



St

p

Staatspreis
KNEWLEDGE 2018
Human Resources Development

des Bundesministeriums
für Digitalisierung
und Wirtschaftsstandort

Die Finalisten 2018

Staatspreis KNEWLEDGE

Die höchste Auszeichnung der Republik Österreich
für Human Resources Development

Es freut mich, dass wir – die KNEWLEDGE-Initiative – vorwiegend in Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium, der Wirtschaftskammer Österreich und dem WIFI nun schon seit 20 Jahren Unternehmen prämiieren, welche die gleiche Leidenschaft für Human Resources Development teilen, wie wir selbst. Während dieser vielen Jahre wurde es kein bisschen langweilig. Im Rahmen jeder neuen Ausschreibung werden wir immer wieder von innovativen und engagierten Unternehmen jeder Größe begeistert.

Die vorliegende Broschüre stellt nun jene Betriebe vor, die es bis ins Finale geschafft haben. Aus dieser Gruppe werden Ende Mai im Österreichischen Parlament / Palais Epstein die Staatspreis KNEWLEDGE-Preisträger 2018 gekürt werden.

Ich gratuliere schon jetzt allen, die es in die letzte Runde geschafft haben und bin stolz auf die hervorragenden Leistungen und Maßnahmen, welche die österreichischen Unternehmerinnen und Unternehmer zum lebenslangen Lernen beitragen.

Ihre



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



KABEG Gaital-Klinik und LKH Laas

Radniger Straße 12, 9620 Hermagor

KABEG

Ansprechpartnerin: Doris Kazianka-Diensthuber, MAS
Telefon: +43 4282 2220 70200
eMail: doris.kazianka-diensthuber@kabeg.at

www.gaital-klinik.at



Petra Salcher (Kinaesthetics Trainerin, PA), Marion Wastian (Kinaesthetics Trainerin, DGKP), Christian Allmaier (Personalmanagement Gaital-Klinik, DGKP) und Doris Kazianka-Diensthuber, MAS (Pflegedirektorin Gaital-Klinik)

Fragen an Doris Kazianka-Diensthuber, MAS – Pflegedirektorin der Gaital-Klinik
und Markus Grollitsch, BA – Pflegedirektor des LKH Laas

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Wir leben in einer Zeit der raschen Veränderungen – und die machen auch vor dem Gesundheitswesen nicht halt. Um ausreichend darauf reagieren zu können, benötigen unsere MitarbeiterInnen Arbeitsbedingungen die verstehbar, handhabbar und sinn erfüllt sind. Das stärkt ihre Widerstandskraft und erhält die Freude am Beruf. Wir orientieren unsere Personalentwicklungsmaßnahmen daran, und sind gut vorbereitet auf Veränderungen wie die Ausbildungsreform oder die Beeinflussungen durch die demografische Entwicklung.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Ein gemeinsames Bildungsprojekt, welches die Bewegungskompetenz stärkt, ermöglichte Lernen auf der individuellen, der Team- und der Organisationsebene. Wesentlich dabei war ein Instrument zu finden, mit dem das gemeinsame Lernen im Team möglich und die Wirkung des Tuns für jedes einzelne Teammitglied spürbar wird. Wir fanden mit Kinaesthetics das passende Instrument, da alles Leben Bewegung ist. Verbesserte Autonomie, Partizipation und Kompetenz der MitarbeiterInnen führt zu höherer Arbeitszufriedenheit und macht widerstandsfähiger für kommende Belastungen.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

MitarbeiterInnen sind unsere wertvollste Ressource im Unternehmen. Wenn sie die nötige Kompetenz entwickeln und sich einbringen können, dann profitieren alle anderen Berufsgruppen und letztendlich der Patient / die Patientin davon. In der Vorbereitung und Präsentation war die Begeisterung sichtbar, das Erreichte auch anderen zur Kenntnis zu bringen. Es hat sich viel Positives bewegt in den Pflegeteams der beiden KABEG Häuser und es bewegt sich weiter.



„Die positive Auswirkung der Einführung von Kinaesthetik auf die PatientInnen und das Pflegepersonal erzeugt eine Win-Win-Situation mit hoher Breitenwirkung.“

Kommentar von Jurymitglied Mag. Stefan Gratzl, Abteilungsleiter Wirtschaftskammer NÖ

AVL List GmbH

Hans-List-Platz 1, 8020 Graz



Ansprechpartnerin: Mag.^a Elisabeth Klausner
Telefon: +43 316 787 1782
eMail: elisabeth.klausner@avl.com

www.avl.com



Dr. Markus Tomaschitz (Vice President Corporate Human Resources), Mag.^a Elisabeth Klausner (Specialist Development & Training), Claudia Kolar (Team Leader HR-Development) und MMag. Bernhard Posch (Director Global HR Development & Training)

