

# Knewledge-Staatspreis

---

## Ausgezeichnete Personalentwicklung

Der heuer zum dritten Mal vom Wirtschaftsministerium ausgelobte Knewledge-Staatspreis zur Förderung und Entwicklung des Lebensbegleitenden Lernens wurde am 30. November in feierlichem Rahmen von Staatssekretärin Christine Marek und Präsidentin Sonja Zwazl übergeben. Prämiert wurden Personalentwicklungsmaßnahmen, die im weitesten Sinn lebensbegleitendes Lernen im beruflichen Kontext unterstützen.

Sieger der Kategorie bis 100 Mitarbeiter wurde das Friseurunternehmen Edinger h.schnitt aus Linz, die Staatspreisauszeichnung in der mittleren Kategorie (101 bis

500 Mitarbeiter) erhielten die Tagesmütter Graz-Steiermark. In der Kategorie über 500 Mitarbeiter darf sich die Saubermacher AG über den Hauptpreis freuen. Nominierungen erhielten außerdem die fischer Edelstahlrohre Austria GmbH, die Stmk. Krankenanstalten-ges.m.b.H, Atikon EDV & Marketing GmbH, McDonald's Franchise GmbH sowie das Österreichische Rote Kreuz / Landesverband NÖ/Stmk. Neben der Auszeichnung des BMWA erhielten alle Preisträger Bildungsgutscheine im Gesamtwert von über 42.000 Euro. Weitere Details zur Staatspreisverleihung gibt es auf [www.knewledge.at](http://www.knewledge.at). (pab)

# Staatspreisverleihung 2007

## KNEWLEDGE-Wettbewerb forciert die Personalentwicklung in österreichischen Unternehmen

Die feierliche Preisverleihung des vom Wirtschaftsministerium ausgelobten KNEWLEDGE-Staatspreises zur Förderung und Entwicklung des Lebensbegleitenden Lernens wurde am 30. November 2007 von Staatssekretärin Christine Marek und Präsidentin Sonja Zwagl im Marmorsaal des Ministeriums vorgenommen.

Für den Preis können sich sowohl Profit- als auch Non-Profit-Unternehmen bewerben. Ausgezeichnet werden Betriebe für besonderes Engagement im Bereich Personalentwicklung, wobei die Trennung zwischen beruflicher Qualifizierung und persönlicher Weiterbildung immer mehr in den Hintergrund tritt. Im Vordergrund steht die ganzheitliche Aneignung von neuen Fertigkeiten und Verhaltensweisen. Die Preisträger erhalten u. a. Bildungsgutscheine von renommierten österreichischen Trainingsanbietern im Gesamtwert von über 42.000,- Euro.

Bewerben für den KNEWLEDGE-Staatspreis können sich die Unternehmen je nach Anzahl ihrer MitarbeiterInnen in drei Kategorien: bis 100 MitarbeiterInnen, 101 bis 500 MitarbeiterInnen und über 500 MitarbeiterInnen. Staatspreispräfer in der ersten Kategorie ist das Friseurunternehmen Edinger h. Schnitt. In der gleichen Kategorie erhalten die fischer Edelstahlrohre Austria GmbH und die Atikon EDV & Marketing GmbH eine Auszeichnung. Die Staatspreisauszeichnung in der mittleren Kategorie geht an die gemeinnützige Betriebs GmbH Tagesmütter Graz-Steiermark. In der Kategorie über 500 MitarbeiterInnen gibt es drei Unternehmen, die eine separate Auszeichnung erhalten: McDonald's Franchise GmbH, der Landesverband NÖ des Österreichischen Rotes Kreuzes und die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Eindeutiger Sieger und Staatspreispräfer in dieser Kategorie ist die Firma Saubermacher Dienstleistungs AG.

### Die oberösterreichischen Klein- und Mittelbetriebe zeigen, wie's geht

In der Kategorie bis 100 MitarbeiterInnen wurden zwei Unternehmen aus Oberösterreich prämiert: Edinger h. Schnitt und Atikon EDV & Marketing GmbH.

Edinger h. Schnitt ist einer der führenden Friseursalons in OÖ. Herr Edinger stammt aus Sattledt, war aber lange Zeit im Ausland tätig. Das Unternehmen wurde 1989 mit zwei MitarbeiterInnen gegründet. Um das Unternehmen im oberen

Leistungssegment platzieren zu können war permanente Fort- und Weiterbildung notwendig. Christian Edinger – selbst mehrfacher Staatsmeister und Vize-Europameister – engagiert sich auch als Trainer seines Fachs. Sein Motto: „Das eigene Know-how soll nicht nur alljährlich im Salon umgesetzt werden, sondern stets auch weiterentwickelt und weitergegeben werden“. Typische Trainingsmethoden in Klein- und Mittelbetrieben – wie trainings on the job, learning by doing, erfahrene MitarbeiterInnen geben ihr Wissen an ihre jüngeren KollegInnen weiter – finden im Salon Edinger genauso statt wie Fachseminare in den Bereichen Technik, Styling und Service.

