

St

p

Staatspreis
KNEWLEDGE 2016
Human Resources
Development

Die Finalisten 2016



Komm.-Rat BR Sonja Zwanzl
Präsidentin der Wirtschaftskammer NÖ
und der KNEWLEDGE-Initiative

Die WK-NÖ und insbesondere Sie persönlich haben sich immer ideell und materiell für die KNEWLEDGE-Initiative und die Organisation des Staatspreises KNEWLEDGE eingesetzt. Was sind die Gründe dieses Engagements?

Ich finde, dass es sich bei der KNEWLEDGE-Initiative um eine großartige Idee handelt. Ich würde mir für den Preis noch mehr Aufmerksamkeit wünschen, weil er wesentliche wirtschaftliche Themen unserer Gegenwart anspricht. Unsere österreichischen Betriebe brauchen einerseits gut ausgebildete Fachkräfte und müssen, wenn sie sie gefunden haben, andererseits auch für die Weiterbildung und Motivierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen.

Auch wichtig ist: Jedes Unternehmen kann durch die Ausschreibung in verschiedenen Kategorien beim Staatspreis KNEWLEDGE mitmachen. Dabei fällt oft auf, dass KMU eine großartige Unternehmenskultur haben und erfolgreich aufzeigen, dass ihre Personalentwicklungsstrategien fruchtbringend sind. Ich bin jedes mal fasziniert von der Vielfalt der Unternehmensphilosophien und -strategien der österreichischen Unternehmen.

Welche Rolle spielt Personalentwicklung für österreichische Unternehmen? Welche Wettbewerbsvorteile können sie daraus ziehen?

Obwohl es einen harten Wettbewerb, unter anderem mit Niedriglohnländern, gibt, wirtschaften unsere österreichischen Betriebe erfolgreich, denn sie sind extrem innovativ. Im Know-how haben wir immer die Nase voran und das ist nur möglich, weil ein Schwerpunkt auf Qualifizierung gelegt wird. Die Betriebe wissen das. Der Staatspreis KNEWLEDGE ist deswegen wichtig, weil er Beispiele aufzeigt und Vorbilder vor den Vorhang holt. Dadurch bekommen andere Unternehmen Anreize und Ideen, wie sie es selbst machen könnten. Lebenslanges Lernen ist jedoch kein Selbstzweck, sondern schlägt sich auch inbarer Münze nieder. Man generiert dadurch einen ungeheuren Wettbewerbsvorteil. Das wesentliche Kapital in unserem Land sind unsere Menschen. Darum gilt es, am Ball zu bleiben und sich der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Aufmerksamkeit und Engagement zu widmen.

Welchen Status hat Weiterbildung heutzutage bei den österreichischen Unternehmen?

Aus- und Weiterbildung ist inzwischen eine Selbstverständlichkeit geworden. Die österreichischen Unternehmen wissen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso optimal trainiert werden müssen, so wie ihre Produkte sind. Es gilt, Fähigkeiten zu erkennen und zu fördern, denn der Mensch ist die wichtigste Säule im Unternehmen.

Gibt es vonseiten der WK-NÖ Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung? Wie kann man Unternehmen für PE-Maßnahmen motivieren?

Mir ist wichtig, den Unternehmen die Vorteile von Weiterbildung aufzuzeigen. Deswegen haben wir zum Beispiel den Bildungsscheck ins Leben gerufen, damit diejenigen, die noch zögern, Mut fassen sich zu qualifizieren. Es gibt auch Förderungen vom Land. Der beste Anreiz ist jedoch, die Entwicklung eines Unternehmens, das eine optimale und hochprofessionelle Mitarbeiterschulung und -motivation betreibt, aufzuzeigen. Die Erfolge können sich sehen lassen: weniger Krankenstände, eine positivere Gesamtentwicklung, ein besseres Arbeitsklima. Das sind dann die Betriebe, die in schwierigen Situationen auf die Loyalität ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zählen und durchhalten können.

Kann Personalentwicklung in wirtschaftlich angespannten Zeiten eine Chance sein?

Unbedingt. Der Wettbewerbsvorteil ist in diesen Zeiten ja noch wichtiger, denn desto schwieriger die Lage, desto exakter muss die Abwicklung innerhalb eines Unternehmens sein. Es reicht nicht, nur eine Idee zu haben, sondern man braucht dazu gute Leute. Heutzutage entwickelt sich in allen Branchen das Wissen irrsinnig schnell. Man braucht also das Gespür für die richtigen Leute und man muss ihnen auch Entwicklungschancen geben und sie fördern. All das möchte der Staatspreis KNEWLEDGE würdigen und auszeichnen.

Was wünschen Sie dem Staatspreis KNEWLEDGE für die Zukunft?

Ich bin von der Idee des Staatspreises sehr angetan und ich schätze auch den Einsatz der überaus engagierten Staatspreis KNEWLEDGE-Jury sehr. Ich wünsche mir für die Staatspreis KNEWLEDGE-Preisträger noch mehr Unterstützung und Aufmerksamkeit, denn sie können für uns alle beispielgebend sein, wie die Zukunft mit guten Ideen und indem man neue Wege beschreitet, bewältigt werden kann.

Wenn ein Unternehmen noch zögert, sich zu bewerben, was würden Sie ihm sagen?

Bewerben Sie sich. Unternehmen messen sich ja laufend und sind ständig mit ihren Produkten und Dienstleistungen dem Wettbewerb ausgesetzt. Warum sollte man sich nicht in Sachen Personalentwicklung mit den Mitbewerbern messen? Dies stellt eine zusätzliche Motivation für den gesamten Betrieb dar. Also, Mut zur Bewerbung und Mut zur Teilnahme - gewinnen kann nur der, der mitmacht!



Mag. Monika Elsik

*WIFI Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich,
Institutsleiter-Stellvertreterin, Stabsstellenleitung Strategie und Kooperationen*



Dr. Günther Dapunt

*Bis 2015 Vorstandsvorsitzender der
Walser Privatbank AG, KNEWLEDGE-Preisträger 2002*



Mag. Vera Futter-Mehring

Als Personalentwicklerin beim Verbund KNEWLEDGE-Preisträgerin 2002 und 2005



Mag. Thomas Grandits

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft



Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer

Universität Linz, Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung



Gerhard Preslmayer

Geschäftsführer SPS MARKETING GmbH, Employer Branding-Experte



Mag. Monika Strasser

*Geschäftsführerin KNEWLEDGE-Initiative zur Förderung und Entwicklung des
lebensbegleitenden Lernens*



Dr. Monika Thum-Kraft

*Als ehemalige Mitarbeiterin des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)
Jurymitglied seit der ersten Stunde*





Sara Hämmerle und Kudret Sahin (beide Head of Corporate Learning & Development), CFO Georg Früh, Jurymitglied Günther Dapunt und Hanspeter Hollender-Matatko (Head of Corporate Human Resources Management)

ALPLA Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartner: Hanspeter Hollender-Matatko
Mockenstraße 34, 6971 Hard
Telefon: +43 5574 602 152
hanspeter.hollender@alpla.com
www.alpla.com

ALPLA

Fragen an Hanspeter Hollender-Matatko, Head of Corporate Human Resources Management, ALPLA

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Wir haben in den letzten Jahren viel bewegt im Bereich der Personalentwicklung, auch wenn wir noch nicht fertig sind. Wir sind stolz auf das Erreichte, wollen aber weiter dran bleiben. So wollen wir gerne wissen, wo wir denn stehen im Vergleich zu anderen Unternehmen und wo wir uns noch verbessern sollten. Gleichzeitig ist die Teilnahme und das Erreichen des Finales eine Anerkennung für alle Beteiligten.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Wir haben vor einigen Jahren erst begonnen, Personalentwicklung systematisch zu betreiben und auch so zu nennen. Vor allem im Bereich Qualifizierung/Training haben wir einen wichtigen Beitrag für die Umsetzung unseres Wachstums in vielen verschiedenen Regionen der Welt geleistet und über die Führungskräfteentwicklung die Voraussetzung für eine professionelle Führung und Organisationsentwicklung geschaffen. Beides sind nun etablierte Themen, an denen auch in den Regionen nun weiter gearbeitet wird.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Sie lag und liegt einmal an der Schaffung der notwendigen Strukturen und hierzu die passenden Mitarbeiter/innen zu haben und andererseits aus der Fülle der Ansätze und Tools die jeweils für uns passenden herauszusuchen und wirkungsvoll zu gestalten und zu implementieren, zusammen mit den Führungskräften. Die volle Unterstützung der Geschäftsführung war und ist eine wichtige Voraussetzung. Im täglichen Führungsalltag dominieren oft andere Themen, so dass die Personalentwicklungsthemen nicht immer die notwendige Beachtung erfahren.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Wie es gelingen kann, in einem sehr dezentralen und internationalen Unternehmen die Themen der Personalentwicklung einzuführen und in mehreren Bereichen wirkungsvoll zu verankern. Gleichzeitig kontinuierlich dies auch als internen Lernprozess zu gestalten und nicht müde zu werden, nach guten Lösungen zu suchen.

