

## Jubiläumsschrift anlässlich

### 40 Jahren Arbeitskreis Personal und Bildung der Industriellenvereinigung Kärnten

#### Phasen einer Entwicklung - Kapitel 1

##### 1986–1995: Die Gründungsjahre – Weitblick für Bildung und Fachkräfte

Die Geschichte des heutigen Arbeitskreises „Personal & Bildung“ beginnt in einer Zeit tiefgreifender wirtschaftlicher und technologischer Veränderungen. Bereits Mitte der 1980er-Jahre erkannte die Kärntner Industrie, dass die Zukunft ihrer Unternehmen maßgeblich von der Qualität der Ausbildung, der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte und dem engen Austausch zwischen Wirtschaft und Bildung abhängen würde.

Vor diesem Hintergrund beschloss der Vorstand der Industriellenvereinigung Kärnten am 5. Dezember 1985 die Gründung einer Arbeitsgruppe „Bildungspolitik“. Bereits wenige Wochen später, am 5. Februar 1986, konstituierte sich die neue Arbeitsgruppe mit dem Ziel, bildungspolitische Anliegen der Industrie zu begleiten, Impulse für die Bildungslandschaft zu setzen und die Anforderungen der Wirtschaft stärker in die Aus- und Weiterbildung einzubringen.



Zu den Gründungsmitgliedern zählten Persönlichkeiten, die die Kärntner Industrie über viele Jahre hinweg prägen sollten: Dr. Wolfram Flatscher (adidas Sportschuhfabriken), Dr. Gerhard Jaritz (Funder Industrie), Dr. Josef Strobl (Philips Austria) und **Dr. Anton Peternel** (Wietersdorfer Gruppe). Mit Dr. Anton Peternel wurde eine Persönlichkeit zum Vorsitzenden gewählt, die den Arbeitskreis über Jahrzehnte hinweg mit großer Umsicht, Beharrlichkeit und strategischem Weitblick prägen sollte.

Die Aufgabenstellung der jungen Arbeitsgruppe war klar formuliert: Sie sollte den Dialog zwischen Industrie und Bildungswesen stärken, wirtschaftliches Verständnis fördern und dazu beitragen, Qualifikationen stärker an den tatsächlichen Anforderungen der Betriebe auszurichten. Schon damals stand die Überzeugung im Mittelpunkt, dass Bildungspolitik und Wirtschaftspolitik nicht getrennt voneinander gedacht werden können.

Die Herausforderungen der damaligen Zeit erscheinen aus heutiger Sicht bemerkenswert aktuell. Bereits in den 1980er-Jahren wurde ein zunehmender Mangel an Facharbeitern festgestellt. Die Arbeitsgruppe reagierte darauf mit einem konsequenten Fokus auf praxisnahe Berufsorientierung, Bildungsinformation und den Austausch mit Schulen und Bildungseinrichtungen. Themen wie Facharbeitermangel, Lehrlingsausbildung, Technikerbedarf, Betriebspraktika für Lehrkräfte, Fremdsprachenkompetenzen oder die Partnerschaft zwischen Schule und Industrie gehörten bereits in den ersten Jahren zu den zentralen Arbeitsfeldern.

Dabei verstand sich die Arbeitsgruppe nie als reines Diskussionsforum. Vielmehr entwickelte sie sich rasch zu einem Impulsgeber für konkrete Maßnahmen und zu einer Stimme der Industrie in bildungspolitischen Fragen. Der Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen, die gemeinsame Analyse von Entwicklungen und die Erarbeitung von Positionen schufen einen Mehrwert, der weit über die einzelnen Mitgliedsunternehmen hinauswirkte.

Rückblickend waren die Jahre von 1986 bis 1995 vor allem von Aufbauarbeit geprägt. Es entstand ein belastbares Netzwerk engagierter Persönlichkeiten, die ihre Erfahrungen offen miteinander teilten und gemeinsam an den Zukunftsfragen des Wirtschaftsstandortes Kärnten arbeiteten. Die Themen mögen sich im Laufe der Jahrzehnte verändert haben – der Grundgedanke jener ersten Jahre ist jedoch bis heute unverändert geblieben: Bildung, Qualifikation und die Entwicklung von Menschen sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren für eine starke und wettbewerbsfähige Industrie.



Damit wurden bereits in den ersten zehn Jahren die Fundamente für jene Erfolgsgeschichte gelegt, die der Arbeitskreis „Personal & Bildung“ in den folgenden Jahrzehnten fortschreiben sollte. Wegbereiter der ersten Stunde und für viele weitere Jahre Geschäftsführer des Arbeitskreises war **Mag. Paul Wieser**, der in der Industriellenvereinigung zuständige Mitarbeiter für Arbeit, Soziales und Bildung.

## Kapitel 2

### 1996–2005: Vom bildungspolitischen Forum zum Netzwerk für Personal und Bildung

Nach den erfolgreichen Aufbaujahren begann für den Arbeitskreis in der zweiten Dekade seines Bestehens eine Phase der inhaltlichen Erweiterung und strategischen Weiterentwicklung. Die Themen der Arbeitsgruppe blieben zwar weiterhin eng mit Bildung und Qualifizierung verbunden, doch rückten zunehmend auch die Herausforderungen der betrieblichen Personalarbeit in den Mittelpunkt.



Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen hatten sich verändert. Globalisierung, technologische Innovationen und neue Organisationsformen stellten die Unternehmen vor neue Aufgaben. Fragen der Personalentwicklung, der Mitarbeiterqualifizierung und der langfristigen Sicherung von Fachkräften gewannen an Bedeutung. Der Arbeitskreis erkannte diese Entwicklungen frühzeitig und entwickelte sich zu einer Plattform, auf der Erfahrungen ausgetauscht, Lösungsansätze diskutiert und gemeinsame Initiativen angestoßen wurden.

Während in den Anfangsjahren vor allem die Verbindung zwischen Industrie und Bildungswesen im Vordergrund gestanden hatte, kamen nun verstärkt betriebliche Fragestellungen hinzu. Themen wie der Bildungsbedarf der Kärntner Industrie, die Qualität technischer Ausbildungsgänge, die Anforderungen an HTL-Absolventinnen und HTL-Absolventen, die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber, Mitarbeiterbindung, Arbeitszeitmodelle oder Führungskräfteentwicklung prägten die Diskussionen. Auch die Frage, wie Unternehmen auf den zunehmenden Fachkräftebedarf reagieren können, wurde zu einem wiederkehrenden Schwerpunkt.

Dabei blieb der Arbeitskreis seiner ursprünglichen Mission treu: Bildung und Wirtschaft sollten nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Vielmehr verstand man beide Bereiche als untrennbar miteinander verbunden. Die Mitglieder brachten ihre Erfahrungen aus den Unternehmen ein und diskutierten gemeinsam, wie Qualifikationen, Ausbildungsangebote und betriebliche Anforderungen besser aufeinander abgestimmt werden können.



In dieser Phase entstand auch jene Kultur des offenen und vertrauensvollen Austauschs, die den Arbeitskreis bis heute prägt. Die Mitglieder nutzten die Treffen nicht nur für fachliche Diskussionen, sondern zunehmend auch als Gelegenheit, voneinander zu lernen und Einblicke in unterschiedliche Unternehmenswelten zu erhalten. Dadurch entwickelte sich ein starkes Netzwerk von Personalverantwortlichen, das weit über die einzelnen Sitzungen hinaus wirkte.

Ein entscheidender Meilenstein wurde schließlich im Jahr 2002 gesetzt. Im Zuge einer strategischen Neuorientierung erarbeitete die Arbeitsgruppe erstmals eine gemeinsame Vision und Mission. Diese Neuausrichtung brachte auch eine Namensänderung mit sich: Aus der Arbeitsgruppe „Bildungspolitik“ wurde der Arbeitskreis „Personal & Bildung“. Damit wurde sichtbar, was sich inhaltlich bereits über Jahre hinweg entwickelt hatte. Neben bildungspolitischen Fragestellungen standen nun die Themen Weiterbildung, Erfahrungsaustausch und Personalentwicklung gleichberechtigt im Mittelpunkt der Arbeit.



Mit der neuen Ausrichtung gewann der Arbeitskreis weiter an Bedeutung. Die Zahl der Mitglieder wuchs kontinuierlich und spiegelte das steigende Interesse der Unternehmen wider. Immer mehr Personalverantwortliche nutzten den Arbeitskreis als Plattform für Information, Vernetzung und gemeinsame Weiterentwicklung.



Diese Phase war zugleich von personeller Kontinuität und behutsamer Erneuerung geprägt. Mit Dr. Anton Peternel verfügte der Arbeitskreis über einen Vorsitzenden, der seit der Gründung für Stabilität, Verlässlichkeit und strategische Orientierung stand. Sein Wirken prägte die Entwicklung des Netzwerks über Jahrzehnte hinweg und trug wesentlich dazu bei, dass sich der Arbeitskreis zu einer anerkannten Plattform für Personal- und Bildungsthemen entwickeln konnte.

Im Jahr 2004 übernahm Mag. Werner Laure die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden und trat damit in die Nachfolge von Dr. Josef Strobl. Mit seinem Eintritt in die Führungsverantwortung begann zugleich eine neue Generation von Gestaltern, die die erfolgreiche Arbeit des Arbeitskreises fortführen und weiterentwickeln sollte. Die enge Zusammenarbeit zwischen Anton Peternel und Werner Laure wurde in den folgenden Jahren zu einem wichtigen Erfolgsfaktor für die kontinuierliche Entwicklung des Netzwerks. Gemeinsam standen sie für die Verbindung von Erfahrung, Kontinuität und Zukunftsorientierung, die den Arbeitskreis bis heute auszeichnet.

