



STAATSPREIS

Beste Lehrbetriebe 2009
„Fit for Future“

STAATSPREIS 2009

BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE



VORWORT



Dr. Reinhold Mitterlehner
Bundesminister für Wirtschaft,
Familie und Jugend

Der Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ wurde heuer zum zweiten Mal ausgeschrieben. Mit rund 170 Einreichungen schließt er nahtlos an die hervorragenden Ergebnisse des vergangenen Jahres an. Erneut hat sich gezeigt, dass Qualität und Nachhaltigkeit im Zentrum vieler unternehmerischer Initiativen stehen, wodurch jungen Menschen ein chancenreicher Einstieg in die Arbeitswelt geboten wird. Zudem unterstreicht die hohe Beteiligung am Staatspreis die Innovations-Orientierung der österreichischen Ausbildungsbetriebe.

Die besten Einreichungen, die mit einer Nominierung zum Staatspreis, dem Sonderpreis oder dem Staatspreis selbst prämiert wurden, werden in dieser Broschüre vorgestellt.

Generell zeichnet sich eine moderne Berufsbildung durch die Verbindung einer praxisorientierten Ausbildung mit der Vermittlung von fundiertem fachtheoretischen Wissen und maßgeblichen Schlüsselkompetenzen aus. Die Lehre im dualen System erfüllt genau diese Anforderungen, indem sie die Vorteile der Lernorte Betrieb und Schule ideal miteinander verknüpft. Schlüssel zum Erfolg sind engagierte Lehrbetriebe und kompetente Ausbilder, wie sich auch Anfang September bei den Berufsweltmeisterschaften im kanadischen Calgary gezeigt hat: Das österreichische Team erreichte insgesamt acht Medaillen (vier Mal Gold, zwei Mal Silber, zwei Mal Bronze) sowie elf Leistungsdiplome für Top-Ten-Plätze. In der Nationenwertung wurde der hervorragende sechste Platz belegt.

Gerade mit dem Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“ stärken wir Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit in der Lehrlingsausbildung. Daher gratuliere ich allen Preisträgern sehr herzlich zu ihrem Erfolg und danke besonders den Lehrbetrieben und ihren Ausbildern. Durch hohes Engagement, Gestaltungswillen und Branchen-Know-how tragen sie entscheidend zur Heranbildung eines exzellenten Fachkräftenachwuchses bei, wodurch der Standort Österreich noch wettbewerbsfähiger wird.



Dr. Reinhold Mitterlehner

INHALTSVERZEICHNIS

STAATSPREIS 2009 BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE	6
--	---

STAATSPREISTRÄGER 2009

Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen	FAKTOR 8 GesnbR.	8
Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen	TEST-FUCHS GmbH	10
Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen	Hilti AG, Zweigniederlassung Thüringen	12

SONDERPREIS 2009

Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH	14
--	----

NOMINIERUNGEN 2009

Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen	Hotel Eschenhof	16
	Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH	18
Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen	Busatis GmbH Austria	20
	Stadtwerke Judenburg AG	22
Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen	Porsche Inter Auto GmbH & CO KG	24
	Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG	26

FIT FOR FUTURE 2000 BIS 2009

Eine ibw Idee wird zum Staatspreis	28
Fit for Future Preisträger 2008	29
Fit for Future Preisträger 2000 - 2006	30
Staatspreistrophäe	32

IMPRESSUM

33

STAATSPREIS 2009

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 wurde 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, davon wurde je einer mit dem Staatspreis ausgezeichnet. Zudem wurden in jeder Kategorie die Top-Ten-Lehrbetriebe ausgewählt.

SONDERPREIS

Die Jury hat im Rahmen des Staatspreises Beste Lehrbetriebe – Fit for Future einen Sonderpreis für herausragende Leistungen in besonderen Bereichen der Lehrlingsausbildung vergeben.

PREISE

Die Staatspreisträger erhalten eine Staatspreisurkunde, Staatspreistrophäe sowie das Staatspreis-Kennzeichen. Das Kennzeichen besteht aus dem Staatspreis-Logo und -Schriftzug mit der Jahreszahl der Verleihung und darf, in unveränderter Form, für Werbe- und Promotionszwecke verwendet werden.

