



STAATSPREIS

Beste Lehrbetriebe – Fit for Future
2008

STAATSPREIS 2008

BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE



VORWORT



Staatssekretärin im Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit
Christine Marek

Nach einer erfolgreichen Premiere im Vorjahr findet am 16. Oktober 2008 zum zweiten Mal der österreichweite „Tag der Lehre“ statt. Mir ist es als Wirtschafts- und Arbeitsstaatssekretärin ein großes Anliegen, mit dieser Initiative gemeinsam mit unseren zahlreichen Partnern umfassend zu informieren, aber auch einen Beitrag zur Stärkung des Images der Lehre und der Berufskarrieren mit Lehrausbildung zu leisten. Schüler/innen, Lehrer/innen und Eltern können sich bei der „Showtime“ im Wiener Semper-Depot und auf zahlreichen Events in ganz Österreich über die Berufschancen durch eine Lehre informieren.

Engagierte Lehrbetriebe und kompetente Ausbilder/innen und deren Erfolgsgeschichten sind der Schlüssel zum Erfolg unserer Initiative. Einer der Höhepunkte des heurigen Tages der Lehre ist daher die Verleihung des ersten Staatspreises „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“, bei dem Unternehmen, die sich durch besonders erfolgreiche und innovative Lehrlingsausbildung auszeichnen, dafür vor den Vorhang gebeten werden. Mit einem Sonderpreis wird zudem ein Unternehmen ausgezeichnet, das sich besonders um die Integrative Berufsausbildung verdient gemacht hat. Der seit Jahren etablierte, vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) ins Leben gerufene „Fit for Future“-Preis wurde dabei zu einem Staatspreis aufgewertet.

Die über 200 Einreichungen für den Staatspreis sind ein weiterer Beweis für das Potenzial der Lehre als Ausbildungsform und die zunehmende Bedeutung qualifizierter Lehrlingsausbildung für die Wirtschaft. Viele Unternehmen haben erkannt, dass der Lehrling von heute die hochqualifizierte und immer stärker nachgefragte Fachkraft von morgen ist. Die von der Jury ausgewählten Preisträger/innen und ihre vorbildliche Arbeit auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung werden in der vorliegenden Broschüre präsentiert.

Im Vorfeld hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auch einen Wettbewerb zur Gestaltung der Trophäen für den Staatspreis und den Sonderpreis durchgeführt, an dem sich Lehrlinge aus den Bereichen Holz und Metall beteiligt und damit ihre Kreativität und Kompetenz eindrucksvoll unter Beweis gestellt haben. Sämtliche eingereichten Arbeiten werden in der Broschüre vorgestellt.

Ich gratuliere allen Preisträger/innen zu ihren ausgezeichneten Lehrlingsausbildungsmaßnahmen und danke den Lehrlingen und Betreuer/innen, die am Trophäenwettbewerb teilgenommen haben, für ihr großes Engagement. Uns allen wünsche ich einen spannenden und erkenntnisreichen Tag der Lehre sowie dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ weiterhin viel Erfolg.

Christine Marek

INHALTSVERZEICHNIS

STAATSPREIS 2008 BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE	6
STAATSPREISTRÄGER 2008	
Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen	Schmuck & Uhren Ute Habenicht 8
Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen	KWB Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH 10
Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen	SPAR Österreichische Warenhandels-AG 12
SONDERPREIS 2008	
Integrative Berufsausbildung	Diakonie Kärnten, Integrationsbetriebe Klagenfurt 14
NOMINIERUNGEN 2008	
Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen	Hotel Eschenhof 16
	Friseurteam Ingeborg, Inh. Ingeborg Salletmayr 18
Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen	Siemens AG Österreich, Niederlassung Innsbruck 20
	Franz Sterner GesmbH 22
Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen	BRP-Rotax GmbH & Co. KG 24
	Hilti AG, Zweigniederlassung Thüringen 26
Fit for Future 2000 bis 2008	Eine ibw Idee wird zum Staatspreis 28
	Fit for Future Preisträger 2000 – 2006 29
Wettbewerb Trophäen	Entwicklung der Trophäen für den Staatspreis und den Sonderpreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 30
	Trophäenentwürfe 31
	Trophäenpräsentation Staatspreis (Reich-Austria Spezialmaschinen GesmbH) 32
	Trophäenpräsentation Sonderpreis (ÖBB-Lehrwerkstätte Floridsdorf) 33
Impressum	35



Perfekte Kanten



Setzen Sie Benchmarks.

- Kantenanleimmaschinen, die höchste Qualität liefern
- Fünf Baureihen, über 60 Aggregate
- Komplettlösungen für Handwerk und Industrie
- Entwickelt für extreme Leistungsbereiche
- Überlegen bis ins Detail



REICH-AUSTRIA Spezialmaschinen Gesellschaft m.b.H
Grazer Vorstadt 110 • A-8570 Voitsberg
Tel.: +43 3142 21751-0 • Fax: +43 3142 21751-257
www.holzher.at • office@reich-austria.at

HOLZ-HER®
REICH-AUSTRIA

Ihr Partner für Produktivität und Präzision

STAATSPREIS 2008

BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE

ZIELE

Ziel des Staatspreises Beste Lehrbetriebe – Fit for Future ist die Stärkung von Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit in der Lehrlingsausbildung. Im Besonderen soll der Staatspreis

- ein starkes Signal für die Qualität in der Lehre setzen,
- die österreichische Wirtschaft für ihre herausragende Arbeit auf dem Gebiet der Jugendausbildung auszeichnen,
- dazu beitragen, neue Betriebe für die Lehrlingsausbildung zu gewinnen,
- Eltern und Jugendliche auf die gute Ausbildung in Österreichs Betrieben und das breite Spektrum von Lehrberufen aufmerksam machen.

TEILNEHMER/INNEN

Am Wettbewerb konnten alle österreichischen Lehrbetriebe teilnehmen.

KATEGORIEN

Ausgezeichnet wird je ein Unternehmen in den Kategorien:

- bis 19 Mitarbeiter/innen
- 20 bis 249 Mitarbeiter/innen
- ab 250 Mitarbeiter/innen

In jeder Kategorie wurden drei Lehrbetriebe nominiert.

SONDERPREIS

Im Jahr 2008 wird der Sonderpreis für herausragende Leistungen in der Integrativen Berufsausbildung vergeben.

PREISE

Die Staatspreisträger erhalten vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit eine Staatspreisurkunde, eine Staatspreis-trophäe sowie das Staatspreis-Kennzeichen verliehen. Die Wirtschaftskammer Österreich ist Partner des Staatspreises und stiftet jedem Staatspreisträger ein Preisgeld in der Höhe von Euro 1.000,-. Alle nominierten Lehrbetriebe erhalten vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit eine Urkunde. Der mit dem Sonderpreis ausgezeichnete Lehrbetrieb erhält vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit eine Urkunde sowie eine vom BMWA gestiftete Trophäe.

JURYMITGLIEDER 2008

- Univ. Prof. Dr. Monika Petermandl, Donau-Universität Krems, FHWien-Studiengänge der WKW (Juryvorsitz)
- Dr. Gabriele Schmid, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- KommR Renate Römer, Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Österreich
- Peter Florianschütz, Fachausschusssekretär in der GPA-djp
- Konsul Edith Hornig, J.HORNIG GmbH
- Matthias Lemp, Lemp Energietechnik, Berufsweltmeister
- Mag. Sandra Baierl, Leiterin Kurier Karriere

BEURTEILUNG

Die Lehrlingsausbildung wurde von der Jury in ihrer Gesamtheit beurteilt, wobei folgende Kriterien berücksichtigt wurden:

Beurteilungskriterien Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 2008

- Rekrutierungsmaßnahmen
- Didaktik – Ausbildungsphilosophie, Ausbildungsmethoden und besondere Ausbildungsangebote
- Weiterbildungsangebote
- Qualitäts- und Erfolgskontrolle
- Kooperationen
- Ausbilderqualität, Weiterbildung der Ausbilder
- Innovationen in der Lehrlingsausbildung
- Besonders zu würdigende Tatbestände

Beurteilungskriterien Sonderpreis Integrative Berufsausbildung

- Dauer
- Anzahl der IBA-Lehrlinge in Teilqualifizierung
- Anzahl der IBA-Lehrlinge mit Verlängerung der Lehrzeit
- Gründe für die Ausbildung von IBA-Lehrlingen
- Methodik/Didaktik/Förderung
- Herausforderungen
- Besonders zu würdigende Tatbestände

Beurteilungsverfahren

1. Schritt: Alle Bewerbungsunterlagen wurden von der Juryvorsitzenden ausführlich begutachtet und nach einem vorgegeben Punkteschema sowie verbal bewertet. Pro Kategorie wurden anschließend jeweils die besten zehn Bewerbungen ausgewählt.

2. Schritt: Die ausgewählten Bewerbungen wurden von den Jurymitgliedern nach demselben Punkteschema bewertet. Die Bewerbungen wurden dabei so auf die Juroren verteilt, dass jede Kategorie sowie der Sonderpreis von fünf Juroren begutachtet wurden.

3. Schritt: Die Bewertungen der Juroren wurden vom ibw zu einer Gesamtbewertung zusammengefasst. Anhand der Gesamtpunkteanzahl und der Rangreihungen hat das ibw gemeinsam mit der Juryvorsitzenden in jeder Kategorie die drei besten Unternehmen nominiert.

4. Schritt: Alle nominierten Unternehmen wurden von der Juryvorsitzenden persönlich besucht.

5. Schritt: In einer abschließenden Jurysitzung wurden, nach einer ausführlichen Diskussion, die Staatspreisträger und der Gewinner des Sonderpreises anhand einer Mehrheitsentscheidung ausgewählt.

VERANSTALTER

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)

ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG DER AUSSCHREIBUNG SOWIE DER JURIERUNG

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

STAATSPREISTRÄGER 2008

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

SCHMUCK & UHREN UTE HABENICHT

15 Mitarbeiterinnen, davon 5 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau
und Einzelhandel (Doppellehre)



Das Unternehmen

Das Einzelhandelsunternehmen Schmuck & Uhren Ute Habenicht mit zwei Geschäften in Klagenfurt besteht als Familienunternehmen seit 48 Jahren. Es ist als Diadoro-Partner in ein Netz von 40 Qualitätsjuwelieren in ganz Österreich eingebettet. Das Unternehmen wurde im Jahr 2000 zum frauen- und familienfreundlichsten Betrieb Kärntens gewählt und im Jahr 2007 mit dem Zertifikat „Audit berufundfamilie“ vom Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz ausgezeichnet.

