

# aus sgezeichnet

Betriebe in Österreich

## Die Jobs der Zukunft

Fünf Trends für die Berufswelt  
bis 2035

## Inklusion statt Ausgrenzung

Diversität und Antirassismus in  
Unternehmen fördern

# 2023

Sommerausgabe



# Mobiles und flexibles Arbeiten verdoppelt sich

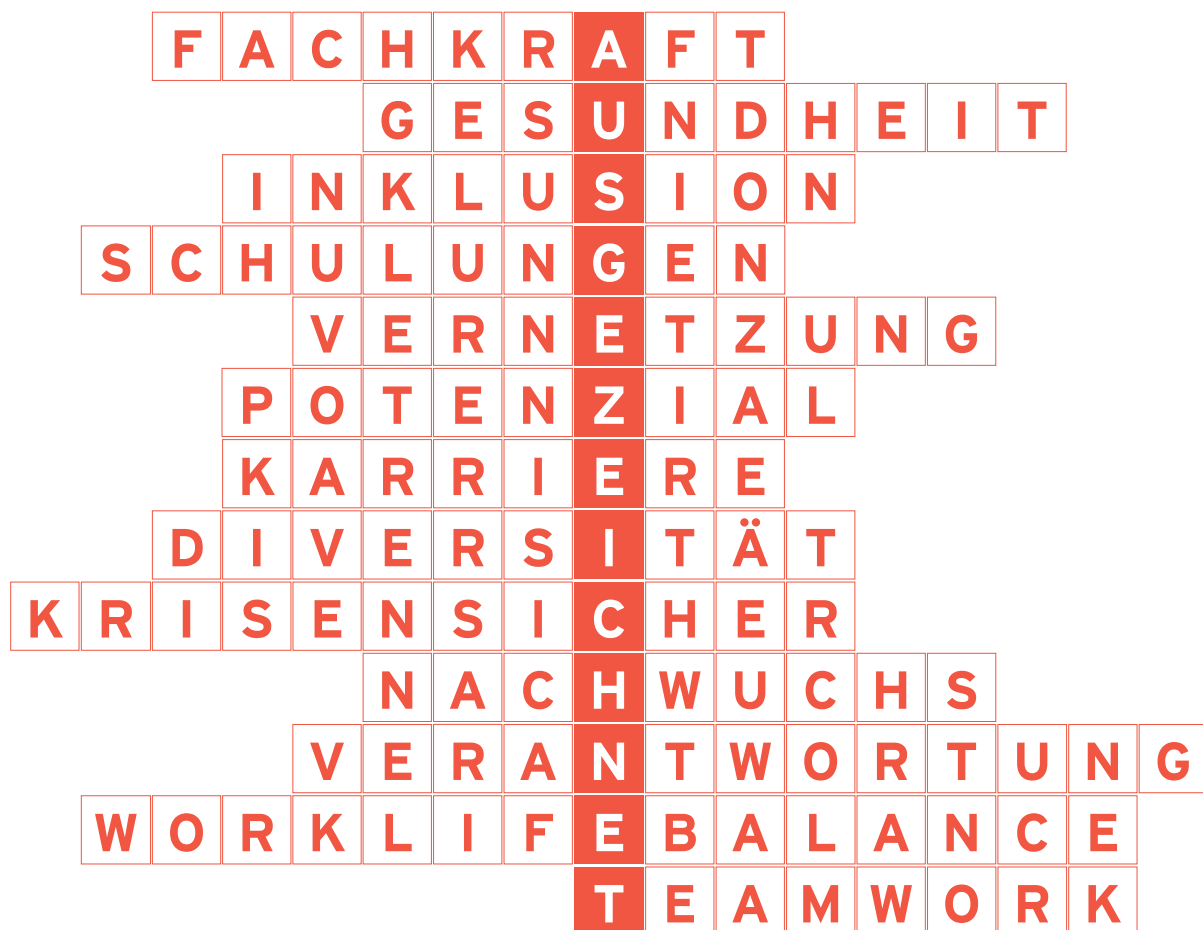
Jeder Mensch hat eine Motivation, arbeiten zu gehen. Einige wollen lediglich Geld verdienen, andere Karriere machen und wieder andere einen sinnvollen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander leisten.

„Das People Management der Zukunft vereint Kompetenzen aus allen Unternehmensbereichen – strategisches Denken und digitales Wissen genauso wie kulturelle und soziale Fähigkeiten. Nur wer diese Aspekte stimmig zusammenbringt, glänzt im Wettbewerb um neue Talente“, erklärt Till R. Lohmann, Partner und Leiter des Bereichs People & Organisation Consulting bei PwC Deutschland.

Themen wie Wandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel dominieren nach wie vor die Agenda vieler HR-Entscheiderinnen und -Entscheider – mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen der Unternehmen ist dies plausibel. Einer Umfrage zufolge werden im Jahr 2030 digitales Wissen, Empathie und strategisches Denken zu den wichtigsten Fähigkeiten für das People Management gehören.

Weil in der Pandemie unter dem Sammelbegriff New Work neue Formen der Arbeitszeitgestaltung, Kollaboration und Mobilität entstanden sind, haben sich die Prioritäten stark verschoben. Insbesondere mobiles Arbeiten (+29 Prozent), digitale Kommunikation (+14 Prozent) und virtuelle Teams (+13 Prozent) haben den HR-Experten zufolge stark zugenommen. Der Anteil der Unternehmen, in denen das Personal stark mobil und flexibel arbeitet, hat sich von 33 Prozent im Jahr 2019 auf 62 Prozent im Jahr 2022 fast verdoppelt. Mit Blick auf das Jahr 2030 schätzen die Befragten, dass sämtliche dieser New-Work-Facetten flächendeckend genutzt werden.