Die Atikon EDV & Marketing GmbH wurde von Mag. Grund im Jahr 2000 zusammen mit Mag. Thomas Seel gegründet. Damals lag der Schwerpunkt im Bereich Softwareentwicklung – heute bei Marketing und Werbung speziell für Steuerberater und Mediziner. Der starke Fokus des jungen Unternehmens auf Personalentwicklung ist sicher darauf zurückzuführen, dass Mag. Grund im Rahmen früherer Angestelltenverhältnisse in diesem Bereich gearbeitet hat und viel Erfahrung betreffend professioneller PE und OE machen konnte, die ihm jetzt zugute kommt. Das Unternehmen hat einen hohen Personalbedarf – aufgrund des Wachstums braucht es 5-10



Mag. Markus Grund, Geschäftsführer der Atikon GmbH

neue MitarbeiterInnen jährlich. Motto von Mag. Grund ist: „Neue MitarbeiterInnen müssen mit dem Unternehmen und seiner Kultur harmonieren, und da nehme ich auch schon einmal jemanden, dessen fachliche Qualifikationen nicht hundertprozentig passen – fehlende fachliche Qualifikationen werden im Rahmen von größtenteils hausinternen Schulungen vermittelt.“

Dass Unternehmen mit gut qualifizierten MitarbeiterInnen weniger Risiko eingehen, zeigt fischer Edelstahlrohre Austria GmbH

Der dritte Preisträger in der Kategorie bis 100 MitarbeiterInnen kommt aus Kärnten. Im



KNEWLEDGE-Preisträger mit Staatssekretärin Christine Marek, Präsidentin Sonja Zwagl sowie KNEWLEDGE-Sponsoren

Jahre 1999 hat die fischer-Unternehmensgruppe ein Sanierungsbedürftiges Werk übernommen; mit Mitarbeitern, die dem Qualifizierungsanspruch eines global tätigen Anbieters nicht entsprechen konnten. Heute präsentiert sich das Unternehmen mit einem jährlichen Umsatzwachstum von 24% und bestens qualifizierten und motivierten Mitarbeitern



STS Christine Marek und Präsidentin Sonja Zwagl gratulieren Dr. Heinz G. Paar, Geschäftsführer des prämierten Unternehmens fischer Edelstahlrohre Austria GmbH

im High Tech – Produktspektrum des Apparatebaus, der Lebensmittelindustrie, der Kraftwerkstechnologie und des Automobilbaus, bei einer Exportquote von 95%.

Sozusagen „Vater“ des Personalentwicklungsmodells „RISKILLS“ ist der Geschäftsführer Dr. Heinz G. Paar. Das Modell RISKILLS ist ein eigenständig entwickeltes Tool und bringt zum Ausdruck, dass fehlende Fähigkeiten („SKILLS“) der Mitarbeiter für das Unternehmen ein Risiko („RISK“) darstellen. Die Besonderheit dieses Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzeptes ist die monetäre Quantifizierbarkeit der eingesetzten Schulungskosten im Verhältnis zur erzielten Risikoreduktion. Ähnlich dem Wirtschaftlichkeitsansatz bei Anlageninvestitionen, lassen sich in Analogie dazu „return on invest“-Überlegungen für den Qualifizierungsbereich errechnen – dieses Konzept erstreckt sich in seiner Durchgängigkeit auf jeden einzelnen Mitarbeiter. Weiters werden Produktionsmitarbeiter über selbst entwickelte Schulungspläne speziell qualifiziert, da der Lehrberuf „Rohrmacher“ nicht durch die klassischen Berufsbilder beschrieben werden kann.

### Die KNEWLEDGE-Jury bewertet streng

In der Kategorie 101 bis 500 MitarbeiterInnen gibt es nur einen Staatspreispräfer, und zwar die gemeinnützige Betriebs GmbH Tagesmütter Graz-Steiermark, welche mit 322 MitarbeiterInnen eine beachtliche Größe erreicht hat. Das Non-Profit-Unternehmen ist aus einer Tagesmütter-Initiative, die vor über 30 Jahren befreundete Frauen gestartet haben, hervorgegangen. Die Bedeutung höchstqualifizierter Tagesmütter und Tagesväter ist nicht hoch genug zu bewerten, werden durch ihre Tätigkeit Eltern und Erziehungsberechtigte professionell in der Kindererziehung unterstützt. Das Personalentwicklungskonzept beinhaltet eigentlich alles, was Personalentwicklerherzen höher schla-



Leiterin der Pädagogischen Abteilung Dr. Bettina Kaspar und Leiterin der Personalabteilung Mag. Elisabeth Machacsek von der gemeinnützigen Betriebs GmbH Tagesmütter Graz-Steiermark

gen lässt: z.B. Strategieklausuren, auf deren Ergebnissen das Personalentwicklungskonzept aufbaut sowie MitarbeiterInnengespräche, neue MitarbeiterInnen bekommen einen „Paten“ zur Seite gestellt, Wissensmanagement, fachspezifische Weiterbildung genauso wie persönlichkeitsbildende Maßnahmen, Evaluierungsmaßnahmen, Coachings und Supervision, Fachtagungen, anlassbezogene Weiterbildungsmaßnahmen und „Ad-hoc-Instrumente“ werden durchgeführt.

