



Landesrat Achleitner: Rekordbeteiligung beim HRbert 2026 – Personalarbeit als Zukunftsmotor für öö. Betriebe

Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner: „52 Einreichungen zeigen: Unsere Unternehmen gestalten den Wandel aktiv – mit innovativer Personalarbeit stärken sie Menschen und Wettbewerbsfähigkeit“

Von der gemeinsamen Unternehmenssprache über von Beschäftigten selbst entwickelte KI-Lösungen bis zur Einbindung von Gesundheitswissen in den Arbeitsalltag: Zum sechsten Mal hat die öö. Standortagentur Business Upper Austria den HRbert verliehen – den Preis für innovative und nachhaltige HR-Projekte. Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner zeichnete die Gewinnerinnen und Gewinner im Rahmen der der Tagung „Zukunft.HR 2026“ im Stift St. Florian aus. *„Nicht nur die Zahl, sondern auch die Qualität der eingereichten Projekte zeigt deutlich: Unsere Unternehmen stellen sich für die Zukunft auf, gehen die Transformation aktiv an und haben erkannt, dass Personalarbeit einen bedeutenden Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit leisten“*, strich Landesrat Achleitner hervor.

Die Jury hatte die Wahl aus 52 Projekten. Damit hat sich die Zahl der Einreichungen im Vergleich zu den Vorjahren fast verdoppelt. Aber auch von der Qualität der Projekte war die Jury beeindruckt: Sie überzeugten mit Übertragbarkeit auf andere Unternehmen, hoher methodischer Qualität, konsequenter Umsetzung sowie messbarer und nachvollziehbarer Wirkung. Auch oberösterreichische Leitbetriebe widmen sich immer mehr innovativen HR-Projekten und haben diese heuer zahlreich beim HRbert eingereicht.

„Die Betriebe in Oberösterreich wissen: Maschinen, Technologien und Investitionen allein reichen nicht aus. Der entscheidende Faktor sind die Menschen. Deshalb investieren immer mehr Unternehmen gezielt in ihre Personalarbeit“, betonte Landesrat Achleitner. *„In Zeiten des demografischen*

Wandels wird professionelles Personalmanagement zum Turbo für Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum. Wer die besten Köpfe gewinnen und halten will, braucht den Mut, neue Wege zu gehen. Die vielen Einreichungen zum HRbert zeigen, dass Oberösterreichs Unternehmen genau das tun. Vom Kleinbetrieb bis zum Leitbetrieb erkennen immer mehr Unternehmen, dass moderne Personalarbeit kein Nebenschauplatz ist, sondern ein entscheidender Motor für ihren Erfolg“, so Landesrat Achleitner.

Martina Hamedinger, neue Beiratssprecherin der Abteilung Human Capital Management bei Business Upper Austria und erstmals Juryvorsitzende, berichtete: *„Die Entscheidung fiel uns schwer. Viele Projekte überzeugten mit großer fachlicher Tiefe, klaren Ergebnissen und hoher Relevanz für aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt. Was die eingereichten Projekte verbindet, ist ihr hoher Praxisnutzen. Mehrmals lagen die Bewertungen der Jury nur minimal auseinander. Das zeigt, auf welch hohem Niveau sich die Personalarbeit in Oberösterreich entwickelt hat.“*

Die Preisträger im Überblick:

- Kategorie „Innovativ“ – kleine und mittlere Unternehmen: Ginzinger electronic systems GmbH (Weng im Innkreis, Bezirk Braunau)
- Kategorie „Innovativ“ – Großunternehmen: BMW Motoren GmbH (Steyr)
- Kategorie „Nachhaltig“ – kleine und mittlere Unternehmen: Peak Technology GmbH (Holzhausen, Bezirk Wels-Land)
- Kategorie „Nachhaltig“ – Großunternehmen: Fritz Holter GmbH/HOLTER GmbH (Wels)
- Sonderpreis der Jury: HOP – Next Stop: Your Job (Hörsching, Oftering, Pasching; Bezirk Linz-Land)
- Jurypreis Lebenswerk: Reinhold Klinger (Pregarten, Bezirk Freistadt)
-

Die Preisträger im Detail:

Kategorie „Innovativ“ – kleine und mittlere Unternehmen: Ginzinger electronic systems GmbH (Weng im Innkreis, Bezirk Braunau)
Projekt: „Sprich Ginzingerisch“ – Gemeinsam Sprache gestalten.

Zusammenarbeit stärken.

Ausgangspunkt des Projekts war die Erkenntnis, dass Mitarbeitende zentrale Begriffe unterschiedlich verstanden. Das führte zu Missverständnissen und zusätzlichem Abstimmungsaufwand. Drei junge Beschäftigte gestalteten den Veränderungsprozess eigenverantwortlich. HR begleitete sie als Moderator und Sparringspartner. Gemeinsam überarbeiteten sie die bestehende Begriffswelt und entwickelten Formate, die die Inhalte im Alltag verankern: ein Awareness-Video, das Gamification-Format „1, 2 oder 3?“ sowie eine Comic-Serie mit praxisnahen, humorvollen Beispielen.