Bei der Jobsuche prüft man mehr denn je die Unternehmenskultur, etwaige Benefits und Werte. Dazu zählen auch die Preise und Auszeichnungen, die einem Unternehmen verliehen werden. So führt eine überprüfbare Auszeichnung zu einem klaren Vorsprung im täglichen Wettbewerb um die besten Fachkräfte.



## — impressum —

**Herausgeber:** Ing. Rudolf Andreas Cuturi, MAS, MIM, Promenade 23, 4010 Linz **Medieninhaber:** OÖN Redaktion GmbH & Co. KG, Promenade 23, 4010 Linz, Tel. 0732/7805-0 **Hersteller:** G.A. Service GmbH, Siezenheimer Straße 39, 5020 Salzburg  
**Anzeigenleitung:** Mag. Bernd Kirisits, Wimmer Medien GmbH & Co. KG, Promenade 23, 4010 Linz, Tel. 0732/7805-519  
**Redaktion:** OÖN Nachrichten Sonderthemen-Redaktion **Produktmanagement:** Birgit Schinkinger **Producing:** Hannah Maureder  
**Erscheinungstermin:** 24. Juni 2023 **Fotos/Titelfoto:** pexels.com (falls nicht anders angegeben)



# Sparkasse OÖ erneut Top-Arbeitgeberin

Zeitgemäßes Arbeiten und soziale Nachhaltigkeit punkteten bei Mitarbeiter:innen-Befragung

Auch dieses Jahr belegte die Sparkasse OÖ im österreichweiten Ranking der 300 besten Arbeitgeber:innen den ersten Platz in der oö. Bankenbranche sowie den dritten Rang bei Österreichs Banken. Diese jährlich stattfindende Auszeichnung wird vom „Trend“-Magazin in Kooperation mit Statista, kununu und Xing evaluiert und ausgewertet. Ausschlaggebend dafür sind die Bewertungen und Einschätzungen der Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen bei den jeweiligen Arbeitgeber:innen.

Menschen bei ihren finanziellen Entscheidungen zu beraten, sich wertgeschätzt zu fühlen und die eigene Kreativität in zukunftswei-

sende Projekte fließen zu lassen – fragt man die Mitarbeiter:innen, sind genau das die Gründe, warum sie sich für die Sparkasse OÖ entschieden haben. Vom Lehrling bis hin zur Führungskraft: Zufriedenheit, Motivation und Herzblut sind jene Faktoren, die die Sparkasse OÖ zu einer der attraktivsten Arbeitgeber:innen des Landes machen.

## Gesundheitsförderung im Fokus

Die Sparkasse OÖ wurde heuer erstmals mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet. BGF steht dabei für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und ist ein weithin sichtbares Zeichen, dass in einem

Unternehmen Konzepte und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt werden.

Als Vorreiterin auf diesem Gebiet bietet die Sparkasse OÖ eine breite Palette an Gesundheitsangeboten für ihre Mitarbeiter:innen. Dabei werden kontinuierlich Maßnahmen für das physische und psychische Wohlergehen der Mitarbeiter:innen und zur Steigerung ihrer Zufriedenheit erarbeitet.

Zur Zufriedenheit trägt natürlich auch eine ausgewogene Mittagsmahlzeit bei. Mit ihrem Programm „EATS“ leistet die Sparkasse OÖ einen Essenszuschuss via App für das gesamte Sparkasse OÖ-Team.



Foto: Sparkasse OÖ

”

Die Sparkasse OÖ steht mit ihren Werten genau für das, was am Arbeitsmarkt immer stärker an Bedeutung gewinnt: individuelle Karrierewege, gegenseitige Wertschätzung und ein vertrauensvolles Miteinander. An oberster Stelle steht die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen. Sie ist die Grundlage unseres Erfolgs.“

Mag. Stefanie Christina Huber, Vorstandsvorsitzende der Sparkasse OÖ

WERBUNG

**SPARKASSE**   
Oberösterreich

**Erfolge erreicht man im Team.**

Eine Bank. Unendlich viele Chancen etwas zu bewegen.

**#glaubandich**

[www.sparkasse-ooe.at](http://www.sparkasse-ooe.at)



Jetzt online  
bewerben!



Sorry, die gewünschte Seite ist leider nicht vorhanden.

Bitte probieren Sie es später nochmals oder  
geben uns über das Kontaktformular Bescheid.

# Perspektiven mit PALFINGER

Mit seinen innovativen Kran- und Hebelösungen gestaltet der Weltmarktführer aktiv die Zukunft der Branche. Den Erfolg machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Sie stehen bei PALFINGER im Mittelpunkt.

