können neben der Politik auch die Unternehmen einen guten Teil zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Ein flexibles, betriebliches Kinderbetreuungsangebot schafft sowohl für Mitarbeiter/innen, als auch für Unternehmen eine gewinnbringende Situation.
Vorteile für Unternehmen:

- stärkere Mitarbeiterbindung
- geringere Fluktuation und dadurch geringere Personalbeschaffungskosten
- Image als attraktiver Arbeitgeber steigt
- Vorteile bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeiter/innen
- rascherer beruflicher Wiedereinstieg
- Erhalt der im Unternehmen erworbenen Kompetenzen
- Steigerung des Frauenanteils im Unternehmen

Die Zahlen sprechen für sich

Viele Betriebe haben die Vorteile einer familienfreundlichen Personalpolitik längst erkannt. Derzeit gibt es in oberösterreichischen Unternehmen 10 Betriebskindergärten, 20 Betriebskrabbelstuben, 14 Betreuungen durch Betriebstageseltern und mehr als 50 betriebliche Sommerferienprogramme. Bei allen Betreuungsformen ist ein deutlicher Trend nach oben erkennbar! Im Jahr 2011 waren es erst 8 Krabbelstuben, die Betreuung durch Betriebstageseltern damals noch gar kein Thema. Und bei den betrieblichen Ferienprogrammen steigt die Zahl jährlich stark an – 2018 wissen wir von rund 75 Initiativen.

Erste Anlaufstelle für Unternehmen

Mit KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, steht oberösterreichischen Unternehmen ein verlässlicher Partner bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen zur Seite. Unternehmen erhalten eine kompakte Übersicht, was im betrieblichen Umfeld alles rund um Frauen- und Familienfreundlichkeit bewegt werden kann.

Als Unternehmer/in liegt es in Ihrem Interesse, Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Dafür stehen Ihnen in OÖ unterschiedliche vom Land geförderte Möglichkeiten zur Verfügung. Wählen Sie aus den möglichen Varianten jene aus, die am besten zu Ihrem Unternehmen passt.

Werden Sie aktiv!

Wollen auch Sie Familienfreundlichkeit im Unternehmen fördern oder konkrete Betreuungsprojekte umsetzen?
Mag.ª Romana Steinmetz
Projektmanagerin KOMPASS
romana.steinmetz@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810 5192

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates und der Frauenlandesrätin des Landes OÖ, in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.

Potenzial älterer Mitarbeiter nutzen

Fünf Minuten vor Ruhestand?

Immer wieder höre ich, dass man das Thema schon ernst nehme, aber im Moment im Unternehmen so viele Baustellen zu bearbeiten seien, dass man nicht dazu komme. Das Problem dabei: die Demografie kann man nicht beschummeln.

Ein Gastbeitrag von Dr. Leopold Stieger, Seniors4success

Bild: © Janina Dierks / Fotolia

Die Demografie ist Realität und sie wartet, bis es weh tut, bis es noch mehr weh tut und ist sich sicher, einmal wird man auf sie hören müssen. Wer sich mit ihr beschäftigt, kann wunderbare Erkenntnisse herauslesen.

Kennen Sie die Alterspyramide Ihrer Mitarbeiter?

Wenn nicht, sollten Sie diese mal genauer unter die Lupe nehmen. Die generelle Überalterung unserer Gesellschaft wird sich hier vielleicht bereits widerspiegeln oder es zumindest in naher Zukunft tun. Ein paar Jahre noch und es verlässt ein bedeutender Teil der Mitarbeiter Ihr Unternehmen. Nicht aus Frust vor der Arbeit, sondern auf Grund ihres Alters. Hoffentlich ist Ihre Pyramide anders.

Was wird mit dem Älterwerden mehr?