Rückblickend waren die Jahre von 1996 bis 2005 eine Zeit des Aufbruchs und der Professionalisierung. Aus einer bildungspolitischen Arbeitsgruppe wurde ein modernes Netzwerk für Personal- und Bildungsfragen, welches die Herausforderungen der Unternehmen aufgriff und gleichzeitig wichtige Impulse für die Bildungslandschaft Kärntens setzte. Die Weichen für die weitere Entwicklung der nächsten Jahrzehnte waren damit gestellt.



## Kapitel 3

### 2006–2015: Wachstum, Professionalisierung und der Aufbruch in eine neue Generation



Die dritte Dekade des Arbeitskreises „Personal & Bildung“ war von Dynamik, Professionalisierung und einer bemerkenswerten Erweiterung seines Wirkungsfeldes geprägt. Aufbauend auf den erfolgreichen Jahren der Neuausrichtung entwickelte sich der Arbeitskreis zu einem anerkannten Kompetenznetzwerk für Personal-, Bildungs- und Arbeitsmarktfragen in der Kärntner Industrie.

Die Themenvielfalt spiegelte die Herausforderungen einer zunehmend komplexen Arbeitswelt wider. Fachkräftemangel, Technikerbedarf, Mitarbeiterbindung, Führungskräfteentwicklung, betriebliche Gesundheitsförderung, Generationenmanagement, Arbeitszeitflexibilisierung, Employer Branding und strategische Personalplanung rückten verstärkt in den Mittelpunkt der Diskussionen. Gleichzeitig blieb die Verbindung zwischen Wirtschaft und Bildung ein zentrales Anliegen des Arbeitskreises. Themen wie Lehrlingsausbildung, Berufsorientierung, Kooperationen mit Schulen, Qualifikationsbedarf der Industrie sowie die Weiterentwicklung technischer Ausbildungswege begleiteten die Arbeit kontinuierlich.

Besonders sichtbar wurde dieses Engagement in einer Vielzahl von Bildungs- und Nachwuchsinitiativen. Der Arbeitskreis unterstützte Sprachprogramme in Großbritannien und Italien, organisierte Studienreisen für Lehrkräfte und Führungskräfte, führte Betriebsbesuche für Berufsorientierungslehrer durch und engagierte sich intensiv für die Förderung naturwissenschaftlicher und technischer Kompetenzen bei Kindern und Jugendlichen. Projekte wie „Mathespaß im Kindergarten“, Kinderwerkstätten für Volksschülerinnen und Volksschüler, Workshops mit Forscherboxen oder der Schülerwettbewerb „Bildung mit Zukunft“ machten die Industrie bereits für die jüngsten Generationen erlebbar.



Einen besonderen Stellenwert nahm in diesen Jahren die Lehrlingsausbildung ein. Der eigene IV-Arbeitskreis Lehrlingsausbildung arbeitete in den Aufbaujahren stets eng mit dem Arbeitskreis der Personalverantwortlichen abgestimmt. Mit dem Wettbewerb „Facharbeit ist Spitze“ entstand in dieser Zeit eine Initiative, die weit über die

Grenzen einzelner Unternehmen hinausstrahlte. Jahr für Jahr stellten Lehrlinge ihr Können unter Beweis und machten sichtbar, welchen hohen Stellenwert Facharbeit und berufliche Ausbildung in Kärntens Industrie besitzen. Die steigenden Teilnehmerzahlen und die breite Beteiligung der Unternehmen unterstrichen den Erfolg dieser Initiative.



Gleichzeitig entwickelte sich der Arbeitskreis zu einem wichtigen Forum für den Erfahrungsaustausch von Personalverantwortlichen. Regelmäßige Veranstaltungen zu Arbeitsrecht, Gehaltsgestaltung, Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Personalentwicklung und Führung ermöglichten es den Mitgliedern, voneinander zu lernen und gemeinsam Antworten auf neue Herausforderungen zu entwickeln. Der Erfahrungsaustausch wurde zunehmend zum Markenzeichen des Netzwerks.

Ein besonderes Kennzeichen dieser Jahre war die hohe Kontinuität in der Führung des Arbeitskreises. Dr. Anton Peternel, Gründungsvorsitzender und langjähriger Gestalter des Netzwerks, führte den Arbeitskreis weiterhin mit großem Engagement und strategischem Weitblick. Unter seiner Führung entwickelte sich die einstige Arbeitsgruppe zu einer anerkannten Plattform für Personal- und Bildungsfragen in der Kärntner Industrie. Seine Fähigkeit, Menschen zu vernetzen, unterschiedliche Interessen zusammenzuführen und langfristige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, prägte den Charakter des Arbeitskreises nachhaltig.

Mit März 2004 hatte **Mag. Werner Laure** die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden übernommen. In den folgenden Jahren wurde er zu einem wichtigen Impulsgeber innerhalb des Netzwerks. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Anton Peternel und Werner Laure gewährleistete eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitskreises und bereitete zugleich den späteren Generationswechsel in der Führung, der 2011 vollzogen wurde, vor.



Eine weitere prägende Persönlichkeit dieser Jahre war Mag. Ilse Rapatz, langjährige Personalleiterin der Philips Austria GmbH. Seit November 2011 fungierte sie als stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises und brachte ihre umfassende Erfahrung in internationalen Industrieunternehmen in die Arbeit des Netzwerks ein.