Arbeit, die sinnvoll ist. Arbeit, die fordert. Arbeit, die erfüllt, und Arbeit, die langfristig Sicherheit bietet. Das ist, was Arbeit bei PALFINGER im Kern ausmacht. Beim weltweit führenden innovativen Technologiekonzern kommt das alles zusammen, für Programmierer ebenso wie für Schweißer, für Monteure und Mechatroniker, für Arbeiter und Angestellte. Zusammen stehen sie alle hinter den herausragenden Produkten und Lösungen von PALFINGER sowie einer globalen Erfolgsgeschichte. Um diese gemeinsame Erfolgsgeschichte weiterzuschreiben und auszubauen, investiert PALFINGER in seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bietet ihnen spannende Karriere-möglichkeiten, fachliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, ein vertrauensvolles Miteinander und ein attraktives Paket an freiwilligen Gesundheits- und Sozialleistungen.

## Gemeinsam ONE PALFINGER

Was vor über 90 Jahren als Werkstatt begann und über das Stammprodukt, den Ladekran, die Branche neu definierte, ist heute das globale Technologieunternehmen PALFINGER. Das dank seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Unterneh-

menkultur geschaffen hat, welche Kooperation lebt. Ein Weltkonzern und dabei doch immer familiär. Bei PALFINGER geht es darum, gemeinsam in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit respektvoller Kommunikation zu wachsen und so die Zukunft gemeinsam aktiv zu gestalten.

Die PALFINGER Werte - Unternehmertum, Respekt und Lernen - sind das Fundament für ein

wertschätzendes Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter inspiriert, involviert und anerkannt fühlen - als ONE PALFINGER.

## Mitarbeiter bestmöglich unterstützen

Um die Zukunftsaussichten und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu gestalten, setzt PALFINGER auch auf eine ganze Reihe freiwilliger Gesundheits- und Sozialleistungen. Die Basis dafür bildet hohe Arbeitssicherheit. So fördern beispielsweise zahlreiche Programme einen bewussten und gesunden Lebensstil und erhalten so die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter. Ergänzt wird das durch ein stimmiges Gesamtpaket an Sozialleistungen, die einen greifbaren Unterschied machen, wie etwa ein Betriebsrestaurant mit regionaler Küche oder Essenszulagen, geförderte gemeinsame Aktivitäten und Veranstaltungen sowie eine abhängig vom Tätigkeitsbereich flexible Arbeitszeitgestaltung mit der Möglichkeit zur Telearbeit.

## We value People. People create value.

Mit der Expertise seiner weltweit über 12.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aus mehr als 106 Nationen, entwickelt PALFINGER seine innovativen Lösungen. Die über 90-jährige Erfolgsgeschichte ist untrennbar mit dem Engagement und der Leidenschaft der Mitarbeiter verbunden. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die Vorteile die PALFINGER bietet, beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, ein facettenreiches Gesundheitsprogramm, ein subventioniertes Betriebsrestaurant sowie unkomplizierte Kinderferienbetreuung. Und das bei einem stabilen Unternehmen mit über 90 Jahren Erfolgsgeschichte, das weltweit tätig ist und trotzdem den Charme eines Familienunternehmens behalten hat“, schildert Martina Lettner, Head of Employer Branding, Internal Communications & Health Management bei PALFINGER.



Fotos: PALFINGER



Sorry, die gewünschte Seite ist leider nicht vorhanden.

Bitte probieren Sie es später nochmals oder  
geben uns über das Kontaktformular Bescheid.

# „Bester Arbeitgeber Österreichs“

Linzer Softwareunternehmen MIC zum zweiten Mal ausgezeichnet.  
Mitarbeiter:innen bescheinigen dem weltweit führenden Anbieter für globale Zollsoftwarelösungen herausragende Arbeitsplatzkultur

**D**as international tätige Softwareunternehmen MIC (Managing International Customs and Trade Compliance) gilt mit mehr als 800 Kund:innen in 55 Ländern auf sechs Kontinenten als der weltweit führende Anbieter für globale Zoll- und Exportkontrollsoftwarelösungen. Das Softwareunternehmen mit Sitz in Linz beschäftigt 500 Mitarbeiter:innen aus 45 Nationen und verfügt über Niederlassungen in sieben Ländern. Bei einem umfassenden „Great Place to Work“-Audit wurde MIC von seinen Mitarbeiter:innen nun erneut ein hervorragendes Zeugnis im Hinblick auf vertrauensbasierte und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur ausgestellt.

## MIC erhält Gütesiegel „Best Workplaces Austria™“

Laut Mitarbeiter:innen-Befragung liegen die Stärken von MIC als Arbeitgeber vor allem bei Glaubwürdigkeit, Arbeiten auf Augenhöhe mit einer gelebten „Du-Kultur“ sowie Respekt und Fairness den Beschäftigten gegenüber. Weiters nannten die Mitarbeiter:innen zu 93 Prozent, dass ihnen die MIC-Führung großes Vertrauen entgegenbringe, ohne sie „ständig zu kontrollieren“. Dies spiegle sich nicht zuletzt auch bei den sehr flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice, aber vor allem auch Workation wider.

## 83 % würden MIC als Arbeitgeber weiterempfehlen

Neben gelebter Kameradschaft

als Basis der Unternehmenskultur schätzen die Mitarbeiter:innen auch die Möglichkeit, für eine gewisse Zeit in einem der weltweiten Standorte als Expat zu arbeiten. Darüber hinaus punktet MIC mit haus eigenen Academy-Trainings und Coachings. Sehr viel Wert wird auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt, wo unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und schon seit langer Zeit auch Väterkarenzen geschätzt werden. Das Ergebnis: 83 Prozent der Mitarbeiter:innen würden MIC als Arbeitgeber weiterempfehlen. Etwa 30 Prozent der im letzten Jahr eingestellten knapp 100 neuen Mitarbeiter:innen wurden über interne Empfehlung gefunden.