Fragen an Mag.^a Elisabeth Klausner
Specialist Development & Training

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Unser Zugang in der Personalentwicklung ist: **EVERY EMPLOYEE IS A TALENT.** Wir liefern die Werkzeuge, Prozesse, das Know-how und die Leidenschaft unsere facettenreiche MitarbeiterInnenlandschaft aufzubauen, zu entwickeln, zu fördern und zu halten. Vorsprung durch Wissen, Innovationskraft und Pioniergeist sind wesentliche Eckpfeiler unserer Unternehmensphilosophie und Erfolgsfaktoren der AVL List GmbH. Die Personalentwicklung als strategischer Partner liefert dazu innovative Programme und Services.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

- Internationalisierung des Leadership Development Programmes.
- Aufbau der e-learning-Kompetenzen und Ausbau digitaler Schulungen.
- Projektbegleitende Qualifizierung (PBQ) und deren systemischen Evaluierung.
- Train-the-Trainer Program: die methodisch-didaktische Ausbildung von Fachtrainern mit ISO-Zertifizierung für AVL weltweit.
- Calibration Competence Center, Advanced Driver Assistance Systems and Automated Driving (ADAS) uvm.

Unsere PE-Programme und PE-Services sind innovativ, maßgeschneidert und werden mit internen und ex-

ternen Partnern mit höchster Qualität entwickelt und umgesetzt. Gerne geben wir diese Erfahrungen an andere Unternehmen im Rahmen von KNEWLEDGE weiter.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Wir freuen uns über diese Möglichkeit, die PE-Leistungen der AVL zu präsentieren und uns mit den anderen Finalisten auszutauschen und von ihnen zu lernen. Danke an KNEWLEDGE und diese Initiative, die zeigt, wie wichtig es ist, in das wertvollste Kapital eines Unternehmens zu investieren: in die Menschen.



„Systematisches Ausbildungskonzept und umfangreicher Einsatz von neben- und hauptamtlichen Fachtrainern sticht bei AVL List ins Auge.“

Kommentar von Jurymitglied Univ. Prof. Dr. Norbert Kailer, Universität Linz, Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung

Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.

Mariahilfer Str. 20, 1070 Wien

Ansprechpartnerin: Mag.^a Julia Kniescheck

Telefon: +43 1 4000 86730

eMail: kniescheck@wirtschaftsagentur.at



Ein Fonds der
Stadt Wien

www.wirtschaftsagentur.at



Mag.^a Julia Kniescheck (Leitung HR & Organisation) mit Mag. Gerhard Hirczi (Geschäftsführung)

Fragen an Mag.^a Julia Kniescheck

Leitung HR & Organisation

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

PE hat in der Wirtschaftsagentur Wien einen hohen Stellenwert. Als Expertenorganisation ist ein „up to date“ in den fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen eine Grundanforderung. Dass Lernen etwas Kontinuierliches und Berufsbegleitendes ist, ist nachhaltig in unserem Denken und Handeln verankert. Unsere Zielgruppen können sich darauf verlassen, dass unsere ExpertInnen ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln, um sie kompetent bei ihren unternehmerischen Herausforderungen zu begleiten.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Besonders stolz sind wir auf unser quartalsweises „Teamfrühstück“. Hier kommen alle MitarbeiterInnen zusammen, es gibt Vorträge von Abteilungen oder Projekten sowie aktuelle Informationen von der Geschäftsführung. In den Pausen wird gefrühstückt und mit KollegInnen „genetzwerkt“. Es ist für uns essentiell, dass jede/r weiß, woran der/die andere gerade arbeitet. Bei der Gestaltung unserer PE-Maßnahmen ist es für uns deshalb ganz besonders wichtig, dass wir unseren MitarbeiterInnen viele Möglichkeiten zum Netzwerken und Austauschen geben.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Beim Zusammentragen unserer PE-Aktivitäten für die Staatspreis-Bewerbung haben einige KollegInnen mitgeholfen. Es war schön zu sehen, wie stolz wir alle auf unsere PE/OE sind und welchen enormen Beitrag sie zur Zufriedenheit im Unternehmen leisten. Eine professionelle und qualitativ hochwertige PE/OE ist in der Wirtschaftsagentur Wien mittlerweile etwas ganz Alltägliches geworden und wird von den MitarbeiterInnen auch eingefordert.