Die Wirtschaftskammer Österreich ist Partner des Staatspreises Beste Lehrbetriebe – Fit for Future und stiftet jedem Staatspreisträger ein Preisgeld in der Höhe von 1.000 Euro.

Die mit einer Nominierung zum Staatspreis ausgezeichneten Lehrbetriebe erhalten eine Urkunde. Der mit dem Sonderpreis ausgezeichnete Lehrbetrieb erhält eine Urkunde sowie eine Trophäe.

JURYMITGLIEDER 2009

- Univ. Prof. Dr. Monika Petermandl, Donau-Universität Krems, FHWien-Studiengänge der WKW (Juryvorsitz)
- Dr. Gabriele Schmid, Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
- KommR Renate Römer, Vizepräsidentin der Wirtschaftskammer Österreich
- Dr. Michael P. Walter, ibw-Präsident, WIFI-Kurator
- Peter Florianschütz, Sekretär der Fachausschüsse GPA-djp
- Dr. Johann Steinringer, Bildungsforscher und Koordinator der Lehrstellenberatung
- KommR Wolfgang Lohr, ehemaliger Marketingleiter Österreich der MEWA Vertrieb GmbH
- Birgit Pichler, Redakteurin Job & Karriere, Kleine Zeitung GmbH. & Co. KG
- Matthias Lemp, Lemp Energietechnik, Berufsweltmeister

STAATSPREIS 2009

BESTE LEHRBETRIEBE – FIT FOR FUTURE

BEURTEILUNG

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

Beurteilungskriterien

- Rekrutierungsmaßnahmen
- Ausbildungsmethoden und Ausbildungsmanagement
- Zusätzliche Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote
- Förderung der Selbstständigkeit, Eigeninitiative, Kreativität etc. der Lehrlinge
- Zusammenarbeit mit der Berufsschule, anderen Unternehmen, Institutionen oder Ausbildungseinrichtungen
- Förderung der Qualität und Weiterbildung der Ausbilder/innen
- Innovationen und Zukunftsorientierung in der Lehrlingsausbildung
- Erfolgs- und Qualitätssicherung

Beurteilungsverfahren

1. Schritt: Alle Bewerbungsunterlagen wurden von einem Vorauswahlteam – bestehend aus Experten und Expertinnen der Fit for Future-Jury – ausführlich begutachtet und nach einem vorgegebenen Punkteschema sowie verbal bewertet. Pro Kategorie wurden anschließend jeweils die besten zehn Bewerbungen ausgewählt.
2. Schritt: Die ausgewählten Bewerbungen wurden von weiteren Jurymitgliedern nach demselben Punkteschema bewertet. Die Bewerbungen wurden dabei so auf die Juroren verteilt, dass jede Kategorie von mindestens fünf Juroren begutachtet wurde.
3. Schritt: Die Bewertungen der Juroren wurden vom ibw zu einer Gesamtbewertung zusammengefasst. Anhand der Gesamtpunktzahl und der Rangreihungen wurden in jeder Kategorie die drei besten Unternehmen nominiert.
4. Schritt: Alle nominierten Unternehmen wurden von der Juryvorsitzenden bzw. einem anderen Juror persönlich besucht.
5. Schritt: Auf Basis all dieser Informationen hat die Fit for Future-Jury bei einer abschließenden Jurysitzung die Staatspreisträger und den Gewinner des Sonderpreises anhand einer Mehrheitsentscheidung ausgewählt.