Kommentar der Jury:

„ALPLA hat im Bereich OE und PE die Hausaufgaben am Standort in Vorarlberg gemacht und auch die Herausforderung, in den unterschiedlichsten Kulturen (ca. 16.000 Mitarbeiter/innen weltweit) zu bestehen, wurde erfolgreich angegangen.“



Mag. Sabine Minarsky (Vice President HR), Dkfm. Heinz Lachinger (CFO),
Dipl.-Psych. Ina Voegele (Director HR Recruiting & Development) und Mag. Sabine Trenkwalder (HR Recruiting & Development)

AUSTRIAN AIRLINES AG
Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Sabine Trenkwalder
Head Office, Office Park 2, P.O. Box 100, 1300 Wien
Telefon: +43 51766 63712
sabine.trenkwalder@austrian.com
www.austrian.com



Fragen an Mag. Sabine Trenkwalder, HR Recruiting & Development, AUSTRIAN AIRLINES AG

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Der Staatspreis KNEWLEDGE ermöglicht der Personalentwicklung von Austrian Airlines darzustellen, welche innovativen Ideen und Projekte in einem sich schnell verändernden Umfeld wie der Airlinebranche umgesetzt werden, um sowohl Mitarbeiter/innen als auch Führungskräfte für ihre täglichen beruflichen Herausforderungen fit zu halten.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Neuausrichtung der Personalentwicklungsstrategie der Austrian trägt wesentlich zu einem lebendigen Kulturwandel innerhalb des gesamten Unternehmens bei. Mitarbeiter/innen und Führungskräfte treffen sich auf Augenhöhe und tauschen sich in offenen Dialogforen miteinander aus. Themen wie „Neue Fehlerkultur entwickeln, Feedbackkultur fördern“; „Zeit für Führung schaffen, Führungsprinzipien leben und vorhandene Potenziale erkennen“ oder „Führen und geführt werden in der Matrixorganisation“ werden dadurch für die Mitarbeiter/innen greifbar.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Die Herausforderungen bestanden im Wesentlichen darin, Personalentwicklungsmaßnahmen zu etablieren, welche nachhaltig auf die Unternehmenskultur einwirken. Dabei war es uns besonders wichtig, eine ausgewogene Mischung zwischen methodischen und praktischen Inputs herzustellen. Wir stützten uns bei der Umsetzung unserer Angebote und Programme stark auf unsere internen Potenziale. Damit folgen wir unserem Leadership Principle „Fostering Talent“ Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern/innen als Kernaufgabe; Förderung von Ideenvielfalt und Innovation; optimale Potenzialnutzung und Gelegenheit bieten fürs Ausprobieren und Fehler machen, um erfolgreich daraus zu lernen.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Bei der Umsetzung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen haben wir stark unseren Blick nach innen gerichtet, um uns gezielt an den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu orientieren. Dadurch haben wir Potenziale erkannt auf denen wir aufbauen, um einen hohen Lerntransfer zu gewährleisten, und somit nachhaltig unsere Unternehmenskultur beeinflussen.

Kommentar der Jury:

„Nach turbulenten Jahren hat Human Resources Development bei der Austrian Airlines AG durchgestartet und gewinnt kontinuierlich an Höhe.“



Dr. Claudia Gerstl (Personalmanagerin)

BANNER GMBH
Kategorie Sonderpreis

Ansprechpartnerin: Dr. Claudia Gerstl
Banner Straße 1, 4021 Linz
Telefon: +43 732 3888 21120
claudia.gerstl@bannerbatterien.com
www.bannerbatterien.com



Fragen an Dr. Claudia Gerstl, Personalmanagerin, Banner GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Viele unserer Aktivitäten im Langzeitprojekt Generationenmanagement sind einzigartig. Das neutrale Auswahlverfahren für den Staatspreis erlaubt uns einen Benchmark mit anderen Betrieben, schafft intern und extern das Bewusstsein für die speziellen Möglichkeiten bei Banner, ist ein positives Beispiel/Ansporn für andere Unternehmen und liefert uns wertvolle Anregungen.

Kommentar der Jury:

„Das Gesundheits- und Generationenmanagement bei Banner beschränkt sich nicht nur auf den ‚Alibiapfel‘.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

- *Durch dieses Projekt konnte bei Führungskräften und Mitarbeiter/innen ein Bewusstsein geschaffen werden, wie sich unsere Belegschaft zusammensetzt, welche Konsequenzen dies für die langfristige Zusammenarbeit hat und welche Maßnahmen nötig sind.*
- *Darauf aufbauend wurden viele HR-Aktivitäten in Richtung Generationenmanagement angepasst (Verankern in der Strategie, bewusstes Einstellen älterer Arbeitnehmer, rechtzeitige Nachfolgeplanung ...)*
- *Generationenmanagement schafft eine verstärkte Interaktion zwischen allen Beteiligten und dem operativen Team und ermöglicht das gemeinsame Definieren von bedarfsorientierten Maßnahmen.*
- *Durch das gemeinsame Erarbeiten der Joblandkarten konnten Belastungen an den Arbeitsplätzen aufgezeigt und durch zügig umgesetzte Maßnahmen erleichtert werden.*
- *Die langfristige Arbeit auf verschiedenen Ebenen (Arbeit, Wissen, Gesundheit, Werte) hat das Vertrauen der Mitarbeiter/innen in uns gestärkt.*

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Eine Sensibilisierung zum Thema „Generationenmanagement“ ist uns wichtig. Es ist nach wie vor eine Herausforderung, sich gedanklich zu öffnen - dies erfordert ein Umdenken, was Alter, Geschlecht, Nation, Ausbildung oder Berufserfahrung betrifft. Da wir mit dem Generationenmanagement ein Langzeitprojekt ins Leben gerufen haben, braucht es von allen Seiten einen langen Atem. Es gilt, alle Beteiligten laufend zum Dranbleiben zu motivieren, da kurzfristige Erfolge oft nicht gleich sichtbar sind.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Jedes Unternehmen sollte die gesellschaftliche Verantwortung bewusst selbst in die Hand nehmen. Jeder Betrieb kann intern Rahmenbedingungen schaffen, die es einerseits älteren Mitarbeiter/innen ermöglichen, gesund bis zum regulären Pensionsantritt ihren Job zu verrichten und andererseits jungen Talenten Chancen bieten. Generationenmanagement ist eine Unternehmensphilosophie.



Sarah Trappl, BA (Teamleiterin Personal, Recht), Eigentümer Dr. Albert Schmidbauer und Julia Ganglbauer, MSc (CSR-Managerin)

BIOGENA NATURPRODUKTE GMBH & CO KG Kategorie bis 100 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Julia Ganglbauer, MSc
Strubergasse 24, 5020 Salzburg
Telefon: +43 662 231111 5040
j.ganglbauer@biogena.com
www.biogena.com



Fragen an Julia Ganglbauer, MSc, CSR-Managerin, Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Der Staatspreis KNEWLEDGE sagt uns deshalb sehr zu, weil er unseren zukunftstauglichen Ansatz der innovativen Personalentwicklung unterstützt und Organisationen durch diese Auszeichnung weiterhin vorantreibt, motiviert und ermutigt. Dies ist in der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft ein essentieller Treiber für Unternehmen jeder Branche und Größenordnung und trägt zum ganzheitlichen Wirtschaften bei.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Aus Sicht der Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG ist kontinuierliche Personalentwicklung ein zentraler Erfolgsfaktor der Unternehmensentwicklung. Für eine erfolgreiche und langfristig-orientierte Unternehmensentwicklung ist es notwendig, die Mitarbeiter/innen rechtzeitig für ihre jeweiligen Aufgaben zu qualifizieren bzw. in ihren jeweiligen Aufgaben gezielt zu unterstützen sowie regelmäßig weiterzuentwickeln. Unternehmensentwicklung erfordert Personalentwicklung. Beides hat bei Biogena seit der Gründung einen hohen Stellenwert und das Commitment des Eigentümers wie der Geschäftsführung inne. Die fachliche wie persönliche Entwicklung stehen bei der Wissenscompany Biogena im Mittelpunkt, ganz im Sinne unserer CSR- und werteorientierten Unternehmensführung. Es werden seitens der Unternehmensgruppe enorme Ressourcen in die Ermöglichung von qualitativ hochwertiger und breit gefächerter Aus- und Fortbildung investiert: Sei es fachliche Aus- und Weiterbildung, das Personalentwicklungsprogramm (PEP mit Fach-/Persönlichkeits- und Sozialkompetenzbausteinen) oder die persönliche Zukunftsfitness (zusätzlicher Bildungs1000er/Jahr für persönliche Weiterentwicklung).