Auch auf organisatorischer Ebene kam es in dieser Dekade zu einem bedeutenden Generationswechsel. Über viele



Jahre hinweg war Mag. Paul Wieser seitens der Industriellenvereinigung Kärnten für die Betreuung und Geschäftsführung des Arbeitskreises verantwortlich. Mit großem Engagement hatte er zahlreiche Initiativen, Bildungsprojekte und Veranstaltungen begleitet und maßgeblich zum Erfolg des Netzwerks beigetragen.

Mit seiner Pensionierung Mitte des Jahres 2014 übergab er diese Verantwortung an **Mag. (FH) Wolfgang Pucher**. Pucher, in der Industriellenvereinigung Kärnten für die Bereiche Arbeit, Soziales und Bildung verantwortlich,

übernahm die organisatorische Leitung des Arbeitskreises und übt diese bis heute mit großem Engagement und engem Bezug zu den Mitgliedsunternehmen aus. Unter seiner Führung wurden zahlreiche neue Initiativen gestartet und bestehende Formate erfolgreich weiterentwickelt.

Gegen Ende dieser Dekade war der Arbeitskreis längst mehr als ein Forum für bildungspolitische Fragen. Er hatte sich zu einem lebendigen Netzwerk entwickelt, das Personalverantwortliche aus unterschiedlichsten Unternehmen zusammenführte, aktuelle Entwicklungen frühzeitig aufgriff und einen wertvollen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandortes Kärnten leistete.

Die Jahre 2006 bis 2015 stehen damit für eine Phase des Wachstums, der Professionalisierung und der erfolgreichen Übergabe von Verantwortung an eine neue Generation von Gestalterinnen und Gestaltern. Auf diesem Fundament konnte der Arbeitskreis in den folgenden Jahren seine Rolle als führendes HR- und Bildungsnetzwerk der Kärntner Industrie weiter ausbauen.

## Ankunft in der Gegenwart - Kapitel 4

### 2016–2025: Transformation, Verantwortung und Zukunftsgestaltung



Die vierte Dekade des Arbeitskreises „Personal & Bildung“ war geprägt von tiefgreifenden Veränderungen in Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft. Digitalisierung, demografischer Wandel, zunehmender Fachkräftebedarf, neue Formen der Zusammenarbeit, Pandemie, Nachhaltigkeit, Inklusion, Energiewende und die wachsende Bedeutung künstlicher Intelligenz stellten Unternehmen vor neue Herausforderungen.

In dieser Zeit zeigte sich besonders deutlich, welche Stärke im Arbeitskreis liegt: Er war nicht nur ein Ort des Austausches, sondern auch ein Impulsgeber, Resonanzraum und Mitgestalter für zentrale Zukunftsthemen der Kärntner Industrie.

### Ein Netzwerk am Puls der Zeit

Die Treffen des Arbeitskreises führten die Mitglieder in dieser Dekade zu zahlreichen Unternehmen und Institutionen. Besucht wurden unter anderem AMSC Austria, die Kelag-Lehrlingsschule, Merck in Spittal, die BKS Bank, Magna Auteca, die Fachhochschule Kärnten, die Raiffeisen Landesbank Kärnten, Omya, das AMS Kärnten, Unser Lagerhaus, das WIFI Kärnten, die Kelag, autArK, die Universität Klagenfurt, Glock, Treibacher Industrie AG, Springer Maschinenfabrik, Imerys, Danieli sowie das GPS-Ausbildungszentrum.



Diese Vielfalt machte den Arbeitskreis zu einer besonderen Lernplattform. Jede Sitzung verband Einblicke in Unternehmen und Institutionen mit aktuellen Fachthemen. Die Mitglieder erhielten Zugang zu unterschiedlichen Branchen, Führungsmodellen, Unternehmenskulturen und Lösungsansätzen. Dadurch entstand ein praxisnaher Erfahrungsaustausch, der weit über klassische Vorträge hinausging.



Diese Vielfalt machte den Arbeitskreis zu einer besonderen Lernplattform. Jede Sitzung verband Einblicke in Unternehmen und Institutionen mit aktuellen Fachthemen. Die Mitglieder erhielten Zugang zu unterschiedlichen Branchen, Führungsmodellen, Unternehmenskulturen und Lösungsansätzen. Dadurch entstand ein praxisnaher Erfahrungsaustausch, der weit über klassische Vorträge hinausging.

Die jährlich zumindest dreimal stattfindenden Sitzungen wurden zu einem Spiegel der aktuellen Herausforderungen der Industrie: Personalgewinnung, Führung, Arbeitsrecht, Digitalisierung, Gesundheit, Qualifikation, Bildung, Inklusion, Arbeitsmarkt und Zusammenarbeit mit Hochschulen standen regelmäßig im Mittelpunkt.

