

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

Samstag, 24. Dezember 2022 Nummer 354

Was hinter Joboffensiven steckt

ÖBB, IVB und Polizei suchen tirolweit insgesamt rund 600 Mitarbeiter. Wie funktionieren solche groß angelegten Rekrutierungen? Geworben wird mit Work-Life-Balance, Sozialleistungen und beruflichen Perspektiven.

Von Elisabeth Zangerl

Innsbruck – Der demografische Wandel ist in der Arbeitswelt angekommen und stellt für den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung dar. In vielen Unternehmen steht eine Pensionierungswelle an: Vollerorts starten Unternehmen daher große Joboffensiven. Aber wie funktioniert das genau?

Die ÖBB suchen in den kommenden Jahren rund 3000 neue Mitarbeiter – und



Foto: ÖBB

„Noch bis inklusive 2027 werden Jobs in 130 verschiedenen Berufsbildern ausgeschrieben.“

Andreas Matthä
(Vorstandsvorsitzender ÖBB)

das pro Jahr (in Tirol jährlich 330). Noch bis inklusive 2027 werden Jobs in 130 verschiedenen Berufsbildern ausgeschrieben, wie der Vorstandsvorsitzende Andreas Matthä auf Anfrage der *Tiroler Tageszeitung* bestätigt. „Aktuell haben wir knapp 800 Jobs ausgeschrieben. So unterschiedlich unsere vielen Berufe sind, haben sie eines gemeinsam: Jeder Job bei den ÖBB ist sicher, krisenfest und gut fürs Klima“, betont Matthä.

Auch in finanziellen Belangen haben sich die ÖBB etwas überlegt, wie der Vorstandschef wissen lässt: „Ein faires und angemessenes Gehalt ist die erste und wichtigste Vor-



Große heimische Unternehmen müssen Hunderte Positionen nachbesetzen: eine Herausforderung für jede Organisation.

Foto: iStock/Pranka

aussetzung, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Deshalb werden wir bei den ÖBB für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Mindestgehalt von 2000 Euro einführen – das betrifft besonders die Kolleginnen und Kollegen im Bereich Gastronomie und Security.“

Auch die ÖBB spüren den verstärkten Wunsch von Bewerbern nach bestmöglicher Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies nehme man ernst und biete – so weit wie möglich – flexible Arbeitszeitmodelle, betonte Matthä. Zudem werden neben einer Work-Life-Balance Gesundheitsförderung und Prävention, berufliche Perspektiven

und Sozialleistungen geboten. Entwicklung- und Karrieremöglichkeiten gebe es obendrauf. Gesucht werden Mitarbeiter in so gut wie allen Bereichen. Zum einen für die bekannten klassischen Eisenbahnberufe wie Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter, Fahrdienstleiter, Verschieber, Wagenmeister, Buslenker etc., aber auch Techniker, IT-Spezialisten, Logistiker und Ähnliche mehr. Auch von der Ausbildung her könnten sich sowohl Facharbeiter und Akademiker von der breiten Palette an Jobs bei den ÖBB angesprochen fühlen und auch Quereinsteiger seien willkommen, so der ÖBB-Chef. Eingest-

stellt werden jährlich auch an die 600 Lehrlinge.

Auch sind die ÖBB bemüht, den Frauenanteil kontinuierlich zu erhöhen: Lag dieser 2018 noch bei 12,8 %, ist er heute bei 14 %. Dennoch ist das Ziel noch nicht erreicht: „Bis 2026 soll der Frauenanteil konzernweit auf über 17 % gesteigert werden“, erklärt Matthä abschließend.

Große Joboffensiven startet auch die Polizei – der Leiter der Personalabteilung der Landespolizeidirektion Tirol, Obst. Franz Übergänger, erklärt, wie viele neue Mitarbeiter im nächsten Jahr in Tirol aufgenommen werden sollen: „Die LPD Tirol rech-

net mit ca. demselben Aufnahmevermögen wie im Jahr 2022, nämlich zumindest 160 Bediensteten im Jahr 2023.“ Im Exekutivdienst bestehe im gesamten Bundesland hoher Bedarf an neuen Mitarbeitern, bekräftigt der Leiter der Personalabteilung. Aber nicht nur im Außen-, sondern auch im Verwaltungsdienst.

Nachgefragt, ob weibliche Bewerberinnen bei der Polizei Vorteile genießen würden, erklärt Übergänger: „Für die Aufnahme in die Polizei gilt das Ausschreibungsgesetz und in der Folge ein Aufnahmeverfahren, in welchem Bewerber jeden Geschlechts denselben Anforderungen unterliegen.“

Lediglich beim Sporttest gelten unterschiedliche Limits.“

Eine ebenfalls große Joboffensive startet die „Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaital GmbH“, wie Birgit Haidacher, die Leiterin der Personalabteilung, informiert: „Bei den Innsbrucker Verkehrsbetrieben schlagen derzeit zwei Megatrends auf: der demografische Wandel und die Dekarbonisierung des Fahrbetriebs, d. h. eine technische Wende hin zu emissionsfreien Antrieben.“