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Aus unserer Sicht ist die aktive interne Kommunikation und stete Ermutigung, um an Personalentwicklungsinitiativen teilzunehmen, ein wesentliches Multiplikator-Thema. Durch die konsequente Beteiligung aller Mitarbeiter/innen steht der Weiterentwicklung nichts im Wege.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Die modernen Arbeitswelten bei Biogena umfassen ein holistisches Konzept, das auf Gesundheit und Wohlergehen (3. Nachhaltiges Entwicklungsziel der UN) - ganz im Sinne unserer Businessmission - fokussiert. Die Basis unseres Handelns ist Vertrauen. Und dabei denken wir zuerst an unsere Mitarbeiter/innen. Denn wo Vertrauen ist, können Menschen sich voll und ganz entfalten.

Kommentar der Jury:

„Die Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG geht mutig und unerschrocken neue Wege - nicht nur in der Organisations- und Personalentwicklung.“



Mag. Lisa Mandl (Stvtr. Abteilungsleiterin Personalentwicklung), Dr. Friedrich Stanzel (Leiter Personalentwicklung) und Frau Ulrike Danzmayr (Gruppenleiterin Präsidium-Personal, Ressort-Budget)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN
Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Lisa Mandl, MAS
Johannesgasse 5, 1010 Wien
Telefon: +43 1 51433 501374
lisa.mandl@bmf.gv.at
www.bmf.gv.at



Fragen an Mag. Lisa Mandl, MAS, Stellvertretende Abteilungsleiterin Personal, Bundesministerium für Finanzen

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Das Bundesministerium für Finanzen ist ein moderner, effizienter, serviceorientierter Dienstleister, der über flache Hierarchien, Bürgernähe und ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept verfügt. Dieses gewährleistet die Vorreiterrolle des BMF und unterstützt optimal die strategischen Zielsetzungen des Ressorts.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Das BMF verfolgt in der Personalentwicklung (PE) Ganzheitlichkeit im Sinne eines integrativen Human Resource Ansatzes im Dreieck Strategie-, Organisationsentwicklung und PE. Deren Zusammenspiel zeigt sich darin, dass vom Recruiting über die Integration neuer Mitarbeiter/innen, deren Qualifizierung und Entwicklung bis zu ihrem Austritt zahlreiche PE-Instrumente aufeinander aufbauen bzw. ineinander verwoben sind. Darüber hinaus wird durch das Angebot von der Lehre Steuerassistent bis zum Abschluss eines Masters Tax Management und zum FH-Lehrgang Tax Auditing Professionals den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit des lebensbegleitenden Lernens geboten. Auf der Ressortstrategie aufbauend werden Jahresziele abgeleitet und mittels eines MbO-Systems präzisiert. Das zentrale Element ist dabei das Mitarbeiter/innen-Gespräch, in dem u.a. das Ausmaß der Zielerreichung, das seinen Niederschlag in einem Bonussystem findet, thematisiert wird. Das BMF setzt auf die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen. Diese umfasst die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit jedes/r einzelnen. Das kompetenzbasierte Berufsbildkonzept stellt die Grundlage für das Talent Management und den Stufenbau der Bildung dar.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Die größte Herausforderung lag und liegt darin, die Führungskräfte in ihrer Rolle als Personalentwickler ihrer Mitarbeiter/innen zu stärken und sie zu befähigen, diese bestmöglich zu leben. Sie sind der zentrale Dreh- und Angelpunkt und haben als Mittler zwischen dem obersten Management und den Mitarbeiter/innen eine Multiplikator- und Vorbildfunktion.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Das Bundesministerium für Finanzen kann auf eine langjährige Erfahrung und zahlreiche erfolgreich abgeschlossene Projekte zurückblicken. Dazu zählen das Thema „G´ sund bleiben“ genauso wie das Talent-Management, das umfassende Ausbildungscurriculum (Stufenbau der Bildung) oder auch die Projekte im Thema Gender Mainstreaming, um nur einige zu nennen.

Kommentar der Jury:

„Das österreichische Finanzministerium hat den Mythos der verstaubten Amtsstube hinter sich gelassen und kann bei OE und PE vielen als Vorbild dienen.“



Mag. Natalia Dabrowska (HR), Annabelle Pineda, MSC (Director HR), Employer Branding Experte in der Staatspreisjury Gerhard Preslmayer und CEO Mag. Petre Saak

CANON AUSTRIA GMBH Kategorie Sonderpreis

Ansprechpartnerin: Natalia Dabrowska
Oberlaaer Straße 233, 1100 Wien
Telefon: +43 1 68088214
natalia.dabrowska@canon.at
www.canon.at/karriere/

Fragen an Mag. Natalia Dabrowska, HR, Canon Austria GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Wir glauben, dass wir mit unserem Employer Branding Projekt etwas Interessantes und Außergewöhnliches auf die Beine gestellt haben. Dabei wurde ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem sich einerseits unsere Mitarbeiter/innen wohler fühlen und mit dem sie sich gut identifizieren. Auf der anderen Seite ist es uns gelungen, Canon ein ganz neues Arbeitgeberimage auf dem Bewerbermarkt zu geben. Aufgrund der positiven Ergebnisse glauben wir, mit anderen Unternehmen in einen positiven Wettbewerb treten zu können.

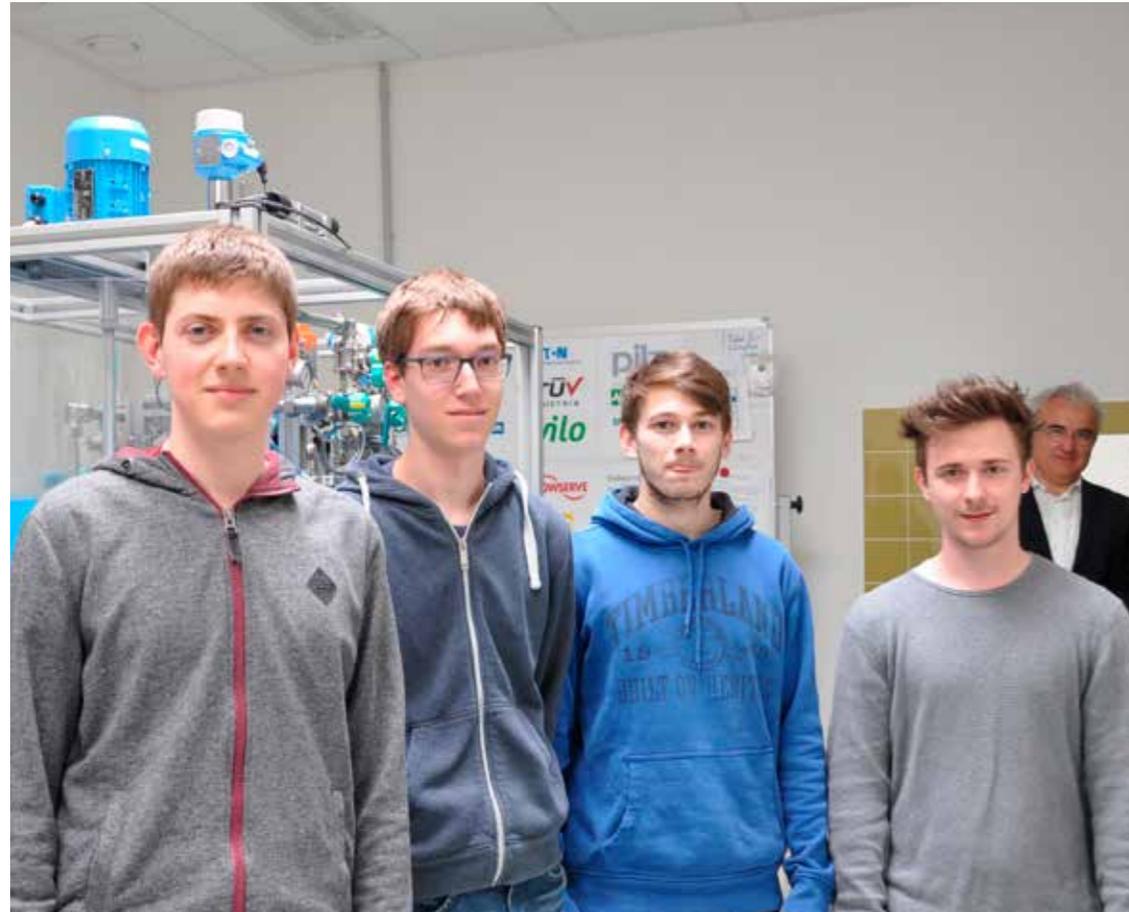
Kommentar der Jury:

„Canon Austria hat im Gegensatz zu vielen Unternehmen in Österreich verstanden, dass Employer Branding mehr bedeutet als Personalmarketing.“

Was können andere Unternehmen von Ihrem Projekt lernen?