Heute wird viel über den Fachkräftemangel gesprochen. Allerorts werden Experimente gestartet, um genügend „frische" Mitarbeiter ins Unternehmen zu holen. Meist wird dabei übersehen, dass bei der anderen Tür laufend bestens ausgebildete Mitarbeiter aus Altersgründen das Unternehmen verlassen, ohne dass sie jemand zurückhält. Senior Retention – sprich, manche ältere Mitarbeiter länger ans Unternehmen binden – kann Abhilfe schaffen.

Diesen Mitarbeitern kann man bewusst machen, was sie können, welche Talente sie haben und was sie vielleicht erst jetzt, in den älteren Jahren, können, was sie früher nicht konnten. Darüber hinaus muss man diesen Mitarbeitern das neue Bild vom Alter bewusst machen. Und damit die Erscheinungen der Demografie interpretieren, verdolmetschen und – etwas tun.

Neue Lebensphase nutzen

Unsere Generation ist die erste, die über eine Lebensphase mehr verfügt als alle vorhergehenden. Nennen wir sie die Freitätigkeit. Eine Lebensphase, die es vorher gar nicht gab. Was ist geschehen? Viele Faktoren haben zusammengeholfen, dass wir immer älter werden. Das Ergebnis ist eine unheimlich stark gestiegene Lebenserwartung. Zwei Daten dazu: Alle 24 Stunden steigt unsere Lebenserwartung um 6 Stunden. Oder: in Österreich gab es 1971 insgesamt 54 Hundertjährige, jetzt sind es bereits 1350. Und die Lebenserwartung steigt noch weiter, kein Forscher prognostiziert eine Trendumkehr. All das hat bewirkt, dass Menschen nach dem Ausscheiden aus ihrer Berufstätigkeit in der Regel noch ein Viertel, manche sogar noch ein Drittel ihres Lebens vor sich haben. Mit anderen Worten: nach dem Beruf und vor dem, was wir aus der Vergangenheit kennen, dem Ruhestand, hat sich eine neue Phase „hineingeschoben", die nach Ansicht vieler in der Regel 20 und mehr Jahre dauern kann.

Was kann in diesen Jahren geschehen?

In dieser Zeit können Menschen noch fast alles bewegen. Das trifft genau auf unsere

älteren Mitarbeiter im Unternehmen zu. Sofern man sie dabei unterstützt, ihre Potenziale zu entdecken und nicht ständig signalisiert, dass es sich nicht mehr lohnt, sie bei Ausbildungsmaßnahmen einzuschließen (Motto: „es zahlt sich nicht mehr aus").

Es gibt eine große Zahl von Möglichkeiten, ihnen bewusst zu machen, dass man sie braucht. Vielleicht nicht genau auf dem Arbeitsplatz, den sie schon lange ausfüllen, sondern indem man ihnen entsprechend ihren Talenten und mit ihrer Mithilfe neue Herausforderungen zutraut - und es ermöglicht. Wenn sie heute schon verstehen, dass es nach der Berufstätigkeit eine ganz neue Phase, die Freitätigkeit gibt, werden sie sich darauf einstellen können und so einen möglichen Sinkflug hin zur Pensionierung vermeiden. Das ist Talent Management in der Praxis.

Wir können heute erkennen, dass gerade in Österreich der Traum von der Frühpension für viele geplatzt ist: es ist nicht der Himmel, sondern oftmals für viele das genaue Gegenteil. Viele sagen heute laut, was früher nur im engsten Kreis angedeutet wurde, dass sie gerne etwas tun, etwas leisten möchten. Gibt es einen besser vorbereiteten Boden, wenn HR zeigen will, was möglich ist?

Workshop

„Strategic HR – Best Agers for success"
Wenn Sie sich zu diesem Zukunftsthema mit dem Pionier der Personalentwicklung austauschen möchten, nutzen Sie die Möglichkeit beim
Workshop am 27. Juni 2018, 9.00 – 15.30 Uhr
Ort: Techcenter Linz
Info & Anmeldung: www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Dr. Leopold Stieger, Seniors4success Bild: Leopold Stieger

Das Buch „Freitätigkeit. Zwischen Beruf und Ruhestand" von Leopold Stieger nutzen viele Unternehmen als Geschenk für Mitarbeiter, die in Pension gehen.