## Fachkräfte, Qualifikation und Bildungsbedarf

Ein zentrales Thema dieser Dekade war die Frage, welche Qualifikationen die Kärntner Industrie heute und künftig benötigt. Der Arbeitskreis war dabei maßgeblicher Ideengeber und Resonanzraum für die Erhebung des Qualifikationsbedarfs in der Kärntner Industrie.



Die Mitglieder brachten ihre Erfahrungen aus den Unternehmen ein: Welche Berufsbilder verändern sich? Welche technischen

Kompetenzen werden wichtiger? Wo entstehen Engpässe? Welche Rolle spielen Lehrabschluss, HTL, Fachhochschule und Universität? Und wie können Bildungs- und Arbeitsmarktpartner besser auf die Anforderungen der Industrie reagieren?

Aus diesen Diskussionen entstanden wichtige Grundlagen für die industriepolitische und bildungspolitische Arbeit der Industriellenvereinigung Kärnten. Der Arbeitskreis trug damit dazu bei, die Sichtweise der Betriebe strukturiert sichtbar zu machen und gegenüber Bildungsinstitutionen, Arbeitsmarktakteuren und politischen Entscheidungsträgern einzubringen.

Gerade in einer Zeit, in der Fachkräftebedarf und Qualifikationswandel immer stärker spürbar wurden, erwies sich der Arbeitskreis als wertvolle Schnittstelle zwischen betrieblicher Praxis und strategischer Standortentwicklung.

## Digitalisierung und HR der Zukunft

Ein prägendes Thema der vierten Dekade war die Digitalisierung der Personalarbeit. Der Arbeitskreis griff diese Entwicklung früh auf und beschäftigte sich mit digitalen HR-Prozessen, elektronischen Workflows, Datenschutz, Recruiting über digitale Kanäle, Social Media, Employer Branding und neuen Anforderungen an Personalabteilungen.

Aus dem Arbeitskreis heraus entstanden wichtige Impulse für weiterführende Formate. Besonders hervorzuheben ist die „Digital HR Impulsreihe“ der Fachhochschule Kärnten unter der fachlichen Leitung von Prof. Ursula Liebhart.



### Infobox: Qualifikationsbedarf der Kärntner Industrie

Ein wiederkehrendes Schlüsselthema war die Frage, welche Qualifikationen die Kärntner Industrie braucht.



Der Arbeitskreis war maßgeblicher Ideengeber und Praxispartner bei der Erhebung des Qualifikationsbedarfs. Die Mitglieder lieferten Einschätzungen aus den Betrieben und trugen dazu bei, Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Engpässe bei Fachkräften und Anforderungen an Bildungsabschlüsse besser sichtbar zu machen.

Diese Arbeit stärkte die Position der Industrie im Dialog mit Bildungsinstitutionen, Arbeitsmarktpartnern und Politik.

### Infobox: Digital HR Impulsreihe

Die Digitalisierung der Personalarbeit wurde im Arbeitskreis früh als strategisches Zukunftsthema erkannt.

Aus den Diskussionen und Bedarfsmeldungen entstand ein wichtiger Impuls für die „Digital HR Impulsreihe“ der Fachhochschule Kärnten unter Prof. Ursula Liebhart. Die Reihe unterstützte Unternehmen dabei, zentrale Trends der digitalen Personalarbeit zu verstehen, Erfahrungen auszutauschen und konkrete Handlungsfelder für HR zu entwickeln.

Damit wurde der Arbeitskreis zum wichtigen Impulsgeber für ein innovatives Weiterbildungsformat an der Schnittstelle von Wissenschaft und Unternehmenspraxis.

Die Initiative wurde wesentlich durch Diskussionen und Bedarfsmeldungen aus dem Arbeitskreis angestoßen und von Mitgliedsunternehmen mitgetragen.

Die Impulsreihe bot den Unternehmen die Möglichkeit, sich strukturiert mit den zentralen Entwicklungstrends der digitalen Personalarbeit auseinanderzusetzen. Sie verband fachliche Inputs, Reflexionsrunden und den Austausch von Erfahrungen. Damit wurde ein Thema, das viele Unternehmen zunächst vor allem als technische Herausforderung wahrnahmen, in einen größeren Zusammenhang gestellt: Digitalisierung wurde als Gestaltungsaufgabe für HR, Führung und Unternehmenskultur verstanden.

## New Work Transform @ IV

Einen besonderen Höhepunkt dieser Dekade bildete das Projekt „New Work Transform @ IV“, das gemeinsam mit der Fachhochschule Kärnten umgesetzt wurde. Mitglieder des Arbeitskreises arbeiteten aktiv an der Entwicklung und Dokumentation von Zukunftsthemen der Arbeit mit.

Im Mittelpunkt standen zentrale Fragestellungen moderner Arbeitswelten: Remote Leadership, hybride Führung, Zusammenarbeit über Generationen hinweg, neue Karrierewege, Transformation, Unternehmenskultur, Vertrauen, Kommunikation und Wissensmanagement.