Die Lehrlingsausbildung

Bei Ute Habenicht wird die Lehrlingsausbildung als wichtiger Beitrag zur sozialen Verantwortung und Zukunftssicherung des Unternehmens gesehen. Das Unternehmen bietet jungen Menschen ein Umfeld, in dem sie sich nach ihren Begabungen entwickeln können und lernen, Verantwortung zu übernehmen. Dieser Grundsatz ist auch im Leitbild des Unternehmens verankert.

Im Rahmen eines Schnuppertags haben interessierte Jugendlichen die Chance, den Betrieb besser kennen zu lernen. Im Zuge des Bewerbungsprozesses wird ein schriftlicher Aufnahmetest durchgeführt, bei dem die sprachliche Kompetenz, das Allgemeinwissen und die Persönlichkeit des Kandidaten erfasst werden. Am Personal Decision Day wird die Team- und Beziehungsfähigkeit, Belastbarkeit und Präsentationsfähigkeit der Bewerber überprüft.

Die Lehrlinge bekommen bei Ute Habenicht von Anfang an Eigenverantwortung übertragen, die Verantwortungsbereiche werden im Laufe der Zeit nach eigenen Wünschen erweitert. Die Lehrlinge werden dabei unterstützt, schwierige Situationen selbst zu lösen. Auch auf die selbstständige Kundenberatung und Mitsprache der Lehrlinge wird im Unternehmen großer Wert gelegt. Lehrlinge können bei der Auswahl neuer Kollektionen sowie bei Investitionen mitsprechen und jederzeit eigene Ideen einbringen.

Weiterbildung wird bei Ute Habenicht ganz groß geschrieben. Jeder Arbeitstag beginnt mit einem zehnmütigen Morningtraining, dabei wird jede Woche eine bestimmte Warengruppe z.B. Diamanten, Perlen etc. behandelt. Einmal im Monat findet ein Trainee day nur für Lehrlinge statt, dabei werden sowohl fachliche als auch persönlichkeitsbildende Themen behandelt und gemeinsam bearbeitet. Neben fachlichem Know-how wird damit auch die Teamfähigkeit gefördert. Die Lehrlinge sind an der Weiterbildungsplanung aktiv beteiligt und können selbst Themen für interne Trainings auswählen. Auch externe Trainings werden angeboten, neben Verkaufsschulungen stehen auch Englischkurse, Telefon- und Sicherheitsschulungen, Dekorations-, Styling- und Benimmkurse, Lieferantenschulungen etc. am Programm. Auch die Lehre mit Matura wird vom Betrieb unterstützt.

Jährlich werden mit den Lehrlingen Zielgespräche geführt, bei denen die mittel- und langfristigen Ausbildungs- und Entwicklungsziele besprochen werden. Auch mit den Ausbildern werden in viermal jährlich stattfindenden Zielgesprächen Etappenziele festgelegt. Die Ausbilder erhalten in diesen Gesprächen auch Feedback zur Zusammenarbeit und persönliche Beratung.

JURYPBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen zeichnet sich durch ein offenes, team- und lernorientiertes Klima aus. Die Lehrlinge sind von Anfang an selbstverantwortlich in die Kundenberatung einbezogen und erhalten Rückhalt durch die Fachkräfte, die eine Coachingrolle übernehmen. Hervorzuheben ist, dass die Lehrlinge für die monatlich stattfindenden Trainingsabende das inhaltliche Programm nach ihren Bedürfnissen mitbestimmen können. Auch die täglichen Morgenbesprechungen und die jedes Quartal stattfindenden Teamabende der gesamten Belegschaft fördern kontinuierlich die Erweiterung fachlicher Kenntnisse, die Persönlichkeitsentwicklung und Teamfähigkeit. Außerdem wird die Lehre mit Matura vom Unternehmen unterstützt.



Die Ute-Habenicht-Geschäfte in Waidmannsdorf und in der Kramergasse



Firmenchefin Ute Habenicht (ganz links) und Seniorchefin Ilse Habenicht (Mitte) mit ihrem erfolgreichen Damenteam und Schmuckdesigner Wolf-Peter Schwarz



Die angehenden Maturantinnen (Lehre und Matura) Hermine Gaber und Michaela Johann



Spaß haben und dabei Teamfähigkeit lernen: Gemeinsames Kochen beim Teamworkshop



Externe Trainings ergänzen die umfangreiche Ausbildung

STAATSPREISTRÄGER 2008

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

KWB KRAFT UND WÄRME AUS BIOMASSE GMBH

200 Mitarbeiter/innen, davon 12 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Industriekaufmann/frau, Lagerlogistik, Medienfachmann/frau – Mediendesign, Mechatronik, Produktionstechniker/in



Das Unternehmen

Das steirische Unternehmen mit Firmensitz in St. Margarethen/Raab ist international im Bereich Biomasseheizungen tätig und hat es sich zum Ziel gesetzt, durch innovative Technologien einen wesentlichen Beitrag zur Umstellung der Energieversorgung auf erneuerbare Energien zu leisten. Die Produktpalette von KWB umfasst Pellet-, Hackgut- und Stückholzheizungen im Leistungsbereich von 10 bis 300 kW sowie individuelle Raumaustragungs- und Lagersysteme. Gemäß dem Motto „Körper, Geist und Seele müssen stimmig sein“ steht bei KWB der Mensch im Mittelpunkt.

Die Lehrlingsausbildung

KWB bietet Schulklassen im Rahmen der Berufsorientierung die Möglichkeit, das Unternehmen und die verschiedenen Lehrberufe, die im Unternehmen ausgebildet werden, kennen zu lernen. Zahlreiche Schüler nutzen das Angebot, ein Schnupperpraktikum im Unternehmen zu absolvieren. Jedes Jahr findet ein Lehrlingsauswahltag in Form eines Assessmentcenters statt, dabei werden neben persönlichen Gesprächen auch psychologische Testverfahren und praktische Arbeitsproben durchgeführt. Die KWB-Lehrlinge wirken beim Lehrlingsauswahltag mit, indem sie den Bewerbern die verschiedenen Lehrberufe und die Ausbildung bei KWB vorstellen. Beim Auswahlprozess achtet KWB besonders auf die Förderung der Frauen in technischen Berufen. Von den vier Lehrlingen, die im Jahr 2008 aufgenommen wurden, werden zwei junge Frauen in technischen Lehrberufen ausgebildet.

Die Lehrlinge stellen einen essentiellen Bestandteil der Zukunft des Unternehmens dar, darum ist es für KWB überaus wichtig, die jungen Menschen in jederlei Hinsicht in ihrer Entwicklung zu fördern. Die Lehrlingsausbildung wird bei KWB immer wieder neu entwickelt und an die individuellen Bedürfnisse der Lehrlinge angepasst. Im Zuge der Ausbildung lernen die Lehrlinge im Rahmen einer Job-Rotation alle Unternehmensbereiche kennen. Allen Lehrlingen ist nach Abschluss der Lehre ein fixer Arbeitsplatz im Unternehmen garantiert.

Den Lehrlingen steht bei KWB ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot offen. Neben betriebsinternen Schulungen der KWB Akademie (z.B. Projektmanagement für Lehrlinge, Umweltmanagement, Kundens Schulung) können die Lehrlinge auch WIFI-Schulungen (z.B. Richtiges Telefonieren, Business-Etikette) sowie ein Outdoortraining besuchen. Außerdem erhalten die Lehrlinge Unterstützung bei ihren persönlichen Entwicklungsplänen, z.B. bei der Absolvierung der Berufsreifeprüfung. Projekterfahrung können die Lehrlinge beim Projekt „Abfallwirtschaft“ sammeln. Ziel dieses Projekts ist die Verbesserung der innerbetrieblichen Mülltrennung, die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter und die Förderung des Teamzusammenhalts. Auch auf die Weiterbildung der Ausbilder, v.a. im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, wird bei KWB großer Wert gelegt.

Für alle technischen Lehrberufe bietet KWB in Zusammenarbeit mit Berufsschulen und dem Schulungszentrum in Fürstenfeld das Angebot der dualen Ausbildung „Triality“. Bei diesem Ausbildungsprojekt wird die duale Ausbildung um eine überbetriebliche Fachausbildung erweitert, in der sowohl fachliches Know-how als auch projektorientiertes Arbeiten, EDV- und Englischkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit etc. erworben werden.

Monatlich findet eine Teambesprechung mit allen Lehrlingen und dem Lehrbeauftragten statt, in der die Lehrlinge dem Lehrbeauftragten Rückmeldungen über die Ausbildung geben und der Lehrbeauftragte überprüft, ob die Ausbilder das fachliche Wissen an die Lehrlinge weitergegeben haben. Alle eineinhalb Jahre wird eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung durchgeführt, bei der es eine gesonderte Auswertung für die Lehrlinge gibt. Dabei werden die Bedürfnisse der Lehrlinge festgestellt und Maßnahmen für die Lehrlingsausbildung abgeleitet. Als Anerkennung für die Leistungen der Lehrlinge werden regelmäßig gemeinsame Aktivitäten wie z.B. Kegeln organisiert.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen verfolgt eine innovative Produktlinie und befindet sich in einem kontinuierlichen Wachstumsprozess. Parallel dazu steigt auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze, was ein wichtiger Impuls für die gesamte Region ist. Die Lehrlingsausbildung ist in die Gesamtstrategie des Unternehmens integriert. Eine flexible, individualisierte Ausbildungsplanung schafft geeignete Rahmenbedingungen zur Entwicklung der Persönlichkeit eines jeden Jugendlichen sowie der Fach- und Sozialkompetenz. Das Prinzip der „Triality“ Ausbildung im Unternehmen, in einem überbetrieblichen Schulungszentrum und in der Berufsschule garantiert beste Ausbildungserfolge.