Die Implementierung unseres Employer Branding Projektes hat uns gezeigt, wie komplex das Thema ist. Folgende Punkte können wir den anderen Firmen auf jeden Fall als Tipps mitgeben:

- EB ist in erster Linie ein langfristiger Prozess, der sich in allen Bereichen, Prozessen und Kultur des Unternehmens widerspiegeln muss.
- Die EB-Maßnahmen müssen mit der Firmenstrategie, -werten und Marketing-Konzepten übereinstimmen.
- Was man nach außen kommuniziert soll zunächst intern stark verankert und gelebt werden. Im Optimalfall sollen die Mitarbeiter/innen in den ganzen Prozess eingebunden werden und aktiv daran teilnehmen.
- Die externe Kommunikation soll schlüssig und stimmig sein, damit sich das EB-Konzept überall und in allen Schritten, wie ein roter Faden durchzieht.
- Das Ziel des Projektes und alle damit verbundenen KPIs (Key Performance Indicators) sollten am Anfang klar und genau definiert werden. Nur so kann man im Nachhinein den Erfolg des Projektes richtig messen und einschätzen.
- Employer Branding ist ein HR-Prozess, der laufend hinterfragt und weiterentwickelt werden muss. Das heißt, nach der Maßnahmenimplementierung beginnt erst die Reise. Die Firma lebt, die Markt- und Business-Verhältnisse ändern sich, die Firmenkultur entwickelt sich - das alles soll sich in den EB-Maßnahmen und dem Arbeitgeberversprechen immer wieder widerspiegeln.



Georg Pröglhöf, Manuel Führer, Patrick Fischer und Emanuel Stramsak (alle HTL Hollabrunn). Im Hintergrund Projektleiter Herbert Springer (Endress+Hauser)

ENDRESS+HAUSER GMBH
Kategorie Sonderpreis

Ansprechpartner: Herbert Springer, Projekt ATC-Austria
Lehnergasse 4, 1230 Wien
Telefon: +43 664 8394124
herbert.springer@at.endress.com
www.at.endress.com

Endress+Hauser 

Fragen an Herbert Springer, Projekt ATC-Austria, Endress+Hauser GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

„Wer die Zukunft beeinflussen will, muss sich heute um die Jugend bemühen.“ Die Kooperation mit Schulen und Hochschulen hat bei Endress+Hauser Tradition und ist angesichts des weltweiten Fachkräftemangels wichtiger denn je. Bildung ist ein Indikator für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes. Fachkräfte und Unternehmen ziehen sich gegenseitig an, und nicht ohne Grund sind Ausbildungsprojekte wie unser Schulprojekt „ATC-Austria“ ein wichtiger Bestandteil der Ausbildungsunterstützung. Das ist auch nötig: Denn immer noch fehlen vielen unserer Schulen und Bildungsstätten in Österreich die finanziellen Mittel, wie sie in unseren Projekten umgesetzt wurden. Dieser Staatspreis soll die Projektidee und alle beteiligten Betriebe und Firmen hierfür auszeichnen. Wirtschaftsunternehmen und die Gesellschaft sollen aufmerksam gemacht werden, dass es in Zukunft - ohne finanzielle Verbesserungen der Ausbildung - zu einem Mangel an gut ausgebildetem Fachpersonal am Wirtschaftsstandort kommt.

Welche Veränderungen hat Ihr Projekt bewirkt?

Mit dem Projekt „ATC-Austria“ hat sich gezeigt, dass viele österreichische Unternehmen ohne viel zu zögern, bereit sind, ihren Teil als Sponsor bei der Projektunterstützung beizutragen. Gleichzeitig zeigte dieses Projekt, dass nur mit tatkräftiger Unterstützung durch Sponsoren aus Industrie und Wirtschaft eine technische Ausbildung am Puls der Zeit umgesetzt werden kann.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung?

Eine besondere Herausforderung war, Lehrer aus den unterschiedlichen HTLs für die Zusammenarbeit zu begeistern; die finanziellen Mittel aufzutreiben; Firmen als Sponsor für dieses Projekt zu gewinnen (die Umsetzungen dieses Schulprojektes wurden mit der Unterstützung von fast 40 Firmen und Ausbildungszentren ermöglicht); Koordination zwischen den Firmen, Schulen, Lehrern sowie Schülern.

Was können andere Unternehmen von Ihrem Projekt lernen?

Ohne finanzielle Verbesserungen bei der Ausbildung, kommt es in Zukunft zu einem Mangel an gut ausgebildetem Fachpersonal am Wirtschaftsstandort Österreich. Wenn zahlreiche Firmen gemeinsam Schulprojekte unterstützen, sind auch außergewöhnliche Vorhaben umsetzbar. Dies bedeutet auch, dass hierdurch eine Verbesserung der Ausbildung in Österreich möglich ist. In Zusammenarbeit mit anderen Firmen lassen sich auch außergewöhnliche Projekte verwirklichen.

Kommentar der Jury:

„Namhafte Unternehmen wie Endress+Hauser unterstützen nicht nur die Entwicklung der eigenen Belegschaft, sondern auch die jungen Champions der Zukunft, das ist sehr beeindruckend.“



Mag. Eva Bader (Bereichsleiterin HR Management) und Mag. Martina Kitzer (Abteilungsleiterin PE und Recruiting)

KURATORIUM WIENER PENSIONISTEN-WOHNHÄUSER (KWP)
 Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Martina Kitzer
 Seegasse 9, 1090 Wien
 Telefon: +43 1 31399 170313
 martina.kitzer@kwp.at
 www.kwp.at



Fragen an Mag. Martina Kitzer, Abteilungsleiterin PE und Recruiting, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Wir sind stolz auf unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter/innen. Mit unseren Angeboten unterstützen und fördern wir unsere Mitarbeiter/innen und helfen ihnen so dabei, unsere Bewohner/innen bestmöglich zu betreuen. Wir wollen unsere Leistungen präsentieren und damit auch die Botschaft vermitteln, wie interessant und vielfältig die Arbeit in unserer Branche ist.

Kommentar der Jury:

„Mut kann man nicht kaufen - diese Prämisse bewahrt sich beim Beschreiten neuer Wege im Diversitymanagement beim KWP bestimmt.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Unternehmens- und Personalentwicklung im KWP hat eine lange Geschichte. Über die Jahre hat sich eine hohe Akzeptanz und eine noch höhere Erwartungshaltung entwickelt. Unseren Führungskräften ist die Förderung von Mitarbeiter/innen ein besonderes Anliegen. In den letzten Jahren wurde das Lehrlingsprogramm stark erweitert. Inzwischen bilden wir rund 100 Lehrlinge in den Bereichen Gastronomie, Büro, IT und Rechnungswesen aus. Unsere Lehrlinge erhalten eine intensive Betreuung durch ihre Ausbilder/innen und ein breites Seminarangebot. Dabei ist es uns wichtig, auch integrativen Lehrlingen einen Lehrabschluss zu ermöglichen. Weiters ver helfen wir arbeitssuchenden Menschen zu einer Heimehelfer/innen- bzw. Pflegehelfer/innen-Ausbildung in einem Zukunftsmarkt und bieten ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung eine Arbeitsstelle. Diese Programme tragen maßgeblich dazu bei, dass sich Mitarbeiter/innen im KWP willkommen und geschätzt fühlen. Gerade in unserer Branche ist uns allen bewusst, wie wichtig die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter/innen sind: Nur gesunde und zufriedene Mitarbeiter/innen können unsere Bewohner/innen optimal betreuen, versorgen und pflegen.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer HR-Strategie?