VERANSTALTER

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)

ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG DER AUSSCHREIBUNG SOWIE DER JURIERUNG

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

TOP-TEN-LEHRBETRIEBE

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

1. FAKTOR 8 GesnBR.
2. Hotel Eschenhof
3. Elektro-B-Markt Hausgeräte HandelsGmbH
4. Friseurteam Ingeborg, Inh. Ingeborg Salletmayr
5. ENTNER-DACH GmbH & Co.KG
6. Computer Center Lorentschtsch GmbH
7. Haargenau Lohninger
8. Bachhalm Schokoladenmanufaktur GmbH
9. Frisurenstudio Farb und Schnitt, Inh. Manuela Stejnek
10. Volkshilfe Beschäftigung - Jobfabrik VHB

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

1. TEST-FUCHS GmbH
2. Busatis GmbH Austria
3. Stadtwerke Judenburg AG
4. Elektro Kagerer GmbH & Co KG
5. Stadtgemeinde St. Veit an der Glan
6. HI Bau GmbH und Zimmerei & Holzbau Hillebrand GmbH
7. Luzian Bouvier - Haustechnik & Fliesen GmbH
8. RehaDruck Dienstleistungs- und Handels GmbH
9. Franz Schütz GmbH
10. VORAN Maschinen GmbH

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

1. Hilti AG, Zweigniederlassung Thüringen
2. Porsche Inter Auto GmbH & CO KG
3. Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG
4. REWE International AG
5. SCHENKER & CO AG
6. Mondi Neusiedler GmbH
7. Fill Gesellschaft m.b.H.
8. ÖBB-Dienstleistungs GmbH
9. Schaeffler Austria GmbH
10. OMV Refining & Marketing GmbH



STAATSPREISTRÄGER 2009

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

FAKTOR 8 GESNBR.

Kooperation von sechs Kleinbetrieben:

je Betrieb zwischen 3 bis 12 Mitarbeiter/innen, insgesamt 15 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Tischlerei, Tischlereitechnik, Bürokaufmann/frau



Das Unternehmen

FAKTOR 8 ist eine Kooperation von sechs selbstständigen Vorarlberger Tischlereibetrieben. Jeder ist für sich ein erfolgreicher Handwerksbetrieb und bildet eigenverantwortlich Lehrlinge aus. Der Zusammenschluss aber macht sie um den entscheidenden Faktor besser. Besonderes Augenmerk legen die Betriebe auf Nachhaltigkeit, Qualität, Tradition und Kreativität. Die Betriebe tauschen Know-how aus und fördern gemeinsam die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen. Gemeinsame Wege gehen die Betriebe auch in der Lehrlingsausbildung.

Die Lehrlingsausbildung

Mit umfassenden Rekrutierungsmaßnahmen möchte FAKTOR 8 Kinder und Jugendliche für eine Lehre in einem der sechs Tischlereibetriebe begeistern. Am „Schaffar-Tag“ wird bereits Volksschüler/innen und ihren Eltern spielerisch der Werkstoff Holz nähergebracht. Bei der Aktion „Up to Work“ können Jugendliche die Arbeit in einem Tischlereibetrieb kennen lernen und sich selbst als „kleine Tischler/innen“ betätigen. Vortragsreihen in Schulen sowie dreitägige Schnupperlehren runden die Lehrlingswerbung ab. Auch Mädchen werden gezielt angesprochen. Insgesamt sind bereits vier Mädchen im FAKTOR 8 Lehrlingsteam. Mit dem ab 2010 geplanten „Vision Day“ sollen verstärkt auch Maturant/inn/en für eine „Lehre nach der Matura“ gewonnen werden. Zur Entscheidungshilfe bei der Lehrlingsaufnahme dienen ein computerunterstützter Test, Arbeitsproben und ein Bewerbungsgespräch.

Für die Lehrlingsausbildung hat FAKTOR 8 eine eigene Lehrlingsmappe entwickelt. Diese begleitet den Lehrling während der gesamten Ausbildung und dient als praktisches Handbuch und Dokumentation der Lehre. Am ersten Lehrtag erhält jeder Neuling neben der Lehrlingsmappe auch eine eigene Werkzeugkiste mit seinem persönlichen Werkzeug. Diese Kiste stellt auch ein herausforderndes Übungsstück dar: Sie wird von einem Lehrling im dritten Lehrjahr erstellt und dem nächstfolgenden Lehrling persönlich übergeben und genau erklärt. Im Laufe der Lehrzeit entwickelt sich die Kiste zu einem persönlichen Unikat und kann nach dem Lehrabschluss auch behalten werden.