Preisträger in der Kategorie über 500 MitarbeiterInnen sind

die McDonald's Franchise GmbH zusammen mit dem Landesverband NÖ des Österreichischen Roten Kreuzes, der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGES) und der Saubermacher Dienstleistungs AG.

### Strukturiert und zielführend

Ob Lehrling, Crew-Mitarbeiter oder Führungskraft – McDonald's bietet allen Mitarbeitern ein umfassendes, stufenförmig aufgebautes Aus- und Weiterbildungsprogramm, das die Chance bietet, die Karriereleiter bei Österreichs größtem Gastronomiebetrieb empor zu klettern. Die Personalentwicklung umfasst Step-by-step-Methoden, die leicht nachvollzogen werden können sowie Programme, welche viele Möglichkeiten bieten, einzusteigen, z.B. für Restaurantmanager. Die eingesetzten Trainingsunterlagen sind besonders ausgefeilt und gut strukturiert. Die Ausbildung der Führungskräfte erfolgt nicht nur in Österreich, sondern auch im Ausland, wie z.B. an der Hamburger University in Chicago. Besonders interessant ist auch der interne Weiterbildungspass, in welchem absolvierte Weiterbildungsschritte eingetragen werden und der die Mitarbeiterrotation auch innerhalb Europas erleichtert.



Mag. Alexandra Wallner-Halbauer und Dr. Bettina Augeneder nehmen den Preis für McDonald's entgegen

### Wir machen es einfach

Komplex und außergewöhnlich ist die Personal- und Organisationsentwicklung im Roten Kreuz, weil Sie gleichermaßen

auf die vielen freiwilligen MitarbeiterInnen, Zivildienstler, als auch auf die hauptberuflichen MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt. Im Rahmen von Ausbildung und Tätigkeit werden soziale Kompetenzen als auch Führungs- und Managementkompetenzen bewusst entwickelt. Besonders für die freiwilligen MitarbeiterInnen bringt dies die Chance zu Vorprung im Beruf und für die Unterneh-



Präs. ÖKR Willibald Sauer, Mag. Paul Vyskovsky, LRK Ing. Fritz Eigenschink, LGF Carl-Heinz Langer, alle Österreichisches Rotes Kreuz/Landesverband NÖ

men, die diese beschäftigen, hochqualifizierte Mitarbeiter mit wertvollen Kompetenzen und Erfahrungen.

### Effizienz durch Involvierung der gesamten Belegschaft

Die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.



v.l.n.r. Mag. Helmut Dörfler (KAGES), Mag. Sigrid Fanninger (KAGES), WiFi-Kurator Dr. Michael P. Walter, Staatssekretärin Christine Marek, VD Dr. Christian Ketrer (KAGES)

(KAGES), mit über 16.000 MitarbeiterInnen in 20 Krankenhäusern größter Arbeitgeber der Steiermark, setzt bereits seit Anfang der 90er-J. auf den Nutzen einer systematischen Personalentwicklung.

Die Personalentwicklungsaktivitäten werden dabei vom



Staatspreispräfer Christian Edinger

Sponsoren KnewLEDGE-Staatspreis 2007:



kleinen – aus 4 Personen bestehenden – Team der PE&OE konzipiert, koordiniert und begleitet. Personalentwicklung wird in der KAGES jedoch in erheblichem Maße von den Führungskräften vor Ort geleistet z.B. mittels „periodischem Mitarbeitergespräch“ und Führungskräfteentwicklung. Die Involvement vieler MitarbeiterInnen in die Weiterbildung z.B. mit einer eigenen Akademie ist vorbildlich gelungen. Zusätzlich gibt es in allen LKHs PE-Kontaktpersonen.



v.l.n.r. Mag. Isabela Flotzinger, Mag. Birgit Magele, Annemarie Grässler und Mag. Markus Petz – alle Saubermacher AG

#### Aktiengesellschaft und familiäre Atmosphäre sind kein Widerspruch

Die Saubermacher Dienstleistungs AG vermittelt trotz ihrer Größe den Eindruck eines typischen Familienbetriebes. 1979 wird das Unternehmen Roth Umweltschutz von Hans Roth, dem heutigen Vorstandssprecher, gegründet. Innovative Problemlösungskompetenz und ständige Erweiterung durch Firmenzukäufe, Gründung von Zweigstellen und Beteiligungen kennzeichnen die Entwicklung