Kompetenzzentrum



Stephan Jantscher und Erwin Stubenschrott
Geschäftsführer



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Triality Outdoortraining



Erfolgreicher Lehrabschluss

STAATSPREISTRÄGER 2008

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

SPAR ÖSTERREICHISCHE WARENHANDELS-AG

34.199 Mitarbeiter/innen, davon 2.751 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel (verschiedene Schwerpunkte: Lebensmittel, Fleischfachverkauf, Sportartikel, Eisen- und Hartwaren), Bäcker/in, Bürokaufmann/frau, Fleischverarbeitung, Großhandelskaufmann/frau, Immobilienkaufmann/frau, Koch/Köchin, Konditor/in, Lagerlogistik, Versicherungskaufmann/frau, EDV-Techniker/in



Das Unternehmen

SPAR zählt zu den größten Handelsunternehmen in Österreich und ist mit mehr als 34.000 Mitarbeiter/innen der größte österreichische private Arbeitgeber. Die Aktivitäten der SPAR Österreich-Gruppe können in vier große Säulen gegliedert werden: Lebensmittelhandel im Inland, Lebensmittelhandel im benachbarten Ausland, Sportfachhandel im In- und Ausland (Hervis) sowie Immobilien- und Shopping-Center-Aktivitäten im In- und Ausland (SES Spar European Shopping Centers). Mit rund 2.700 Lehrlingen ist SPAR Österreichs größter Lehrlingsausbilder.

Die Lehrlingsausbildung

Bereits in der Berufsinformation setzt SPAR zahlreiche Aktivitäten, wie z.B. umfassende SPAR Image Kampagnen, spezielle Berufsinformationsveranstaltungen in den SPAR Zentralen, Vorträge in Schulen etc. Zudem bietet SPAR österreichweit Bewerbungstrainings in Schulen und Berufsinformationszentren an. Für die Lehrlingsaufnahme hat SPAR ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren entwickelt, dieses besteht ua. aus einem Lehrlingscasting, Schnuppertagen sowie einem Entscheidungsgespräch mit dem Lehrling und seinen Eltern. Da der Lehrbeginn ein besonderes Ereignis ist, wird für die Jugendlichen und ihre Eltern ein Willkommenstag veranstaltet. Bei einer dreitägigen Kick-off-Veranstaltung lernen die Lehrlinge den Lehrbetrieb und ihre neue Funktion als Lehrling und die damit verbundene Verantwortung kennen.

In der Lehrlingsausbildung setzt SPAR auf eine ganzheitliche und nachhaltige Bildung. SPAR bietet für alle 14 Lehrberufe individuelle Ausbildungspläne und lernzieldefinierte Ausbildungsmodulare an. Ein Rotationsplan ermöglicht es den Lehrlingen, die verschiedenen Abteilungen des Unternehmens kennen zu lernen. Jeden Monat erhalten die Lehrlinge ein fachspezifisches SPAR-Lernweltheft, das von den Lehrlingen bearbeitet werden muss. Der Lernerfolg wird ua. in monatlichen Feedbackgesprächen, monatlichen Lernüberprüfungen und internen Zwischenprüfungen (Junior- und Fachverkäuferprüfung) überprüft. Gute Leistungen werden belohnt, neben der monatlichen Erfolgsprämie besteht die Möglichkeit, eine jährliche SPAR Zeugnisprämie und den Gratis-Führerschein zu erhalten.

Die Lehrlinge absolvieren SPAR E-Learning-Kurse, wie zB Konsumentenorientierung und Verhalten im Verkauf, besuchen Fachseminare zu verschiedenen Warenbereichen, Workshops wie z.B. Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit sowie erlebnisorientierte Seminare zur Förderung der sozialen Kompetenzen. Um auf die individuellen Bedürfnisse und die verschiedenen Lebenssituationen der Jugendlichen eingehen zu können, werden z.B. Deutschkurse für Jugendliche mit Migrationshintergrund, Training interkultureller und interreligiöser Kompetenzen, „Moneymanagement“ u.v.m. angeboten. SPAR bietet den Lehrlingen auch die Möglichkeit, Auslandspraktika und Sprachkurse zu absolvieren. Auch auf das miteinander und voneinander Lernen wird bei SPAR großer Wert gelegt, daher schulen Lehrlinge des dritten Lehrjahres neue Lehrlinge z.B. im Bereich Arbeitssicherheit. Die Jugendlichen werden bei SPAR auch auf interne und externe Wettbewerbe vorbereitet und zur Teilnahme motiviert. Die SPAR Ausbilder nehmen ebenfalls regelmäßig an internen und externen Weiterbildungen teil. Für die Zukunft ist eine eigene Ausbilderakademie in Planung.

SPAR betreibt eine eigene vom Staat anerkannte Berufsschule, die SPAR-Akademie Wien. Zudem wurden in ausgesuchten Landesberufsschulen in ganz Österreich SPAR-Akademie-Klassen etabliert, somit erfolgt die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule aus einem „Guss“. Die Ausbildung erfolgt so praxisnah wie möglich.

Ergänzend zu den SPAR-Akademie-Klassen bietet SPAR seit 2004 in allen Bundesländern das Modell Lehre und Matura an, dabei haben die Lehrlinge die Möglichkeit, parallel zur Lehre die ersten Teilprüfungen für die Matura abzulegen. Um die durchlässige Ausbildung vom Lehrling zum Akademiker zu gewährleisten, wurde der Verein studium@spar gegründet, der studierende Mitarbeiter von SPAR z.B. durch Bezahlung der Studiengebühren und innovative Arbeitszeitmodelle unterstützt.

Nach dem Lehrabschluss bietet SPAR zahlreiche Karrieremöglichkeiten innerhalb des Konzerns. Diese werden bereits in der Mitte des dritten Lehrjahres in einem Karrieregespräch besprochen. Lehrlinge, die die Position eines Bereichs- oder Marktleiters anstreben, werden in das zweistufige Nachwuchsprogramm aufgenommen, dieses besteht aus der Topverkäufer- und der „Meisterprüfung“

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen verfügt über ein gut durchdachtes, professionell gestaltetes Ausbildungssystem. Die Lehrlingsausbildung hat einen hohen Stellenwert, das wird den Lehrlingen bereits beim Lehrlingscasting, dann beim Willkommenstag und auch während der gesamten Lehrzeit vermittelt. Hervorzuheben ist die Abstimmung zwischen der Ausbildung im Filialbetrieb und in der Lehrlingsakademie. Persönlichkeitsentwicklung, Teamfähigkeit und nachhaltiges „Lernen für das tägliche Leben“ spielen neben einer hohen Fachkompetenz eine wichtige Rolle. Häufig werden Projekte in Teams bearbeitet und anschließend der Geschäftsleitung oder Kunden präsentiert. Neben Spezial-Ausbildungen mit Zertifikat wird auch die Lehre mit Matura aktiv unterstützt. Lehrlinge mit nichtdeutscher Muttersprache werden mit zusätzlichen Sprachkursen besonders gefördert.



SPAR Filiale Schrems



SPAR Lehrlinge



SONDERPREIS 2008

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

DIAKONIE KÄRNTEN INTEGRATIONSBETRIEBE KLAGENFURT

10 Mitarbeiterinnen, davon 5 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Restaurantfachmann/frau,
Einzelhandelskaufmann/frau



Das Unternehmen

Die Integrationsbetriebe Klagenfurt der Diakonie Kärnten wurden im Juli 2003 gegründet und bestehen aus dem Stadtcafe, dem Diakonie-Shop und der Galerie de La Tour. Dieses Projekt, gefördert vom Bundessozialamt, dem Land Kärnten und dem Europäischen Sozialfond, bietet sozial benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit zur integrativen Berufsausbildung als Restaurantfachmann/frau oder Einzelkaufmann/frau, entweder in Form einer Teilqualifizierung oder mit einer Verlängerung der Lehrzeit.

Die Lehrlingsausbildung

Das Ziel der Integrationsbetriebe Klagenfurt der Diakonie Kärnten ist es, jungen Menschen eine gute Berufsausbildung zu ermöglichen, um sie nach der Lehrabschlussprüfung in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Seit dem fünfjährigen Bestehen der Einrichtungen haben sechs Lehrlinge die Lehre erfolgreich abgeschlossen, vier davon arbeiten bereits in Betrieben der Wirtschaft.

Die Kontaktaufnahme zwischen den Jugendlichen und den Integrationsbetrieben wird über die Vereine autArk, Jugend am Werk oder Promente Jugend hergestellt. Darauf folgt ein Gespräch mit den Jugendlichen und deren Eltern. In einem ein- bis vierwöchigen Praktikum werden die Arbeits- und Leistungsmotivation, die körperlichen und psychischen Voraussetzungen und das Sozialverhalten festgestellt. Ist der Jugendliche für die gewünschte Ausbildung geeignet, wird ein Lehrvertrag mit einer dreimonatigen Probezeit vereinbart.

Für Lehrlinge in Teilqualifikation wird ein individueller Rahmenlehrplan erstellt, der als Ausbildungsgrundlage gilt. Die Jugendlichen werden dabei ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt. Die Ausbildungsziele werden in halbjährlichen Entwicklungsberichten überprüft.

Alle Lehrlinge haben in den Integrationsbetrieben der Diakonie Kärnten mehr Zeit, um die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe zu erlernen, erhalten den nötigen Freiraum für ihre Entwicklung und das nötige Vertrauen in ihre eigenen Stärken. Sie werden von den Ausbildern begleitet, individuell gefördert und können in einem zunehmend vertrauten Umfeld wachsen. Während der Ausbildung festigen sich die Jugendlichen sowohl in ihrem Beruf als auch in ihrem Leben.

Während des Berufsschulbesuches erhalten die Lehrlinge eine Lernbetreuung, für das Erlernen des Berufsschulstoffes gibt es zusätzlich Unterstützung im Betrieb. Besonders wichtig ist das Training sozialer Kompetenzen, wie z.B. der Teamfähigkeit. Bei Bedarf erhalten die Jugendlichen auch Unterstützung durch Pädagogen der Sonder-Erziehungsschule der Diakonie Kärnten. Durch die Mitarbeit an Vernissagen und Konzerten wird das kulturelle Verständnis der Lehrlinge gefördert.

Das Angebot eines Lehrlingsverbundes bietet den Lehrlingen die Möglichkeit, bis zu einem Monat in einem vergleichbaren Betrieb in der Wirtschaft zu arbeiten. Zudem können diverse Lehrlingsfortbildungsveranstaltungen am WIFI besucht werden.

Speziell ausgebildete Mitarbeiterinnen sowie eine diplomierte Sozialarbeiterin begleiten die Jugendlichen bei der Erreichung der beruflichen und sozialen Integration. Die Ausbilder zeichnen sich durch hohe fachliche und soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen für die besonderen Bedürfnisse der Lehrlinge und Bereitschaft zu regelmäßiger Fort- und Weiterbildung aus. Besonders wichtig sind auch die regelmäßigen Kontakte zur Berufsausbildungsassistenz, der Berufsschule sowie den Eltern und diversen Betreuungseinrichtungen.