## Karriere bei MIC:

[www.mic-cust.com/career/](http://www.mic-cust.com/career/)

“

Wir freuen uns, dass wir nun bereits zum zweiten Mal zertifiziert und darüber hinaus als ‚Bester Arbeitgeber Österreichs‘ ausgezeichnet wurden.“

Alfred Hiebl, CEO von MIC



MIC-Geschäftsleitung: CCO Rainer Roll, CEO Alfred Hiebl, CFO Ursula Schöneborn-Siligan und COO Stefan Derntl

Foto: Wakolbinger



# Die Jobs der Zukunft

## Fünf Trends für die Berufswelt bis 2035

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und das Potenzial digitaler Technologien, bestehende Arbeitskräfte zu ersetzen, führen zu vielfältigen Ängsten und düsteren Vorhersagen. Die Kernfrage dabei ist, wie weitreichend der Wandel durch die Digitalisierung sein wird und welche Berufe in welcher Form betroffen sein werden. Die 12. Studie der Datenland Deutschland Reihe analysiert diese Effekte bis

2035 für verschiedene Berufe und Berufsgruppen.

Sicher ist, dass die Arbeit nicht ausgeht und es netto zu mehr Beschäftigung kommen könnte. Aber auch große Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt wird es geben. „Bestimmte Berufe, die Jobs der Zukunft, sind wenig ersetzbar und stark nachgefragt, andere Berufe leiden hingegen sehr viel stärker unter dem Wandel. Erfolgsfaktoren der Berufe der Zukunft sind Empathie, In-

teraktion und Spezialisierung“, erklärt Alexander Börsch, Chefökonom und Leiter Research bei Deloitte Deutschland.

### Technologie und der Wandel der Arbeitswelt

„Neue Technologien haben schon immer unsere Arbeitsweise und Arbeitswelt verändert, das letzte Mal durch die Einführung des Internets, davor durch den Siegeszug von Computern und Anfang des letzten

Jahrhunderts durch die Elektrifizierung von Fabriken“, berichtet der Experte. Die neuen Technologien, wie Data Analytics, Robotics, Robotic Process Automation, Machine Learning, Natural Language Processing und Computer Vision, sind Querschnittstechnologien, die vielfältig einsetzbar sind und die weitreichendsten Konsequenzen für die Wirtschaft, die Organisation von Unternehmen und den Arbeitsmarkt haben.

### Trends für die Berufswelt der Zukunft

**1 Die Jobs der Zukunft erfordern Interaktion mit anderen Menschen sowie Empathie - und sind nur gering automatisierbar:** 65 Prozent der Arbeitszeit in den analysierten Berufen können nicht durch Technologie ersetzt werden. Viele der nicht ersetzbaren Tätigkeiten sind durch einen hohen Grad an menschlichen Interaktionen und Empathie charakterisiert und dürften in Zukunft auch stärker nachgefragt werden.

**2 Das Wachstum der Jobs der Zukunft dürfte die Arbeitsplatzverluste überkompensieren:** Die Studie zeigt, dass die Zahl der Jobs, die wenig automatisierbar und stärker nachgefragt werden und damit Jobs der Zukunft sind, stärker wachsen dürfte als die Zahl der Jobs, die durch Automatisierung wegfallen. Netto dürfte es zu einem Zuwachs von 1,3 Millionen Jobs kommen.

**3 Der Zuwachs an Jobs findet vor allem bei Gesundheits-, Bildungs- und Managementberufen statt:** Die Zahl der Gesundheitsberufe dürfte bis 2035 um 26 Prozent zunehmen, während lehrende und ausbildende Berufe um 20 Prozent wachsen.

**4 Robotics und Data Analytics sind die Schlüsseltechnologien mit dem größten Impact:** Robotics und Data Analytics sind die Technologien mit den größten Auswirkungen auf die Berufswelt von morgen und treiben die Automatisierung. Von den insgesamt 35 Prozent der Arbeitszeit, die durch Technologie ersetzt werden können, entfällt fast die Hälfte auf Robotics, etwas weniger als ein Viertel auf Data Analytics.

**5 Die Tätigkeiten von morgen - weniger Routine, mehr analytisches Denken und menschliche Interaktion:** Die Automatisierung betrifft vor allem Routinetätigkeiten, die nach denselben Mustern verlaufen. Die Jobs der Zukunft sind dagegen wissensintensiv und erfordern Spezialisierung, Kreativität und analytische Fähigkeiten.

# Chancenreichtum & Dynamik beim Aluminium-Experten HAI

Der Aluminium-Experte Hammerer Aluminium Industries (HAI) aus Ranshofen wurde in den letzten Jahren mehrfach mit renommierten Awards und Gütesiegeln für sein Engagement im Sinne der eigenen MitarbeiterInnen ausgezeichnet.

## Die HAI-Family als starkes Fundament für Erfolg

Seit der Gründung 2007 hat sich Hammerer Aluminium Industries zu einem Global Player in der Aluminiumbranche entwickelt. Mit voller Begeisterung für den Werkstoff Aluminium arbeiten rund 2000 MitarbeiterInnen in den Divisionen Casting, Extrusion und Processing an 8 Standorten in Österreich, Deutschland, Rumänien und Polen an HAIend-Aluminium-Lösungen für eine nachhaltige Performance.