Messbare Wirkung

Schon vor dem offiziellen Roll-out erreichte das Projekt rund 35 Prozent der Belegschaft. 20 Mitarbeitende arbeiteten aktiv mit. Auch ein internes Audit nach dem Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) spiegelte positive Effekte wider. Führungskräfte nutzen die gemeinsame Sprache bereits in ihren Jour fixes und fördern so die Verankerung im Arbeitsalltag.

Begründung der Jury:

Das Projekt zeigt, wie HR gemeinsam mit engagierten Mitarbeitenden einen organisationsweiten Lern- und Veränderungsprozess gestalten kann. Es verbindet Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und kreative Kommunikation so, dass Missverständnisse reduziert werden und sich die Zusammenarbeit nachhaltig verbessert.

www.ginzinger.com

Kategorie „Innovativ“ – Großunternehmen: BMW Motoren GmbH (Steyr)

Projekt: „#SÖBAMOCHN – HR-Beschäftigte bauen eigene KI-Lösungen“

Mit #SÖBAMOCHN geht das BMW Group Werk Steyr bei KI und Digitalisierung neue Wege. Statt IT-Abteilungen oder externe Spezialistinnen und Spezialisten zu beauftragen, entwickeln HR-Mitarbeitende digitale Werkzeuge selbst. Das

Know-how dafür erwerben sie in Hands-on-Trainings und Hackathons. Beim Umsetzen unterstützen Low-Code-/No-Code-Technologien und standardisierte Plattformen. Die ersten Lösungen sind bereits erfolgreich im Einsatz: die Automatisierung des Anmeldeprozesses für die Schnupperlehre, ein von Lehrlingen entwickelter Lern-Chatbot für die Lehrabschlussprüfung, eine vollständig digitalisierte Dienstreise-App sowie ein Chatbot für mehr Transparenz bei Karrierewegen.

Messbare Wirkung

Automatisierte Abläufe sparen mehrere Wochen Arbeitszeit. Mehr als 80 Prozent der Lehrlinge nutzen den Lern-Chatbot zur Prüfungsvorbereitung. Beschäftigte haben bereits mehr als 600 Dienstreisezeiten digital statt manuell erfasst.

Begründung der Jury:

Das Projekt zeigt, wie HR Digitalisierung nicht nur begleitet, sondern selbst gestaltet. Es steht für einen mutigen und praxisnahen Ansatz der Selbstermächtigung und beweist, dass Fachbereiche mit den richtigen KI-Werkzeugen eigenständig Innovationen schaffen und die digitale Transformation aktiv vorantreiben können.

www.bmwgroup-werke.com

Kategorie „Nachhaltig“ – kleine und mittlere Unternehmen: Peak Technology GmbH (Holzhausen, Bezirk Wels-Land)
Projekt: „Project Flow – Zykluswissen als Erfolgsfaktor für Gesundheit, Leistung und moderne Führung“

Mit „Project Flow“ integriert Peak Technology erstmals Wissen über den Menstruationszyklus und hormonelle Rhythmen gezielt in den Arbeitsalltag. Der Einfluss hormoneller Rhythmen auf Energie, Konzentration, Belastbarkeit und Wohlbefinden wird sichtbar. Dieses Wissen dient als Ressource für nachhaltige Leistungsfähigkeit und moderne Arbeitsgestaltung. Workshops für

Mitarbeitende, Trainings für Führungskräfte und das eigens entwickelte Konzept „Business Flow“ zeigen, wie sich Energie, Konzentration und Belastbarkeit im Laufe des Zyklus verändern. So stärkt das Unternehmen die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten und fördert eine offene Gesprächskultur zu einem oft tabuisierten Thema.

Messbare Wirkung

Das Verständnis für Zyklus-, Menstruations- und Wechseljahresthemen stieg um 86 Prozent. 71 Prozent der Teilnehmenden fühlen sich sicherer, zyklusbezogene Themen im Arbeitskontext anzusprechen. Ebenso viele konnten ihre Aufgaben besser an ihr Energielevel anpassen und dadurch produktiver arbeiten. Auch Teamzusammenhalt, gegenseitiges Verständnis und die Wahrnehmung der Arbeitgeberfürsorge verbesserten sich deutlich.

Begründung der Jury:

Das Projekt macht ein häufig tabuisiertes Thema sichtbar und zeigt, wie biologische Rhythmen, Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung erfolgreich miteinander verbunden werden können. Es liefert Impulse für eine moderne Arbeitswelt und beweist, dass Gesundheitsmanagement weit über klassische Angebote hinausgehen kann.

www.peaktechnology.at

Kategorie „Nachhaltig“ – Großunternehmen: Fritz Holter GmbH / HOLTER GmbH (Wels)

Projekt: „HOLTER Momente – Employee Experience (EX) Management als strategischer und integrierter Steuerungsansatz für Kultur und Unternehmenserfolg“

Mit systematischem Employee Experience Managements (EX) hat HOLTER HR als strategischen Treiber für Kultur- und Organisationsentwicklung neu positioniert. Ziel war, Fluktuation zu senken, Mitarbeitende langfristig zu binden und schneller auf die Anforderungen eines dynamischen Arbeitsmarktes zu

reagieren. „Moments that Matter“ – entscheidende Erlebnisse im Mitarbeiterlebenszyklus – wurden gemeinsam mit Mitarbeitenden identifiziert (Beispiel: schnelle Entscheidungen der Führungskräfte), priorisiert und durch Experience Design verbessert. Ein integriertes Steuerungsmodell verbindet nun Mitarbeiterfeedback, Führungskräfteentwicklung, Pulse Checks und kontinuierliche Verbesserungsprozesse. Ein eigens entwickelter KI-Agent unterstützt Führungskräfte dabei, die Schlüsselmomente in den Arbeitsalltag zu integrieren. Das Employer Branding macht verbessertes Mitarbeiter(er)leben sichtbar.