„Die PE-Maßnahmen in der Wirtschaftsagentur sind vielfältig und (das zeigen die Detailbeschreibungen) seriös, aber auch kreativ.“

Kommentar von Jurymitglied Mag.^a Monika Strasser, Geschäftsführerin KNEWLEDGE-Initiative zur Förderung und Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens

POHL Metall GmbH

Industriestraße 35, 6430 Ötztal-Bahnhof

Ansprechpartner: Ing. Friedrich Pohl
 Telefon: +43 5266 87520
 eMail: office@pohlmetall.at



www.pohlmetall.at



Ing. Friedrich Pohl (Geschäftsführer) mit Florian Hafele (Biobauer und Nebenerwerbs-Metaller)

Fragen an Ing. Friedrich Pohl
 Unternehmer

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Unsere Mitarbeiterzahl hat sich in den letzten 4 Jahren vervierfacht (von 3 auf 14). Fachkräfte für unsere speziellen Anforderungen sind schwer zu finden, daher setzen wir auf Quereinsteiger, die dann fachspezifische Schulungen durchlaufen. Ohne gezielte Schulungsmaßnahmen wären wir nicht in der Lage die qualitativen und technischen Anforderungen unserer KundInnen zu decken. Unsere gute Auftragslage und damit langfristige sichere Arbeitsplätze für MitarbeiterInnen und UnternehmerInnen verdanken wir auch zum guten Teil dem guten Ausbildungsstandard.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Wir haben eine Wissensmatrix für alle Betriebsbereiche erstellt. Daraus kann für jede/n MitarbeiterIn abgelesen werden, für welche Aufgaben dieser bereits qualifiziert ist und welche Prozesse er schon so gut beherrscht, dass er sein Wissen weitergeben und schulen kann. Übersichtlich wird darin auch dargestellt, wo noch Ausbildungsbedarf besteht. Auf Basis dieser Aufstellung erstellen wir dann gemeinsam im Team unseren Schulungsplan, der sowohl mit externen Anbietern aber auch durch interne Wissensvermittlung umgesetzt wird.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Im Zuge des Staatspreis-Auswahlprozesses konnten wir erkennen, dass unser flexibler Kleinbetrieb doch schon einige sehr positive Kriterien im Bereich Personalmanagement und Schulungsumsetzung erfüllt. Es wurde auch das Bewusstsein bei allen MitarbeiterInnen gestärkt, dass ständige Weiterbildung eine Beschäftigungsgarantie ist. Ohne Zusatzausbildungen ist es schwierig unsere gute Marktposition zu halten und den ständig steigenden Anforderungen unseres Kundenkreises gerecht zu werden. Das laufende Schulungsangebot verstärkt unsere Attraktivität als Arbeitgeber in der Metallbranche.



„POHL zeigt wie aus einem EPU ein erfolgreiches KMU werden kann und dass dies auch nur gemeinsam mit einer intensiven bzw. kreativen PE möglich ist.“

Kommentar von Jurymitglied Dr.ⁱⁿ Monika Thum-Kraft, als ehemalige Mitarbeiterin des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) Jurymitglied seit der ersten Stunde

illwerke vkw

Weidachstraße 6, 6900 Bregenz

Ansprechpartner: Mag. Markus Metzger, MSc
 Telefon: +43 5574 601 72127
 eMail: markus.metzger@vkw.at

illwerke vkw

www.illwerkevkw.at



Mag. Markus Metzger, MSc (HR-Partner und Personalentwicklung), Ing. Johannes Remm (HR-Partner und Personalentwicklung), Jurymitglied Dr. Günther Dapunt, Dr. Christoph Purtscher (Leitung Personal), Lisa Maria Bereuter, MA, (Personalmarketing) und Nina Heimböck (Assistenz Personalentwicklung und Recruiting)

Fragen an Mag. Markus Metzger, MSc
 Bereich Personal

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Illwerke vkw unterstützt aus seiner Grundeinstellung heraus aktiv persönliche / menschliche Entwicklung. Das bedeutet aber auch, sich intensiv um die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen zu kümmern. Das Unternehmen profitiert nicht nur von einer geringen Fluktuation, hoher Mitarbeiterzufriedenheit und gesteigener Rentabilität, sondern auch von weiteren positiven Effekten im Employer Branding, Talente- und Wissensmanagement. Der technische Wandel Richtung Digitalisierung fordert veränderte Kompetenzanforderungen der MitarbeiterInnen in immer kürzerer Zeit.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Besonders stolz sind wir auf unsere neue Ausrichtung zur Stärkung der personalen Führung. Dadurch ermöglichen wir für jede/n spürbar ein signifikantes Entwicklungserlebnis in einem eher rational geprägten Umfeld. Mit dem Trainingskonzept über die funktionale Führungskompetenz hinaus, werden wir Haltung im Unternehmen beeinflussen. Intrinsisch motivierte MitarbeiterInnen, deren Werte sich mit jenen des Unternehmens decken, sind langfristig positiv zu begeistern.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Der externe professionelle Blickwinkel ist ein unumgänglicher und wichtiger Teil jeglicher Reflexionsbestrebungen. Die Diskussion mit den Auditoren war eine Freude. Einerseits fühlen wir uns bestätigt, dass wir bereits jetzt eine hohe Diversität von PE-Instrumenten im Unternehmen etabliert haben, dennoch hilft uns eine externe, unabhängige Sicht auf die Personalentwicklung, uns aus unseren eigenen Denk- und Kulturmustern herauszubewegen.