Motivierte, zufriedene MitarbeiterInnen bilden das Fundament des Unternehmenserfolgs, davon ist man bei HAI zutiefst überzeugt. In der HAI-Family arbeiten „Jung“ und „Alt“ Hand in Hand, lernen und profitieren voneinander. Kontinuierlich arbeitet man bei HAI an der Mitarbeiterzufriedenheit. Zahl-

reiche Awards und Gütesiegel zeugen vom außergewöhnlichen Engagement des oberösterreichischen Familienunternehmens.

## Top Employer 2023

Die Zertifizierung wird ausschließlich Unternehmen verliehen, die ihre MitarbeiterInnen in das Zentrum ihres Handelns stellen. In einem mehrstufigen Zertifizierungsprozess prüften die unabhängigen Experten des Top Employers Institute die Arbeitsbedingungen bei Hammerer Aluminium Industries. Dabei konnte HAI viermal in Folge überzeugen und wurde 2023 erneut als eines von 18 Unternehmen in Österreich als „Top Employer Austria“ ausgezeichnet.

## Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheit der HAI-Family

steht im Zentrum der vielfältigen Angebote rund um „G'sundHAI“. Mit Programmen wie dem „HAI Rückenfit-Kurs“, gemeinsamen Sport-Events sowie kontinuierlicher Arbeit an Ergonomie und Arbeitsschutz wird in Ranshofen am Wohlbefinden jedes HAI-Familienmitglieds aktiv gearbeitet. Die Aktivitäten wurden bereits mehrfach mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet.

## Best Recruiters 2022/23

Best Recruiters testet die Recruiting-Maßnahmen der Top-Arbeitgeber im DACH-Raum. Im Studienjahrgang 2022/23 wurde HAI dabei von 561 getesteten österreichischen Arbeitgebern auf Platz 39 mit dem goldenen Siegel und als Branchensieger im Bereich Industrie ausgezeichnet. Somit konnte sich HAI im Vergleich zum Vorjahr um 18 Plätze verbessern.

## „Beste Arbeitgeber Marke 2023“

Auf der TalentAttract23, einer Konferenz für HR Marketing, Recruiting, Employer Branding und New Work des Employer Brand Managers Clubs und von der auf Unternehmens- und Arbeitgebermarkenbildung spezialisierten Agentur Symbiosis diskutierten und vernetzten sich am 15. und 16. März 2023 in Wien mehr als 200 HR-, Marketing- und Kommunikationsleute aus bekannten Unternehmen Österreichs, Deutschlands und der Schweiz. Neben Keynotes wurden den TeilnehmerInnen im Rahmen von zahlreichen Best-Practice-Präsentationen und Workshops ausreichend Gele-

genheiten geboten, von den Erfahrungen der Vortragenden zu lernen und mit Gleichgesinnten zu diskutieren. Der Höhepunkt der Veranstaltung war die Verleihung der Employer Branding Awards mit dem Label „Beste Arbeitgeber Marke 2023“ für Organisationen aus der DACH-Region. Aus 183 eingereichten Projekten wurden die besten 56 Projekte nominiert. Aus diesen kürte die elfköpfige Fachjury die Preisträger in Bronze, Silber und Gold. HAI wurde dabei mit Gold für die innovative Bierdeckelaktion „Im Wirthaus kuman d'Leid zom“ ausgezeichnet.



”

Wenn wir uns Zertifizierungsprozessen für Gütesiegel und Awards unterziehen, dann setzen wir stets auf Modelle, die unsere MitarbeiterInnen ins Zentrum rücken. Die HAI-Family ist das starke Fundament unseres Erfolgs. Auszeichnungen sind bei uns kein Selbstzweck, sondern ein wichtiger Teil der Aktivitäten für den Erhalt und die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.“

Birk Alwes, Head of HR bei HAI



Leitung Personal HAI Gruppe Birk Alwes, Leitung Recruiting & PE Ranshofen, Bettina Bogner und Lehrlingsbeauftragte Ranshofen, Eva Grubmüller

Foto: HAI





# Erfolgsfaktor Mensch

Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen verlangen nach einem Umdenken und neuen Spielregeln.

Die letzten drei Jahre haben gezeigt, wie anpassungsfähig die Menschheit ist. Aber wie können wir das neue miteinander gestalten und welche Rolle spielt der Mensch in einem modernen nachhaltigen Wirtschaftssystem der Zukunft?

Wir leben in einer Welt, in der Veränderung gleichzeitig auf unterschiedlichen Ebenen passiert. Themen wie Digitalisierung, Industrie 4.0, Rentabilität, Gesundheit, ESG oder New Work schreiben die Spielregeln erfolgreichen Wirtschaftens in zunehmenden Tempo neu. Homeof-

fice und neue Arbeitszeitmodelle sind die spürbarsten Veränderungen. New Work ist aber nur einer der vielen Aspekte, die im Umbruch sind.

„Wir haben in jüngster Zeit gesehen, dass unsere Abläufe und Gewohnheiten veränderbar sind. Anpassung ist möglich, wenn wir es wollen oder müssen. Wie die Welt in Zukunft aussieht, liegt an uns. Denn schon heute gestalten wir gemeinsam die Wirtschaft von morgen“, sagte Quality-Austria-Geschäftsführer Werner Paar beim 28. quality-austria Forum im Salzburg Congress im März.