KNOWLEDGE-Jury 2007 (v.l.n.r.): MR Dr. Walter Sitek (BMW), Dr. Monika Thum-Kraft (ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft), Hermann Hannawald (ehemals Plansee AG, KNEWLEDGE-Preisträger 1999), Univ. Prof. Dr. Ursula Schneider (Universität Graz), Vorstand Dr. Günther Dapunt (Raiffeisenbank Kleinwalsertal AG, KNEWLEDGE-Preisträger 2002), Univ. Prof. Dr. Norbert Kailer (Universität Linz).

der Saubermacher Dienstleistungs AG. Genauso professionell wie offensichtlich die wirtschaftliche Steuerung des Unternehmens passiert und die umwelttechnologische Vortreterchaft forciert wird, so herausragend und engagiert wird auch Personal- und Organisationsentwicklung betrieben. Bei Saubermacher beginnt das Engagement schon damit, dass Schulkooperationen geschlossen werden und geht auch beim Gesundheitsprogramm für MitarbeiterInnen über das Normalmaß hinaus. Zusätzlich gibt es für jeden Saubermacher LKW-Fahrer einen internen Saubermacher-Führerschein, der auch für diese Mitarbeitergruppe eine gezielte Aus- und Weiterbildung sicherstellt.



Komm.-Rat BR Sonja Zwazl, Präsidentin der KNEWLEDGE-Initiative und der WK-NÖ

„Wissen ist zum wichtigsten Produktionsfaktor geworden, Bildung rückt damit immer mehr in das Zentrum der Wertschöpfung.“



Christine Marek, Staatssekretärin

„Effektives, lebenslanges Lernen ist ein essenzieller Wettbewerbsfaktor in unserer heutigen Wissensgesellschaft.“



Dr. Claudia Schmid, Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur

Foto: Petra Spiola

„Wichtig ist mir als Unterrichts- und als Kunstministerin, dass sich lebensbegleitendes Lernen nicht in der Frage der Beschäftigungsfähigkeit erschöpft, denn lebensbegleitendes Lernen hat neben der beruflichen eine ebenso wichtige soziale und kulturelle Dimension.“

#### Kriterien für den Wettbewerb

- Ganzheitlichkeit der Personalentwicklung in Ableitung bzw. Übereinstimmung mit dem Unternehmenskonzept. Wichtig ist, ob die Personalentwicklung an den Zielen und der Unternehmensstrategie ausgerichtet ist.
- Einbindung der Personalentwicklung in die Unternehmensplanung. Nachhaltige Kompetenz- und Organisationsentwicklung muss gezielt geplant werden und kontinuierlich erfolgen.
- Zusammenstellung der zur Weiterbildung ausgewählten Personengruppen und deren Einbindung in die Weiterbildungsplanung. Alle Mitarbeitergruppen – nicht nur Führungskräfte – sind idealer Weise in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden.
- Umsetzung des Weiterbildungskonzepts sowie Begleitung, Evaluierung und Reflexion der Umsetzung. Die Einreichung eines Konzeptes ist nicht ausreichend – die Durchführung sowie die Kontrolle der durchgeführten Maßnahmen muss glaubhaft vermittelt werden.

#### KONTAKT

Nähere Informationen zum KNEWLEDGE-Wettbewerb erhalten Sie unter [www.knowledge.at](http://www.knowledge.at)

**Grüßbotschaft an die Preisträger**  
von Jurymitglied Vorstand Dr. Günther Dapunt aus Vorarlberg

Sehr geehrte Preisträger, sehr geehrte Mitglieder der Jury, liebe Gäste, das Ländle ist weit weg von Wien und das Kleinwalsertal noch ein Stückchen weiter. Es tut mir leid, dass ich bei der Verleihung des Staatspreises KNEWLEDGE 2007 am heutigen Tag nicht persönlich anwesend sein kann. Natürlich ist nicht die Entfernung der Grund für mein „Nichtkommen“, sondern eine außerordentliche Aufsichtsratsitzung, an der ich unbedingt teilnehmen muss.

Seit unsere Bank (aktuell ca. 180 Mitarbeiter) im Jahre 2002 mit dem KNEWLEDGE-Preis ausgezeichnet wurde, ist der Kontakt zur KNEWLEDGE-Initiative nicht mehr abgerissen. Ich habe mich daher besonders gefreut, als mich unsere Geschäftsführerin Mag. Strasser im letzten Jahr gefragt hat, ob ich mir vorstellen könnte, in der Jury für den KNEWLEDGE-Staatspreis mitzuarbeiten. Natürlich ist nicht die Entfernung der Grund für mein „Nichtkommen“, sondern eine außerordentliche Aufsichtsratsitzung, an der ich unbedingt teilnehmen muss.

Es hat mich beeindruckt mit welcher vielfältigen Erfahrungshintergrund, vor allem aber mit welcher Ernsthaftigkeit und Sorgfalt in dieser Jury analysiert, bewertet und auch kontrovers diskutiert wurde. Auf diesen KNEWLEDGE-Staatspreis – liebe Preisträger – können sie wirklich besonders stolz sein.