Das Projekt war mehr als eine Seminarreihe. Es war ein gemeinsamer Lern- und Entwicklungsprozess. Vertreterinnen und Vertreter aus Mitgliedsunternehmen brachten ihre Praxiserfahrungen ein, diskutierten konkrete Herausforderungen und entwickelten gemeinsam mit wissenschaftlicher Begleitung neue Sichtweisen und Handlungsansätze.

Die daraus entstandene Dokumentation „New Work Portfolio“ ist ein sichtbares Ergebnis dieser Zusammenarbeit. Sie zeigt, wie der Arbeitskreis über den klassischen Erfahrungsaustausch hinaus zu einem aktiven Gestaltungsraum für die Zukunft der Arbeit wurde.

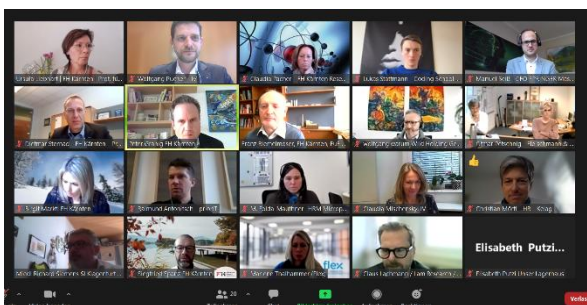
### Infobox: New Work Transform @ IV

Mit „New Work Transform @ IV“ wurde ein Zukunftsprojekt umgesetzt, das den Geist des Arbeitskreises besonders gut widerspiegelt.

Mitglieder des Arbeitskreises arbeiteten gemeinsam mit der Fachhochschule Kärnten an zentralen Fragen neuer Arbeitswelten. Themen waren unter anderem hybride Führung, Remote Leadership, Zusammenarbeit der Generationen, neue Karrierewege, Vertrauen, Kommunikation und Transformation.

Das daraus entstandene „New Work Portfolio“ dokumentiert die gemeinsame Arbeit und macht sichtbar, wie praxisnah und zugleich zukunftsorientiert der Arbeitskreis wirkt.

## Pandemie als Bewährungsprobe



Die Jahre 2020 und 2021 stellten auch den Arbeitskreis vor völlig neue Herausforderungen. Sitzungen mussten kurzfristig digital abgehalten oder verschoben werden. Gleichzeitig war der Bedarf an Austausch größer denn je.

Die Mitglieder diskutierten Fragen, die unmittelbar aus der Krise entstanden: Wie funktionieren Kurzarbeit und neue arbeitsrechtliche Regelungen in der Praxis? Wie kann Kommunikation mit Mitarbeitenden in unsicheren Zeiten

gelingen? Welche Erfahrungen gibt es mit Homeoffice und digitaler Zusammenarbeit? Wie bleiben Führung, Teamgefühl und Unternehmenskultur auch auf Distanz wirksam?

Gerade in dieser Zeit zeigte sich die besondere Qualität des Netzwerks. Der Arbeitskreis bot Orientierung, ermöglichte raschen Erfahrungsaustausch und stärkte das Gefühl, mit den großen Herausforderungen nicht allein zu sein.

Rückblickend war die Pandemie auch ein Beschleuniger. Viele Themen, die zuvor bereits diskutiert wurden – Digitalisierung, flexible Arbeit, Führung auf Distanz, Gesundheit und Resilienz – erhielten plötzlich eine neue Dringlichkeit.



## Inklusion, Gesundheit und gesellschaftliche Verantwortung

Neben wirtschaftlichen und technologischen Fragen gewann auch die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen immer mehr Bedeutung.



Die Sitzung bei autArK rückte die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt. Die Mitglieder erhielten Einblicke in Unterstützungsangebote für Unternehmen, in das NEBA-Betriebsservice und in konkrete Möglichkeiten,

Arbeitsplätze inklusiver zu gestalten.

Auch Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Wiedereingliederung waren wiederkehrende Themen. Diskutiert wurden betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen, alter(n)sgerechtes Arbeiten, Arbeitsfähigkeit und der Umgang mit langen Abwesenheiten oder gesundheitlichen Einschränkungen.

Der Arbeitskreis zeigte damit, dass moderne Personalarbeit nicht nur auf Effizienz und Organisation ausgerichtet ist. Sie bedeutet auch Verantwortung für Menschen, für faire Chancen und für ein Arbeitsumfeld, in dem Beschäftigte langfristig leistungsfähig und gesund bleiben können.



### Infobox: Inklusion und Arbeitsfähigkeit

Die vierte Dekade zeigte auch, dass Personalarbeit immer stärker gesellschaftliche Verantwortung übernimmt.

Themen wie Inklusion, Wiedereingliederung, Arbeitsfähigkeit, psychische Belastungen und betriebliche Gesundheitsförderung wurden im Arbeitskreis offen diskutiert. Besonders die Begegnungen mit Organisationen wie autArK machten sichtbar, welche Chancen in inklusiven Arbeitswelten liegen.



Der Arbeitskreis trug damit dazu bei, den Blick auf Menschen, Potenziale und Teilhabe zu stärken.