## Zukünftige Spielregeln

Wir wirtschaften, um erfolgreich zu sein. Aber jeder Mensch definiert Erfolg für sich anders.

„Egal, von welcher Seite man Erfolg betrachtet, man muss sich der unterschiedlichen Sichtweisen bewusst sein, um die Zukunft mitzugestalten. Nur so kann man

die Grenzen der eigenen Vorstellungskraft überschreiten und auf Basis verschiedener Perspektiven Prozesse und Abläufe im Sinne aller Marktteilnehmenden optimieren“, erläuterte Christoph Mondl, Geschäftsführer der Quality Austria.

Der Unternehmenserfolg als übergeordnetes Ziel verlangt nach verschiedenen Erfolgsfaktoren. Im Mittelpunkt steht aber immer der Mensch in seinen unterschiedlichen Rollen: als Mitarbeitender, als Führungskraft, als Kundschaft, als Auftraggebender, als Geschäftspartner. Die Zukunft liegt im neuen Spiel und somit in einer Wirtschaft, die sich „global“ vernetzt, digitalisiert und resilient gestaltet wird. Weg von der Abfall- hin zur Kreislaufwirtschaft.

Weg von der Value Chain hin zum Value Network.

Die Zeit scheint reif für eine bessere Ökonomie, in der sich Unternehmen und Marken weiterentwickeln, ausgestattet mit neuen Modellen der systemischen Organisationsbetrachtung und im Wissen um einen Planeten, der endgültig unserer vollen Aufmerksamkeit bedarf.

## Bye-bye Berechenbarkeit, hallo Service

Die Unternehmensphilosophie muss heute mehr denn je von allen Mitarbeitenden gelebt und mitgetragen werden.

„Mit Gratiskaffee und Obstkörben locken Sie heute niemanden mehr. Auch gute Gehälter reichen heutzutage nicht aus. Wir befinden uns längst in einem Wettbewerb um den besten Nachwuchs und viele Unternehmen haben diesen Wandel noch gar nicht realisiert“, betonte Keynote Speakerin Kerstin Plehwe.

„Die Generationen Zalpha, Z und Alpha, werden in Zukunft nicht mehr Geld gegen Arbeit tauschen. Wir werden zukünftig fluidere flexiblere Formen von Arbeit erleben, die klassischen fünf Arbeitstage und die 40-Stunden-Woche werden zum Auslaufmodell“, ist sich Human Capital Evangelist Steffi Burkhardt sicher.

„Je digitaler unsere Welt wird, desto mehr wird der Anspruch der Menschen an die Qualität der persönlichen Begegnung steigen“, erklärte Service-Performance-Beraterin Sabine Hübner. Für Unternehmen wird damit jeder Kontaktpunkt zur Prüfung. Ein nicht zufrieden-

men bzw. der Marke identifizieren, zu ihren wichtigsten Botschaftern.

## Transformieren und vernetzen

Der Schlüssel für eine erfolgreiche Transformation ist, laufend dazuzulernen und weiterzuwachsen. Hilfreich sind dabei Systeme, die den Rahmen für eine strukturierte Herangehensweise in Betrieben bilden und gleichzeitig den notwendigen Spielraum lassen, um flexibel reagieren zu können.

Erfolg hängt in Zukunft davon ab, Menschen, Produkte, Unternehmen, Qualitätsstandards etc. miteinander zu vernetzen. Managementsysteme und Normen helfen dabei, das große Ganze zu unterstützen. Ganz gleich, wie sehr sich die Spielregeln ändern, der Mensch wird auch in Zukunft die Hauptrolle spielen.

## Über Quality Austria

Quality Austria - Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH ist die Instanz für System- und Produktzertifizierungen, Begutachtungen und Validierungen, Assessments, Trainings und Personenzertifizierungen sowie für das Austria Gütezeichen. Seit 1996 wird gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft der Staatspreis Unternehmensqualität vergeben.

stelter Service wird von Konsumentinnen und Konsumenten umgehend öffentlich kundgetan und schadet dem guten Ruf. Service wird zum größten Differenzierungsmerkmal und Mitarbeitende, die sich empathisch mit dem Unterneh-

Sorry, die gewünschte Seite ist leider nicht vorhanden.

Bitte probieren Sie es später nochmals oder  
geben uns über das Kontaktformular Bescheid.



# Diversität, Inklusion und Antirassismus in Unternehmen fördern

In der modernen Arbeitswelt haben Geschlechterrollen, Diskriminierung oder Stereotypen keinen Platz mehr.

**D**iversität und Inklusion am Arbeitsplatz sollte eine Priorität für jedes Unternehmen sein. Der Aufbau von Teams mit unterschiedlichem Hintergrund verbessert nicht nur die Mitarbeitererfahrung, sondern auch die Produktivität und den Entscheidungsprozess. Die Themen Diversität, Inklusion und Antirassismus sind nicht neu für Unternehmen. Jedoch reicht es längst nicht mehr aus, das Firmenlogo nur am Jahrestag bzw. an Aktionstagen auf der Homepage in den Regenbogenfarben zu ändern oder kurz einmal das Thema anzusprechen. Handeln statt reden muss die Devise lauten, denn in der modernen Arbeitswelt haben Geschlechterrollen, Diskriminierung oder Stereotypen keinen Platz mehr. Immer mehr Unternehmen erkennen dies und machen sich

verstärkt Gedanken, mit welchen Maßnahmen sie Diversität gezielt fördern können. Dadurch entwickelt sich eine immer offenerere Unternehmenskultur, die wiederum die Attraktivität für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber steigert.