Ich gratuliere Ihnen von Herzen zu Ihrer Auszeichnung und wünsche Ihnen und Ihren Unternehmen weiterhin eine gute und erfolgreiche Entwicklung.

Herzliche Grüße aus den Bergen, Günther Dapunt

## Bewährtes Rezept gegen den Facharbeitermangel

Nach dreieinhalbjähriger Ausbildungszeit konnten im November mit Christof Palert und Raphael Spitzer zwei besondere Lehrlinge beim Biomasseheizungshersteller KWB ihren Lehrabschluss feiern. Für den Mechatroniker und den Produktionstechniker hat sich das steirische Vorzeigunternehmen nämlich etwas Spezielles einfallen lassen. Die Firma bietet – neben 73 anderen steirischen Firmen – von Großunternehmen wie der MCE Voest oder EPCOS, bis hin zu kleineren High-Tech-Schmieden wie der Hage Sondermaschinenbau GmbH, jungen Menschen die so genannte „Triality-Lehre“ an. Diese dreiteilige Lehre ermöglicht den Jugendlichen, neben der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule, eine flexible überbetriebliche Fachausbildung inklusive der Option zur Vorbereitung auf die Berufsmatura.



Die ersten fertig ausgebildeten Lehrlinge bei KWB Biomasseheizungen – Christof Palert (li) und Raphael Spitzer haben die innovative dreiteilige Lehre „Triality“ absolviert.

Fotocredit: KWB – Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH

„Im Jahr 2002 haben wir uns gemeinsam mit Unternehmen die Frage gestellt, wie man dem drohenden Facharbeitermangel begegnen kann“, erläutert Patricia Theißl, Geschäftsführerin der Steirischen Wirtschaftsförderung SFG die Anfänge des Programms. Die Lösung war kein populärer Quick-Win, sondern ein Konzept, um „langfristig im Sektor der Spitzenfachkräfte den Nachwuchs zu sichern“.

#### Innovatives Lehrlingskonzept

Bei den TRIALITY-Lehrlingen wird die duale Lehrausbildung um eine dritte Säule – die überbetriebliche Lehrausbildung – ergänzt. „Bis zu 28 Wochen verbringen die Lehrlinge in der von der Steirischen Wirtschaftsförderung

SFG geförderten TRIALITY Zusatzausbildung. In Wochenmodulen vertiefen sie in Lehrwerkstätten ihr Wissen im eigenen Lehrberuf und eignen sich zusätzliches Fachwissen und Personal-kompetenzen an, die weit über ihr eigentliches Berufsbild hinausgehen“, erzählt Theißl. So trainieren die Jugendlichen etwa das gemeinsame Arbeiten an Projekten oder das systematische Herangehen an Aufgaben von der Planung bis zur Reflexion und erarbeiten sich damit Fähigkeiten für künftige Schlüsselaufgaben im Unternehmen. „Unsere Lehrlinge bekommen in den Lehrwerkstätten dank TRIALITY eine spezifische Ausbildung, die sie zu Top-Fachkräften macht“, so Günter Zernig, Leiter der KWB-Lehrlingsausbildung.

#### Der Erfolg gibt TRIALITY recht

Zufrieden mit den Ergebnissen zeigt sich auch die Politik. „Im Jahr 2007 haben die ersten Lehrlinge abgeschlossen, fast 2/3 davon mit sehr guten bzw. guten Erfolg“. Insgesamt sind seit Bestehen des Programms rund 500 Jugendliche in der „Triality-Ausbildung“. „Ab heuer werden jedes Jahr über 100 Top-Facharbeiter mit der Ausbildung fertig“, so der zuständige Wirtschaftslandesrat Christian Buchmann. Inhaltlich wird das Programm permanent weiterentwickelt und richtet sich nach den Bedürfnissen der Unternehmen: „Wir ergänzen die Liste der infragekommenden Berufe regelmäßig durch jene mit den größten Entwicklungspotenzialen, um so langfristig den Fachkräftenachwuchs für die Innovationsspitze zu fördern“, so Theißl.



Wir sind als führendes österreichisches Unternehmen der Elektrizitätswirtschaft europaweit tätig. Wir erzeugen Strom in umweltfreundlichen Anlagen, vor allem aus Wasserkraft, und betreiben das österreichische Übertragungsnetz. Der Verbund-Konzern hat einen Jahresumsatz von rund 2,9 Milliarden Euro und ist ein leistungsstarker, international anerkannter Partner der Wirtschaft.