„Als außergewöhnlich und innovativ zu betrachten ist die Ausbildungsreihe ‚personales Leadership‘ auf der Grundlage existenzanalytischer Aspekte für den obersten Führungskreis, der ‚Führungsdiallog‘ und das Instrument ‚Wissensstafette‘ zur strukturierten Weitergabe von Wissen und Erfahrung.“

Kommentar von Jurymitglied Dr. Günther Dapunt, ehem. Vorstandsvorsitzender der Walser Privatbank AG, KNEWLEDGE-Preisträger 2002

Gebrüder Weiss Gesellschaft m.b.H.

Bundesstraße 110, 6923 Lauterach



Ansprechpartnerin: Kerstin Riedmann, MBA
Telefon: +43 5574 696 2146
eMail: kerstin.riedmann@gw-world.com

www.gw-world.com



Helmut Schöpf (Leitung Corporate Human Resources Development), Clemens Köb (Fahrer im Nahverkehr) und Kerstin Riedmann (Corporate Human Resources Development)

Fragen an Kerstin Riedmann, MBA
Corporate Human Resources Development

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Kurz gefasst: Die Möglichkeit, quer zu denken und sich gemeinsam weiterzuentwickeln.

In der Transport- und Logistikbranche geht es vor allem um „Bewegung“. Deshalb lautet der Gebrüder Weiss-Slogan auch „GW bewegt“. Dieses Motto hat für uns mehrere Bedeutungen: GW bewegt nicht nur Waren und Daten, sondern auch Menschen, die Teil unseres „orange“ Netzwerks sind. Bewegung heißt für uns auch mental beweglich zu bleiben, um den Herausforderungen gewachsen zu sein. Durch Investitionen in die Personalentwicklung wollen wir genau das erreichen: Nämlich unseren MitarbeiterInnen ein hochwertiges Lernumfeld bieten und sie in spezifischen Weiterbildungslösungen fördern.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Das Konzept des Lehrgangs „GW Plus“ macht uns auch heute noch stolz: Engagierte MitarbeiterInnen auf Sachbearbeiterebene werden in diesem Programm gefördert. Einzigartig ist die Fülle und Qualität der angebotenen Seminare. Die TeilnehmerInnen von „GW Plus“ absolvieren durchschnittlich alle vier Wochen ein Seminar, entweder mit GW-FachexpertInnen oder mit externen TrainerInnen.

Es ist uns ein Anliegen, Wissensweitergabe niederlassungs- und generationsübergreifend zu fördern. Und das leistet „GW Plus“: Die TeilnehmerInnen tauschen ihre Kenntnisse und Erfahrungen aus und erweitern gleichzeitig ihr Wissen über das Unternehmen.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Durch die Teilnahme haben wir uns die Zeit genommen, unsere Inhalte und unser Tun genau zu beleuchten. So wie im Rahmen des Auswahlprozesses sollten wir auch intern öfters kommunizieren, dass wir eine starke HRD im Unternehmen haben und wir als Team vieles auf hohem Niveau umsetzen.



„Der Mut und das Investment für bzw. in neue kreative Formate werden den erhöhten Anforderungen einer komplexeren Umwelt und kritischeren MitarbeiterInnen in der Zukunft besser gerecht werden und langfristig Wettbewerbsvorteile bewirken.“

Kommentar von Jurymitglied Dr. Günther Dapunt, ehem. Vorstandsvorsitzender der Walser Privatbank AG, KNEWLEDGE-Preisträger 2002

Dockner Ges.m.b.H.

Untere Ortsstraße 17, 3125 Kuffern



Ansprechpartnerin: KommR Ingeborg Dockner
Telefon: +43 2786 2194 20
eMail: ingeborg@dockner.com

www.dockner.com



Bernhard Dockner jun., Markus Gartner, Martina Auer, Mohamed Chitnalah, Alexandra Langmann, Christoph Riegler, Michaela Schachner, Viktoria Langmann, Christine Haiderer, Margit Zehndorder