EU-Projekt ENTER.transfer nimmt Fahrt auf

Betriebsnachfolge verbessern

Die Unternehmensnachfolge wird zu einem der wichtigsten Themen für Unternehmen und Politik in Mitteleuropa, da sie sowohl wirtschaftliche als auch soziale Auswirkungen hat. Im EU-Projekt ENTER.transfer arbeiten der Möbel- & Holzbau-Cluster und das Netzwerk Humanressourcen unter dem Dach der Business Upper Austria als Projektpartner daran, Unternehmensnachfolgen zu erleichtern.

Bild: © Business Upper Austria

Jedes Jahr verschwinden viele gut funktionierende Familienunternehmen vom Markt, weil es nicht möglich ist, einen Nachfolger zu finden, der die unternehmerische Führung übernehmen kann bzw. möchte. Trotz bestehender Unterstützungssysteme für Betriebsnachfolgen in Österreich oder Italien haben andere mitteleuropäische Länder wie Tschechien, die Slowakei, Polen und Kroatien nur sehr begrenzte oder gar keine Erfahrung mit Unternehmensübertragungen und wenig Bewusstsein darüber. Dieses Problem ist besonders akut in den letztgenannten Ländern und erfordert einen transnationalen Ansatz aufgrund des hohen Risikos eines „Business Exit" von Familienunternehmen, die Anfang der 90er Jahre nach dem Zusammenbruch des Kommunismus gegründet wurden.

Maßnahmen, die im Projekt umgesetzt werden sollen:

- Öffentliche Institutionen für das Thema sensibilisieren.
- Trainings für Jungunternehmer, Inhaber und Nachfolger von Familienunternehmen.
- Entwicklung innovativer Tools und Services um den Prozess der Unternehmensnachfolge zu verbessern und Familienunternehmen zu unterstützen.
- Transnationales Matchmaking-Portal für Unternehmen.
- Strategien für öffentliche Institutionen zu entwickeln, die zur Schaffung günstiger Bedingungen für die Unternehmensnachfolge beitragen.
- Ein Instrumentarium für die Unternehmensnachfolge mit praktischen Leitlinien für die Übergabe und Übernahme.

Unterstützung für internationale Mitarbeiter

Ankommen in (Ober)österreich

Für internationale Schlüsselkräfte ist der Wirtschaftsstandort Oberösterreich durchaus attraktiv: Zahlreiche Weltmarktführer aus den verschiedensten Branchen haben hier einen Firmensitz. Doch die sogenannten Internationals stehen in der neuen Heimat sowohl im behördlichen Umfeld, als auch bei der sozialen Eingliederung vielen Herausforderungen gegenüber. Das Welcome2Upper Austria Service Center (W2UA) unterstützt Unternehmen und deren internationale Mitarbeiter beim Einleben und Ankommen in Oberösterreich.

Arbeitgeber können beispielsweise durch Patensysteme im Unternehmen oder auch die Vernetzung der mitgereisten Partner/-innen vieles für die Integration ihrer internationalen Fachkräfte tun. Für eine erfolgreiche Eingliederung von Internationals ins Unternehmen sowie in die Gesellschaft, sind die Unterstützung bei Formalitäten, Wohnmöglichkeiten und Infos zum Settling-In am Welcome Day durch die HR Abteilung wichtig.

In Oberösterreich bekommen HR-Verantwortliche und Internationals Unterstützung vom Welcome2Upper Austria Service Center des Netzwerks Humanressourcen. Zur Entlastung von HR Abteilungen unterstützt die Initiative im „Settling-In" Prozess durch eine Drehscheibenfunktion zu allen relevanten Institutionen, mit individueller Beratung und Events zu relevanten Themen. Die Website www.come2upper-austria.com und der „Pocket Guide" – ein englischsprachiger Ratgeber in Buchform – bieten ergänzend einen ausführlichen Überblick zum Leben und Arbeiten in Oberösterreich.