## Inklusion statt Ausgrenzung

Inklusion heißt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Minderheiten zu involvieren schafft eine Gesellschaft, in der es egal ist, wie man aussieht, welche Sprache man spricht oder ob man geistig oder körperlich eingeschränkt ist. Man gehört einfach dazu.

Die Inklusion auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ist im Moment eher schwierig. Einige Betriebe kämpfen aufgrund der

Aus- und Nachwirkungen der Pandemie ums Überleben, jedoch auch zuvor haben nur circa zwanzig Prozent der „verpflichteten“ Unternehmen ihre Verantwortung in diesem Bereich wahrgenommen. Die Beschäftigungspflicht besagt nämlich, dass jeder Arbeitgeber mit fünf- und zwanzig oder mehr Arbeitnehmenden mindestens eine begünstigt eingeschränkte Person einstellen muss.

Betriebe, die eine erfolgreiche Inklusion durchführen, bestätigen, dass gehandicapte Personen im Vergleich zu gewöhnlichen Arbeitnehmenden überdurchschnittliches Engagement zeigen. Kooperationen mit Behinderten-Institutionen, Schnuppertage für Personen mit geistigen oder körperlichen Einschränkungen oder Praktika

sind gute Möglichkeiten, um auf sich aufmerksam zu machen.

## Corporate-Purpose

Auch das Thema Purpose ist in aller Munde und eng verbunden mit der Unternehmenskultur. Die Generation Z und Y wollen mehr als nur stumpfes Arbeiten und Geld verdienen. Sie suchen nach sinnstiftender Arbeit und Arbeitgeber entsprechend nach ihrem „Purpose“ aus. Beim Unternehmenszweck geht es darum, was ein Unternehmen, unabhängig von Umsatz, Wachstum und Gewinn, antreibt. Anders ist der Purpose auf die Person selbst bezogen. So stellt sich die Frage: „Was treibt jeden Einzelnen täglich an?“ Die Formulierung einer Zielsetzung darf somit keine Floskel sein, sondern muss authentisch, fassbar und gesellschaftlich relevant sein.



# Welche Strategien sind umzusetzen, um einen integrativen und vielfältigen Arbeitsplatz zu schaffen?

## 1 Feiertage jeder Religion und Kultur anerkennen

Üblicherweise erkennen Unternehmen die für ihr Betriebsland relevanten Feiertage an. Ein gemeinsamer Kalender, der wichtige Termine der Belegschaft verschiedener Ethnien und Religionen im Unternehmen enthält, stärkt das Zugehörigkeitsgefühl. Darüber hinaus kann man Menschen aus jeder Religion einladen, darüber zu sprechen, wie der Feiertag in ihrer Kultur gefeiert wird und das Intranet des Unternehmens nutzen, um das Team wissen zu lassen, wer an diesem Tag frei hat.

## 2 Ein Schulungsprogramm für Vielfalt und Inklusion entwickeln

Damit legt man den Grundstein für den Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Es wird empfohlen, dass dieses Programm Teil des Onboarding-Prozesses ist und es äußerst spezifisch auf die Folgen von Diskriminierungs- oder Gewalttaten eingeht. So fördert man auch Gleichberechtigung, Respekt und Empathie. Eine Studie von Deloitte weist darauf hin, dass integrative Unternehmen mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit finanzielle Ziele erreichen oder übertreffen, mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit eine hohe Leistung erbringen und mit achtmal höherer Wahrscheinlichkeit bessere Geschäftsergebnisse erzielen.

## 3 Erstellung einer Mitarbeiterressourcengruppe

Eine Employee Resource Group (ERG) ist eine von Arbeitnehmern geführte Gruppe, an der Arbeitnehmende auf freiwilliger Basis teilnehmen können. Ihr Hauptziel ist die Förderung von Vielfalt und Inklusion in den Richtlinien des Unternehmens, für das sie arbeiten. Diese Gruppen teilen normalerweise bestimmte Merkmale wie Sprache, Religion oder ethnische Zugehörigkeit miteinander. Auf diese Weise können sie sich gegenseitig in persönlichen oder beruflichen Fragen unterstützen.

## 4 Offen für das Feedback der Mitarbeiter sein

In ständigem Kontakt zu stehen und sich um die Leistung und Arbeitserfahrung der Belegschaft zu kümmern, gibt ihnen das Gefühl, geschätzt zu werden. Laut Zippia würden 66 Prozent des Teams ihren Arbeitsplatz verlassen, wenn sie sich nicht wertgeschätzt fühlen. Ständiges Feedback hilft, denn 85 Prozent der Mitarbeiter ergreifen mehr Eigeninitiative im Unternehmen, was die Produktivität steigert und das Arbeitsumfeld verbessert.

Fazit: Die Vielfalt und Inklusion sind Themen, die in den kommenden Jahren noch relevanter werden. Die Arbeit in Unternehmen mit globalen Mitarbeitern schafft automatisch ein Miteinander unterschiedlicher Nationalitäten, Religionen und Ethnien sowie Geschlechter und sexueller Orientierung. Dies ist eine fantastische Gelegenheit, voneinander zu lernen und dem Team dabei zu helfen, eine wunderbare Erfahrung bei der Arbeit zu machen. Darüber hinaus wird der Ruf des Unternehmens gestärkt und man setzt ein Vorbild für andere in der Branche.