Zur Verstärkung unseres Teams in der VERBUND-Holding am Standort Wien suchen wir eine/n

## Junior KonzerncontrollerIn

- |  |   |
|--|---|
| <b>Aufgaben</b>  | <b>Anforderungen</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeit bei strategischen Projekten</li> <li>• Mitwirkung im Konzernreporting</li> <li>• Kennzahlenberechnung und -management</li> <li>• Mitwirkung bei Investitionsbewertungen</li> <li>• Unterstützung von wertorientiertem Management</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgeschlossenes Wirtschaftsstudium Schwerpunkt Controlling</li> <li>• Bilanzierungs- und IFRS-Kenntnisse erwünscht</li> <li>• Auslandserfahrung von Vorteil</li> <li>• Ausgezeichnete Englisch-Kenntnisse</li> </ul> |

Hohe Kommunikationsfähigkeit und Einsatzbereitschaft setzen wir voraus. Lösungsorientiertes Denken und Durchsetzungsvermögen runden Ihr Profil ab. Neben interessanten Tätigkeiten bieten wir Ihnen Möglichkeiten der Entwicklung und Weiterbildung sowie eine leistungsorientierte Entlohnung.

Interesse an dieser Aufgabe?

Dann freuen wir uns auf Ihre Online-Bewerbung unter [www.karriere.verbund.at](http://www.karriere.verbund.at)

Für Fragen stehen Ihnen Fiona Coleman oder Nina Rusnak gerne telefonisch unter +43 (0) 5 03 13-54146 zur Verfügung.





**Preiswürdige Personalentwicklung** *Schöne Auszeichnung für die Linzer Firma „Atikon EDV & Marketing“: Das Marketing- und Softwareunternehmen wurde vom Wirtschaftsministerium mit dem KnewLEDGE-Staatspreis zur Förderung des Lebensbegleitenden Lernens ausgezeichnet. Der überdurchschnittlich hohe Aufwand für Aus- und Weiterbildung inklusive ständigem Coaching der Führungskräfte hat die Jury überzeugt. Die im Jahr 2000 gegründete Atikon bietet Marketing insbesondere für Steuerberater und Ärzte sowie branchenspezifische Softwarelösungen. Das Unternehmen mit einem flächendeckenden Vertriebsnetz in Österreich und Deutschland beschäftigt in Linz und Leonding mehr als 50 Mitarbeiter. Im Bild bei der Preisverleihung: Staatssekretärin Christine Marek (li.) und WK-NÖ-Präsidentin Sonja Zwazl mit den Atikon-Geschäftsführern Markus Grund, Thomas Seel, Johann Aglas und Roland Unterweger (v. l.).*

*Foto: vo*

# „Weiterbildung ist Lebensqualität“

Initiativen zur betrieblichen Weiterbildung waren Thema des Karrierenforums. Drei Unternehmer, die für den Knowledge-Staatspreis nominiert sind, diskutierten mit den Leiterinnen der Initiative.

Bernhard Madlener

„Der Knowledge-Staatspreis prämiiert Profit- und Non-Profit-Unternehmen für Maßnahmen der innovativen Personalentwicklung“, fasste Monika Strasser, Geschäftsführerin der Knowledge-Initiative, das primäre Ziel in knappe Worte. Sie wolle interessante Projekte „vor den Vorhang zu holen, so dass sich andere etwas anschauen können“.

Das aktuelle Karrierenforum unter der Leitung von KARRIERENSTANDARD-Mitarbeiterin Pia Alexandra Bauer versammelte Unternehmensvertreter, die sich um den diesjährigen Knowledge-Preis bemühen, der in wenigen Tagen verliehen wird, sowie die Organisatorinnen des Staatspreises.

Markus Petz, Personalleiter der Saubermacher AG, Geschäftsführer Markus Grund von der Atikon EDV & Marketing GmbH und Bettina Augeneder, HR-Chefin bei McDonald's Österreich, fanden sich ein, um mit Strasser sowie Sonja Zwazl, Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der Knowledge-Initiative, die Möglichkeiten einer sinnvollen betrieblichen Fortbildung zu erörtern.

520 Millionen Euro geben die österreichischen Unternehmen jährlich für Weiterbildungsmaßnahmen aus, unter Berücksichtigung non-monetärer Leistungen kämen noch 40 Prozent dazu, führte Zwazl ein. „Wer nicht top ist, kann sich im Business nicht durchsetzen“, nahm sie die Betriebe, aber auch einzelne Dienstnehmer in die Pflicht: „Weiterbildung ist ein Muss!“

## „Ausbildung vor Ort“

Die Wirtschaftskammer sei daran interessiert, „Ausbildung vor Ort anzubieten“, wobei Zwazl die Bedeutung des Wifi hervorstrich. Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Wert betrieblicher Fortbildung zu vermitteln, sei ihr ganz besonderes Anliegen.

Die Atikon GmbH existiert seit sieben Jahren, erfuhren die Forumsgäste von Markus Grund. Zu Beginn war man zu zweit, mittlerweile sind fast 50 Dienstnehmer für ihn tätig. Pro Jahr nehme Grund mittlerweile rund 15 Personen neu auf, doch langsam stelle sich die Frage, „woher bekomme ich gute Mitarbeiter?“

Brauchbares Fachpersonal für Marketing und Verkauf sei in seinem Bundesland Oberösterreich schwer zu finden. Gerade in der Phase der Betriebsgründung seien Schulungskosten für Dienstnehmer eine enorme Belastung, Förderungen wären hilfreich.