Fragen an KommR Ingeborg Dockner
Unternehmerin

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Der Erfolg eines Unternehmens gelingt nur, wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen – MitarbeiterInnen und Chefs auf Augenhöhe. Wir sehen uns als große Familie und leben das: Knowhow-Transfer von alt zu jung, von analog zu digital – und umgekehrt! Wertschätzender Umgang und Respekt sind die Basis für begeisterte MitarbeiterInnen. Begeisterte MitarbeiterInnen sind der Garant für innovative Kreativprozesse und -produkte. Diese führen schlussendlich zu begeisterten KundInnen – und zu unserem Erfolg.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Bei Dockner druck@medien gibt es keine eigene Personalentwicklungsabteilung. Wir organisieren und planen schon seit Unternehmensgründung gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen – und das mit Erfolg! Viele „Maßnahmen“ sind für uns selbstverständlich und tragen zum Gleichgewicht einer ausgewogenen Work-Life-Balance bei. Für uns ist es wichtig, Eltern, Familie und Arbeit leicht unter einen Hut zu bringen. Die Arbeitszeiten richten sich individuell nach Schulbussen, Öffnungszeiten von Kindergruppen sowie der Verfügbarkeit von Großeltern oder anderen Familienmitgliedern.

Nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch die allgemeine Weiterbildung der MitarbeiterInnen (Englischkurse für alle, individuelle Lehrlingsprojekte) wirkt sich auf den Erfolg des Unternehmens aus.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Der Auswahlprozess war für unser Unternehmen bzw. unser Team auch gleichzeitig ein Bewusstseinsprozess: Erstmals haben wir uns mit dem Begriff „Personalentwicklung“ bewusst beschäftigt und entdeckt, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden! Wir sind sehr stolz auf „unser“ Team, welches durch seine Vielfältigkeit unterschiedliche Wege beschreibt, um gemeinsame Ziele zu erreichen.



„Klein aber fein, familiäres Ambiente. Jede/r einzelne MitarbeiterIn wird individuell gefördert.“

Kommentar von Jurymitglied Daniela Friedrich,
Referatsleiterin in der Wirtschaftskammer Wien,
Abteilung Personal

Magna Steyr

Liebenauer Hauptstraße 317, 8041 Graz



Ansprechpartner: DI Patrik Steiner
 Telefon: +43 664 88403717
 eMail: patrik.steiner@magna.com

www.magnasteyr.com



Hermann Gugerell (Head of Payroll), Mag. Hansjörg Tutner (Global Director Human Resources) und DI Patrik Steiner (Head of People & Organizational Development)

Fragen an DI Patrik Steiner

Head of People and Organizational Development

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Die laufende Aus- und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen ist ein unerlässliches Gut in unserem Geschäftsmodell. Die Qualifizierung für Zukunftsthemen (z. B.: Fügetechniken), die Sicherstellung von gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen (z.B.: Erste Hilfe) sowie die systematische Ausbildung von Führungskräften sind absolut notwendig, um die Anforderungen unserer KundenInnen zu erfüllen. Personal- und Organisationsentwicklung ist also niemals Selbstzweck, sondern hilft uns am Ende des Tages bessere Fahrzeuge zu entwickeln und zu bauen.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Unser Projekt „Job mit der besten Serienausstattung“! Aufgrund neuer Fahrzeugprojekte wurden bei Magna Steyr am Standort Graz in den letzten 18 Monaten über 3.000 neue MitarbeiterInnen aufgenommen. Die neuen KollegInnen an Bord zu holen, mit den notwendigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auszustatten und nicht zuletzt – unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur – erfolgreich ins Unternehmen zu integrieren, war ein Projekt, das in Größe und Umfang seines gleichen sucht.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Die Bewerbung zum Staatspreis gab uns die Möglichkeit inne zu halten und zu reflektieren, was wir bisher geleistet haben, und wo unsere Stärken liegen.

Der Besuch der Jury und die diskutierten Fragen waren eine sehr gute Möglichkeit die eigene Organisation und Prozesse auf den Prüfstand zu stellen, und einen Blick von außen auf die eigene Personal- und Organisationsentwicklungslandschaft zu erhalten.



„Das Projekt ‚Job mit der besten Serienausstattung‘ zur Suche, Einarbeitung, Qualifizierung und Integration neuer MitarbeiterInnen - einfach nur hoch beeindruckend!“

Kommentar von Jurymitglied Mag.^a Vera Futter-Mehring, als Personalentwicklerin beim Verbund, KNEWLEDGE-Preisträgerin 2002 und 2005

evon GmbH

Frank-Stronach-Straße 8, 8200 Gleisdorf



Ansprechpartnerin: Mag.^a Birgit Herbst, MBA
Telefon: +43 3112 20636 150
eMail: birgit.herbst@evon-automation.com

www.evon-automation.com



DI Robert Goldgruber (Produktmanager evonHOME), DI Andreas Leitner (Geschäftsführer),
Mag.^a Birgit Herbst, MBA (Marketing & Human Resources)

