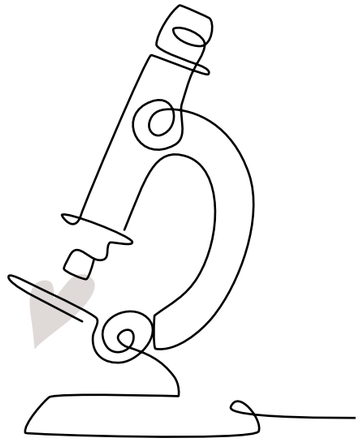
Text | Melanie Kashofer || **Foto** | Neuhauser: RISC Software; Enzenhofer: UAR
Illu | Gettyimages / Olga Shevchenko



WENN FORSCHUNG NEUE MAßSTÄBE FÜR ARBEITSKULTUR SETZT

Hochkomplexe Materialien, Quantentechnologien, smarte Systeme und mittendrin: Menschen mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, ehrenamtlichen Verpflichtungen und einem Leben jenseits des Labors. Das UAR Innovation Network, das 16 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Oberösterreich vernetzt, beweist: **Spitzenforschung und echte Vereinbarkeitskultur** sind kein Widerspruch. Wir haben nachgefragt, was dahintersteckt und was es braucht, damit aus HR-Maßnahmen gelebte Wirklichkeit wird.

> **Gleichstellung** bleibt unvollständig, wenn Sorgearbeit nicht mitgedacht wird.
>
> **Elisa Neuhauser**
> Human-Relations-Managerin, RISC Software

> Wir wollen zeigen, dass **moderne Personalpolitik** die Basis für Spitzenleistungen ist.
>
> **Wilfried Enzenhofer**
> Geschäftsführer, Upper Austrian Research

Das UAR Innovation Network bietet umfassende Kompetenzen, um die zentralen Herausforderungen der digitalen, ökologischen und menschzentrierten Transformation von Wirtschaft und Industrie erfolgreich zu meistern. In der Forschung kommen Menschen aus verschiedenen Fachdisziplinen aus der ganzen Welt zusammen. Diese Stärke in der Vielfalt macht das Netzwerk aus. Mehrere Forschungszentren im UAR Innovation Network tragen das staatliche Gütesiegel „berufundfamilie“ – darunter die UAR als Forschungsleitgesellschaft und Holding selbst, RISC Software, RECENDT, K1-MET sowie Silicon Austria Labs, das bereits seit 2020 zertifiziert ist. Wood K plus befindet sich gerade in der Rezertifizierung. Was auf dem Papier wie ein Qualitätsmerkmal im Wettbewerb um Talente klingt, ist für die Beteiligten vor allem eines: ein Kompass. „Das Audit ist ein wesentliches Instrument, um die Rahmenbedingungen für Beruf und Familie stetig zu heben und weiter zu verbessern“, sagt Emily Knes, Head of HR bei Silicon Austria Labs.

Wilfried Enzenhofer, Geschäftsführer der Upper Austrian Research, die als Forschungsleitgesellschaft des Landes OÖ das UAR Innovation Network bündelt, bringt es auf den Punkt: „Als Unternehmen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft wollen wir zeigen, dass moderne Personalpolitik die Basis für Spitzenleistungen in der Forschung ist.“ Flexible Arbeitszeitmodelle, kurze Entscheidungswege, individuelle Lösungen über Lebensphasen hinweg: Das sei im UAR Innovation Network keine neue Idee, sondern gelebte Praxis seit Jahren.

VON FÜHRUNG UND VÄTERKARENZ

Einig sind sich alle Einrichtungen in einem Punkt: Vereinbarkeit entsteht nicht durch Maßnahmenkataloge allein. Sie entsteht dort, wo Führungskräfte sie vorleben und aktiv ermöglichen. Bei RECENDT beispielsweise hat man die familienfreundliche Unternehmeskultur deshalb in die Führungsgrundsätze geschrieben: Vertrauen statt Präsenzkontrolle, Ergebnisse statt permanenter Verfügbarkeit. „Der größte Kulturwandel passiert dort, wo Vereinbarkeit nicht als individuelles Problem der Mitarbeitenden gesehen wird, sondern als strategische Führungsaufgabe“, sagt Jessica Orel, Human Resources Managerin bei RECENDT.