Die praktische Ausbildung im jeweiligen Betrieb wird durch fachliche Weiterbildungskurse (z. B. Oberflächenkurs, Werkzeugvorträge, AUVA-Maschinenkurs) ergänzt. Eine Waldbegehung, der große Erste-Hilfe-Kurs sowie der Finanzführerschein stehen ebenfalls am Ausbildungsprogramm. Mit den Lehrlingstagen bietet FAKTOR 8 den Jugendlichen ein ganz besonderes Persönlichkeitstraining. Einmal im Jahr verbringen die Lehrlinge aller Lehrjahre gemeinsam drei Tage in der Natur. Am Programm stehen gruppendynamische Übungen, Abenteuer und natürlich jede Menge Spaß. Jeder Lehrling besucht in seiner Lehrzeit die drei in sich geschlossenen Teilprogramme: Hinterholz 8, Hüttenwochenende und Expedition Robinson. Bei Hinterholz 8 verbringen die Lehrlinge beispielsweise drei Tage und zwei Nächte im waldreichen Frödischtal. Keine Hütte, kein Bett, kein Tisch – alles was die Lehrlinge brauchen, gestalten und schaffen sie im Team und lernen dabei sich selbst, die Gruppe und den Werkstoff Holz näher kennen.

Der Erfolg der Lehrlingsausbildung wird in regelmäßig geführten Lehrlingsgesprächen, an denen sowohl Ausbilder, Lehrling als auch die Eltern teilnehmen, überprüft. In jedem Lehrjahr müssen die Jugendlichen mindestens ein Lehrlingswerkstück herstellen. Dabei können sie zeigen, was in ihnen steckt, denn sie sind von der Planung bis zur Oberfläche selbstständig für das Werkstück verantwortlich. Als weitere Erfolgsmesser dienen die Teilnahmen an Landes- und Bundeswettbewerben sowie die internen FAKTOR 8 Lehrlingswettbewerbe. Gute betriebliche und schulische Leistungen werden jährlich mit Geldprämien belohnt. Haben die Lehrlinge Schwierigkeiten in der Berufsschule, wird ein Nachhilfeunterricht organisiert. Aber auch bei sozialen Problemen wird Unterstützung geboten und zwar durch professionelle Jugendpsycholog/inn/en.

Im Miteinander liegt für die sechs Tischlereibetriebe der Schlüssel zur Verbesserung. Daher wird auch mit der Berufsschule, der Tischlerinnung und anderen Betrieben intensiv zusammengearbeitet. Ein Ausbildungsverbund mit einem Lieferanten bietet den Lehrlingen die Möglichkeit, mehrtägige Einblicke in dessen Betriebsablauf zu erhalten. Über den Tellerrand können die Jugendlichen auch im Rahmen des Ausbildungsverbundes mit Betrieben anderer Berufssparten (z. B. Maurer/innen und Elektriker/innen) schauen.

Die Lehrlingsoffensive von FAKTOR 8 unterliegt einem ständigen Verbesserungsprozess, viele neue Projekte sind bereits in Planung (z. B. Fremdsprachenunterricht und Lehrlingsaustausch im Ausland). Zur Weiterentwicklung gehören für FAKTOR 8 auch die laufende Weiterbildung der Lehrlingsverantwortlichen sowie ein regelmäßiger Erfahrungs- und Ideenaustausch.

JURYBEGRÜNDUNG

Sechs Tischlereiunternehmen in Vorarlberg haben sich unter der Bezeichnung „FAKTOR 8“ zusammengeschlossen, um durch konstruktive Kooperation vielfältige Synergien zu erreichen. Ein zentrales Ziel dieser Initiative ist die höchste Qualität bei der Lehrlingsrekrutierung und der Lehrlingsausbildung. FAKTOR 8 ist ein bemerkenswertes Beispiel wie Kleinunternehmen durch Zusammenarbeit ihren Lehrlingen ein Lernumfeld bieten können, das verantwortungsvolle und individuell betreute Mitarbeit im Unternehmen mit einem gemeinsamen überbetrieblichen Weiterbildungsprogramm verbindet, das neben den fachlichen auch die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Jugendlichen fördert.