Fragen an Mag.^a Birgit Herbst, MBA
Marketing & Human Resources

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Aufgrund unserer agilen und kollegialen Führungskultur setzen wir die Schwerpunkte hauptsächlich im Bereich Personalentwicklung auf Fachkompetenzen von MitarbeiterInnen in Schlüsselpositionen, interne Kommunikation und Sozialkompetenzen. Interne Personalentwicklungsmaßnahmen zielen einerseits darauf ab, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern und soziale Kompetenzen der MitarbeiterInnen. Externe Personalentwicklungsmaßnahmen werden individuell auf die persönlichen und fachlichen Anforderungen jedes einzelnen Mitarbeiters abgestimmt. Wir schaffen eine Fluktuationsrate unter 5 % und sind sehr stolz darauf, dass sich unsere MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen und den Produkten identifizieren.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Einen permanenten Austausch von Informationen und Wissen fördern wir mit unserer internen Weiterbildungsmaßnahme „evon Masters“. Der „evon Innovation Friday“ fördert die Weiterentwicklung im Projektmanagement durch das Generieren neuer Ideen und Innovationen durch kreative Selbstorganisation der MitarbeiterInnen. Die Auszeichnung „evon Star“ wird MitarbeiterInnen für herausragende Kreativität

in der Lösungssuche bei nicht alltäglichen Herausforderungen verliehen. Durch diese PE-Maßnahmen wird die Kreativität unserer MitarbeiterInnen gefördert, Eigeninitiative und verantwortungsbewusstes Handeln zugelassen sowie Neuentwicklungen bzw. Weiterentwicklungen werden gefördert.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Wir haben erfahren, dass wir als junges und kleines Unternehmen mit insgesamt nur 45 MitarbeiterInnen neben sehr namhaften Großunternehmen eine äußerst moderne Organisations- und Personalentwicklung (er)leben, die nicht durch lang eingesessene Strukturen blockiert wird.



„Innovation Friday, evon Masters, evon Star... viele Ideen für eine kreative Personalentwicklung gibt es bei evon.“

Kommentar von Jurymitglied Mag.^a Monika Elsik, WIFI Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich, Institutsleiter-Stellvertreterin, Stabsstellenleitung Strategie und Kooperationen

Resch&Frisch

Schloßstraße 15, 4600 Wels



Ansprechpartnerin: Mag.^a Anna Strutzenberger
Telefon: +43 7242 2005 2976
eMail: a.strutzenberger@resch-frisch.at

www.resch-frisch.at



Mag.^a Anna Strutzenberger (Stv. Leitung Human Resources) mit Michael Daurer (HR Manager)

Fragen an Mag.^a Anna Strutzenberger
Stv. Leitung Human Resources

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Wir verstehen uns als strategischer Partner unserer Führungskräfte und bieten ganzheitliche, am MitarbeiterInnen-Zyklus orientierte Unterstützung. Durch unser langfristiges Weiterbildungskonzept und unser Talentprogramm „resch.entwickelt!“ können wir unsere MitarbeiterInnen fordern und fördern und somit auch einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Verweildauer im Unternehmen leisten. Unsere KundInnen in allen Geschäftsbereichen profitieren von top geschulten MitarbeiterInnen.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Neue Maßstäbe setzen wir mit unserer Lern-App „KnowledgeFox“. Diese MicroLearning-Lösung verwenden wir sehr erfolgreich seit März 2017 im Geschäftsbereich „Gastronomie“ und wird daher auch bereits für weitere Divisionen adaptiert. Die Kursinhalte werden laufend unseren Anforderungen entsprechend erweitert und unsere MitarbeiterInnen „foxen“ standortübergreifend mit Begeisterung. Unternehmensspezifische E-Learning-Lösungen sind ein Teil von zeitgemäßer Personalentwicklung.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Die Themenstellungen in der Vorbereitung der Einreichung sowie im Auswahlprozess haben eine inhaltliche Reflexion unserer Entwicklungen der letzten Jahre angestoßen. Im Arbeitsalltag bleibt oftmals wenig Zeit das gesamte Weiterbildungskonzept zu durchleuchten und zu evaluieren. Darüber hinaus bietet der Staatspreis die Möglichkeit sich mit anderen Unternehmen zu messen und sich so auch neue Impulse zu holen.