Bis vor wenigen Jahren wurden die meisten Prozesse in den einzelnen Häusern autonom entschieden und durchgeführt. Erst durch die ganzheitliche Sicht unseres Unternehmens konnten wir einen gemeinsamen Bedarf erkennen und bereichsübergreifende Projekte und Programme ins Leben rufen.

Was können andere Unternehmen von Ihrem Projekt lernen?

Wir stellen den Menschen und nicht die Prozesse in den Mittelpunkt unserer Überlegungen. Dabei investieren wir auch in mehrjährige Programme und sorgen dafür, dass sich die Mitarbeiter/innen auch innerhalb des Unternehmens entwickeln können. Ein eigenes Fortbildungszentrum verstärkt das Zugehörigkeitsgefühl und die Vernetzung der Teilnehmer/innen untereinander.



MMag. Gerald Lackner (Vizektor für Finanzmanagement, Recht und Personaladministration), Mag. Helga Fazekas (Leitung Stabsstelle Personalentwicklung), Univ.-Prof. Dr. Andreas Wedrich (Vorsitzender des Senats), Mag. Dr. Alexander Avian (Institut für Medizinische Informatik)

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT GRAZ Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Anprechpartnerin: Mag. Helga Fazekas
Auenbruggerplatz 2, 8010 Graz
Telefon: +43 316 385 74031
helga.fazekas@medunigraz.at
www.medunigraz.at



Medizinische Universität Graz

Fragen an Mag. Helga Fazekas, Leitung Stabsstelle Personalentwicklung, Medizinische Universität Graz

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben? Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Wir haben uns beworben, da wir einerseits ein professionelles, strategisch orientiertes Personalentwicklungskonzept und -programm mitbringen und andererseits weil wir ein Mentoringkonzept vorstellen möchten, das sowohl für Wirtschaftsbetriebe als auch Gesellschaft von großem Nutzen sein könnte und sich ressourcenschonend, nachhaltig und einfach in anderen Organisationen implementieren ließe. Unser Konzept verbindet bewährte Konzepte mit nutzbringendem Neuen: Das bekannte Mentoringschema, das ausgewählte Personen in einem begrenzten Zeitrahmen fördert, wird aufgebrochen und so gestaltet, dass sich eine im Haus gelebte Mentoringkultur entfalten kann. Dadurch können Mitarbeiter/innen flexibel zu dem Zeitpunkt gefördert werden, zu dem sie es benötigen. Darüber hinaus wird Wissen durch Erfahrungslernen nachhaltig gesichert; Führungskompetenzen und soziale Kompetenzen werden ausgebaut. Das Modell ist außerdem kostenschonend und kann in vielerlei Kontexten ziel- und ergebnisorientiert eingesetzt werden. Unser Engagement im Human Resources Development qualifiziert uns als Vorreiter: Wir waren die erste österreichische Forschungseinrichtung und die vierte in Europa, die die Anerkennung HR Excellence in Research der Europäischen Kommission erhielt. Wir sind QM zertifiziert und unterstützen die familienfreundliche Organisation. Besonders ist außerdem, dass wir als Medizinische Universität und Gesundheitsuniversität das Betriebliche Gesundheitsmanagement als integralen Bestandteil von Human Resources Development sehen.

Kommentar der Jury:

„Besonders das Mentoringprojekt der Medizinischen Universität Graz könnte als Best-Practice-Projekt für viele Unternehmen dienen.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Publikationsleistungen an der Medizinischen Universität haben sich in den letzten Jahren mehr als verdreifacht und wir haben diese positive Entwicklung begleitet. Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen bzw. die Feedbacks der Mitarbeiter/innen zeigen, dass sich die Führungs- und Kommunikationskultur in vielen Bereichen parallel sehr gut entwickelt hat. Auch die Krankenstände sind konstant in einem durchaus akzeptablen Bereich. Die Angebote der Personalentwicklung und auch des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden durch die Bank sehr positiv bewertet.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Personalentwicklung an der Medizinischen Universität Graz war ein grundlegend neues Thema - die größte Herausforderung bestand darin, im wissenschaftlich-medizinischen Umfeld Verständnis für die Themen zu erreichen. Mittlerweile arbeiten wir daran, die Durchwirkung der Organisation hinsichtlich der Umsetzung der Personalentwicklungstools aufrecht zu erhalten und qualitativ zu sichern.



Eigentümer und GF Josef Resch, Mag. Anna Strutzenberger (HR Manager), Mag. Katrin Bointner (Leitung HR) und Michael Daurer (HR Manager)

RESCH & FRISCH HOLDING GMBH
Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Katrin Bointner
Schloßstraße 15, 4600 Wels
Telefon: +43 7242 2005 2971
k.bointner@resch-frisch.at
www.resch-frisch.com



Fragen an Mag. Katrin Bointner, Leitung HR, Resch&Frisch Holding GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Resch&Frisch ist ein innovatives Unternehmen, das nach Entwicklung strebt - wir wollen die Personalarbeit, an die wir einen hohen Anspruch stellen, auch sichtbar machen. Wir suchen den Vergleich mit anderen Unternehmen. Die Marke Resch&Frisch steht für Werte wie: „Exzellenz“, „Lösungsorientierung“, „Pionierhaftigkeit“ oder „Erfolgshunger“. Wir glauben, dass der Staatspreis diese Kriterien inkludiert. Nicht nur im Produktsegment möchten wir eine Vorreiterrolle einnehmen; auch im Bereich Personalentwicklung wollen wir Best Practice Beispiel sein.

Kommentar der Jury:

„Resche Brötchen werden bei Resch&Frisch nicht nur in der Backstube gebacken - auch die PE ist kreativ und innovativ.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Durch den strategischen und langfristig orientierten Zugang konnte der Stellenwert von HR im Unternehmen deutlich gehoben werden. Gleichzeitig wurden die Prozesse effizienter und die Arbeitsweise professionalisiert. Der ganzheitliche Zugang ermöglicht den Blick über den Tellerrand und positioniert HR als wichtigen Partner der Führungskräfte. Zusätzlich konnten wir durch unsere Personalentwicklungsstrategie unsere Mitarbeiter/innen stärker ans Unternehmen binden. Das langfristige Weiterbildungskonzept ermöglicht es uns, Mitarbeiter/innen zu fördern und fordern und damit ihre Verweildauer im Unternehmen zu erhöhen. Dies lässt sich auch bereits durch Zahlen messen: In der Division Back's Zuhause konnte die Fluktuation von 35 % im Jahr 2013 auf 24 % im Jahr 2015 gesenkt werden. Dieser Trend setzt sich weiter fort.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Eine der größten Herausforderungen war mit Sicherheit die Unterschiedlichkeit unserer Bereiche - wir sind Bäcker, Konditor, Großhändler, Einzelhändler, Logistiker und Techniker in einem. Die vielfältigen Aufgabenbereiche brauchen ein großes Gesamtkonzept, aber man muss auch der Unterschiedlichkeit gerecht werden. Unser Eigentümer steht hinter unserem innovativen und umfassenden Ansatz, das war und ist eine große Unterstützung. Dadurch war es einfacher, auch die Führungskräfte für unseren Zugang zu gewinnen. Eine wesentliche Aufgabe für uns ist das Thema in allen Bereichen präsent zu halten (regelmäßige HR-Jour-fixe) und uns an den Bedürfnissen der einzelnen Fachbereiche zu orientieren.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Kontinuität zahlt sich aus! Wir sind als Familienunternehmen in der Tradition verhaftet aber streben nach ständiger Innovation und Entwicklung. Langfristige und kontinuierliche Standards, kombiniert mit jährlichen Schwerpunktthemen und innovativen, neuen Ansätzen sind unser Erfolgsrezept!



GF Florian Schmidinger mit seiner Mitarbeiterin Petra Mathä

SCHMIDINGER GMBH
Kategorie bis 100 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartner: Florian Schmidinger
Gewerbepark 6, 4201 Gramastetten
Telefon: +43 7239 7031
f.schmidinger@fensterschmidinger.at
www.fenster-schmidinger.at



Fragen an Florian Schmidinger, Geschäftsführer, Schmidinger GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Mit der Bewerbung möchten wir ein Zeichen setzen, dass mehr Unternehmen die Ausbildung der Mitarbeiter/innen in Angriff nehmen. Die Ausbildungsbudgets dürfen - gerade in Zeiten wo Unternehmen sparen müssen - nicht zum Opfer fallen. Mir als Geschäftsführer von Fenster Schmidinger ist es ein persönliches Anliegen, Menschen weiterzuentwickeln und sie zu befähigen, ihr Leben selber in die Hand zu nehmen! Dass sie erkennen, wer sie wirklich sind und welche Talente in ihnen schlummern.