JURYBEGRÜNDUNG

Die Diakonie Kärnten hat die Integrative Berufsausbildung zu einem wichtigen Ziel erklärt. Seit dem Jahr 2003 ermöglicht sie Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen eine professionell organisierte Ausbildung in der Nähe ihres Wohnorts in eigens dafür eingerichteten Betrieben. Die Ausbildungspläne sind individuell an die Möglichkeiten der Jugendlichen angepasst und werden von einem breiten Betreuungsangebot begleitet. Die Jury möchte mit der Vergabe des Sonderpreises an die Integrationsbetriebe Klagenfurt der Diakonie Kärnten bewusst diese kleinen Betriebe in das Rampenlicht rücken und so deren nachhaltige Leistungen belohnen.



Diakonie-Shop



Stadtcafe



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Erfolgreicher Lehrabschluss



Teamfoto

NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

HOTEL ESCHENHOF

19 Mitarbeiter/innen, davon 7 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in,
Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau



Das Unternehmen

Das 4-Stern Hotel Eschenhof in Bad Kleinkirchheim in Kärnten bietet seinen Gästen 42 Zimmer, ein umfassendes Wellness-Angebot, Tagungs- und Seminarräume sowie eine „Grüne-Haubenküche“ mit Produkten aus heimischer Landwirtschaft. Schon seit der Gründung des Hotels im Jahr 1972 ist es spezialisiert auf Verwöhnferien für die Familie mit Kindern. Lehrlinge spielen als Mitglieder der großen Gastgeberfamilie eine wesentliche Rolle. Mit dem Wellnesshaus „Silenzium“ für Erwachsene findet der Eschenhof derzeit die Abrundung eines umfangreichen Angebots für alle Ansprüche einer Urlauberfamilie. Das Familienhotel wurde bereits im Jahr 2006 mit dem Fit for Future Preis als Bester Lehrbetrieb Österreichs in seiner Kategorie ausgezeichnet.

Die Lehrlingsausbildung

Das Hotel Eschenhof ist bemüht, Jugendliche auf den Betrieb aufmerksam zu machen, daher werden intensive Kontakte zu Schulen in der Umgebung, der Lehrlingsstelle Kärnten und dem Arbeitsmarktservice gepflegt. Interessierte Jugendliche durchlaufen vor der Aufnahme ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren: Nach der Bewerbung haben die Jugendlichen die Möglichkeit, im Rahmen von Schnuppertagen den Wunschberuf und den Betrieb besser kennen zu lernen. Die Schnuppertage werden in einem Feedback-Gespräch ausführlich reflektiert. Die Entscheidung für die Aufnahme wird von der Geschäftsführung gemeinsam mit den Abteilungsleitern getroffen. Das Einstellungsgespräch wird im Beisein der Eltern geführt. Vor Ende der gesetzlichen Probezeit findet noch ein weiteres „Feedback-Gespräch“ mit dem Lehrling statt.

Während der Ausbildung wird im Hotel Eschenhof auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Lehrlinge großer Wert gelegt. Zum Standardrepertoire des Hotels gehören wöchentliche Lehrlingsschulungen, der Besuch von Wifi-Seminaren und berufsbezogene Exkursionen zu Weingütern, Fischzuchtbetrieben usw. In den Sommermonaten haben die Lehrlinge die Möglichkeit, an einem unternehmensinternen Italienischunterricht teilzunehmen. Um die Zufriedenheit der Gäste zu sichern, werden die eingeholten Rückmeldungen der Gäste in monatlichen Mitarbeiterzirkeln genau besprochen. Auch Spaß soll nicht zu kurz kommen, daher stehen auch Lehrlingsausflüge mit den Ausbildern am Programm, wie z.B. Rafting- und Wanderausflüge, Besuche im Strandbad etc.

Einmal pro Jahr wird mit den Lehrlingen in einem Orientierungsgespräch der Ausbildungsstand besprochen, dabei werden die Stärken und Schwächen nach dem Prinzip des „360 Grad Feedbacks“ aus der Sicht der Kollegen, Vorgesetzten und Gäste herausgearbeitet. Aus diesen Analysen wird vom Ausbilder gemeinsam mit dem Lehrling ein Maßnahmenkatalog für das nächste Ausbildungsjahr erarbeitet. Die Erfüllung des Ausbildungszieles sowie auch Erfolge bei Lehrlingswettbewerben werden mit einer Prämie belohnt.

Auch auf die Ausbildung der Ausbilder wird großer Wert gelegt. Die Ausbilder besuchen jährlich zwei Seminare ihrer Wahl. Der monatliche „Führungskreis“ mit allen Abteilungsleitern dient zum gegenseitigen Austausch von Informationen und Ratschlägen. Zudem gibt es einmal jährlich ein Feedbackgespräch mit den Ausbildern.

Hotelier Gerhard Ortner möchte seinen Lehrlingen „mehr bieten als die normale Ausbildung“ und ist bestrebt, die Lehrlingsausbildung stetig zu verbessern. Die Ausbildung von Lehrlingen ist neben dem Dienstleistungsauftrag des Unternehmens ein festgeschriebenes Credo der Unternehmensführung.

JURYPBEGRÜNDUNG

Das Bekenntnis zur Lehrlingsausbildung ist im Leitbild des Unternehmens verankert. Hervorzuheben ist, dass die Lehrlinge sehr gut in das Familienunternehmen integriert sind. Beim wöchentlichen gemeinsamen Trainingstermin erhalten die Lehrlinge Einblicke in alle Aufgabengebiete eines Hotelbetriebs. Externe Seminare und Exkursionen runden das Ausbildungsprogramm ab. Alle Trainings und Weiterbildungen sind in einer persönlichen Lehrlingsmappe und in einem Ausbildungspass dokumentiert.



Verwöhnurlaub für die ganze Familie im Hotel Eschenhof



Familie Ortner, die „Lehrfamilie“ im Eschenhof



Das Lehrlingsteam



Die wöchentliche Lehrlingsschulung



Der Lehrling direkt im Gastkontakt an der Rezeption ...



... oder an der Bar



Ausbildung in der Patisserie der Hotelküche

NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

FRISEURTEAM INGEBORG INH. INGEBORG SALLETMAYR

5 Mitarbeiterinnen, davon 2 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Friseurin- und Perückenmacher/in (Stylist/in)



Das Unternehmen

Das Friseurteam Ingeborg aus Münzkirchen in Oberösterreich bietet Frisurentechniken in höchster Perfektion. Das Interieur mit einer Wohlfühloase, Massagestuhl, Solarium und einem Nagelstudio schafft eine angenehme Atmosphäre, die den Alltag schnell vergessen lässt. Nach dem Motto „Gönnen Sie sich einen Kurzurlaub im Ort“ ist das Friseurteam Ingeborg schon seit 18 Jahren sehr erfolgreich.

Die Lehrlingsausbildung

Das Friseurteam Ingeborg erhält jedes Jahr zahlreiche Bewerbungen für den Lehrberuf Friseur/in- und Perückenmacher/in (Stylist/in). Interessierte Jugendliche werden zu Schnuppertagen eingeladen. Dabei achten die Mitarbeiterinnen auf das Verhalten und die Fähigkeiten der Bewerber. Im Zuge des Bewerbungsverfahrens müssen alle Jugendlichen auch einen kurzen Lehrlingstest absolvieren, bei dem neben persönlichen Fragen auch Aufgaben zur Allgemeinbildung gestellt werden. Nach den Schnuppertagen wird gemeinsam mit den Eltern ein Vorstellungsgespräch geführt. Das Team entscheidet gemeinsam, welcher Lehrling aufgenommen werden soll.

Zu Beginn der Ausbildung erhält jeder Lehrling eine Mitarbeiterin als Patin zugeteilt, die den Lehrling während der gesamten Lehrzeit begleitet. Die Lehrlinge werden im Betrieb zu individuellen Stylistinnen ausgebildet und arbeiten von Beginn an am Kunden. Sie sollen lernen, selbstständig, selbstbewusst, verantwortungsvoll und individuell zu handeln.

Einmal im Monat findet ein Trainingsabend für die Lehrlinge statt, dabei wird an Modellen geübt und ausführliches Feedback gegeben. Alle drei Monate werden interne Zwischenprüfungen durchgeführt, wobei überprüft wird, welche Aufgaben erfolgreich durchgeführt werden können und bei welchen Schwierigkeiten auftreten. In Einzelgesprächen wird über die Lernfortschritte und das Wohlbefinden im Team gesprochen. Alle 14 Tage gibt es eine „Aktuelle Stunde“, in der jeder seine Ideen einbringen kann und geplante Aktionen besprochen werden. Diese Stunde wird manchmal auch von den Lehrlingen moderiert.

Die Persönlichkeitsentwicklung hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert und wird in externen Trainings gefördert. Die kontinuierliche fachliche Weiterbildung wird ua. über ein mehrstufiges Weiterbildungsprogramm (Junior Pro und Junior Intensiv) ermöglicht. Engagierte Lehrlinge haben auch die Möglichkeit, das Haarexperten Diplom zu erlangen. Das lebenslange Lernen wird den Lehrlingen auch von der Firmeninhaberin und den Ausbilderinnen durch den Besuch zahlreicher Weiterbildungen, z.B. im Bereich Führungskompetenz, vorgelebt.

Wie der Firmenname verdeutlicht, wird im Unternehmen besonders großer Wert auf Teamarbeit gelegt. Der Arbeitstag beginnt mit einem gemeinsamen Frühstück, außerdem stehen viele teamstärkende Aktivitäten wie z.B. Stammtisch, Ausflüge, Reisen, Teamspiele, Wohlfühlabende etc. am Programm.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Friseurteam zeigt, dass auch ein ganz kleines Unternehmen sehr viel in Aus- und Weiterbildung investieren kann. So werden zu den wöchentlichen internen Trainingsabenden fallweise externe Trainer eingeladen, vor allem wenn es um die Entwicklung von Sozialkompetenzen geht. Alle Lehrlinge nehmen zusätzlich an einem überbetrieblichen fachlichen Weiterbildungsprogramm teil, das an verschiedenen Orten in Österreich und zum Teil in Deutschland angeboten wird. Die Inhaberin, die Mitarbeiterinnen und die Lehrlinge verstehen sich wirklich als Team, was sich u.a. in gemeinsamen Freizeitaktivitäten und in einem gemeinsamen sozialen Engagement zeigt.