Beim Linz Center of Mechatronics (LCM) hat Gerda Klammer, Head of Organization & People, eine klare Antwort parat, wenn sie gefragt wird, welchen einzigen Hebel sie in ein neues Unternehmen mitbringen würde: ein wirklich flexibles Arbeitszeitmodell. „Flexible Arbeitszeiten schaffen Handlungsspielraum, reduzieren Stress und stärken gleichzeitig Eigenverantwortung und Vertrauen.“ Und noch etwas beobachtet sie: Wenn das Thema offen angesprochen wird, lösen sich traditionelle Rollenbilder Schritt für Schritt auf. Beim LCM stellen sich männliche Kollegen mittlerweile dieselben Fragen wie weibliche und das ist kein Zufall. Die Einrichtung verzeichnet 100 Prozent Väterkarenz. Was das möglich gemacht hat? Dass erste männliche Führungskräfte selbst in Karenz gingen.

INNOVATION BRAUCHT FREIE KÖPFE

Bei Wood K plus, wo knapp über 50 Prozent der Belegschaft weiblich sind und viele junge Eltern arbeiten, weiß man: Forschung lebt von Menschen, die mit freiem Kopf arbeiten können. „Wer sich keine Sorgen um Betreuungslücken, starre Arbeitszeiten oder fehlende Flexibilität machen muss, bringt mehr kreative Energie ins Labor“, so Sophia Dielacher, HR-Mitarbeiterin bei Wood K plus. Vereinbarkeit ist dort längst kein Benefit mehr, sondern eine Voraussetzung für langfristige Exzellenz.

Auch K1-MET misst der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert bei und hat das Thema auch auf Geschäftsführungsebene fest verankert. Im monatlichen Jour fixe werden entsprechende Maßnahmen regelmäßig behandelt und weiterentwickelt. Dazu zählen unter anderem ein strukturiertes Karenzmanagement, ein Leitfaden zur Elternkarenz sowie psychosoziale Unterstützungsangebote in Kooperation mit der Caritas Oberösterreich: „Vieles, was früher individuell ausgehandelt wurde, hat heute Struktur“, sagt Gerold Huemer, Prokurist und Personalverantwortlicher bei K1-MET. Und bei RISC Software, als erstem IT-Unternehmen mit Zertifizierung für Diversity Management durch den TÜV Austria, denkt man Vereinbarkeit, Gleichstellung und Vielfalt konsequent zusammen: „Gleichstellung bleibt unvollständig, wenn Sorgearbeit nicht mitgedacht wird“, sagt Human-Relations-Managerin Elisa Neuhauser.

Was das UAR Innovation Network als Ganzes zeigt: Spitzenforschungszentren arbeiten gemeinsam an einer Kultur, die exzellente Forschung mit den vielfältigen Lebensrealitäten ihrer Mitarbeitenden verbindet – mit Kindern, Eltern, Lebensphasen und allem, was dazugehört. Vereinbarkeit ist hier ein fester Bestandteil zukunftsfähiger Forschungskultur._

Foto | Wolm / KERN engineering careers

FACHKRÄFTEMANGEL ADE?

Verhaltenes Wirtschaftswachstum, hohe Energiepreise, Zollkonflikte – all das hat auch **am heimischen Arbeitsmarkt Spuren hinterlassen**. Im Gespräch mit Personalexpertin Bettina Kern, Gründerin und Geschäftsführerin des renommierten Personaldienstleisters KERN engineering careers.

Haben wir in Oberösterreich noch einen Fachkräftemangel?
Bettina Kern | Ja und Nein! Aktuell sind zwar viele Kandidat:innen am Markt, aber gute Mitarbeiter:innen sind auch jetzt nicht einfach zu finden. Das gilt nicht nur für die klassischen Mangelberufe wie etwa Security- oder Prozessspezialisten in der IT sowie Elektrotechniker, sondern generell für Fach- und Führungskräfte.

Wie reagieren die heimischen Unternehmen darauf?
Bettina Kern | Wir sehen einen klaren Trend zu sogenannten „verdeckten“ Suchen. Viele Positionen werden über uns als Personalberater ausgeschrieben und nicht direkt von den Unternehmen.

Welche Vorteile hat das für die Betriebe?
Bettina Kern | Wir übernehmen die professionelle Suche und auch die richtige Kontaktaufnahme. Gerade bei Top-Positionen sind hier viel Erfahrung und auch Fingerspitzengefühl gefragt.

KERN engineering careers ist auch ein Spezialist in der Arbeitskräfteüberlassung.

Wird das von den Firmen wieder stärker genutzt?
Bettina Kern | Ja, weil es ein wunderbares Personalentwicklungs-Tool ist. Manche Unternehmen sind aufgrund der überschaubaren Wirtschaftsaussichten noch zurückhaltend mit fixen Arbeitsverträgen. Über die Überlassung können sie sich Top-Talente sichern und sehr flexibel auf etwaige Krisen reagieren. Arbeitskräfteüberlassung ist schon lange kein Tool mehr für die Spitzenabdeckung oder den gewerblichen Bereich, es wird hochgradig für Top-Talente im Angestelltenbereich eingesetzt.

ANZEIGE