Wie sieht die Unterstützung durch das W2UA-Service Center in der Praxis aus? HR-Managerin Verena Einböck und International Kiran Griffiths von der Frauscher Sensortechnik GmbH sprechen im Interview über ihre Erfahrungen.

Verena Einböck Bild: Frauscher Sensortechnik GmbH

Kiran Griffiths Bild: Frauscher Sensortechnik GmbH

Verena Einböck, Human Resources Manager, Frauscher Sensortechnik GmbH

Inwiefern haben Sie das Service von Welcome2Upper Austria bereits genutzt?
Bei uns wird der Anteil an internationalen Mitarbeitern immer größer. Für einige ist es der erste Aufenthalt in Österreich oder generell in Europa und da drängen sich bei diesen Mitarbeitern natürlich ganz viele Fragen auf. Bei den Veranstaltungen von W2UA erhalten unsere internationalen Mitarbeiter detaillierte Infos zu Systemen wie Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Pensionsangelegenheiten oder Arbeitsrecht. Die Veranstaltungen werden alle in englischer Sprache durchgeführt, ein großer Pluspunkt. Besonders begeistert sind unsere Mitarbeiter aber von den Ausflügen, bei denen sie das Leben und die Kultur von Oberösterreich kennenlernen und persönliche Kontakte zu Internationals anderer Unternehmen knüpfen können.

Wie sind Sie auf den Pocket Guide aufmerksam geworden? Und was hat Sie dazu bewogen, diesen in Ihrem Unternehmen einzusetzen?
Maria Dietz vom Welcome2Upper Austria Service Center Innviertel hat uns den Pocket Guide vorgestellt. Wir waren sofort von diesem umfassenden Nachschlagewerk begeistert und überreichen dieses all unseren Neuankömmlingen. Der Pocket Guide hält zahlreiche Informationen und Tipps zu wichtigen Themen wie erste Behördenwege, Gesundheit, Finanzen, Wohnungssuche oder Berufsleben, bereit. Natürlich sind unsere internationalen Mitarbeiter auch auf der Suche nach Freizeitaktivitäten oder Vereinen denen sie sich anschließen können – auch da gibt der Pocket Guide einen tollen Überblick.

Kiran Griffiths, Employee R&D, Frauscher Sensortechnik GmbH

What was the main reason to come to the „Innviertel"?
It was originally not my plan to move to this region. But I always wanted to have an international career. I was searching for jobs during my master studies in Germany when a friend of mine suggested me to apply to Frauscher. Within a month, I was called over for an interview and received the call to join. It happened so quickly that I did not have enough time to research the region. But as soon as I started living here, I was impressed by the beauty of the landscape and the peace and calm.

Did you feel welcome?
The people are very warm and welcoming and I was helped a lot in the initial few months after I moved here. I was very anxious about

living through the first few months, but my colleagues made me feel at ease. The company also has branches in 10 other countries around the world and this speaks about the international character of the company. I am very glad to be a part of this firm.

Who helped you?
I was introduced to Ms. Maria Dietz from the Welcome2Upper Austria Service Center by my company much later, but the help has been really great. Especially, the seminars conducted for internationals. In the beginning, I was helped by my friend who suggested me to move here. Whenever I have a question, I ask Maria and she responds immediately. It was in December last year that the W2UA Service Center organized a day trip to Steyr for us. This was the best weekend I had ever had until then in Austria. It was great since I met many people from different parts of the world and also made many new friends who I meet during the weekends now.

Any advices for other international people?
Innviertel is the place to be! The people are wonderful, the environment is super clean and the future looks very bright. Being a city-boy, I had grown tired of the pollution and the crowds and the noise. I lived in Mumbai for 16 years. My advice would be to be a part of community events so that you integrate better and faster into the society here and also remove all prejudices you may have about the region. The people are warm and welcoming once you get to know them.