Wohlfühloase Friseurteam Ingeborg



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Friseurteam Ingeborg

NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

SIEMENS AG ÖSTERREICH NIEDERLASSUNG INNSBRUCK

182 Mitarbeiter/innen, davon 20 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Bürokaufmann/frau, Elektronik,
Elektrobetriebstechnik mit Prozessleittechnik, Informationstechnologie – Technik

Das Unternehmen

Schon 1902, also vor über 100 Jahren, wurde in Innsbruck ein Standort der Siemens AG Österreich gegründet. Die Niederlassung Innsbruck ist als Partner der Tiroler Wirtschaft und der öffentlichen Hand verantwortlich für Vertrieb, Engineering, Montage und Service von Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Automatisierungstechnik, Antriebstechnik, Gebäudetechnik, Industrieanlagenbau, Seilbahntechnik, Verkehrstechnik, Medizintechnik, Medizinische IT, Energietechnik und branchenspezifische IT-Lösungen.

Die Lehrlingsausbildung

Die Niederlassung Innsbruck der Siemens AG Österreich betreibt offensive Marketingmaßnahmen im Bereich der Berufsorientierung an Schulen und Messen (z.B. Job Scout Messe). Auch Schnuppertage und Informationsgespräche werden angeboten. Eine Herzensangelegenheit des Unternehmens ist es, Mädchen für technische Berufe zu gewinnen. Durch Maßnahmen, wie z.B. der Teilnahme am girls day und Medienberichten von weiblichen Lehrlingen, konnte bei den technischen Lehrlingen ein Mädchenanteil von rund 20 Prozent erzielt werden. Im Rahmen der Lehrlingsauswahl werden Eignungstests, Vorstellungsgespräche und Probetage durchgeführt.

Detaillierte Ausbildungspläne (Jahres-, Monats-, Wochen-, Tages- und Einsatzplan) ermöglichen eine genaue Berufsbegleitung sowie eine Kontrolle der Ausbildungsstände. Ein differenziertes Evaluierungssystem mit Arbeitsberichten, Leistungsbewertungen, Selbst- und Fremdeinschätzungen wird zur Erfolgskontrolle der Lehrlingsausbildung herangezogen. Die wichtigste Komponente stellen dabei persönliche Feedbackgespräche zwischen Ausbilder und Lehrling dar. Die Lehrlingsausbildung des Unternehmens wird auch von Seiten der Lehrlinge beurteilt, die Bewertung wird in Lehrlingsversammlungen oder Verbesserungsteams mit den Ausbildern diskutiert.

In der modern ausgestatteten Lehrwerkstätte arbeiten die Lehrlinge teilweise in lehrjahrübergreifenden Teams, wobei die Lehrlinge auch die Teamleitung übernehmen. Die berufliche Fachausbildung wird durch diverse Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z.B. den Europäischen Computerführerschein, Sprachausbildungen, Automatisierungsseminare etc. ergänzt. An einem Tag in der Woche wird in der Lehrwerkstatt nur Englisch gesprochen. Außerdem haben die Lehrlinge die Möglichkeit, ein dreiwöchiges Auslandspraktikum zu absolvieren. Neben der fundierten fachlichen Ausbildung ist die Förderung der Schlüsselqualifikationen das Um und Auf in der Lehrlingsausbildung. Diese werden in regelmäßigen pädagogischen Seminaren, Kommunikations- und Präsentationstrainings sowie zahlreichen Übungen während der Ausbildung weiterentwickelt. Auch gemeinsame Unternehmungen wie z.B. eine Lehrabschlussreise stehen auf dem Programm.

Die Ausbilder werden als tragende Säule des Ausbildungssystems gesehen, daher kommt der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder eine große Bedeutung zu. Mit dem vom Ausbilderforum Tirol konzipierten Weiterbildungspass haben die Ausbilder die Möglichkeit, das Zertifikat „Diplomierter Lehrlingsausbilder“ zu erlangen. Alljährlich findet ein österreichweites Ausbilder-treffen innerhalb der Siemens AG statt.

Mit der Einführung des Lehrberufes Elektrobetriebstechnik mit Prozessleittechnik gibt es erstmals eine vierjährige Berufsausbildung im Unternehmen. Das Unternehmen hat auch aktiv am Tiroler Modell „Lehre und Matura“ mitgearbeitet und ermöglicht den Lehrlingen die Teilnahme an diesem Projekt.

Das Kennenlernen von anderen Unternehmen und Arbeitsweisen wird als überaus wichtig angesehen, daher kooperiert das Unternehmen mit dem Ausbildungsverbund in Tirol (avt). Der intensive Kontakt mit der Berufsschule wird als Notwendigkeit für das Funktionieren der dualen Ausbildung angesehen. Siemens-Mitarbeiter sind zudem Mitglieder bei Facharbeiter- und Meisterprüfungen, im BFI Vorstand sowie in Arbeitskreisen der Ausbildungsleitung der Wirtschaftskammer Tirol.

SIEMENS

JURYBEGRÜNDUNG

Detaillierte, flexible und individualisierte Ausbildungspläne sowie ein differenziertes System der Lernerfolgskontrolle sichern einen hohen Ausbildungsstand. In der gut ausgestatteten Lehrwerkstätte arbeiten die Lehrlinge in jahrgangsübergreifenden Teams selbstorganisiert an Projekten für andere Unternehmensbereiche sowie auch für Kunden und können sich in realen Arbeitsprozessen bewähren. Auch junge Frauen erlernen erfolgreich technische Berufe. Hervorzuheben ist das anspruchsvolle Angebot der Ausbildung zum/r Elektrotechniker/in mit Prozessleittechnik. Der Leiter der Lehrwerkstätte ist höchst qualifiziert.



Ansicht SIEMENS Niederlassung Innsbruck



Ausbildungsleiter Walter Vedlin



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Kommunikationstraining



Präsentationstraining



Erlebnispädagogisches Seminar



„Job Scout“ an der Innsbrucker Herbstmesse



Girlspower am „girls day“



NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

FRANZ STERNER GESMBH

48 Mitarbeiter/innen, davon 18 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Konstrukteur/in, Werkzeugbautechnik
und Kunststoffformgebung (Doppellehre), Produktionstechniker/in,
Produktionstechniker/in mit Matura (KTLA)



Das Unternehmen

Franz Sterner GesmbH, Teil der Starlim//Sterner Gruppe, mit Sitz im oberösterreichischen Marchtrenk ist ein weltweit führendes Unternehmen in der vollautomatischen Spritzguss-Verarbeitung von Flüssig-Silicon und Partner internationaler Unternehmen aus der Automobil-, Medizintechnik- und Telekom-Branche. Mit dem kanadischen Tochterunternehmen wird nun auch Nordamerika erschlossen.

Die Lehrlingsausbildung

Franz Sterner macht ua. durch Schulbesuche von Lehrlingsausbildern sowie der Teilnahme an der Berufsmesse in Wels, dem girls day, Poly Cup OÖ und den Technologie Tagen OÖ auf seinen Lehrbetrieb aufmerksam. Bei Firmenbesuchen haben Schulklassen die Möglichkeit, Einblicke in das Unternehmen zu bekommen.

Neben vier High-Tech Lehrberufen bietet das Unternehmen den Jugendlichen auch die Möglichkeit, in Kooperation mit der Kremstaler Technischen Lehr Akademie (KTLA), den Lehrberuf Produktionstechniker in Kombination mit der HTL-Matura zu absolvieren.

Der Mensch steht bei Franz Sterner in der Lehrlingsausbildung im Vordergrund, der Charakter der Lehrlinge soll geformt, aber nicht verändert werden, denn jedes Individuum wird als einzigartig und wertvoll angesehen. Die Lehrlinge lernen während der Ausbildung die ganze Firma kennen und arbeiten bereits im ersten Lehrjahr an Kundenaufträgen mit. Seit 2004 verfügt das Unternehmen über eine eigene Lehrwerkstatt, die mit der neuesten Technologie ausgestattet ist.

Ausbildungspläne für alle Lehrberufe geben eine klare Struktur für die Lehrlingsausbildung vor. Alle zehn Wochen wird der Ausbildungsstand der Lehrlinge bewertet und die Erreichung der vereinbarten Lernziele kontrolliert. Werden Defizite erkannt, werden Problemlösungen dafür entwickelt. Die betriebliche Erfolgskontrolle findet mithilfe von Beurteilungsbögen statt, diese garantieren auch die Einhaltung des Berufsbildes.

Franz Sterner ist Mitglied des oberösterreichischen Firmenausbildungsverbundes (FAVOÖ). Was nicht im Unternehmen selbst vermittelt werden kann, können die Lehrlinge über den FAVOÖ in anderen Institutionen erlernen. Den Lehrlingen werden im Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten an außerberuflicher Weiterbildung eingeräumt, wie z.B. Konflikt- und Zeitmanagement, Rhetorik, Suchtprävention, Schuldnerberatung, Englischkurs, Richtig-Heben-Lehrgang. Das Unternehmen bietet auch ein jugendgerechtes Prämiensystem, das die Bezahlung der Handykosten oder des B-Führerscheins sowie finanzielle Prämien bei gutem Schulerfolg oder gutem Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung umfasst. Außerdem werden Schiwochenenden, Tennisturniere, Familienwandertage und diverse Feste veranstaltet.

Die Ausbilder stellen im Unternehmen Vertrauenspersonen dar, die für die Probleme der Jugendlichen ein offenes Ohr haben. Sie fördern die Stärken des Einzelnen und unterstützen bei Schwächen. Auch die Weiterbildung der Ausbilder hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen. Zudem findet alle zwei Monate ein Wissensaustausch mit Kollegen im Verband der Ausbildungsleiter OÖ statt.

Das Unternehmen pflegt eine enge Zusammenarbeit mit den Berufsschulen, besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Meinungsaustausch zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern. Franz Sterner kooperiert auch mit anderen öffentlichen Institutionen: Polytechnische Lehrer aus ganz Österreich erhalten Schulungen z.B. im Bereich CNC-Grundlagen, Mitarbeiter sind Mitglieder der Lehrabschlussprüfungskommission, außerdem arbeiten Ausbilder in den Arbeitskreisen Werkzeugbau-, Zerspanungs- und Produktionstechniker eng mit der WKOÖ zusammen.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen verfügt über eine modern eingerichtete Lehrwerkstätte und großzügige Schulungsräume. Die Lehrlinge arbeiten bereits im ersten Lehrjahr an Kundenaufträgen mit. Hervorzuheben ist, dass sie den gesamten Produktionsprozess verfolgen können. So fertigen sie Werkzeuge an, deren Einsatz sie im angeschlossenen Spritzgusswerk unmittelbar erleben können. Es stehen sehr gute Ausbildungsunterlagen zur Verfügung. Besonders zu erwähnen sind auch das detaillierte System zur Bewertung des individuellen Lernerfolgs und die jugendgerechten Incentives. Lehrlinge haben auch die Möglichkeit, am Ausbildungsprogramm Lehre mit HTL-Matura teilzunehmen.