„Extrem gute Erfahrungen“ habe er mit Quereinsteigern gemacht. So hebt Grund unter anderem eine Tanzpädagogin hervor, die im Vertrieb exzellente Dienste leistet. Dagegen entpuppte sich ein 52-jähriger Akademiker mit interessantem Lebenslauf „als Fehlgriff“.

Um seine Bedürfnisse zu befriedigen, setzt Grund „zusammen mit dem AMS auf spezifische Ausbildungen“. Ganz wichtig: „Wir arbeiten nicht mit Freelancern zusammen.“ Entsprechend den Farben im Firmenlogo wünscht er sich Leute „mit orangem Blut“.



„Die Politik muss Verantwortung zeigen. Es darf nicht bei Sonntagsreden bleiben.“

Monika Strasser



„Der Mensch ist von Grund auf neugierig. Leider wird uns das genommen, wenn wir älter werden.“

Markus Petz



„Wer nicht top ist, kann sich im Business nicht durchsetzen. Weiterbildung ist ein Muss.“

Sonja Zwazl

die auf eine langfristige Anstellung aus sind.

Über eine eigene Weiterbildungsakademie lässt Grund den Angestellten Seminare zukommen, die je nach Inhalt „50 oder 100 Prozent der Arbeitszeit“ einnehmen. Der Erfolg gebe ihm recht, die Zufriedenheit könnte kaum höher sein: „Wir haben keine Fluktuation!“ Zwar kündigte vor einem Monat erstmals ein Mitarbeiter, „der zweieinhalb Jahre bei uns war“; dieser sei jedoch schon reuig zurückgekehrt und werde am 15. Jänner wieder bei Atikon anfangen.

„Der Mensch ist von Grund auf neugierig“, zeigte sich Saubermacher Markus Petz vom prinzipiellen Lernwillen des Einzelnen überzeugt. Nur „wird uns das genommen, wenn wir älter werden“ – wo-

ran teilweise das Bildungssystem Schuld trage. Fast 70 Prozent seiner Dienstnehmer seien Arbeiter, viele davon Hilfsarbeiter, und alle sind „täglich im Auge des Kunden“. Die Saubermacher AG schule deshalb ständig „in Richtung Kundenorientierung“.

Ein Beispiel sei die „Beeinträchtigung durch Alkohol im Straßenverkehr“. Früher sei es völlig normal gewesen, „dass ein Chauffeur zum Mittagessen Bier getrunken hat“. Niemand habe das in Frage gestellt. Um die Problematik dieses Zustands, aber auch weitere Anliegen des Arbeitgebers, augenscheinlich zu machen, wurde eine Theatergruppe engagiert, die die Arbeiter mit der Materie konfrontierte.

„Die meisten hielten das zuerst für Blödsinn, aber bald

herrschte Aufmerksamkeit“, erzählt Petz. Schließlich hätten sich gar Mitarbeiter auf die Bühne getraut und im Rampenlicht Lösungen für die gezeigten Probleme ausprobiert.

Bei McDonald's sei der Weiterbildungsgedanke weltweit fest verankert, stellte Bettina Augeneder fest. Seit 1998 nehme man in Österreich Lehrlinge als Gastronomiefachmann/-frau auf, rund 300 habe man stets in Ausbildung. Für verschiedene Jobdescriptions wurden unterschiedliche Maßnahmen entwickelt.

So lernt das Verkaufspersonal der Filialen durch „Training on the job“ den Alltag kennen, Führungskräfte nehmen an speziellen High-Potential-Programmen teil. Und auf der Zwischenebene gibt es Lehrgänge für Restaurantma-

nager. Zentral sei „die Qualität der Seminare und Trainer“. Mit anderen Firmen engagiert sich McDonald's im Qualifizierungsverbund Mödling – einem regionalen Schulungsprogramm – um Vorbild und Hilfesteller für KMUs zu sein.

## Systemkritik

Petz' Kritik am Bildungssystem nahm sich Zwazl an: Um den Facharbeitermangel zu entschärfen, müsse man „den Jungen mehr Chancen geben“, wofür sie „Neigungstests“ unter psychologischer Anleitung wünscht. Die Erfahrung zeige, dass Kinder, die sich in mancher Hinsicht schwer tun, „aufblühen, wenn sie merken, dass sie in zwei, drei anderen Bereichen überaus gut sind“.

Minderwertigkeitsgefühle seien aber auch gestandenen

Arbeitnehmern nicht fremd. „Es gibt 45-Jährige, die sich keinen Karrieresprung zutrauen“, klagt Zwazl. Über 50-Jährige seien allgemein schwer zur Weiterbildung zu motivieren, was „arg ist, denn es geht um Lebensqualität“. Bildung müsse sich der Sinnfrage widmen: „Wenn ich keine Freude am Job habe, wird es schwer!“

Übereinkunft herrschte bei der Notwendigkeit, das Image der Lehre zu heben. Daneben seien Förderungen für die Berufreife- und die Meisterprüfung gefragt, um die Höherqualifizierung anzukurbeln. Strasser mahnte die Verantwortung der Politiker ein, ohne die sich nicht viel ändern werde: „Es darf nicht nur bei Sonntagsreden bleiben.“

Der Knowledge-Preis wird am 30. November vergeben.