# equalitA

## Weg mit Geschlechterstereotypen

„Immer mehr Investoren achten auf Geschlechtervielfalt in den Unternehmen, in die sie investieren. Und das nicht nur aus Gründen der Fairness, sondern weil sie die wirtschaftliche Notwendigkeit erkannt haben“, sagt Nicole Voigt, BCG-Partnerin und Koautorin der Studie „Boarding Call: Wie Unternehmen mit Vielfalt den Sprung nach oben schaffen“.

Frauenpolitik ist Wirtschaftspolitik. Sichtbares Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern macht nicht nur den Wirtschaftsstandort Österreich attraktiver, sondern steigert auch ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem nationalen und internationalen Markt.

Deshalb wurde im März 2020 erstmals mit equalitA ein neues Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung vergeben, dass all jene auszeichnet, die sich im besonderen Maße für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen und Maßnahmen im Bereich der innerbetrieblichen Frauenförderung setzen. equalitA ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

### **Dieses Gütesiegel soll Unternehmen auszeichnen:**

- die Frauen innerbetrieblich fördern,
- die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen,
- die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl im eigenen Unternehmen als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen.

Die Auszeichnung wird in drei Kategorien für die innovativsten Maßnahmen im Bereich der innerbetrieblichen Frauenförderung verliehen. Jedes teilnehmende Unternehmen hat die Möglichkeit, sich für eine Auszeichnung für die besten Ideen im Bereich der Frauenförderung zu bewerben. Teilnahmeberechtigt sind grundsätzlich alle heimischen Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Einrichtungen, die im Betrieb ein besonderes Augenmerk auf die Geschlechtergleichstellung legen. Das Gütesiegel wird für jeweils drei Jahre vergeben.

Folgende Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine haben das Gütesiegel equalitA bereits 2023 erhalten, u. a.: BIC Bildungscenter, Business Frauen Center, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG, Erste Group Bank AG, Albertina Museum, Asfinag, Brau Union Österreich AG, ISS Facility Services GmbH, Johannes Kepler Universität Linz, Lidl Österreich GmbH.

Für das Gütesiegel bzw. für die Auszeichnung equalitA kann man sich über das Unternehmens-Service-Portal (USP) unter [www.usp.gv.at](http://www.usp.gv.at) anmelden. Organisationen, die nicht im USP registriert sind, können sich hier anmelden: [equalita.alpha-awards.com](http://equalita.alpha-awards.com)





# Energie AG

## Top-Arbeitgeberin

Auszeichnung für die Energie AG: Sie konnte Platz eins in der Branche „Rohstoffe, Energie, Ver- und Entsorgung“ und Platz drei als Top-Arbeitgeberin in ganz Österreich erzielen.

**D**ie Energie AG erzielte beim Ranking der 300 besten Arbeitgeber:innen im bundesweiten Vergleich auch heuer – wie im Vorjahr – wieder eine Top-Platzierung.

Das Unternehmen ist seinen Mitarbeiter:innen und Kund:innen auch in herausfordernden Zeiten ein verlässlicher Partner. Die Auszeichnung zur besten Arbeitgeberin Österreichs in der Branche „Rohstoffe, Energie, Ver- und Entsorgung“ un-

terstreicht das hervorragende Standing der Energie AG als Impulsgeberin für eine nachhaltige Energiezukunft. „Diese Auszeichnung hebt die herausragende Wahrnehmung der Energie AG als Top-Arbeitgeberin hervor und bestätigt den eingeschlagenen Weg. Für uns ist es selbstverständlich, das beste Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter zu bieten. Familienfreundliche Rahmenbedingungen, Weiterbil-

dungsmöglichkeiten sowie Diversität und Inklusion sind dabei wesentliche Bestandteile“, freut sich Energie-AG-CEO Leonhard Schitter über die Auszeichnung.

Das Wirtschaftsmagazin Trend hat in Kooperation mit der europäischen Arbeitgeber:innen-Bewertungsplattform kununu und dem Marktforschungsunternehmen Statista Österreichs 300 beste Arbeitgeber:innen gekürt. Bewertet wurden 1.400 Unternehmen aus 20 Branchen

mit mehr als 200 Mitarbeiter:innen. Die Basis dafür waren die mehr als 200.000 Bewertungen, die von den Mitarbeiter:innen der Unternehmen in anonymen Online-Befragungen abgegeben wurden. Zusätzlich wurden bei dem Ranking Beurteilungen auf den Karrierenetzwerken Xing und kununu berücksichtigt.

Mehr Infos unter:  
[energieag.at/karriere](http://energieag.at/karriere)



CEO Leonhard Schitter mit Lehrlingen: Die Energie AG ist auch für die Fachkräfte von morgen eine Top-Arbeitgeberin.

Foto: Lukas Ilgner





# AUSGE- ZEICHNET.



Zwei Auszeichnungen, die uns  
freuen und anspornen.



„Sicherer Arbeitgeber, gute  
Entlohnung, zahlreiche Weiter-  
bildungsmöglichkeiten.“

Mitarbeiter:innen-Bewertungen von kununu.at



„Freundliches Betriebs-  
klima, man wird als Mensch  
wahrgenommen.“

Mehr Infos unter [energieag.at/karriere](https://energieag.at/karriere)



**ENERGIE AG**  
Oberösterreich

Wir denken an morgen