

Kunde: voestalpine AG, Linz

Kommunikationsdisziplin: Employer Branding

Textsorte: Beitrag für ein Magazin für CEOs und Top Manager

Thema: Nachhaltige Personalentwicklung

Menschen als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Wie voestalpine seine Mitarbeiter in die Zukunft führt

Menschen brauchen einen Rahmen, auf den sie sich verlassen können. Wir bei voestalpine haben verstanden, dass Höchstleistungen und lebenslanges Lernen nicht von ungefähr kommen. Mit unseren Bildungs- und Beteiligungsprogrammen setzen wir auf Mitarbeiter, die auch morgen noch einen Schritt voraus sind, wenn es darum geht, die Bedürfnisse unserer Kunden bestmöglich zu erfüllen.



Was macht uns einzigartig als Arbeitgeber? Woran liegt es, dass voestalpine regelmäßig Auszeichnungen als *best employer* bekommt? Es ist nicht nur die internationale Vielfalt, verbunden mit der Erfahrung unabhängiger Spezialisten, die uns als Unternehmensgruppe auszeichnet. Ein offenes, kreatives Umfeld mit globaler Vernetzung bildet die Voraussetzung, bei der täglichen Arbeit besondere Ergebnisse zu erzielen.

Wir investieren nicht nur in die Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter, sondern bemühen uns aktiv, sie zu Persönlichkeiten heranreifen zu lassen. Die Integrität im Umgang untereinander und mit den Kunden steht für uns an oberster Stelle – ein offizieller voestalpine-Verhaltenskodex gibt hierfür seit Herbst 2011 die Richtung vor. voestalpine sieht sich als global agierender Konzern in einer besonderen Verantwortung – denn nie waren Sozialkompetenz und Wertevermittlung wichtiger als in der Unübersichtlichkeit von heute.

Zufriedenheit als wichtigster Erfolgsfaktor

voestalpine schafft Arbeitsplätze. voestalpine investiert in den Nachwuchs. Und voestalpine fördert besonders Frauen, um ihren Anteil am Unternehmen zu erhöhen. Gemeinsam arbeiten unsere mehr als 42.000 Mitarbeiter daran, mit ihren Produkten verlässliche Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit zu geben. Unser Stahl spielt an vielen Orten der Welt und bei vielen Prozessen eine tragende Rolle – wenn auch nicht immer auf den ersten Blick sichtbar. Urbanisierung und Mobilität, globales Bevölkerungswachstum und Klimawandel heißen die Herausforderungen, für deren Lösung die Menschen bei voestalpine tagtäglich ihren Beitrag leisten.

Mit unseren verschiedenen Programmen werden sie dafür fit gemacht. Das LIFE-Programm z.B. unterstützt Beschäftigte weltweit dabei, ein optimales Arbeitsumfeld für die verschiedenen Lebensphasen zu schaffen. Das beinhaltet u.a. flexible Arbeitszeiten, interkulturelle Bildung, aber auch Themen wie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Selbstverständlich werden Eltern bei uns besonders wertgeschätzt und aktiv dabei unterstützt, ihre persönliche Work-Life-Balance zu realisieren.

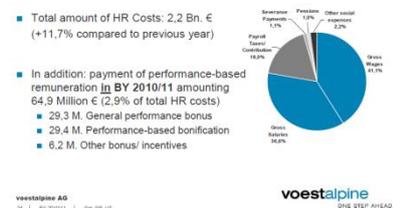
Ideen für den Stahl von morgen

Die voestalpine AG setzt konsequent auf Innovation, um auch künftig ihrer Rolle als globaler Vorreiter in Sachen Stahl gerecht zu werden. Zwei Drittel aller Doktoranden, die ihre Dissertation im Rahmen einer Tätigkeit bei voestalpine anfertigen, bleiben dem Unternehmen nach deren Fertigstellung erhalten. Die Ausgaben für Forschung & Entwicklung werden mit über 120 Mio. Euro im Finanzjahr 2011/12 einen neuen Höchststand erreichen. Und über 10 Prozent des Konzernbudgets fließen bereits jetzt in Kooperationen mit Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Labors. Damit die Zukunft auch wirklich kommen kann, wird die voestalpine ihre ohnehin intensiven Aktivitäten noch weiter ausbauen. Aktuell gehen wir der Frage nach, wie Markt, Unternehmen und Produkte in den Jahren 2020 bis 2030 aussehen werden.

Karriere aus allen Lagen

Ob Facharbeiter, Young Professional, Ingenieurin oder Führungskraft – Menschen beiderlei Geschlechts stehen mit uns an der Spitze der globalen Technologieentfaltung in Sachen Stahl. Bei voestalpine zählen Leistung und Engagement mehr als Herkunft und Geschlecht. Wir bieten Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven. Unsere Initiativen wollen Positionen und Karrieren anschlussfähig machen – und setzen auf Menschen, die sich mit dem Unternehmen identifizieren. Eine vorbildliche Lehrlingsausbildung ist für uns ebenso wichtig wie das "value:program" zur Formung internationaler Führungskräfte. Weiterhin fördern wir europaweit *high potentials* mit Berufserfahrung im "High Mobility Pool", während unser umfassendes Generationenprogramm LIFE weltweit Karrieren ermöglicht und begleitet – und das bereits seit 2001.

HR Costs in BY 2010/11



Der Mensch zählt

Die Ausgaben für HR betragen für das Finanzjahr 2010/11 insgesamt 2,2 Milliarden Euro – ein Plus von 11,7% gegenüber dem Vorjahr. Wir bei voestalpine investieren gerne in Menschen, anstatt Human Resources lediglich als Kostenfaktor zu begreifen. Gemeinsam versuchen wir ein Umfeld zu schaffen, in dem Innovation, Kreativität und persönliche Entwicklung gedeihen können. Unsere dezentrale Unternehmensstruktur kommt uns hierbei zugute: Als Verbund vieler einzelner Firmen lassen wir diesen weitreichende Entscheidungsspielräume bei der Umsetzung von Ideen und Projekten – bis hinunter zum einzelnen Mitarbeiter.

Denn wer Eigeninitiative zeigt, soll bei voestalpine belohnt werden. Gewinnbeteiligung an erfolgreich umgesetzten Ideen, Förderung eigener Projekte und leistungsbezogene Gehälter zeigen den Mitarbeitern der voestalpine, dass Ihr Einsatz wertgeschätzt wird. Wir von voestalpine arbeiten daran, Lebensperspektiven zu schaffen und dabei Menschen zu formen, die auch außerhalb des Berufslebens den Geist von voestalpine weitertragen: Halt zu geben und Freiräume zu gewähren – dieser schwierige Balanceakt ist unsere Herausforderung für die Zukunft.