Das Franz Sterner GesmbH Gebäude



Geschäftsführer Thomas Bründl



Das Ausbildungsteam



Das Lehrlingsteam



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Lehrling mit Ausbilder bei der Arbeit



Spaß in der Pause

NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

BRP-ROTAX GMBH & CO. KG

1.250 MitarbeiterInnen, davon 61 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Luftfahrzeugtechniker/in, Kraftfahrzeugtechniker/n, Produktionstechniker/in, Bürokauffrau/-mann, Mechatroniker/in, Informationstechniker/in, Werkstofftechniker/in, Zerspanungstechniker/in, Maschinenbautechniker/in



Das Unternehmen

BRP-Rotax, ein Tochterunternehmen von Bombardier Recreational Products Inc. (BRP), ist führend in der Entwicklung und Produktion von innovativen 4- und 2-Takt Rotax® Hochleistungsmotoren sowohl für BRP Produkte (Ski-Doo® und Lynx™ Schneeschlitten, Sea-Doo® Aufsitz- und Sportboote, Can-Am™ ATVs und Roadster) als auch für Motorräder, Karts, Ultraleicht- und Leichtflugzeuge. Das Gunkirchner Unternehmen hat in den letzten 50 Jahren mehr als 350 Motorenmodelle für Freizeitfahrzeuge entwickelt und über sechs Mio. Motoren produziert.

Die Lehrlingsausbildung

Im Sinne eines proaktiven Recruitings arbeitet BRP-Rotax eng mit Schulen und Berufsinstituten zusammen. Präsentationen in Schulen und bei Messen, Schnuppertage, Werkbesichtigungen sowie eine Patenschaft für eine Polytechnische Schule in der Region stehen auf dem Programm. Durch die aktive Teilnahme an Aktionen wie girls day und Power Girls konnte eine Mädchenquote von 20 Prozent unter den gewerblichen Lehrberufen erreicht werden. Die Lehrlingsauswahl basiert u.a. auf den Ergebnissen der Schnupperlehre, dem Aufnahmetest und einem Assessmentcenter.

Das praxisorientierte Ausbildungsprogramm ist in Modulen aufgebaut. Für jeden Lehrling gibt es einen individuell abgestimmten Entwicklungsplan, der viel Raum für persönliche Entwicklung und Entfaltung bietet. Im Rahmen eines Job-Rotation-Modells lernen die Lehrlinge im Laufe der Ausbildung das gesamte Unternehmen kennen. Die Absolvierung der Module wird anhand eines Durchlaufplans dokumentiert. Jedes Modul wird mit einem Test und einem Feedbackgespräch abgeschlossen und mit einem BRP-Zertifikat bestätigt. In jeder Abteilung stehen den Lehrlingen vom Ausbildungsteam bestellte Mentoren zur Seite. Anhand eines Fragebogens werden regelmäßig Gespräche zwischen Ausbilder, Mentoren und Lehrling geführt.

Über die vorgeschriebene Ausbildung hinaus erfolgt für die gewerblichen Lehrlinge ein interner Werksunterricht, bei dem an Simulations- und Lehrplätzen zusätzliche Kenntnisse neuer Technologien vermittelt werden. Jeder Arbeitstag in der Lehrwerkstätte beginnt mit dem „Daily Morning Meeting“, die Arbeit findet im Team statt, wobei Lehrlinge ab dem zweiten Lehrjahr abwechselnd die Teamleitung übernehmen. Die Teilnahme an namhaften Projekten fördert die Motivation der jungen Leute. Besondere Leistungen werden in Form von monetären sowie nichtmonetären Prämien belohnt.

Das Weiterbildungsangebot bei BRP-Rotax reicht von Fachausbildungen (z.B. Hydraulik, Pneumatik) über Sprachkurse, Rechtsseminaren, Arbeitssicherheitstrainings bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Kommunikation, Konfliktmanagement, Outdoortraining). Während der Lehre kann das Modul Englisch für die Berufsreifeprüfung absolviert werden. Jeder dritte BRP-Rotax Lehrling setzt seine Ausbildung mit der Berufsreifeprüfung oder HTL-Matura fort. Auslandseinsätze an BRP Standorten in Kanada oder Mexiko oder Auslandspraktika in Europa werden von den BRP-Rotax Lehrlingen gerne genutzt und bereichern ihre persönliche Entwicklung. Auch erlebnisreiche Bildungstage und Exkursionen (z.B. technisches Museum München) stehen am Programm.

Innovation, Kreativität und Qualität werden bereits in der Ausbildung stark betont, Lehrlinge nehmen daher auch am Rotax-Verbesserungs-Vorschlagswesen teil. Besonderen Stellenwert haben auch die Gesundheitsförderung und das Thema Unfallvermeidung. Im hauseigenen Gesundheits- und Fitnesszentrum können die Lehrlinge verschiedenste Angebote nutzen. Nach dem Lehrabschluss stehen im Betrieb zahlreiche Karrieremöglichkeiten offen. Bereits in der Mitte des zweiten Lehrjahres wird mit der persönlichen Laufbahnplanung begonnen.

Während der Ausbildung wird großer Wert auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Berufsschule und Erziehungsberechtigten gelegt. Die Ausbilder sehen sich selbst als Coaches, die durch Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig sowohl ihre fachlichen Qualifikationen als auch ihre Sozial- und Methodenkompetenz erweitern. BRP-Rotax ist langjähriger Partner des Firmenausbildungsverbundes Oberösterreich und unterstützt kleinere Ausbildungsbetriebe bei der Lehrlingsausbildung, externe Lehrlinge werden dabei voll in das Unternehmen integriert.

BRP-Rotax errichtet derzeit mit dem Land Oberösterreich, den Gemeinden im Bezirk Wels-Land und der Oberbank ein neues technisches Innovations-, Aus- und Weiterbildungszentrum, das Regionale Innovations Centrum (RIC), in das auch die neue Lehrwerkstätte integriert wird. Das RIC soll eine Vorreiterrolle im Bereich Aus- und Weiterbildung einnehmen.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen besitzt ein flexibles, modulares Ausbildungssystem. Es werden gut gestaltete Ausbildungsunterlagen und E-Learning-Programme eingesetzt. Selbstständigkeit, Verantwortung und innovative Arbeitshaltung werden bereits in der Ausbildung betont. Abwechselnd übernehmen die Lehrlinge die Leitung ihres Teams in der Lehrwerkstatt, sie führen und veröffentlichen die Unfallstatistik und nehmen am betrieblichen Vorschlagswesen teil. Unfallvermeidung und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung haben einen hohen Stellenwert. Hervorzuheben ist auch, dass im Unternehmen relativ viele weibliche Lehrlinge einen technischen Lehrberuf erlernen.



Das Ausbildungsteam



Berufsmesse



BRP-Rotax Lehrlinge



Teambuildingseminar



NOMINIERUNGEN 2008

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

HILTI AG ZWEIGNIEDERLASSUNG THÜRINGEN

450 Mitarbeiter/innen, davon 60 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Anlagenelektrik, Informationstechnologie – Technik, Konstrukteur/in, Maschinenmechanik, Wärmebehandlungstechnik, Zerspanungstechnik, Zerspanungstechnik und Technische/r Zeichner/in (Doppellehre)



Das Unternehmen

Als kleines Familienunternehmen im Jahr 1941 gegründet, hat sich Hilti zu einem Weltkonzern mit über 20.000 Mitarbeitern entwickelt. Der Hauptsitz der Hilti-Gruppe befindet sich in Schaan im Fürstentum Liechtenstein. Das Werk Thüringen wurde 1970 als erstes Auslandswerk gegründet und ist spezialisiert auf die Zerspanungstechnik, die Baugruppenmontage und die Endmontage von Nagel- und Bolzensetzgeräten. Auf computergesteuerten Bearbeitungszentren und Fertigungsanlagen werden komplexe Geräteteile und Baugruppen für Bohr- und Meißelhämmer, Diamantgeräte, sowie Geräte der Direktbefestigung erzeugt.

Die Lehrlingsausbildung

Die Berufsausbildung hat bei Hilti einen hohen Stellenwert. Insgesamt wurden im Werk Thüringen seit 1971 über 500 Lehrlinge erfolgreich ausgebildet. Davon sind über 140 Spezialisten in verschiedensten Funktionen im Werk und im Hilti Konzern beschäftigt.

Zur Lehrlingsrekrutierung setzt Hilti auf ein Bündel von Maßnahmen, wie z.B. Schnuppertage, Schüler- und Elternabende in Schulen, Mädchen-Technik-Tag, girls day etc. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählt der Tag der offenen Tür, an dem Schüler, deren Eltern und Lehrer von Hilti-Lehrlingen durch das Unternehmen geführt werden und einen Einblick in die Lehrlingsausbildung bekommen. Im Zuge einer Projektarbeit werden von den Lehrlingen Präsentationen für die Besucher entworfen und angefertigt. Wer eine Lehre bei Hilti machen möchte, muss einen mehrstufigen Auswahlprozess durchlaufen, dieser besteht neben persönlichen Gesprächen auch aus Schnuppertagen, Berufseignungs- und Praxistests sowie einem Assessmentcenter.

Hilti bietet seinen Lehrlingen ein ganzheitliches Ausbildungskonzept. Die Fachausbildung findet in der modern eingerichteten Lehrwerkstatt und in diversen Abteilungen des Unternehmens statt. Während der Rotation in den Betriebsabteilungen werden die Lehrlinge von Lehrlingspartnern betreut. Zur Ausbildung bei Hilti gehört aber nicht nur eine solide Fachausbildung sondern auch die Persönlichkeits- und Teambildung. Zahlreiche Seminare (z.B. Rhetorik, Umgang mit Konflikten), Workshops (z.B. Team- und Kulturworkshop), Englischkurse, Exkursionen und die Teilnahme an Auslandsprogrammen erweitern den Horizont der jungen Menschen. Auch ein Sicherheitsschitag, Tanzkurs und eine Skiwoche stehen am Programm. Im ersten Lehrjahr beginnt der Arbeitstag mit einer Stunde Morgensport (z.B. Laufen, Fußball), dies dient sowohl der Fitness als auch der Teamförderung.