## Nachhaltigkeit, Energie und industrielle Transformation

Mit der Energiewende und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Industrie rückten auch größere Standortfragen in den Fokus. Die Sitzung bei der Kelag zeigte eindrucksvoll, wie eng Energieversorgung, Nachhaltigkeit, Unternehmenskultur und HR-Strategie miteinander verbunden sind.

Die Mitglieder diskutierten die Auswirkungen von Transformation auf Mitarbeitende, Führung und Organisation. Dabei wurde deutlich: Nachhaltigkeit ist nicht nur ein technisches oder ökologisches Thema. Sie verändert Geschäftsmodelle, Kompetenzen, Arbeitsweisen und Erwartungen an Arbeitgeber.



Auch bei anderen Gastgeberunternehmen wurde sichtbar, wie stark sich die Industrie wandelt: Automatisierung, internationale Märkte, neue Technologien, Energiefragen, Lieferketten und Wettbewerbsfähigkeit bildeten den Hintergrund vieler Gespräche.

Der Arbeitskreis wurde damit zu einem Ort, an dem Personalverantwortliche industrielle Transformation aus der Perspektive der Menschen betrachteten.

## Wissenschaft, Hochschulen und Kooperation

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen gewann in dieser Dekade deutlich an Tiefe. Sitzungen an der Fachhochschule Kärnten und an der Universität Klagenfurt machten sichtbar, wie wichtig der Austausch zwischen Industrie, Forschung und Lehre geworden ist.

Diskutiert wurden:

- Studienangebote und Weiterbildungsprogramme,
- Praktika und Abschlussarbeiten,
- Kooperationen mit Fakultäten,
- internationale Studiengänge,
- Microcredentials,
- Lifelong Learning,
- Digital Innovation,
- und gemeinsame Forschungsinteressen.



### Infobox: Brücke zwischen Industrie und Hochschule

Die Zusammenarbeit mit Fachhochschule Kärnten und Universität Klagenfurt wurde in dieser Dekade deutlich vertieft.



Der Arbeitskreis brachte Anforderungen der Unternehmen in den Dialog mit Hochschulen ein und eröffnete zugleich Zugänge zu Forschung, Weiterbildung und neuen Kooperationsmöglichkeiten.

Damit wurde er zu einer wichtigen Brücke zwischen Industrie, Wissenschaft und Bildung – mit dem gemeinsamen Ziel, Talente zu entwickeln, in Kärnten zu halten und den Standort langfristig zu stärken.

Besonders die Universität Klagenfurt betonte die Bedeutung intelligenter Kooperationen zwischen Hochschule und Unternehmen. Ziel war und ist es, Talente nach Kärnten zu holen, hier zu halten und gemeinsam den Wissens- und Wirtschaftsstandort zu stärken.

Der Arbeitskreis übernahm dabei eine wichtige Brückenfunktion: Er machte Bedarfe der Unternehmen sichtbar und eröffnete zugleich Zugänge zu akademischer Expertise.

### Infobox: Das erste IV-Kompetenzradar

2024 wurde erstmals das IV-Kompetenzradar erhoben. Der Arbeitskreis spielte dabei eine wichtige Rolle als Ideengeber, Multiplikator und Praxispartner.



Das Kompetenzradar machte sichtbar, welche Kompetenzen aus Sicht der Industrie künftig besonders wichtig werden. Die Ergebnisse wurden über Kärnten hinaus österreichweit verbreitet und in Gespräche mit Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren eingebracht.

Besonders deutlich wurde die steigende Bedeutung digitaler Kompetenzen. Damit lieferte das Kompetenzradar eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung von Bildungsangeboten und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

### Das IV-Kompetenzradar



Ein besonderer Meilenstein der jüngsten Jahre war das erste IV-Kompetenzradar, das 2024 erstmals erhoben wurde. Der Arbeitskreis spielte dabei eine wichtige Rolle als Ideengeber, Multiplikator und Praxispartner.

Mit dem Kompetenzradar wurden Einschätzungen aus der Industrie zu künftigen Kompetenzanforderungen systematisch sichtbar gemacht. Die Ergebnisse wurden nicht nur in Kärnten

diskutiert, sondern österreichweit disseminiert und in Gespräche mit Sozialpartnern, Arbeitsmarktakteuren, Bildungsinstitutionen und politischen Entscheidungsträgern eingebracht.

Besonders deutlich wurde dabei die wachsende Bedeutung digitaler Kompetenzen. Der Arbeitskreis trug dazu bei, diese Erkenntnisse aus der Praxis der Unternehmen zu erheben und weiterzuentwickeln.

Das Kompetenzradar ist ein Beispiel dafür, wie aus dem Netzwerk heraus Themen entstehen, die über den Arbeitskreis hinaus Wirkung entfalten. Es macht sichtbar, was die Industrie braucht – und liefert damit eine wichtige Grundlage für Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Standortpolitik.

## Kontinuität und Erneuerung

Die vierte Dekade war auch eine Zeit personeller Kontinuität und behutsamer Erneuerung. Mit **Mag. Werner Laure** stand dem Arbeitskreis ein Vorsitzender vor, der den offenen, kollegialen und lösungsorientierten Stil des Netzwerks weiterführte und zugleich neue Themen konsequent aufgriff.

