

14.4 AUS- UND WEITERBILDUNG

Innovation und hohe Qualität sind ohne laufende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen nicht denkbar. Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg der voestalpine. Sie fördern zudem auf der persönlichen Ebene die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter:innen und ihre Vernetzung über Abteilungen und Standorte hinweg. Neben gut etablierten Präsenztrainings haben sich digitale Lernformate und auch Blended-Learning-Konzepte – eine Kombination aus

Live-(Online-)Sessions und Selbstlernphasen – dauerhaft etabliert.

Die Gesamtkosten für die Personalentwicklung lagen im Geschäftsjahr 2022/23 bei über 60 Mio. EUR. 81,2 % aller Mitarbeiter:innen im Konzern nahmen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das Schulungsvolumen im Geschäftsjahr 2022/23 betrug 797.671 Stunden, pro Teilnehmer:in waren das durchschnittlich 20,4 Stunden.

SCHULUNG ZU VOESTALPINE-WERTEN

Die gemeinsame Wertebasis (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“) stellt einen wichtigen und positiven Erfolgsfaktor der Unternehmenskultur dar und macht die voestalpine zu dem Unternehmen, das sie ist. Sowohl die internen Personalmanager:innen als auch die in der Aus- und Weiterbildung tätigen externen Trainer:innen haben als „Botschafter:innen“ eine Schlüsselfunktion inne, um diese Werte mit Leben zu füllen.

Daher wurden bereits sämtliche weltweiten Ansprechpersonen mit HR-Verantwortung auf die voestalpine-Werte geschult. Für die einfache und einheitliche interne Kommunikation wurde ein eigener Bereich im voestalpine-Intranet eingerichtet, wo diverse Kommunikationsmaterialien (Banner, Icons, Visuals etc.) zum Download zur Verfügung stehen. Parallel läuft eine Schulungskampagne für alle Trainer:innen im internen Trainer:innen-Pool, die dementsprechend ihre Trainingsinhalte ausrichten bzw. anreichern werden.

14.4.1 FÜHRUNGSKRÄFTEAUSBILDUNG

In der Ausbildung von aktiven und zukünftigen Führungskräften setzt die voestalpine auf das selbst entwickelte „value:program“. Im Geschäftsjahr 2022/23 war es wieder möglich, das mehrstufige Leadership-Programm ohne große pandemiebedingte Einschränkungen durchzuführen. Teilnehmer:innen aus bestimmten Ländern konnten zwar nach wie vor nicht anreisen, wurden aber für spätere Durchführungen vorgeplant. Wenn Teile des Programms aufgrund des Infektionsgeschehens nicht stattfinden konnten, wurden diese entweder in Präsenz nachgeholt oder auf digitale Formate umgestellt.

Neben der Methodenvielfalt im Skills-Training durch internationale Top-Expert:innen ist die

intensive Einbindung der voestalpine-Unternehmensleitung als Vortragende, Projektbegleiter:innen oder Sparringspartner:innen zum Erfahrungsaustausch das Besondere an diesem Programm. Diese Mischung aus externem und internem Know-how und das konzernweit gemeinsame Interesse an einer hohen Mitarbeiter:innen-Qualifizierung machen das value:program einzigartig und erfolgreich. Eine weitere wichtige Säule des Programms ist die Internationalität und Diversität der teilnehmenden Führungskräfte, wodurch persönliche Netzwerke über Ländergrenzen und Divisionen hinweg entstehen. Im Rahmen des value:program arbeiten die Teilnehmer:innen auch an internen Projekten, wobei vor allem die Projektpat:innen die

Vorteile von international zusammengesetzten Teams aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Kulturkreisen zu schätzen wissen.

An diesem mehrstufigen Programm zur Führungskräfteentwicklung nahmen im Geschäftsjahr

2022/23 215 Mitarbeiter:innen aus 19 Ländern teil. Da nun bereits beim Nominierungsprozess für das value:program ein Mindestanteil an weiblichen Teilnehmenden vorgegeben ist, konnte der Frauenanteil auf 23,3 % gesteigert werden

INTERNATIONALE VERNETZUNG DURCH value:digital TALKS

Im Jahr 2021 wurde das value:program um das Online-Format value:digital erweitert. Dieses bietet den Absolvent:innen des Programms eine exklusive Learning-on-Demand-Lösung, denn lebenslanges Lernen ist für die voestalpine unverzichtbar. Nach erfolgreichem Start und laufender Erweiterung mit E-Learnings und Videonuggets wurde der nächste Schritt zur internationalen Vernetzung der value:program-Alumni gesetzt.

In Kooperation mit der LIMAK Austrian Business School wird etwa alle 4 Monate ein moderierter Live-Talk mit Expert:innen und Trainer:innen zu den unterschiedlichsten Themen angeboten. Der ca. 90-minütige Talk ist eine Mischung aus Vortrag, Interview und Q&A, wo die Teilnehmer:innen die Möglichkeit haben, über Chat Fragen zu stellen. Themenschwerpunkte wurden bei der Zielgruppe durch eine Befragung erhoben und liegen vorwiegend auf Führung und Gesundheits- bzw. Energiemanagement.

14.4.2 FACHAKADEMIEN

Neben den bewährten Programmen für Führungskräfte und Fachexpert:innen bietet die voestalpine auch Schulungsprogramme für Arbeiter:innen und Angestellte an. Die Mitarbeiter:innen erweitern dabei ihr Fachwissen und stärken wesentliche Soft Skills wie Teamfähigkeit,

Selbstreflexion oder Agilität. Zudem werden Werteorientierung und Corporate Responsibility thematisiert. Diese Kompetenzen sieht der voestalpine-Konzern neben einer hohen Fachkompetenz als wichtige Faktoren für eine zukünftig erfolgreiche Weiterentwicklung.

EARLY CAREER PROGRAM (ECP) UND HR ACADEMY

Das Early Career Program (ECP) ist ein einzigartiges Schulungsprogramm für Konzernunternehmen in Kanada, Mexiko und den Vereinigten Staaten. Der vierte Durchgang des ECP startete im Frühjahr 2023 mit einem Online-Kick-off via Webex. Die weiteren drei Module sind Präsenzmodule an verschiedenen Standorten in Nordamerika. Die Durchführung wird zum Teil in das darauffolgende Geschäftsjahr reichen.

Auch die voestalpine HR Academy wurde im letzten Geschäftsjahr erneut durchgeführt. In dieser Fachakademie werden Personalmanager:innen in ihrer

aktiven Rolle als Bindeglied zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen geschult, damit sie optimal zum Erreichen der Unternehmensziele beitragen können. Ganz in diesem Sinne setzt die HR Academy auch ihre inhaltlichen Schwerpunkte. Sie reichen vom besseren Kennenlernen der konzernweiten HR-Strategie und Tools über die praktische Anwendung von Consulting-Methoden bis zu Fachthemen wie HR-Trends, Kommunikation, Finance for HR und Leadership. Die drei Präsenzmodule wurden durch Webinare ergänzt.