„Wir arbeiten nicht mit Freelancern zusammen. Ich suche langfristige Mitarbeiter.“

Markus Grund

„Der Weiterbildungsgedanke ist bei McDonald's weltweit fest verankert.“

Bettina Augeneder



## Unternehmen schulen vor allem Junge

„Lerntransfer-Studie“ veröffentlicht Zwischenergebnisse – Teilnahme an Online-Befragung noch möglich

Dass die demografische Entwicklung in Österreich eine Überalterung der Gesellschaft mit sich bringen wird und die Entschärfung dieser Situation durch sinnvolle Zuwanderung bei den politisch Verantwortlichen mehr als umstritten ist, gehört mittlerweile zum Allgemeinwissen.

Um im internationalen Vergleich einer globalisierten Welt langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, setzt die Wirtschaft auf neue Konzepte in der Personalentwicklung. Gezielte Förderungen älterer Arbeitnehmer müssen zur Selbstverständlichkeit werden. Das oft zitierte Lebenslange Lernen wird somit ein ernstzunehmender Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen.

Die Zwischenergebnisse einer noch bis zum Jahresende laufenden Lerntransfer-Studie von Mental- und Teamcoach Kurt Riemer, die im Auftrag des Magazins Training

entsteht, und die sich mit dem Einsatz von lebensphasengerechten Methoden der Weiterbildung beschäftigt, geben Auskunft über die laufenden Maßnahmen.

72 Prozent der bislang rund 100 befragten Unternehmen

halten die betriebliche Weiterbildung für wichtig bzw. sehr wichtig, 26 Prozent sind mäßig daran interessiert, jedoch nur zwei Prozent überhaupt nicht.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass vor allem die 26- bis 45-Jährigen davon pro-

fitieren. 85 Prozent der Unternehmen lassen diese Altersgruppe in den Genuss von Weiterbildungsangeboten kommen. Die 26- bis 35-Jährigen werden von 78 Prozent der Betriebe regelmäßig fortgebildet, bei den unter 25-Jährigen beträgt der Wert 58 Prozent.

Rapide sinkt die Weiterbildungskurve bei Dienstnehmern im Alter von mehr als 55 Jahren. Nur 39 Prozent der befragten Betriebe erachten entsprechende Maßnahmen hier noch als notwendig.

## Bedürfnisse beachten

Unterschiedliche Altersgruppen verlangen nach jeweils passenden Seminaren. Den Einsatz von entsprechend lebensphasengerechten Lehr- und Lernmethoden wählen fünf Prozent der Unternehmer „immer“, zehn Prozent „oft“ (vgl. Grafik). Die Mehrheit – nahezu zwei Drittel – setzt nur „manchmal“ bis

„selten“ auf in diesem Sinn angepasste Methoden.

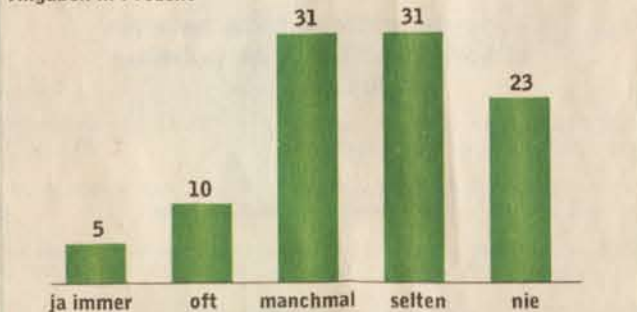
Über die zeitliche Komponente der betrieblichen Weiterbildung gibt die Studie im Zwischenergebnis wie folgt Auskunft: 29 Prozent schulen monatlich, 17 Prozent quartalsweise oder halbjährlich. Etwas mehr als ein Viertel setzt auf jährliche Kurse und Trainings, fünf Prozent sind mit einem Zweijahresrhythmus zufrieden. 22 Prozent schulen nur im Bedarfsfall.

Inhaltlich fördern 82 Prozent der innerbetrieblichen Schulungen die Fachkompetenz, gefolgt von der Sozialkompetenz (56 Prozent) bzw. der Praxis- und Umsetzungskompetenz (53 Prozent). Strategie- und Planungskompetenz spielt nur für 28 Prozent eine Rolle. (mad)

DER STANDARD Webtipp:  
www.mental-riemer.at  
www.magazintraining.at

### Einsatz von lebensphasengerechten Lehr- und Lernmethoden in der betrieblichen Weiterbildung?

Angaben in Prozent



Quelle: Lerntransfer-Studie, Dr. Kurt Riemer/Mental & Team Coaching

DER STANDARD