Gemeinsam mit der stellvertretenden Vorsitzenden **Mag. Ilse Rapatz**, den engagierten Mitgliedern und der Geschäftsführung durch **Mag. (FH) Wolfgang Pucher** entwickelte sich der Arbeitskreis weiter zu einer modernen Plattform für Personal- und Bildungsthemen.

Wolfgang Pucher begleitete die Arbeit des Arbeitskreises in dieser Dekade als zuständiger Mitarbeiter der Industriellenvereinigung Kärnten. Durch seine kontinuierliche Geschäftsführung, seine fachliche Einordnung aktueller Entwicklungen und seine organisatorische Verlässlichkeit wurde der Arbeitskreis auch in bewegten Zeiten professionell weitergeführt.



## Ein Arbeitskreis mit Wirkung

Am Ende der vierten Dekade zeigt sich der Arbeitskreis „Personal & Bildung“ als lebendiges und wirksames Netzwerk. Er verbindet Personalverantwortliche, Unternehmen, Hochschulen, Arbeitsmarktinstitutionen, Sozialpartner und Bildungseinrichtungen.

### Infobox: Vom Austausch zur Wirkung

Der Arbeitskreis „Personal & Bildung“ ist in der vierten Dekade zunehmend vom reinen Erfahrungsaustausch zum aktiven Impulsgeber geworden.

Aus Diskussionen im Kreis entstanden Anregungen für Projekte, Erhebungen, Weiterbildungsformate und Kooperationen. Die Mitglieder brachten ihre Praxiserfahrungen ein und halfen damit, Themen wie Qualifikationsbedarf, Digitalisierung, New Work und künftige Kompetenzanforderungen strukturiert sichtbar zu machen.



So wurde aus dem Netzwerk ein wirksamer Resonanzraum für die Industriellenvereinigung Kärnten und ihre Arbeit in den Bereichen Arbeit, Soziales und Bildung.

Seine Stärke liegt in der Verbindung von Praxisnähe und strategischem Blick. Er hört hin, sammelt Erfahrungen, erkennt Muster, setzt Impulse und hilft mit, Themen weiterzuentwickeln.

### Infobox: Arbeitsrecht aktuell – Wissenstransfer mit Tradition

Zu den erfolgreichsten und beständigsten Bildungsangeboten im Umfeld des Arbeitskreises „Personal & Bildung“ zählt das jährlich stattfindende Seminar „**Neuerungen im Arbeitsrecht**“, das exklusiv für Mitgliedsunternehmen der Industriellenvereinigung Kärnten angeboten wird.



Über viele Jahre hinweg wurde dieses Format von **Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank** gestaltet, einem der renommiertesten Arbeitsrechtsexperten Österreichs. Mit seiner außergewöhnlichen Fähigkeit, komplexe gesetzliche Neuerungen verständlich, praxisnah und mit Blick auf die betriebliche Umsetzung zu vermitteln, prägte er Generationen von Personalverantwortlichen in Kärnten.

Das Seminar entwickelte sich zu einer festen Institution im Jahresprogramm der Mitgliedsunternehmen. Aktuelle Gesetzesänderungen, höchstgerichtliche Entscheidungen sowie neue Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht wurden hier nicht nur erläutert, sondern gemeinsam diskutiert und auf ihre praktische Relevanz für Unternehmen analysiert.

Der große Zuspruch über viele Jahre hinweg zeigt den Stellenwert dieses Formats. Es steht beispielhaft für das Selbstverständnis des Arbeitskreises: aktuelles Wissen zugänglich machen, Orientierung bieten und Personalverantwortliche bei den Herausforderungen ihres beruflichen Alltags unterstützen.

Im Sinne einer nachhaltigen Weiterentwicklung und Verjüngung des Angebots wurde an die Zukunft gedacht. Gemeinsam mit den Mitgliedern des Arbeitskreises wurde die Nachfolge von Prof. Schrank vorbereitet. Mit **Univ.-Prof. Dr. Thomas Pfalz** konnte ein ausgewiesener Arbeitsrechtsexperte als neuer Seminarleiter gewonnen werden.

Damit ist sichergestellt, dass dieses erfolgreiche Format auch künftig seinem hohen Anspruch gerecht wird: fundiertes arbeitsrechtliches Wissen, höchste fachliche Qualität und unmittelbarer Praxisbezug für die Unternehmen der Kärntner Industrie.

Das Seminar „Neuerungen im Arbeitsrecht“ ist damit weit mehr als eine Fortbildungsveranstaltung. Es ist ein Beispiel dafür, wie der Arbeitskreis über Jahrzehnte hinweg Wissen, Erfahrung und Expertise miteinander verbindet – und gleichzeitig die Weichen für die Zukunft stellt.



**Damit ist der Arbeitskreis heute weit mehr als ein Ort regelmäßiger Sitzungen.**

**Er ist ein Gestaltungsraum für die Zukunft der Arbeit in Kärnten.**