



**Landesrat Achleitner: Erfolgreiches Personalmanagement durch
Mitarbeiterbindung und Nachhaltigkeit**

***Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner: „Arbeitskräfte sind ein zentraler
Wettbewerbsfaktor für den Standort Oberösterreich – modernes
Personalmanagement ist wichtiger denn je.“***

270 Teilnehmerinnen und Teilnehmer befassten sich auf Einladung des Human Capital Management der öö. Standortagentur Business Upper Austria im Rahmen der zweitägigen Tagung „HR Connect(s)“ an der Johannes Kepler Universität Linz mit einem der zentralen Wettbewerbsfaktoren für den Wirtschaftsstandort Oberösterreich, den Arbeitskräften. *„Das große Interesse an der Veranstaltung ‚HR Connect(s)‘ unterstreicht einmal die Bedeutung dieses Themas gerade für Oberösterreich als Wirtschafts-Bundesland Nr. 1 der Republik. Durch den demografischen Wandel wird der Arbeitskräftebedarf steigen und es wird für Unternehmen immer herausfordernder, die besten Köpfe zu finden. Daher gilt: Mitarbeiterbindung ist das neue Recruiting und Nachhaltigkeit ist auch im Personalmanagement angesagt“*, stellt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner zu den Ergebnissen der Tagung fest.

„Wir haben im Moment Vollbeschäftigung und mit 709.000 Beschäftigten arbeiten in Oberösterreich derzeit so viele Menschen wie noch nie zuvor“, verwies Landesrat Achleitner in seiner Begrüßungsrede auf die aktuellen Zahlen. Derzeit sind beim AMS in etwa so viele offene Stellen wie Arbeitsuchende gemeldet. Tatsächlich ist die Zahl der offenen Stellen aber noch höher, denn nicht alle Unternehmen melden ihre offenen Stellen dem AMS.

„Das ist eine klare Verpflichtung für uns, die Politik, entsprechende Maßnahmen für Qualifizierung, aber etwa auch für qualifizierte Zuwanderung zu setzen. Hier haben wir

auch bereits eine Reihe von Initiativen gestartet, insbesondere auch mit Unterstützung unserer Standortagentur Business Upper Austria“, erklärte Landesrat Achleitner.

Unterschiedliche Generationen verstehen

Aber nicht nur die Politik ist gefragt, sondern auch die Unternehmen selbst, im Speziellen die HR-Abteilungen. Sie müssen zukunftsfähige Personalarbeit leisten, vom Recruiting bis zur Aus- und Weiterbildung der Belegschaft. Um nachhaltige Personalstrategien zu entwickeln und zu verfolgen, braucht es vor allem ein Verständnis der jüngeren Generationen: *„Sie sind jene, die unsere aktuellen und künftigen Wirtschaftsprobleme mit lösen müssen. Daher ist es umso wichtiger, ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen“,* betonte Human Capital Evangelist Steffi Burkhart in ihrem Keynote-Referat. Anstelle von reinen Arbeitsstätten müssten Unternehmen künftig Begegnungsstätten und Erlebniswelten einrichten: *„Man muss Experience schaffen – und das schon beim Vorstellungsgespräch: ein positives Gefühl, Wertschätzung und einen Wow-Moment. Es geht immer um positive Emotionen, weil wir in einer Experience Economy angekommen sind – sowohl im Consumer-Bereich als auch bei den Arbeitskräften.“*

Junge Leute wollen einen Coach

Die Generation Z erwarte sich Nachhaltigkeit, Diversität, Inklusion und Gerechtigkeit. Während früher Status und Nutzen noch als Antrieb reichten, seien mittlerweile Beitragsorientierung, Gemeinschaftsorientierung und Leidenschaftsorientierung dazugekommen. Personalmanagement sei die wichtigste Abteilung in Unternehmen, die Unternehmensführung sei dennoch gefragt: *„Junge Leute wollen eine coachende Führungskraft“,* ist die Generationenexpertin überzeugt.

Nachhaltigkeit muss glaubwürdig und sichtbar sein

Othmar Lehner von der Hanken School of Economics setzte sich mit den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der WHO aus HR-Sicht auseinander. Er empfahl Unternehmen, sich aus diesen höchstens fünf herauszusuchen und diese dafür strategisch im Unternehmen umzusetzen. *„Wenn Sie als Unternehmen behaupten, alle 17 SDGs zu verfolgen, wirkt das weder authentisch noch glaubwürdig“,* meinte Lehner.

Nachhaltigkeit muss sichtbar sein

Wie HR dazu beitragen kann, dass die Nachhaltigkeit zum Geschäftserfolg führt, ist für den Experten klar: *„Integrieren Sie authentische Nachhaltigkeit in die Unternehmensvision und -strategie. Bilden Sie interne Arbeitsgruppen, um Nachhaltigkeitsziele zu setzen und deren Umsetzung zu überwachen. Fördern Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. Und jede/r Mitarbeiter/in muss die SDGs kennen. Ein starkes, sichtbares und authentisches Engagement für Nachhaltigkeit zieht talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und fördert ihre Loyalität“*, so Lehner.

Utopien ermöglichen Zukunft

In seiner Opening Keynote am zweiten Tag bezeichnete Rainer Peraus von der Youtopia Group die Nachhaltigkeit als utopische Mission, weil es in den kommenden 20 Jahren mehr Veränderung geben wird als in den vergangenen 300 Jahren. *„Wir denken oft an eine alte Zukunft, also an eine Verbesserung der Gegenwart, aber an nichts Neues“*, sagte Peraus. Transformation sei aber eine Neuerzählung der Wahrheit. *„Es ist wichtig, dass wir unsere Perspektive ändern – nicht in Lösungen denken, sondern die Welt anders sehen. Wir müssen in Utopien denken“*, appellierte Peraus.

In Bewegung bleiben

In insgesamt 17 Parallelsessions präsentierten heimische Unternehmen – vom Leitbetrieb bis zum Start-up – ihre Best Practices aus Employer Branding und berichteten über innovative Ansätze zum Thema nachhaltiges Personalmanagement, Recruiting und Mitarbeiterbindung.

Bildtexte:

Foto 1 - Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner eröffnete die HR Connect(s) 2023.

Foto 2 - V. l.: Manfred Luger (Leiter Human Capital Management, Business Upper Austria), Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner, Keynote Speakerin Steffi Burkhart, Werner Pamninger (Geschäftsführer Business Upper Austria) und Andreas Berger

(HR-Leiter Rosenbauer International AG, Beiratssprecher Human Capital Management Business Upper Austria).

Fotos: PELZL / cityfoto, Verwendung mit Quellenangabe

Rückfragen-Kontakt:

Michael Herb, MSc, Presse LR Achleitner

(+43 732) 77 20-151 03, (+43 664) 600 72 151 03, michael.herb@ooe.gv.at