

Knowledge-Staatspreis

Ausgezeichnete Personalentwicklung

Der heuer zum dritten Mal vom Wirtschaftsministerium ausgelobte Knowledge-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. Krankenanstaltenges.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.knowledge.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



Staatspreispräfer Christian Edinger

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 alltäglich 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 DI 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 DI 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 MitarbeiterInnen-Gespräche, 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 Mitarbeiter-Rotation 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, Zivildienste, als auch auf die hauptberuflichen MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt. Im Rahmen von Ausbildung und Tätigkeit werden soziale Kompetenzen als auch Führungs- und Management-Kompetenzen bewusst entwickelt. Besonders für die freiwilligen MitarbeiterInnen bringt dies die Chance zu Vorsprung 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 DI Christian Kehrer (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 Personalentwicklungs-Aktivitäten werden dabei vom

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 Führungskräfte-nachwuchs-Entwicklung. Die Involvierung 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



KNEWLEDGE-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 Vorreiterschaft 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 Zwatz, 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 Schmied, 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

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.

Die Arbeit, die mich in diesem Gremium erwartet hat, war interessant, spannend und herausfordernd. Interessant und spannend deshalb, weil wir über die Einreichungen mit bemerkenswerten Unternehmenskulturen, aber auch mit einer Fülle von pflügigen Ideen für nachhaltige Weiterbildungs- und Lernwege konfrontiert wurden. Herausfordernd, weil es galt in relativ kurzer Zeit die teilweise ausführlichen Dokumentationen zu erfassen und mit den persönlichen Erfahrungsberichten von Monika Strasser und ihrer Kollegin zu verbinden.

Es hat mich beeindruckt mit welchem vielfältigen Erfahrungshintergrund, vor allem aber mit welcher Ernsthaftigkeit und Sorgfalt in dieser Jury analysiert, bewertet und auch kontroversiell 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 Paierl 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 Berufsreifeprüfung. „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“.



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

Fotocredit: KWB – Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH

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.

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



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

Aufgaben

- Mitarbeit bei strategischen Projekten
- Mitwirkung im Konzernreporting
- Kennzahlenberechnung und -management
- Mitwirkung bei Investitionsbewertungen
- Unterstützung von wertorientiertem Management

Anforderungen

- Abgeschlossenes Wirtschaftsstudium Schwerpunkt Controlling
- Bilanzierungs- und IFRS-Kenntnisse erwünscht
- Auslandsaufenthalte von Vorteil
- Ausgezeichnete Englisch-Kenntnisse

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

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 Zwanzl mit den Atikon-Geschäftsführern Markus Grund, Thomas Seel, Johann Aglas und Roland Unterweger (v. l.).*

Foto: vo