Kommentar der Jury:

„Florian Schmidinger verkörpert die moderne Führungspersönlichkeit, für welche die Qualifikation der Mitarbeiter/innen eine Selbstverständlichkeit darstellt.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Mitarbeiter/innen bauen aktiv am Unternehmen mit und fordern auch Gesagtes von den Chefs ein. Die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen hat zugenommen, da die Mitarbeiter/innen wissen, dass Stillstand Rückschritt bedeutet. Die Hektik wurde aus dem Unternehmen herausgenommen, da Abläufe definiert und effizient gestaltet wurden.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Zu Beginn war die Skepsis der Mitarbeiter/innen groß, wie sie zum ersten Mal in die Unternehmensentwicklung aktiv miteingebunden wurden. Es bedeutete Aufklärungsarbeit und Ausdauer, bis sie sich an die Kultur des lebenslangen Lernens gewohnt haben. Mitarbeiter/innen ergreifen jetzt selbst die Initiative sich weiter zu entwickeln und in das wertvollste Gut zu investieren, das es gibt -> sie selber!

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Spaß am Unternehmer oder Unternehmerin sein und das Glück und die Freude zu spüren, wenn man sieht, wie Menschen ihr Leben neu entdecken!



Mag. Susanne Hopfgartner (Fachgruppenleiterin HR Development) und Jurymitglied Gerhard Preslmayer

STRABAG SE
Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Susanne Hopfgartner
Ortenburgerstraße 27, 9800 Spittal/Drau
Telefon: +43 4762 620 417
susanne.hopfgartner@strabag.com
www.strabag.com

STRABAG
TEAMS WORK.

Fragen an Mag. Susanne Hopfgartner, Fachgruppenleiterin HR Development, STRABAG SE

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

WIR SIND NEUGIERIG! Ausschlaggebend ist die Neugierde, wie „außenstehende“ Expertinnen und Experten die Entwicklung unserer Personalentwicklungsaktivitäten wahrnehmen. Wir hoffen, dass sich aus der Teilnahme auch Input für Optimierungen oder Erweiterungen unseres Portfolios ergeben und möchten natürlich auch zeigen, wie Personalentwicklung in einem Baukonzern umgesetzt werden kann, welche Leistungen wir anbieten und wie wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und zu entwickeln versuchen.

Kommentar der Jury:

„Die STRABAG SE ist inzwischen nicht mehr nur in der Baubranche ein vorbildlicher Human Resources Developer, sondern auch für viele andere Unternehmen dieser Größe.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

WIR LEBEN TEAMWORK! Neue PE-Konzepte werden immer an den Bedürfnissen des Konzerns mit internen Ressourcen entwickelt, nur punktuell holen wir uns externe Unterstützung - hier meist nur im methodisch, didaktischen Ablauf und Aufbau. Die Zusammenarbeit mit Servicebetrieben und operativen Einheiten wird durch regelmäßige Abstimmungstermine sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit bei geplanten neuen Aktivitäten oder Anpassungen bestehender Vorgangsweisen in Projekten gewährleistet.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

WIR SIND INTERNATIONAL! Wir beschäftigen aktuell über 73.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 20 Ländern. Die zentrale Herausforderung in der Personalentwicklung ist es daher, international die unterschiedlichen Bedürfnisse und Geschwindigkeiten zu berücksichtigen, ohne dabei den konzernweiten Qualitätsstandard aus den Augen zu verlieren.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

WIR SIND NAHE DRAN! Die Umsetzung unseres nach Prozessen gegliederten, umfassenden Personalentwicklungskonzeptes wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften im Konzern sehr gut angenommen. Durch die Anbindung der HR-Consultants direkt an die Vorstandsbeiräte kann eine umfassende Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte gewährleistet werden. Durch vermehrte „Zusatzleistungen“ wie Prozessbegleitung, Moderation etc. werden wir als „nah am Kunden“ erlebt und sind auch sehr stark in die Geschäftsprozesse eingebunden.



Mag. Birgit Radl-Wanko, MPA (Head of Training) und Dr. Walter Emberger, MBA (Gründer)

TEACH FOR AUSTRIA GMBH
Kategorie Sonderpreis

Ansprechpartner: Dr. Walter Emberger, MBA
Marxergasse 4A, 1030 Wien
Telefon: +43 699 16456515
media@teachforaustria.at
www.teachforaustria.at

teach for austria
wir bilden zukunft

Fragen an Dr. Walter Emberger, MBA, Gründer, Teach for Austria GmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Wir lernen stets aus unseren eigenen Erfahrungen wie auch durch den Austausch mit anderen Organisationen und Branchen. Der Staatspreis KNEWLEDGE gibt uns Gelegenheit, unsere eigenen Ansätze zu reflektieren als auch den Blick auf andere zu richten, denen Lernen und Entwicklung von Personen und der Organisation ein ebensolches Anliegen ist.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Strategie baut auf unseren Werten auf, die das verbindende Element zwischen den verschiedenen Phasen von Rekrutierung bis Ausbildungsprogramm sind. Wir haben ein Zukunftsbild nicht nur für die Organisation und unsere „Zielgruppe“ Kinder, sondern auch für die Fellows, die das Ausbildungsprogramm durchlaufen, entwickelt. Daran orientieren sich Ziele und Maßnahmen bei der Programmgestaltung.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

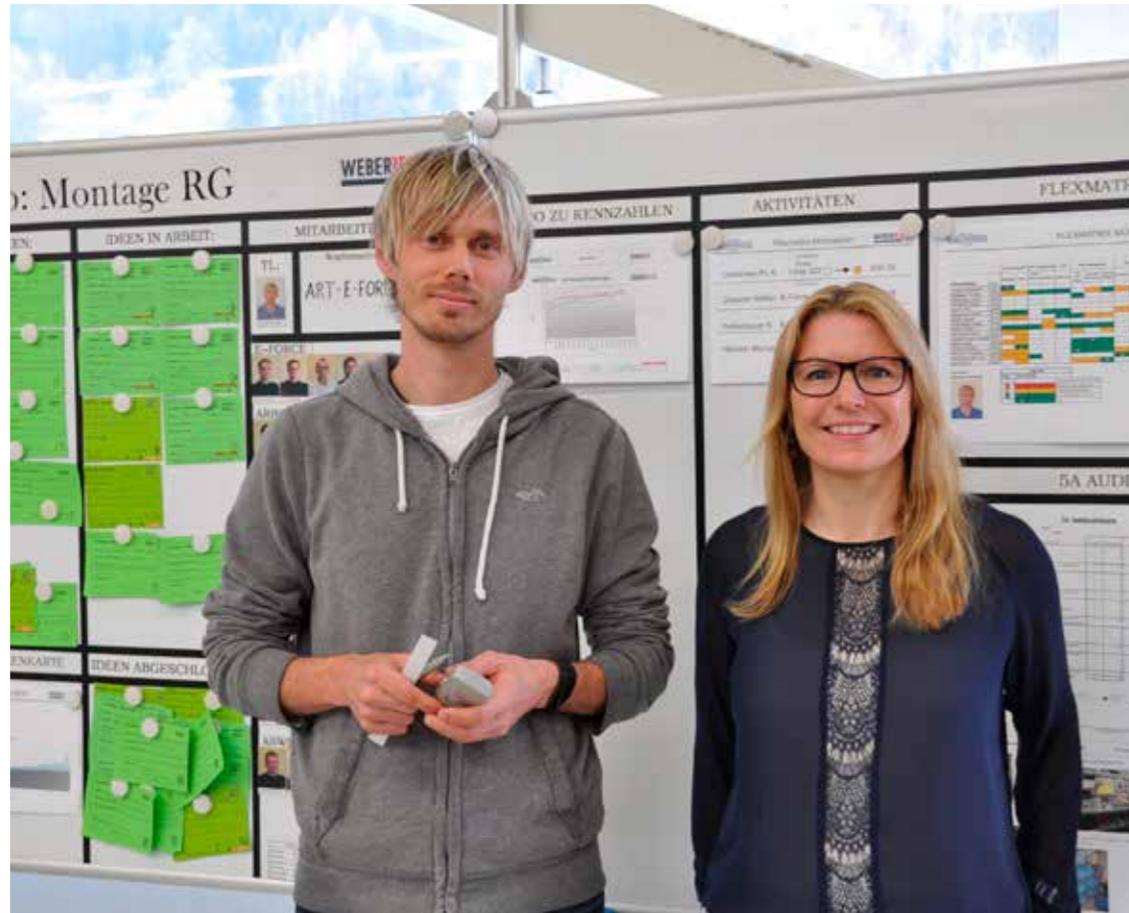
In der Start-up Phase wurden einige Instrumente entwickelt, die für sich wertvoll waren, aber für sich allein standen - dann ging es darum, den roten Faden zu definieren und wie diese Instrumente aufeinander aufbauen und zusammenhängen. Zweck und Ziele der einzelnen Instrumente, die zum Leadership Development eingesetzt werden, müssen klar vermittelbar und relevant sein, damit sie tatsächlich von allen Fellows umgesetzt werden.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

