



„Bleib g'sund im HOT“

INTERVIEW mit Mag. Norbert Füruter OÖ Tourismus, Leitung Management-Services

LANDSCHAFTEN
FÜR LEIDENSCHAFTEN

Im Fokus des Personalmanagements stehen beim OÖ Tourismus derzeit Aus- und Weiterbildung und Betriebliche Gesundheitsförderung, aber auch Themen wie Arbeitgeber-Attraktivität, Flexibilisierung und Wissensmanagement werden diskutiert

Netzwerk HR: Erklären Sie uns bitte das Tätigkeitsfeld des OÖ Tourismus in ein paar Sätzen...

Füruter: Als Dienstleistungsorganisation setzt der OÖ Tourismus Schwerpunkte als Koordinations- und Steuerungsplattform des klassischen marketingpolitischen Instrumentariums und in der Servicierung von Verbänden und Organisationen.



Netzwerk HR: Sie legen viel Wert auf die Aus- und Weiterbildung und streben eine verbindliche Weiterbildungsquote an.

Füruter: In einem Dienstleistungsunternehmen wie dem OÖ Tourismus sind die fachlichen und sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen wesentliche Erfolgsfaktoren. Intern ist es uns durch verschiedenste Maßnahmen gelungen, die Qualifizierung nicht nur als Recht sondern als Pflicht der Mitarbeiter/innen zu verankern. Durch den Abschluss einer Weiterbildungs-Betriebsvereinbarung haben wir es geschafft, auch den Betriebsrat entsprechend einzubinden.

Die Qualifizierungsstruktur sieht so aus, dass jede/r Mitarbeiter/in ein verpflichtendes Seminarprogramm zu absolvieren hat. Dies gilt vor allem natürlich für neue KollegInnen, allerdings gibt es immer wieder auch Pflicht-Seminare für sämtliche MitarbeiterInnen. Daneben gibt es Seminare die freiwillig besucht werden können, wobei zwei Seminartage pro

MitarbeiterIn als Mindestmaß definiert wurden. Wichtig ist mir auch unsere „Lehrlingsrotation“ damit junge KollegInnen nicht nur ihren eigenen Aufgabenbereich kennen, sondern auch in andere Abteilungen und Firmen „hinein schnuppern“.

Die angesprochene Weiterbildungsquote, die natürlich budgetabhängig ist, orientiert sich am Personalbudget. Wir versuchen diese Mittel möglichst effizient einzusetzen, daher werden nach Möglichkeit Inhouse-Seminare organisiert.

Netzwerk HR: Welche Instrumentarien der Personalentwicklung wenden Sie an?

Einen wichtigen Schritt haben wir 2008 mit der Implementierung eines standardisierten Bildungscontrollings gesetzt. Unser Focus liegt dabei neben quantitativen Kennzahlen vor allem auf qualitativen Maßnahmen im Sinne einer Transfersicherung. Eine Maßnahme ist dabei der sog. „Rückbrief“ – jede/r Teilnehmer/in hat am Ende eines Seminars für sich konkrete, ganz persönliche Umsetzungsmaßnahmen zu definieren.

Ein anderes Instrument sind die sog. Transferseminare: Dabei wird von einem extern besuchten Seminar den Kollegen/innen eine Kurzzusammenfassung präsentiert – der/die Kollege/in, der/die das Seminar besucht hat, muss sich zu diesem Zweck nochmals mit dem Thema auseinandersetzen, andererseits ist mit diesem Instrument gewährleistet, dass auch andere KollegInnen zumindest die Grundinhalte vermittelt bekommen.



Netzwerk HR: *Was ist das Projekt „Bleib g’sund im HOT“?*

Füruter: Dieses Thema Betriebliche Gesundheitsförderung ist für mich außerordentlich wichtig. Im Firmenbereich des OÖ Tourismus und seiner Tochterfirmen wird daher in den Jahren 2009/2010 ein Betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt mit dem Titel „Bleib g’sund im HOT (Haus Oberösterreich Tourismus)“ in Zusammenarbeit mit der OÖ. GKK durchgeführt. Gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen werden dabei ebenso thematisiert wie der persönliche Lebensstil.

Netzwerk HR: *Wie ist der Projektverlauf?*

Die kostenlose Ist-Analyse umfasste einerseits eine Krankenstandauswertung, andererseits wurde eine standardisierte MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Die sehr positiven Ergebnisse der Ist-Analyse zeigen uns, dass wir uns in diesem Zusammenhang von einem hohen Niveau aus weiterentwickeln können. Die zweite Projektphase läuft bis Ende des Jahres 2009; dabei werden in Gesundheitszirkeln konkrete Anregungen und Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet. Das Credo ist dabei, dass es sowohl um Verhalten als auch um Verhältnisse geht. Ich bin schon sehr gespannt auf die Ergebnisse – im Jahr 2010 wird es dann an die Umsetzung gehen.

Netzwerk HR: *Welche Personalthemen werden Ihrer Meinung nach in Zukunft an Bedeutung gewinnen?*

Füruter: Neben dem Thema Qualifizierung, das – mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Design-Varianten – ein Dauerbrenner bleiben wird und dem erläuterten Gesundheitsprojekt stellt für mich das Thema „Wissensmanagement“ eine enorme Herausforderung für das Personalmanagement der

Zukunft dar. In Zeiten der Informationsflut muss es uns gelingen, wichtiges von unwichtigem Wissen zu unterscheiden, implizites Wissen zugänglich und explizites Wissen leicht auffindbar zu machen. Die Technik kann dabei nur ein Hilfsmittel sein, niemals dürfen wir der Versuchung erliegen, die innerbetrieblichen Prozesse der Technik anzupassen.

Netzwerk HR: *Welche Strategien könnten im Wissensmanagement zielführend sein?*

Ich persönlich bin der festen Überzeugung, dass es in unser „cc:- und bcc:-Gesellschaft“ gelingen muss, diese Informationsflut auch wieder zu reduzieren oder zumindest zu kanalisieren. Studien zu den produktivitätssenkenden Auswirkungen des Multi-Taskings sollten bei jedem Personalmanager die Alarmglocken schrillen lassen. Andererseits glaube ich an den Satz „Data is the currency of the future“. Diesen Spagat zu schaffen ist eine Herausforderung für jede/n Personalisten/in. Die konsequente Abstimmung der gesamtunternehmerischen strategischen Ausrichtung mit der strategischen Ausrichtung der Personalentwicklung ist dabei unabdingbar.

Netzwerk HR: *Ihre Einschätzung zu Change Management?*

Ein Zukunftsthema sehe ich in der Flexibilisierung aller Lebensbereiche. Die Kooperationen mit Arbeitnehmer/innen werden sowohl hinsichtlich ihrer Dauer, als auch der zeitlichen und örtlichen Verfügbarkeit immer flexibler. Dynamisches, kreatives Gestalten ist dabei gefordert und steht nicht selten mit starren arbeitsrechtlichen Vorgaben in Widerspruch.

Ein attraktiver Arbeitgeber der Zukunft – und dazu soll der Oberösterreich Tourismus auch weiterhin gehören – hat sich diesen Herausforderungen durch ein pro-aktives Personalmanagement zu stellen.