Vom ersten Lehrtag an wird den Lehrlingen Verantwortung übertragen, jeder Lehrling erhält sein eigenes Werkzeug und eigene Messmittel, muss in Eigenverantwortung Lernfortschrittskontrollen durchführen und ein Lehrlingshandbuch führen. Durch vielfältige Lehrlingsprojekte (technische, kreative, soziale, Umwelt- und Kultur-Projekte) werden die Selbstständigkeit, Handlungskompetenz und Teamarbeit gefördert. Auch ein Elternabend wird von den Lehrlingen selbstständig organisiert. Das Ideenmanagement, insbesondere der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) ist ab dem ersten Lehrtag selbstverständlich. Der KVP findet immer in Teams statt und wird vom Unternehmen aktiv unterstützt und gefördert. Auch das Belohnungssystem orientiert sich an Teamleistungen, zu Jahresbeginn werden mit den Lehrlingsteams Bonusziele und der mögliche Lehrlingsbonus vereinbart.

Zur Standortbestimmung wird halbjährlich ein Fördergespräch mit den Lehrlingen geführt. Zur Hälfte und am Ende des ersten Lehrjahres werden zudem interne Zwischenprüfungen durchgeführt. Im zweiten Lehrjahr messen sich die Lehrlinge beim Lehrlingsleistungswettbewerb oder der Zwischenprüfung mit Lehrlingen aus anderen Betrieben. Jeder Jahrgang wählt einen Lehrlingssprecher, der u.a. Vertrauensperson, Vermittler und Motivator für die Lehrlinge ist. Einmal jährlich treffen sich die Lehrlingssprecher mit der Geschäftsleitung zum Erfahrungsaustausch.

Nach der Lehre bietet Hilti allen Absolventen mit dem zweijährigen Jungfacharbeiterprogramm ein anspruchsvolles Arbeits- und Ausbildungsprogramm.

Die Ausbilder engagieren sich in Fachkursen, Ausbilder- und Kommunikationstrainings, einige Ausbilder haben bereits die Auszeichnung „Diplomlehrlingsausbilder“ der Akademie Lehrlingsausbildung Vorarlberg erlangt. Einmal jährlich findet unter allen Ausbildern ein Erfahrungsaustausch statt. Hilti pflegt eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsschule und engagiert sich besonders in Arbeitskreisen der Wirtschaftskammer, wie den Arbeitskreisen Lehrlingsausbildung, Elektro sowie Metall.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen weist auf Grund seiner positiven wirtschaftlichen Entwicklung steigende Lehrlingszahlen auf. Die Ausbildungspläne sind didaktisch schlüssig und abwechslungsreich gestaltet. Die Arbeiten in der Lehrwerkstätte und in den betrieblichen Bereichen sind gut abgestimmt. In der Lehrwerkstatt werden auch Arbeiten für die Entwicklung (Prototypenbau) und für die Produktion durchgeführt. Die Lehrlinge sind in Teams organisiert. Um den Teamzusammenhalt zu fördern, gibt es Prämien nur für Teams, nicht für Einzelpersonen. Es werden pro Lehrjahr mehrere von den Lehrlingen selbst gesteuerte Projektarbeiten durchgeführt. Jeder Lehrling führt selbst verantwortlich ein Lehrlingshandbuch. Die Ausbildung weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen wird besonders gefördert. Hervorzuheben ist die hohe Qualifikation der Ausbilder.



Hilti Werk Thüringen



Lernen im Team



Ausbildung an der CNC-Maschine



CNC-Programmierung an einer 4-Achsen-Drehmaschine



Präsentieren als Teil der Persönlichkeitsbildung



Team-Übung im Winterlager

EINE IBW IDEE WIRD ZUM STAATSPREIS

Mehr als 39.000 Betriebe bilden jedes Jahr rund 130.000 Mädchen und Burschen in über 250 Lehrberufen aus. Beachtliche Zahlen. Doch sie allein können nie die hohe Motivation und das große Engagement zeigen, mit denen die Unternehmen Jugendliche ausbilden.

Aus diesem Grund hat das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Jahr 2000 den Lehrbetriebswettbewerb Fit for Future initiiert. Die Idee, die besten Lehrbetriebe auf die Bühne zu bitten, um der Öffentlichkeit zu zeigen, mit wie viel Engagement diese Betriebe ihre Lehrlinge fit für die eigene und die Zukunft des Unternehmens machen, wurde von der Wirtschaftskammer (WKÖ) mit Begeisterung aufgenommen. Im ersten Jahr trat die WKÖ als Hauptsponsor des Wettbewerbs auf, in den folgenden Jahren wurde sie selbst zum Veranstalter von Fit for Future, seit 2003 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

Der Lehrbetriebswettbewerb Fit for Future wurde insgesamt sechs Mal durchgeführt und stand immer unter einem anderen Motto. Waren es im Jahr 2000 die Jungunternehmer als besondere Zielgruppe für die Lehrlingsausbildung, so standen in den darauf folgenden Jahren bestimmte Bereiche der Ausbildung, wie z.B. die Vermittlung von Fremdsprachen, Schlüsselqualifikationen oder zukunftsorientierte Aktivitäten in der Lehrlingsausbildung im Mittelpunkt des Wettbewerbs. In all diesen Jahren ist Fit for Future kontinuierlich gewachsen, sowohl was die Teilnehmerzahl als auch das Interesse von Medien, Betrieben und Ausbildern anbelangt. Im Jahr 2006 erreichte der Fit for Future Wettbewerb unter dem Motto „Qualität schafft Vorsprung“ mit 130 Einsendungen und einer Galaveranstaltung mit 300 Gästen seinen Höhepunkt.

Im Jahr 2008 wurde die Fit for Future-Auszeichnung auf Initiative von Staatssekretärin Christine Marek zum Staatspreis aufgewertet. Mit dem Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future möchte die Staatssekretärin ein starkes Signal für die Qualität in der Lehre setzen und aufzeigen, dass höchste Ausbildungsqualität die beste Investition in die Zukunft ist.

Hunderte von Unternehmen haben durch ihre Teilnahme am Fit for Future Wettbewerb und am Staatspreis gezeigt: Die Lehre ist eine Ausbildung am Puls der Zeit. Die guten Beispiele sollen auch als Anregung für andere Unternehmer dienen, daher wurden im Jahr 2005 die besten Einsendungen aus fünf Jahren Fit for Future im großen Fit for Future Buch präsentiert. Im Jahr 2009 erscheint Band 2 mit zahlreichen neuen Best Practice Beispielen.



Fit for Future Gala 2006, Personen von links nach rechts:
Dr. Michael P. Walter (Kurator des WIFI Österreich und Präsident des ibw),
Manfred Steger (Lehrling), Cyriak Hochwimmer (Betriebsinhaber und Fit for Future Gewinner in der Kategorie Kleinbetrieb), Staatssekretärin Christine Marek, Univ. Prof. Dr. Monika Petermandl (Jurymitglied), Dr. Peter Hofbauer (Fit for Future-Laudator)



Fit for Future Buch

Fit for Future 2006
Qualität schafft Zukunft

Preisträger
Kategorie „Unternehmen bis 9 Mitarbeiter/innen“
 Tischlerei und Planungsbüro Cyriak Hochwimmer, Radstadt
Kategorie „Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen“
 Hotel Eschenhof, Bad Kleinkirchheim
Kategorie „Unternehmen ab 50 Mitarbeiter/innen“
 dm Drogerie Markt GmbH, Wals Himmelreich
Sonderpreis:
 „Ausbildungsverbund Metall im Bezirk Voitsberg“ LFI Steiermark und 8 Leitbetriebe

Fit for Future 2005
Präsentation des großen Fit for Future Buches

Fit for Future Preisträger 2004
Österreichs beste Lehrbetriebe

- Collini GmbH
- Fetzcolor Fetz Malerei GmbH
- Hilti AG, Werk Thüringen
- Mercedes Benz Georg Pappas Automobil AG

Fit for Future 2003
Zukunftsorientierte Aktivitäten in der Lehrlingsausbildung

- Faktor 8 GesnBR
- Kotzbeck-Loh Ges.m.b.H. & Co KG
- Miba Gleitlager GmbH
- MPREIS Warenvertriebs GmbH

Fit for Future 2002
Schlüsselqualifikationen als Qualitätssicherung in der Lehrlingsausbildung

- „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH+Co KG
- KEBA AG
- Öbau Teubl HandelsgesmbH (jetzt Baustoff-Zentrum Teubl-Kormann GmbH & CoKG.)
- ANSEE AG, Reutte

Fit for Future 2001
Innovative Fremdsprachenausbildung in Österreichs Lehrbetrieben

- Ingenieurbüro Wolfgang Jutz (jetzt AVENTO Consulting)
- Stadt Wien
- McDonald's Franchise GmbH
- Siemens AG Österreich
- TYROLIT Schleifmittelwerke Swarovski K.G.
- Wolford AG

Fit for Future 2000
Lehrlingsausbildung in jungen Unternehmen

- Bull's Gym Fitnesscenter Plank GmbH & CO KEG
- Friseurstudio Elite GmbH
- Hair-One Friseur
- msg systems gmbH Österreich
- Schrack BusinessCom AG (jetzt Kapsch BusinessCom AG)

WETTBEWERB TROPHÄEN

ENTWICKLUNG DER TROPHÄEN FÜR DEN STAATSPREIS UND SONDERPREIS BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE

Die Trophäen wurden nach einer österreichweiten Ausschreibung in Zusammenarbeit mit Lehrlingen aus den Gewerbebereichen „Holz“ und „Metall“ entwickelt. Eine aus fünf Personen bestehende Jury wählte aus elf Einreichungen je ein Modell für die Staatspreistrophäe und die Trophäe zum Sonderpreis „Integrative Berufsausbildung“.

Jurymitglieder (von links nach rechts):

- Andreas Westermeyer (WKÖ, Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker)
- Mag. Agnes Baumgartl (WKÖ, Gewerbe, Handwerk)
- Mag. Stefanie Grüssl (BMWA)
- Dr. Gabriele Schmid (BMWA)
- Johann Burgstaller (Innungsmeister der Tischler, Landesinnung Wien)

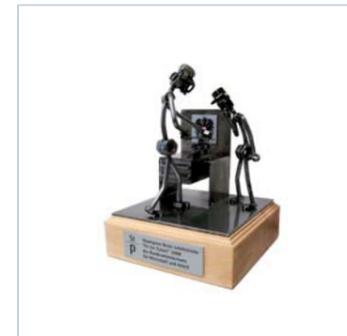


Das Objekt für den Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future wurde als Gemeinschaftsarbeit von fünf Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrjahren (David Eisner, Florian Acham, Gottfried Gößler, Wolfgang Janesch und Christian Mraz) der Firma Reich-Austria Spezialmaschinen GesmbH unter der Betreuung von Siegfried Zwanzger hergestellt.