- Wie man wertebasiert rekrutiert und entwickelt
- Wie man Leadership Development praxisnah vermittelt
- Wie man kompetenzorientierte Modelle im Entwicklungsprogramm umsetzt

Kommentar der Jury:

„Leadership ist bei Teach for Austria keine Funktionsbezeichnung, sondern steht für sehen, verstehen und handeln - also Verantwortung übernehmen.“



Christian Tabernig (vom Lehrling zur Führungskraft), Mag. Nina Laub (Human Resources)

WEBER-HYDRAULIK
Kategorie 101-500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Mag. Nina Laub
Industriegebiet 3+4, 4460 Losenstein
Telefon: +43 7255 6237 12420
nina.laub@weber-hydraulik.com
www.weber-hydraulik.com



Fragen an Mag. Nina Laub, Human Resources, Weber-Hydraulik

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Unsere Mitarbeiter/innen und deren Weiterentwicklung liegen uns sehr am Herzen. Wir sind Mitarbeiter/innen Leitbetrieb im Ennstal und setzen einen Schwerpunkt in die Arbeitgebermarke „Weber-Hydraulik der attraktive Arbeitgeber in der Region.“ Außerdem kann sich unser HR-Development sehen lassen.

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Wir können viele Karrierewege aufzeigen und mit unseren Mitarbeiter/innen beschreiten, z. B. vom Lehrling zur Führungskraft. Generell sind Führungskräfte, die aus den eigenen Reihen kommen, bei uns keine Seltenheit.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Die größte Herausforderung ist immer der Blick in die Glaskugel ... was bringt die Zukunft, welche Qualifikationen brauchen wir in z. B. 3 Jahren. Um diese Ungewissheit abfedern zu können, gibt es bei Weber-Hydraulik ein Talentmanagement und eine strategische Nachfolgeplanung. Außerdem muss man auch sein Umfeld im Auge behalten.

Durch die Initiative „Lebensraum Ennstal“ (www.lebensraum-ennstal.at) verfolgen die Firmen des OÖ Ennstals gemeinsam das Ziel, der demographischen Entwicklung entgegenzuwirken.

Was können andere Unternehmen von Ihrem Projekt lernen?

Vernetzung ist bei uns ein großes Thema. Die Unternehmen im OÖ Ennstal arbeiten eng zusammen um z. B. diverse Ausbildungen vor Ort anbieten zu können, Know-how in der Region zu nutzen aber auch um einen Qualifizierungsverbund zu initiieren.

Kommentar der Jury:

„Ein oberösterreichischer Hidden Champion in Losenstein im Ennstal und ein interessanter Arbeitgeber für die Region.“



Belinda Kaintz + Daniela Friedrich (Abteilung Personal), Susanne Wendler (Fachkarrieristin Abteilung Mitgliederservice), Mag. Peter Mayrhofer (Fachkarrierist Abteilung Außenwirtschaft)

WIRTSCHAFTSKAMMER WIEN
Kategorie über 500 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: Daniela Friedrich
Stubenring 8-10, 1010 Wien
Telefon: +43 1 51450 1516
daniela.friedrich@wkw.at
www.wko.at



Fragen an Daniela Friedrich, Abteilung Personal, Wirtschaftskammer Wien

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

In Zeiten von Fachkräftemangel, War for Talents und der Herausforderung, Wissen mehrerer Generationen in Organisationen zu managen, wird es immer entscheidender für Unternehmen, Talente zu entwickeln und zu halten. Ein moderner Weg ist es, alternative Karrierewege anzubieten, die neben der klassischen Führungslaufbahn bestehen. Nachdem das Fachkarriere-Programm der Wirtschaftskammer Wien sehr positiv aufgenommen wird, möchten wir unser Know-how weitergeben.

Kommentar der Jury:

„Ein Highlight und Vorbild für viele ist in der Wirtschaftskammer Wien das Modell der Fachkarriere.“

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Wirtschaftskammer Wien hat mit dem Fachkarriere-Programm Maßnahmen gesetzt, um qualifizierte Fachkräfte im Unternehmen weiter auszubilden, wertzuschätzen und zu halten. Unsere Fachexperten/-innen arbeiten in organisationsübergreifenden Projekten mit, haben Zugang zu exklusiven Weiterbildungen und bringen sich in den Strategieprozess ein. Das Bild von ausgezeichneten ausgewiesenen Experten/-innen, die für die Wiener Wirtschaft tätig sind, unterstützt das Image der Wirtschaftskammer Wien in der Öffentlichkeit. Darüber hinaus ist das Fachkarriere-Programm ein Impulsgeber für andere Bereiche der Personalentwicklung und zeigt Weiterentwicklungspotentiale der Organisation auf.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Das Etablieren eines alternativen Karriereweges war ein Projekt, das viele Bereiche berührt hat. Neben dem Ziel, eine weitere Karriereoption anzubieten - vor allem die Weiterentwicklung von Wissen und Personen nachhaltig zu planen und wertzuschätzen - waren Themen wie Führungskräfteentwicklung, Wissensmanagement und -transparenz, Umgang mit Ideen- und Innovationsmanagement, sowie interne Kommunikation betroffen. Da die Verantwortung für die Personalentwicklung zwischen Mitarbeiter/-in, Führungskraft und der Abteilung Personal aufgeteilt wird, war sorgfältige Abstimmungsarbeit gefragt.

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Viele Unternehmen erkennen die Wichtigkeit, eine Alternative zur Führungslaufbahn zu implementieren. Allerdings gibt es kaum Praxisbeispiele für erfolgreiche Umsetzungen. Zu finden sind theoretische Informationen, aber keine Antworten auf praktische Problemstellungen. Mit unserem Projekt können wir professionelles Wissen weitergeben. Wir liefern einen wertvollen Beitrag in Bezug auf das Thema Generationenbalance und den Umgang mit verschiedenen Karrierebedürfnissen.



Chefin Birgit Wolfmair (in der Mitte) mit ihren beiden Mitarbeiterinnen Sarah Mitmasser (li) und Brigitta Reiter (re).

WOLFMAIR BESCHICHTUNGS GESMBH
Kategorie bis 100 Mitarbeiter in Österreich

Ansprechpartnerin: GF Birgit Wolfmair
Gewerbeweg 1, 4102 Goldwörth
Telefon: +43 7234 83860 0
bw@wolfmair.at
www.wolfmair.at



Fragen an Birgit Wolfmair, Geschäftsführerin, Wolfmair Beschichtungs GesmbH

Warum haben Sie sich für den Staatspreis KNEWLEDGE beworben?

Ein Unternehmen besteht aus mehr als nur Umsatz und Gewinn. Ein Unternehmen bzw. dessen Wert wird durch die Menschen, die in diesem Unternehmen arbeiten, bestimmt. Nur die Mitarbeiter/innen machen ein Unternehmen erfolgreich. Sie sind unser wertvollstes Kapital. Unser Unternehmen ist etwas Besonderes, weil unsere Mitarbeiter/innen etwas ganz Besonderes sind. Das wollen wir der Öffentlichkeit zeigen!

Welche Veränderungen hat Ihre Personalentwicklungsstrategie innerhalb Ihres Unternehmens bewirkt?

Die Zeit, die wir in die Entwicklung unserer Organisationsstruktur und unseres Teams investiert haben, hat zu positiven Veränderungen geführt. Die Geschäftsleitung und Mitarbeiter/innen arbeiten nun als Team. Alle Mitarbeiter/innen ziehen an einem Strang und unterstützen sich gegenseitig. Sie bringen sich aktiv ein, beteiligen sich daran, Entwicklungen voranzutreiben und haben Ideen, wie „ihre Firma“ noch besser werden kann. Die gegenseitige Akzeptanz ist extrem gestiegen. Wir haben eine Brücke über den Graben geschlagen, der in vielen Betrieben den Bereich Geschäftsleitung/Verwaltung und Produktion trennt.