„Resch & Frisch ist ein traditioneller Familienbetrieb, der aber mit seiner PE in der Gegenwart angekommen ist.“

Kommentar von Jurymitglied Dr.ⁱⁿ Monika Thum-Kraft, als ehemalige Mitarbeiterin des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) Jurymitglied seit der ersten Stunde

Brau Union Österreich AG

Poschacherstraße 35, 4020 Linz



Ansprechpartnerin: Mag.^a Angelika Mascherbauer
 Telefon: +43 732 6979 2841
 eMail: a.mascherbauer@braunion.com

www.brauunion.at



Ing. Christian Gejer (Health & Safety Manager), Christina Vokal, MSc (POD Spezialistin), Mag.^a Angelika Mascherbauer (POD Managerin), Dr. Magne Setnes (Vorstandsvorsitzender), Mag.^a Laura Mair (POD Spezialistin), MMag. Martin Gruber (HR Director)

Fragen an Mag.^a Angelika Mascherbauer
 Leitung Personal- & Organisationsentwicklung

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Personalentwicklung sichert langfristig unseren betrieblichen Erfolg, bindet MitarbeiterInnen an das Unternehmen und hilft, weiterhin unserem Image gerecht zu werden – nämlich österreichweit der beste Arbeitgeber in der Lebens- und Genussmittel-industrie zu sein.

Der folgende Dialog macht für uns sehr deutlich, warum es sich lohnt in die Personalentwicklung zu investieren: CFO: „Was passiert, wenn wir unsere MitarbeiterInnen entwickeln und sie verlassen uns?“ CEO: „Was passiert, wenn wir es nicht tun und sie bleiben?“

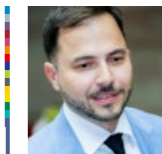
Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Besonders stolz sind wir auf unsere „Learning Journeys“ – national und international – im Führungskräftebereich: aufbauende Inhouse-Führungskräfteprogramme, welche sehr aktiv von Führungskräften nachgefragt und mit großem Engagement und Einsatz absolviert werden. Darüber hinaus bleibt der Austausch oftmals eigenverantwortlich über Jahre hinweg bestehen und endet nicht nach dem Programm – somit wird das „voneinander und miteinander Lernen“ auch in den Arbeitsalltag integriert.

Auch können bei Interesse – aufgrund der Anrechenbarkeit – aufbauend Qualifikationen weiter vertieft und mit extern anerkannten Zertifikaten (Coaching-Zertifikate, MBA etc.) eigenverantwortlich abgeschlossen werden.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Durch das Audit bekamen wir die Gelegenheit uns mit den Besten zu messen und Inspirationen sowie neue Anregungen von einer Fachjury zu erhalten. Wir sind stolz auf das Erreichte, wollen aber weiter dran bleiben sowie immer wieder dazulernen. Die erhaltenen Impulse stärken uns in der Motivation unser bereits sehr vielschichtiges und umfangreiches Entwicklungsangebot weiterhin zu optimieren – im Sinne von „better never stops“.



„Es gibt nichts was es bei der Brau Union nicht gibt – sehr umfassende PE und durchdachte Konzepte!“

Kommentar von Jurymitglied Mag. Thomas Grandits, Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftstandort

doka GmbH

Josef-Umdasch-Platz 1, 3300 Amstetten



Ansprechpartner: Mag. Michael Kert, BSc
 Telefon: +43 7472 605 1925
 eMail: michael.kert@doka.com

www.doka.com



Mag. Kurt König (Director Human Resources), Mag. Michael Kert, BSc (HR Consultant Learning & Development),
 Ing. Kurt Huber (Head of HR Development Services) und Ing. Klaus Vomela, MBA (Director World Logistics Services)

Fragen an Mag. Michael Kert, BSc
 HR Consultant Learning & Development

Welchen Nutzen stiftet die Investition in Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

Im Rahmen der PE begleiten wir strategieorientiert alle Mitarbeitenden in ihrer individuellen Entwicklung. Dadurch wird eine hohe Anpassungsfähigkeit der Organisation an die sich ständig ändernden Bedingungen und somit auch ihre Zukunftsfähigkeit unterstützt.

Auf welche PE-Maßnahmen, die Sie in den letzten Jahren umgesetzt haben, sind Sie besonders stolz? Könnten auch andere Unternehmen von diesen profitieren?

Mit dem Leadership Maturity Program sind wir in eine Kulturentwicklung gestartet, die nicht nur unsere Führungsarbeit, sondern die gesamte Organisation nachhaltig beeinflusst. Aufbauend auf einem Development Center, werden die Teilnehmenden durch verschiedene Initiativen auf ihren individuellen Lernwegen begleitet.

Darüber hinaus ist die Förderung von Resilienz unserer Mitarbeitenden ein zentrales Thema. Dahingehend bieten wir im Rahmen unserer betrieblichen Gesundheitsförderung „Vital“ in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Psyche diverse Möglichkeiten. Dafür wurden wir mit dem „Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet.