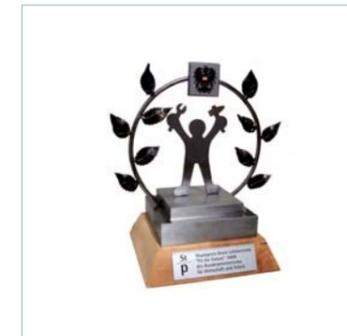


Das Objekt für den Sonderpreis wurde von zwei Lehrlingen (Dominik Freissl und Ismet Parmaksiz) der ÖBB-Lehrwerkstätte Floridsdorf unter der Betreuung von Franz Pavlis entworfen.

TROPHÄENENTWÜRFE



Dietmar Schutting, Alexander Jaklitsch, Manuel Prietl (Böhler Edelstahl GmbH & Co. KG, Betreuer: Ing. Richard Vadlja)



Bledar Mahmutaj, Daniel Kerschenbauer, Stephan Stengl, Manuel Beck (Böhler Edelstahl GmbH & Co. KG, Betreuer: Ing. Richard Vadlja)



Manuel Ruech (Karl Pichl GmbH & Co. KG)



Daniela Faißt, Johannes Sutterlüty (Landesberufsschule Dornbirn 1, Betreuer: BOL Günther Ritter)



Daniel Pacher, Rene Pacher, Katharina Pitscheider, Obaida Lababidi (Maco Produktions GmbH, Betreuer: Peter Sodamin, Andreas Platzer)



Ismail Arslan, Lukas Sattler (ÖBB Lehrwerkstätte Floridsdorf, Betreuer: Peter Pelzer)



Rajesh Mukherjee, Walter Meierhofer (ÖBB Lehrwerkstätte Floridsdorf, Betreuer: Gerald Lackner)



Benjamin Achitz, Daniel Hoheneder (ÖBB Lehrwerkstätte Innstraße, Betreuer: Ernst Zizka)



Mathias Wechselberger (Tischlerei Thomas Schösser, Betreuer: Thomas Schösser)

WETTBEWERB TROPHÄEN

TROPHÄENPRÄSENTATION STAATSPREIS (REICH-AUSTRIA SPEZIALMASCHINEN GESMBH)

Beschreibung: Die Symbolik dieser Trophäe drückt die Notwendigkeit einer soliden Grundausbildung (Sockel), von Zusatzqualifikationen (Unterbruch) und die wichtigsten Ausbildungsbereiche Praxis, Theorie und Soziales (drei Flächen der Pyramide) aus. Das Zusammenspiel dieser Elemente schafft komplexe Zusammenhänge, die im „Würfel im Würfel“ dargestellt werden.

JURYBEGRÜNDUNG

Der Materialmix (Holz, Aluminium und Messing) zeigt kreatives Denken. Eine dreiseitige Pyramide wurde als Basis für die aufstrebende Symbolik gewählt. Das Symbol für Entwicklung wird mit einem transparenten Würfel als krönender Abschluss dargestellt. Der Würfel entfaltet sich von innen nach außen.



Vorne (von li.): Florian Acham, Gottfried Göbler, David Eisner, Wolfgang Janesch, Christian Mraz; hinten (von li.): Gerhard Stiegler, Siegfried Zwanzger



Die Trophäe „Staatspreis“

TROPHÄENPRÄSENTATION SONDERPREIS (ÖBB-LEHRWERKSTÄTTE FLORIDSDORF)

JURYBEGRÜNDUNG

Das Objekt für den Sonderpreis symbolisiert Tradition, Zusammenarbeit, Gemeinschaft und Integration. Das Objekt überzeugt durch Klarheit und gut gewählten Materialmix.



Lehrling Dominik Freissl, Ausbilder Franz Pavlis und Lehrling Ismet Parmaksiz



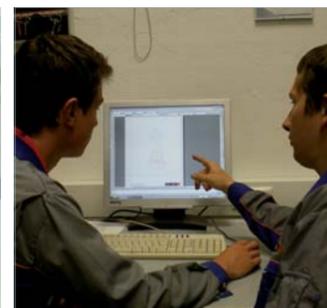
Die Trophäe „Sonderpreis“



Gottfried Göbler beim Herstellen der Fräsvorrichtung für die CNC Bearbeitung



Präzision bis ins kleinste Detail



Ausschneiden der Metallformen



Lehrling und Ausbilder



Formatfräsung Pyramide auf einer konventionellen Fräsmaschine



Fräsen der Pyramide auf einer CNC Maschine



Feilen der Kanten



Bohrung für die Befestigung



Zukunft am Zug



ÖBB – Österreichs drittgrößter Arbeitgeber

Mit rund 43.000 MitarbeiterInnen und 1.770 Lehrlingen sind die ÖBB der drittgrößte Arbeitgeber und einer der größten Lehrlingsausbildner Österreichs. Die Einsatzmöglichkeiten bei den ÖBB sind vielfältig und herausfordernd.

Damit Jugendliche bei uns ihr Potential optimal entfalten können, sind neben den achtzehn bestehenden Lehrberufen zusätzlich sieben neue eisenbahnspezifische geplant. Mit Trainee-Programmen für StudienabsolventInnen bieten wir jungen Menschen Karrierechancen in kaufmännischen und technischen Berufen. So entstehen aus Kindheitsträumen beeindruckende Laufbahnen, die die Zukunft der Mobilität in Österreich sichern.

Top-Thema Weiterbildung

Die ÖBB sind einer der größten Arbeitgeber des Landes und bieten attraktive Rahmenbedingungen für ihre MitarbeiterInnen. Die ÖBB suchen gut ausgebildete und hochmotivierte MitarbeiterInnen. Nur mit Top-Arbeitskräften kann es gelingen, die Marktposition der ÖBB weiter zu verbessern. Um diesen Ansprüchen zu genügen, müssen die ÖBB-MitarbeiterInnen immer auf dem neuesten Stand sein. Dafür sorgen wir mit umfassenden Weiterbildungsprogrammen und Führungskräfte-Trainings.

Karriere mit ÖBB-Lehre!

Die Zukunft des Verkehrs liegt auf der Schiene. Um für diese Herausforderungen gewappnet zu sein, benötigen die ÖBB in vielen Bereichen Spezialisten. Deshalb spielt die Lehrausbildung eine ganz besondere Rolle. Die ÖBB betreiben österreichweit elf Lehrwerkstätten. Jedes Jahr erhalten über 500 Jugendliche die Chance auf einen Ausbildungsplatz beim führenden Mobilitätsdienstleister des Landes. Auch im September 2008 wurden wieder 550 neue Lehrlinge aufgenommen. Bei der Lehrlingsausbildung legen die ÖBB großen Wert auf Praxisnähe. So können die jungen LehrabsolventInnen rasch in den Betrieb integriert werden und verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen. Außerdem unterstützen die ÖBB ihre Lehrlinge, wenn sie den Ausbildungsweg der Lehre mit Matura gehen. Dadurch bieten wir unseren Jugendlichen beste Voraussetzungen für

eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Die ÖBB-Lehrlingsausbildung ist mehrfach staatlich ausgezeichnet. Unsere Lehrlinge gewinnen jedes Jahr zahlreiche Preise und Auszeichnungen bei Berufswettbewerben.

Starker Einstieg als Trainee

Einen perfekten Start ins Berufsleben bieten die ÖBB JungakademikerInnen mit dem Trainee-Programm. In Zeiten sich ständig ändernder Marktsituationen und Rahmenbedingungen brauchen die ÖBB exzellente und motivierte Nachwuchskräfte, die Veränderungsprozesse flexibel mitgestalten.

ÖBB-Lehrberufe:

Bürokaufmann/-frau, Elektronik, Elektroanlagen-technik, Elektrobetriebstechnik, Elektroinstallations-technik, Elektromaschinenteknik, Immobilienkaufmann/-frau, Karosseriebautechnik, Kommunikationstechnik-Nachrichtenelektronik, Kraftfahrzeug-technik, Kraftfahrzeugelektrik-Kraftfahrzeugtechnik, Lagerlogistik, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Metallbearbeitung, Metalltechnik-Metallbearbeitungstechnik, Mobilitätsservice, Speditionskaufmann/-frau

ÖBB-Lehrberufe in Planung:

Eisenbahnfahrzeuginstandhaltungstechnik, Eisenbahntelekommunikationstechnik, Eisenbahnelektrotechnik, Eisenbahnsicherungstechnik, Eisenbahntransporttechnik, Eisenbahnfahrzeugtechnik, Eisenbahnbetriebstechnik

Infos und Bewerbungen:

Am 16. 10. starten die ÖBB ihre Bewerbungsfrist für die Aufnahme von Lehrlingen für das Jahr 2009

Bewerbungen richten Sie an lehrlingsbewerbung@oebb.at.

Alle Infos rund um das Thema Karriere & Job bei den ÖBB finden Sie im Internet unter www.oebb.at oder fordern Sie den Folder »Lehrlingsausbildung bei den ÖBB« unter lehrlinge@oebb.at an!

Bringen Sie Ihre Karriere auf Schiene!

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Kooperation mit:

Wirtschaftskammer Österreich

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw

Titelblattgestaltung:

joesfundmaria

Redaktion:

Mag. Dagmar Achleitner, ibw

Mag. Stefanie Grüssl, BMWA

Mag. Dieter Böhm, BMWA

Evelyne Wiesner, Grey Worldwide Austria GmbH

Fotos:

Trophäe Titelblatt: Wolfgang Croce/joesfundmaria

Trophäen Modelle: Mag. Agnes Baumgartl, WKÖ bzw. ÖBB-Lehrwerkstätten, Reich-Austria Spezialmaschinen GesmbH

Projekte/Preisträger: Alle Rechte liegen bei den Einreichern, Agenturen bzw. deren Fotografen.

Druck und Verarbeitung:

Niederösterreichisches Pressehaus

Druck- und Verlagsgesellschaft m.b.H.

Wien, im Oktober 2008



Job mit Zukunft? Zukunft mit Job!





Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
A-1011 Wien • Stubenring 1