FAKTOR 8 Kooperationspartner: Hanno Bickel, Dietmar Stöckl, Christof Frick, Siegi Lassner, Albert Hartmann, Bernd Hartmann, Walter Ritsch (am Foto nicht abgebildet: Thomas Burtscher)



Schnupperlehrling



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



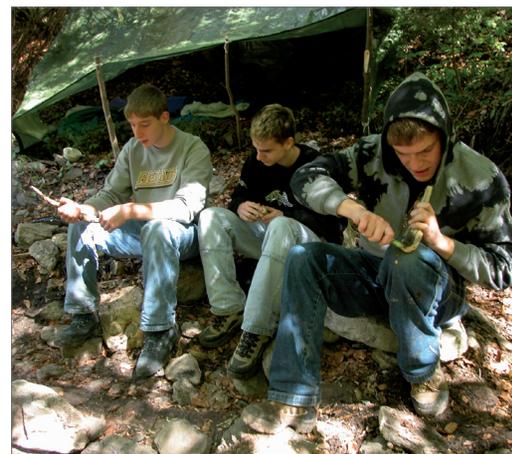
Höchste Konzentration beim Bundeslehrlingswettbewerb



Lehrlingstage „Hinterholz 8“



Teamübung: gemeinsamer Brückenbau



Lehrlinge im Wald beim Schnitzen ihres persönlichen Löffels

STAATSPREISTRÄGER 2009

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

TEST-FUCHS GMBH

240 Mitarbeiter/innen, davon 40 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Mechatronik,

Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin, Bürokaufmann/frau



Das Unternehmen

Das 1946 von Ing. Fritz Fuchs gegründete Unternehmen ist weltweit führend in den Bereichen Prüfanlagen für die Luft- und Raumfahrt. Darüber hinaus entwickelt und produziert TEST-FUCHS auch Schmieröl- und Kraftstoffpumpen sowie Tiefsttemperaturkomponenten für die Raumfahrt und die automotiv Industrie. Neben dem Hauptfirmensitz in Groß Siegharts hat TEST-FUCHS weitere Niederlassungen in Deutschland, Großbritannien und Italien.

Die Lehrlingsausbildung

In der Lehrlingswerbung geht TEST-FUCHS neue Wege: Mit den jährlichen Ferienspielen für Kinder von sechs bis zwölf Jahren möchte TEST-FUCHS frühzeitig auf das Unternehmen aufmerksam machen und auf spielerische Weise das technische Interesse bei den Kindern wecken. Bei der Physik- und Chemieolympiade können Jugendliche bei praktischen Versuchen „TEST-FUCHS Luft“ schnuppern. Zudem öffnet TEST-FUCHS einmal im Jahr für Interessierte die Türen zum Produktionsbereich für einen Lehrlingsinfoabend. Betriebsbesichtigungen, Schulbesuche und Messeauftritte stehen ebenfalls am Programm.

Im Unternehmen werden überwiegend Mechatroniker/innen ausgebildet. Diese durchlaufen in einem Job-Rotation Programm eine vielseitige praktische Ausbildung in 15 unterschiedlichen Abteilungen. Nach der dreijährigen Jobrotation können die Lehrlinge im letzten halben Lehrjahr ihren bevorzugten Arbeitsbereich wählen und dort ihre Ausbildung vertiefen. Für Technische Zeichner/innen beginnt die Lehre mit einer sechsmonatigen mechanischen Grundausbildung, anschließend werden die Lehrlinge anhand modernster CAD/CAM Technologie ausgebildet. Besonders talentierten und interessierten Lehrlingen wird die Möglichkeit geboten, in einer Doppellehre zum/r Mechatroniker/in und Technischen/er Zeichner/in beide Berufe zu erlernen. Seit 2008 wird auch eine Bürokauffrau ausgebildet. Diese lernt – ebenfalls nach dem Job-Rotation Prinzip – ein breit gefächertes Tätigkeitsgebiet von der Verwaltung über die Buchhaltung bis hin zur Außendienstkoordinationsabteilung kennen.