Foto: Gerhard Brugg/IVB

„Bei den IVB schlagen derzeit zwei Megatrends auf: der demografische Wandel und die Dekarbonisierung des Fahrbetriebs.“

Birgit Haidacher
(Leiterin Personalabteilung IVB)

Dieser Generationenwechsel in Verbindung mit dem steigenden Bedarf an neuen Fachkenntnissen würde dazu führen, dass in den nächsten Jahren eine Vielzahl an Positionen in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen neu besetzt werden müssen. Derzeit suchen die IVB in unterschiedlichen Unternehmensbereichen und zugleich in verschiedenen Bereichen 58 Mitarbeiter, davon 29 im Fahrdienst. Auch die IVB werben mit sicheren, attraktiven und nachhaltigen Jobs. Bewerberinnen sind auch bei den IVB sehr willkommen – die Frauenquote beträgt aktuell 14 %.

Wenn Wissen und Erfahrung in Pension gehen

Viele Tiroler Unternehmen sind in den kommenden Jahren mit großen Pensionierungswellen konfrontiert. Mitarbeiter geburtenstarker Jahrgänge verlassen die Betriebe und treten ihren Ruhestand an. Mit ihnen geht jede Menge Wissen.

Von Elisabeth Zangerl

Innsbruck – Wenn in einem Unternehmen ein großer Prozentsatz der Mitarbeiter binnen weniger Jahre den Ruhestand antritt, bedeutet das enorme Veränderungen und organisatorische Herausforderungen. Julian Malý ist ein selbstständiger Wiener Personalberater, der zudem Fachmann im Bereich der strategischen Personalberatung im Rahmen von Change-Prozessen sowie Employer-Positionierungen ist. Er erklärt: „Insbesondere in den ehemaligen verstaatlichten sowie in öffentlichkeitsnahen Branchen ist der Anteil der bevorstehenden Pensionierungen besonders hoch.“ Gleichzeitig gebe

es viele Branchen, in denen die Alterskurve der Beschäftigten „M-förmig“ verläuft, was bedeutet, dass vielen jungen Mitarbeitern viele ältere gegenüberstehen und der „Mittelbau“ fehlt. Insbesondere in kleinen Betrieben seien bereits einige Pensionierungen von Schlüsselkräften rasch existenzgefährdend, wenn nicht rechtzeitig Vorsorge getroffen werde, so Malý.

Wesentlich sei, initiativ und vorausschauend zu agieren, möglichst frühzeitig die Suche nach Ersatz zu starten und mit Übergangsfristen zu planen. „Auch wenn dies für so manches Personalbudget, gerade in Zeiten hoher Lohnabschlüsse, herausfordernd ist, ist es immer

noch günstiger, als zu spät zu reagieren und wesentliche Kernleistungen eines Unternehmens nicht oder nur mit geringer Qualität anbieten zu können“, ist Malý überzeugt. Nachgefragt, wie Unternehmen diesen Know-how-Verlust kompensieren könnten, erklärt er: „Braindrain betrifft alle Unternehmen, insbesondere in einer Wissensgesellschaft, in der die wichtigsten Werte immateriell sind“, und: „Ein funktionierendes Wissensmanagement ist essenziell, dies muss nicht immer in komplexen Systemen abgebildet werden, sondern kann z. B. im Mittelstand durchaus durch eine Kultur der Teilhabe an Wissen gewährleistet werden.“ Was bedeutet: Die

Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen, wäre empfehlenswert. Auch rät der Fachmann, in den Bereich Wissenstransfer verstärkt Zeit und Ressourcen zu investieren. Besonders wichtig sei es, in der Praxis darauf zu drängen, „Wissenssilos“ auf-



Julian Malý ist Personalberater und Change-Experte. Foto: Malý&Partner

zubrechen, Vernetzung im Unternehmen zwischen Produktbereichen, Professionen und Standorten als zentralen Wettbewerbsfaktor zu verstehen und zu adressieren.

Auf die Frage, welche Sparten ein Mitarbeitermangel und große Pensionierungswellen am meisten treffen würden, erklärt Malý: „Der Mitarbeiter- sowie Kandidatenmangel ist in der Breite der Berufe angekommen. Besonders stark spürbar ist dies bei Spezialisten, etwa in der IT, Technik, im Finanz- oder Handwerksbereich.“ Auch seien Berufsfelder in Medizin und Pflege schwer nachzubersetzen.

Die im Artikel oben genannten Unternehmen bereiten sich ebenso seit Jahren auf

diese bevorstehende, organisatorische Herausforderung vor: „In den nächsten Jahren wird rund ein Viertel aller 42.000 ÖBB-Mitarbeiterinnen in Pension gehen“, und: „Der Generationenwechsel ist für die ÖBB eine Herausforderung und zugleich eine riesige Chance“, sagt etwa ÖBB-CEO Andreas Matthä. In dieselbe Kerbe schlägt auch der Leiter der Personalabteilung der Landespolizeidirektion Tirol, Obst. Franz Übergänger, der erklärt: „In kurzer Zeit muss durch die erhöhten Pensionierungen viel Erfahrungswissen aufgefangen werden. Aber die Tiroler Polizei stellt sich diesen Herausforderungen gerne und mit aller Kraft für die Tiroler Bevölkerung.“