Die Wirkung dieser Initiativen auf den persönlichen Reifeprozess der Mitarbeitenden geht über den Unternehmenskontext hinaus. So können wir auch unserer sozialen Verantwortung nachkommen und

einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gesellschaft leisten.

Welche signifikanten Erfahrungen machten Sie im Rahmen des Staatspreis-Auswahlprozesses?

Die Aufgabenstellungen sowie die Impulse im Interview haben zur Reflexion unserer Aktivitäten angeregt. So haben wir z.B. unsere Begleitung im Bildungscontrolling weiter schärfen können. Über einen künftigen Austausch mit dem KNEWLEDGE-Netzwerk freuen wir uns sehr, denn das Lernen voneinander hat für uns einen hohen Stellenwert.



„Bestechend ist meines Erachtens die Schlüssigkeit des Gesamtkonzeptes und das sehr gute Ineinandergreifen der einzelnen zentralen Bausteine. Das Führungs- und HR-Verständnis und der Ansatz selbständige und eigenverantwortliche MitarbeiterInnen als Endziel zu sehen zieht sich durch das Programm und die Aufstellung der Organisation.“

Kommentar von Jurymitglied Dr. Günther Dapunt, ehem. Vorstandsvorsitzender der Walser Privatbank AG, KNEWLEDGE-Preisträger 2002

Preisträger 2016

Staatspreis

Wolfmair Beschichtungs GesmbH < 100 MitarbeiterInnen

Ansprechpartnerin:
GF Birgit Wolfmair
Gewerbeweg 1
4102 Goldwörth
Telefon: +43 723 48 38 60
bw@wolfmair.at
www.wolfmair.at

Weber Hydraulik 101-500 MitarbeiterInnen

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

STRABAG SE > 500 MitarbeiterInnen

Ansprechpartnerin:
Mag.° Susanne Simon
Ortenburgerstraße 27
9800 Spittal/Drau
Telefon: +43 4762 62 04 17
susanne.simon@strabag.com
www.strabag.com

Ebenfalls ausgezeichnet

Alpla

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

Austrian Airlines AG

Ansprechpartnerin:
Mag.° Sabine Trenkwalder
Head Office, Office Park 2,
P.O. Box 100, 1300 Wien
Telefon: +43 4358 3811-215
sabine.trenkwalder@austrian.com
www.austrian.com

Fenster Schmidinger GmbH

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

Biogena Naturprodukte GmbH & Co KG

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

Sonderpreis

Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

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



Bildungskonzil Heldenberg

Mit einem breiten Ruf nach einer qualitätvollen Ganztagschule, eigenen Universitätslehrstühlen für Friedenspädagogik sowie einem Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) durch KI-gestützte Lerncoaches an den Schulen ging das erste von der Wirtschaftskammer Niederösterreich (WKNÖ) organisierte „Bildungskonzil Heldenberg“ zu Ende.

Drei Tage lang hatten sich 84 Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft auf dem Heldenberg mit der Frage „Wie kann Frieden Bildung sichern?“ beschäftigt. „Wir wollten damit einen Beitrag zu einer breiteren, zukunftsgerichteten Bildungspolitik leisten und Verkrustungen in der Bildungsdebatte aufbrechen“, so WKNÖ-Präsidentin Sonja Zwazl. „Mit dem dreitägigen intensiven Arbeiten in verschiedenen Denk- und Experimentierräumen haben wir bewusst einen seriösen und ernsthaften Kontrapunkt zu Oberflächlichkeiten und einem reinen Schielen nach Schlagzeilen gesetzt.“

Das nächste Bildungskonzil Heldenberg, vom 5. bis 7. Juli 2018, wird das Thema „**Braucht Künstliche Intelligenz Bildung**“ behandeln. „Wir wollen die verantwortlichen Personen in Zukunft noch mehr einbinden. Und jeder, der Interesse hat, dieses Jahr dort weiter zu diskutieren wo wir letztes Jahr aufgehört haben, ist herzlich eingeladen“, so die Präsidentin.

KommR BR Sonja Zwazl,
Initiatorin des Bildungskonzils Heldenberg



Bildungskonzil
Heldenberg

5. bis 7. Juli 2018

Braucht Künstliche Intelligenz Bildung?

Zwei Tage Klausur: in sich gehen, begegnen, verbinden.
Am dritten Tag: starke Ergebnisse und öffentliche Diskussion.

Melden Sie sich JETZT an

und gestalten Sie die Zukunft der Bildung in Österreich mit!

Auf www.bildungskonzil-heldenberg.at finden Sie alle Infos sowie das Anmelde-Formular.

Bildung geht uns alle an!
bildungskonzil-heldenberg.at



**Bundesministerium für
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort**



SPS MARKETING
B 2 Businessclass



Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
1010 Wien • Stubenring 1

www.bmdw.gv.at