Zu Beginn der Lehre erhält jeder Lehrling einen Job-Folder mit seinem persönlichen Rotationsplan. Darin werden die Weekly Reports gesammelt, in denen die Jugendlichen über die gesamte Ausbildungszeit ihre Tätigkeiten und Lernfortschritte dokumentieren. Rückmeldungen sind ein wichtiger Bestandteil der TEST-FUCHS Ausbildung, daher erhalten die Jugendlichen bei jedem Abteilungswechsel ein ausführliches individuelles Feedback.

Die Eigeninitiative wird von Anfang an durch die Einbindung in Projekte gefördert. Dabei sollen die Jugendlichen auch lernen, im Team zur Lösungsfindung beizutragen. Während der Ausbildung haben die Jugendlichen auch die Möglichkeit, persönliche Lehrlingswerkstücke, wie z. B. Netzteile oder kreative CD-Ständer, anzufertigen. Die Herstellung wird über einen längeren Zeitraum in unterschiedlichen Abteilungen betreut.

In der TEST-FUCHS Academy erhalten die Lehrlinge zahlreiche interne Ausbildungen. Am Beginn der Lehrzeit wird besonders Wert darauf gelegt, dass die Jugendlichen lernen, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Später liegt das Hauptaugenmerk auf technischen Fachgebieten (z. B. Sicherheitstechnik, Hydraulik, Flugzeugtechnik und Qualitätsmanagement). In höheren Lehrjahren werden die Lehrlinge in der TEST-FUCHS Academy dahingeführt, sich mit internationalen Marktgegebenheiten und -potentialen auseinanderzusetzen und komplette Abläufe von Projekten zu beleuchten. Zusätzlich können auch Kurse vom Waldviertler Qualifizierungsbund besucht werden.

Internationalität spielt in der Luftfahrtbranche eine wichtige Rolle, daher erhalten die Lehrlinge in der TEST-FUCHS Academy einen begleitenden Englischunterricht. Die erworbenen Sprachkenntnisse können sie bei Montagen im Ausland gleich praktisch umsetzen. Internationale Erfahrungen können die Jugendlichen auch bei einem dreiwöchigen Praktikum in Finnland oder Schweden sammeln.

Teamarbeit wird im Unternehmen besonders groß geschrieben, das zeigt sich auch bei der Erstellung der Staatspreisunterlagen. Acht Personen waren an der Erstellung der Unterlagen beteiligt, darunter auch drei Lehrlinge. Unter dem Motto „gemeinsames Erleben verbindet“ werden regelmäßig Ausflüge z. B. zur Flugshow „Airpower“ oder Sportwochenenden veranstaltet.

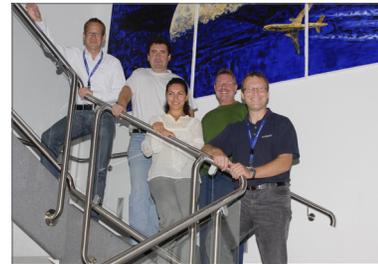
Die Lehrlingsausbildung wird laufend weiterentwickelt; jährlich findet eine Konferenz über die Qualität der TEST-FUCHS Ausbildung statt, in der Erfahrungen ausgetauscht und mögliche Verbesserungen geplant werden. Im Rahmen eines eigenen Qualitätszirkels wird auch die TEST-FUCHS Academy kontinuierlich adaptiert.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen bietet seinen Lehrlingen ein komplexes und innovatives Lernumfeld. Die Jugendlichen sind in die laufende Produktion eingebunden und durchlaufen ein umfassendes Job-Rotation Programm. Individualisierte Ausbildungspläne und laufendes Feedback sichern einen hohen Ausbildungsstand. Die Lehrlinge werden auch in Projekte eingebunden, die viel Freiraum für eigene Lösungen bieten, da für die Kunden jeweils individuelle Lösungen entwickelt werden müssen. Wertvolle Erfahrungen können die Jugendlichen auch bei Montagearbeiten im Ausland sammeln. Begleitet wird die praktische Ausbildung durch zahlreiche Seminare in der „TEST-FUCHS Academy“. Das Unternehmen ist zudem Mitglied des Waldviertler Qualifizierungsverbundes.