Kontakt

Sonja Scheinmayr (OÖ Zentralraum)
come2upperaustria@biz-up.at
www.come2upperaustria.com
facebook.com/come2upperaustria
T 43 (0) 732 79810 5198

WELCOME 2 UPPER AUSTRIA CENTRAL | WORK, LIVE, ENJOY.

Kontakt

Maria Dietz (Region: Innviertel)
m.dietz@innviertel.at
www.innviertel.at
T 43 (7752) 21 118

WELCOME 2 UPPER AUSTRIA INNVIERTEL | WORK, LIVE, ENJOY.

TIPPS

- Der POCKET GUIDE – ein englischsprachiger Ratgeber in Buchform – ist beim Netzwerk Humanressourcen zum Preis von Euro 20,-/Stk. (exkl. MwSt.) erhältlich. Bestellen Sie jetzt das Willkommensgeschenk als Unterstützung für Ihre internationalen Mitarbeiter: come2upperaustria@biz-up.at
- WILLKOMMENS-CHECK: Erfahren Sie was Sie als Unternehmen tun können, um sich gegenüber Internationals als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Den Welcome-Guide können Sie hier downloaden: http://www.willkommen-standortooe.at/downloads-links/

Werden Sie Teil unserer HR-Community!

Kostenersparnis
Bis zu 50 % Rabatt auf alle NHR-Veranstaltungen, Förderberatung, Synergien durch Unternehmens-Kooperationen

Branchen-Kontakte auf Augenhöhe
Unsere Kontakte sind Ihr Netzwerk

Experten-Know-how auf Abruf
Unsere Expertise schont Ihre Ressourcen

Zugang zur OÖ. HR-Community
Erfahrungsaustausch und exklusive Einblicke bei Betriebsexkursionen nur für NHR-Partnerunternehmen

Ihr Unternehmen im Mittelpunkt

aktiver Support
Individuelle Beratung und Sparring im geschützten Rahmen (ohne Beraterkosten), Partnersuche und Projektmarketing

Qualifizierung
Fachworkshops zur Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter

Trend-Radar
Nichts versäumen durch unsere Navigation durch den HR-Dschungel

Know-how Vorsprung
Automatisch früher und umfassend informiert

Hier schließen Sie Ihre Mitgliedschaft ab: www.netzwerk-hr.at/partnerunternehmen-im-nhr/unser-angebot-ihre-mitgliedschaft
Oder vereinbaren Sie Ihren persönlichen Termin! Wir freuen uns auf Ihren Anruf unter 0732 79810 5199.

NHR-Veranstaltungen 2. Halbjahr 2018

5. JUNI	**Workshop:** KOMPASS | Flexible Arbeitszeiten und Home Office professionell gestalten
20. JUNI	**HR-Talk:** „The Employer Brand – Supporter Stories“
27. JUNI	**Workshop:** Strategic HR - Best Agers for success
28. JUNI	**Workshop:** International Recruiting – die verborgene Welt hinter dem Tellerrand
13. SEPTEMBER	**Workshop:** Professionelles Zielgruppen-Targeting – The Wilhelm Tell Experience
20. SEPTEMBER	**OE_Expertise 1.1** – Abenteuer Organisationsentwicklung
27. SEPTEMBER	**Workshop:** Führung und Organisation virtueller Teams
3. OKTOBER	**KOMPASS Impuls:** Frauensachen. Leben und Arbeiten in Oberösterreich
9. OKTOBER	**HR-Talk:** Internationale Fach- und Schlüsselkräfte finden und binden
23. OKTOBER	**Workshop:** KOMPASS | Karrierewege für Frauen – so gelingen sie wirklich!
25. OKTOBER	**Workshop:** Gehaltsmanagement
13. NOVEMBER	**Cross-Mentoring** Abschlussfeier
20. NOVEMBER	**HR-Talk:** „A workers life-circle“ – Berufliche Trennungen als Teil der Employer Brand“
11. DEZEMBER	**OE_Expertise 1.2** – Die Entwicklung zum agilen Unternehmen gestalten