Messbare Wirkung

Innerhalb von zwölf Monaten stieg das Employee Engagement von 40 auf 45 Prozent, die Fluktuation sank um 18 Prozent, die durchschnittliche Vakanzzeit reduzierte sich um 34 Prozent. Durch die geringere Fluktuation konnte das Unternehmen rund neun Millionen Euro einsparen.

Begründung der Jury:

Das Projekt zeigt, wie Employee Experience Management erfolgreich als strategisches HR Operating Model etabliert werden kann. Durch die konsequente Ausrichtung an den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden entstehen Verbesserungen, eine starke Unternehmenskultur und ein nachhaltiger Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen.

www.holter.at

Sonderpreis der Jury für außerordentliche Leistungen: HOP – Next Stop: Your Job (Hörsching, Oftring, Pasching; Bezirk Linz-Land)
Projekt: „Gemeinsam Talente gewinnen – Berufsorientierung als regionale Partnerschaft“

HOP steht für die drei Gemeinden Hörsching, Oftring und Pasching und greift zugleich das Prinzip der Hop-on-Hop-off-Busse auf: Jugendliche können an einem Nachmittag mehrere Unternehmen besuchen, unterschiedliche

Lehrberufe kennenlernen und praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt gewinnen. Die sechs Unternehmen DACHSER, ELMET, Linz Airport, Schatzdorfer, TRUMPF und Wacker Neuson konkurrieren nicht um Lehrlinge, sondern präsentieren sich auf der Recruiting-Plattform gemeinsam als attraktiven Ausbildungsstandort. Partnerschaftliches Marketing, gemeinsame Veranstaltungsorganisation und Mobilität schaffen eine deutlich größere Reichweite als einzelne Recruiting-Maßnahmen.

Messbare Wirkung

Bei zwei Veranstaltungen nutzten 535 Jugendliche das Angebot, 84 offene Lehrstellen wurden präsentiert und zwölf Lehrstellen konnten nachweislich über HOP besetzt werden. Das Format wird laufend weiterentwickelt und hat sich als nachhaltige Kooperation regionaler Unternehmen etabliert.

Begründung der Jury:

HOP zeigt, dass Zusammenarbeit kein Widerspruch zu erfolgreichem Recruiting ist. Im Gegenteil: Durch die gemeinsame Stärkung der Region profitieren sowohl die beteiligten Unternehmen als auch junge Menschen durch niederschwellige Berufsorientierung.

www.hop-job.at

Jurypreis Lebenswerk: Reinhold Klinger (Pregarten, Bezirk Freistadt), TRESCON Betriebsberatungsgesellschaft m.b.H. (Linz)

Reinhold Klinger prägte über Jahrzehnte die österreichische Recruiting- und Executive-Search-Landschaft. Als Geschäftsführer, Gesellschafter und später Senior Expert von TRESCON begleitete er Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen, bei Organisationsentwicklungsprojekten, Potenzialanalysen und Assessments. Besonders zeichnet ihn aus, dass er Wirtschaftspraxis, juristisches Know-how und HR-Kompetenz miteinander verbindet.

Ein besonderer Meilenstein war die Gründung der OOEPL (Oberösterreichische Personalleiterrunde). Die von TRESCON initiierte Plattform entwickelte sich zu einem etablierten Netzwerk für den vertraulichen Austausch von Personalverantwortlichen führender oberösterreichischer Unternehmen. Damit förderte Klinger den Dialog zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis und setzte wichtige Impulse für die Professionalisierung und Vernetzung der HR-Arbeit in Oberösterreich.

Begründung der Jury:

Reinhold Klinger zählt zu den wichtigsten Impulsgebern und Brückenbauern der oberösterreichischen HR-Community. Er setzte stets auf langfristiges Denken statt kurzfristiger Personalentscheidungen und genoss durch seine breite Erfahrung hohe Glaubwürdigkeit bei Unternehmerinnen, Unternehmern und Führungskräften. Sein Engagement reicht weit über die Personalarbeit hinaus: Als Präsident des Verbunds OÖ Museen und langjähriger Funktionär im Museumswesen trägt er dazu bei, Geschichte, Kultur und regionale Identität für kommende Generationen zu bewahren.

www.trescon.at

Michael Herb, MSc

Presse LR Achleitner

Telefon: +43 732 77 20-151 03, +43 664 600 72-151 03

E-mail: michael.herb@ooe.gv.at