Worin lagen die Herausforderungen in der Implementierung Ihrer PE-Strategie?

Die größte Herausforderung waren wir selbst. In der Größenordnung unseres Betriebs ist es ungewöhnlich, sich so intensiv mit Personalentwicklung auseinanderzusetzen. Alleine die Fachbegriffe, mit denen man sich konfrontiert sieht, schrecken ab. Ein Betrieb mit 13 Mitarbeiter/innen hat keine eigene Personalabteilung mit Mitarbeiter/innen, die sich Tag für Tag mit den Themen Organisations-/ Team- und Personalentwicklung beschäftigen. Für uns war es Neuland. Das Unbekannte macht Angst - nicht nur den Mitarbeiter/innen, auch der Geschäftsführung. Dank unserer externen Beraterin war aber rasch klar, dass es nicht galt, das Rad neu zu erfinden, es war lediglich nötig, das eine oder andere ein wenig zu ändern und dabei das Team einzubinden und nicht zu überfordern. Personalentwicklung ist gelebte Teamarbeit!

Was können andere Unternehmen von Ihren Personalentwicklungsmaßnahmen lernen?

Wir sind stolz darauf, dass die von uns getroffenen Maßnahmen zum Erfolg geführt haben. Unser Betrieb hat Struktur, die Aufgaben der einzelnen Arbeitsplätze und die Zuständigkeiten sind klar definiert. Unsere Mitarbeiter/innen fühlen sich wohl, arbeiten im Team, arbeiten gerne in unserem Unternehmen und wollen ihre Firma, auf die sie stolz sind, immer noch verbessern. Wir kennen die Stärken und Schwächen des Einzelnen, wodurch sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen möglich sind.

Kommentar der Jury:

„Oft hüpfen die kleinen Unternehmen den großen vor wie's geht - bei Wolfmair arbeiten Frauen nicht nur in der Schreibstube sondern auch in der Produktion gleichberechtigt.“

Kategorie bis 100 Mitarbeiter

Staatspreis
Technisches Büro
Ing. Bernhard Hammer GMBH
Ansprechpartnerin:
Maria Roßböck
Haushamerstraße 2, 8054 Seiersberg
Telefon: +43 316 676808
maria.rossboeck@tbh.at
www.tbh.at

Ebenfalls ausgezeichnet
DEAKON Degen GmbH
Ansprechpartnerin:
Anneliese Degen
Schulgasse 3, 8075 Hart bei Graz
Telefon: +43 316 491792
anneliese@deakon.at
www.deakon.at

Ebenfalls ausgezeichnet
PROFACTOR GMBH
Ansprechpartnerin:
Mag. Regina Leutgeb
Im Stadtgut A2, 4407 Steyr-Gleink
Telefon: +43 7252 885
regina.leutgeb@profactor.at
www.profactor.at

Kategorie 101-500 Mitarbeiter

Staatspreis
s Bausparkasse
Ansprechpartnerin:
Mag. Birgit Wittmann
Beatrixgasse 23.1, 1030 Wien
Telefon: +43 50 100
birgit.wittmann@sbausparkasse.co.at
www.sbausparkasse.at

Ebenfalls ausgezeichnet
KWB Kraft und Wärme aus
Biomasse GmbH
Ansprechpartnerin:
Mag. Elisabeth Stubenschrott
Industriestraße 235
8321 St. Margarethen/Raab
Telefon: +43 3115 6116772
elisabeth.stubenschrott@kwb.at
www.kwb.at

Ebenfalls ausgezeichnet
SONNENTOR
Kräuterhandels-gesellschaft mbH
Ansprechpartnerin:
Karin Wagner
Sprögnitz 10, 3910 Zwettl
Telefon: +43 2875 7256
karin.wagner@sonnentor.at
www.sonnentor.at

Kategorie über 500 Mitarbeiter

Staatspreis
Kastner Großhandels GMBH
Ansprechpartner:
Mag. Herwig Gruber
Karl-Kastner-Straße 1, 3910 Zwettl
Telefon: +43 2822 9001 110
herwig.gruber@kastner.at
www.kastner.at

Ebenfalls ausgezeichnet
SKF Österreich AG
Ansprechpartnerin:
Mag. Elisabeth Krennhuber
Seitenstettner Straße 15, 4401 Steyr
Telefon: +43 7252 797407
elisabeth.krennhuber@skf.com
www.skf.com

Ebenfalls ausgezeichnet
SENECURA
Kliniken- und Heimbetriebs GmbH
Ansprechpartner:
Mag. Johannes Wallner
Capistrangasse 5, 1060 Wien
Telefon: +43 1 5856159
jo.wallner@senecura.at
www.senecura.at

Sonderpreis Employer Branding
T-Mobile Austria GmbH
Ansprechpartnerin:
Lena Haase
Rennweg 97-99, 1030 Wien
Telefon: +43 1 79585 54
lena.haase@t-mobile.at
www.t-mobile.at

Kategorie bis 100 Mitarbeiter

Staatspreis
Variotherm Heizsysteme GmbH
Ansprechpartnerin:
Eva Demuth
Günseldorferstraße 3a
2544 Leobersdorf
Telefon: +43 2256 64870 10
e.demuth@variotherm.at
www.variotherm.at

Ebenfalls ausgezeichnet
Grassmayr Glockengießerei
Ansprechpartner:
Ing. Peter Grassmayr
Leopoldstraße 53, 6020 Innsbruck
Telefon: +43 512 59416 18
peter@grassmayr.at
www.grassmayr.at

Kategorie 101-500 Mitarbeiter

Staatspreis
HIPP Produktion
Gmunden GmbH & Co KG
Ansprechpartnerin:
Romana Hochmuth-Lahner
Theresienthalstraße 68
4810 Gmunden
Telefon: +43 7612 76577 218
romana.hochmuth-lahner@hipp.at
www.hipp.de

Ebenfalls ausgezeichnet
KRESTA Anlagenbau GmbH
Ansprechpartnerin:
Mag. Angela Kramer
Krestastraße 1
9433 St. Andrä im Lavanttal
Telefon: +43 4358 3811 215
angela.kramer@kresta-industries.com
www.kresta-industries.com

Ebenfalls ausgezeichnet
Voglauer Möbelwerk
Gschwandtner & Zwilling GMBH
Ansprechpartnerin:
Daniela Feiser
Pichl 55, 5441 Abtenau
Telefon: +43 6242 2700-451
daniela.feiser@voglauer.com
www.voglauer.com

Kategorie über 500 Mitarbeiter

Staatspreis
SHT Haustechnik AG
Ansprechpartnerin:
Nicole Hasenöhr
Gurkgasse 7-9, 1140 Wien
Telefon: +43 5 9696 1 381
n.hasenoehrl@sht-gruppe.at
www.sht-gruppe.at

Ebenfalls ausgezeichnet
Österreichische Post AG
Ansprechpartner:
Wolfgang Schweighofer
Haidingergasse 1, 1030 Wien
Telefon: +43 (0) 577 67 23584
wolfgang.schweighofer@post.at
www.post.at

Ebenfalls ausgezeichnet
Wüstenrot Gruppe Österreich
Ansprechpartner:
Mag. Andreas Weixelbaumer
Alpenstraße 70, 5033 Salzburg
Telefon: +43 (0) 57070 100 795
andreas.weixelbaumer@wuestenrot.at
www.wuestenrot.at

Sonderpreis Integration
Zumtobel Gruppe
Ansprechpartnerin:
Nadine Grasl
Höchsterstraße 8
6850 Dornbirn
Telefon: +43 (0) 5572 509-341
nadine.grasl@zumtobelgroup.com
www.zumtobelgroup.com



St
p



St
p





Staatspreis KNEWLEDGE 2018 Human Resources Development

Werden auch Sie zum strahlenden Gewinner

Die nächste Staatspreis KNEWLEDGE-Ausschreibung wird eine ganz besondere sein, denn wir werden unser 20-jähriges Jubiläum feiern. Seien Sie dabei und registrieren Sie sich für unseren Newsletter, damit Sie immer unsere neuesten Informationen aus erster Hand bekommen:

KNEWLEDGE

Initiative zur Förderung und Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens im beruflichen Kontext

Mag. Monika Strasser, Geschäftsführerin
Dietach 3, 4600 Schleißheim bei Wels
+43 (0)664 1810840, strasser@knewledge.at, www.knewledge.at



Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
1010 Wien • Stubenring 1

www.bmwfw.gv.at