Das High-Tech-Unternehmen im Waldviertel



Das Ausbildungsteam



TEST-FUCHS-Lehrlinge bei den vielseitigen Tätigkeiten im Rahmen des Job Rotation Programms



Das Lehrlings-Team



Englisch-Workshop in der TEST-FUCHS-Academy



Lehrlingsaustausch in Helsinki



Gemütlicher Lehrlings-Grillabend

STAATSPREISTRÄGER 2009

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

HILTI AG, ZWEIGNIEDERLASSUNG THÜRINGEN

400 Mitarbeiter/innen, davon 68 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Anlagenelektrik, Informationstechnologie – Technik, Konstrukteur/in, Maschinenmechanik, Werkstofftechnik inkl. Wärmebehandlung, Zerspanungstechnik



Das Unternehmen

Als kleines Familienunternehmen im Jahr 1941 gegründet, hat sich Hilti zu einem Weltkonzern mit über 20.000 Mitarbeiter/innen 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, Baugruppenmontage sowie 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

Im Rahmen des Projekts „Berufsausbildung 2015“ hat Hilti im Jahr 2008 das bestehende Ausbildungskonzept überarbeitet. Die kontinuierliche Umsetzung der vielen Ideen ist geleitet von der Vision „Hilti, best place to learn“. Im Zuge der aktuellen Werkserweiterung ist zudem geplant, die Lehrlingszahlen bis 2011 auf 80 zu erhöhen.

Für die Lehrlingsrekrutierung setzt Hilti auf ein umfassendes Ausbildungsmarketing, dazu zählen u.a. neu gestaltete Infomaterialien, Messeauftritte, Schnuppertage, Schulbesuche, girls day etc. Eine der wichtigsten Maßnahmen ist der Tag der offenen Tür, an dem Schüler/innen, Eltern und Lehrer/innen von Hilti-Lehrlingen durch das Unternehmen geführt werden. Wer bei Hilti eine Lehre machen möchte, muss einen mehrstufigen Auswahlprozess durchlaufen. Dieser besteht neben persönlichen Gesprächen auch aus Schnuppertagen, Tests sowie einem Assessment Center.

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 Lehrlingspartner/innen betreut. Zur Ausbildung bei Hilti gehört aber nicht nur eine solide Fachausbildung sondern auch die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung sowie der überfachlichen Qualifikationen. Unterschiedliche Lernmethoden sollen die Jugendlichen auf die komplexe Arbeitswelt vorbereiten. Großen Stellenwert haben dabei die Lehrlingsprojekte (technische, kreative, soziale, Umwelt- und Kultur-Projekte). Diese sollen die Selbstständigkeit, Handlungskompetenz und Teamarbeit fördern.

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. Die Einbindung in das Ideenmanagement, insbesondere in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), ist ab dem ersten Lehrtag selbstverständlich. Der KVP findet immer in Teams statt und wird vom Unternehmen aktiv unterstützt. Auch das Belohnungssystem orientiert sich an Teamleistungen, zu Jahresbeginn werden mit den Lehrlingen eines Lehrjahres die Bonusziele und der mögliche Lehrlingsbonus vereinbart. Der Stand der Zielerreichung wird in einem Bonus-Chart visualisiert.

Zahlreiche Seminare (z. B. Rhetorik, Umgang mit Konflikten), Workshops (z. B. Team- und Kulturworkshop), Englischkurse und Exkursionen erweitern den Horizont der jungen Menschen. Durch gezielte Entwicklungs- und Austauschprogramme wird den Jugendlichen ermöglicht, internationale Erfahrungen und interkulturelle Kompetenzen zu sammeln. Auch Freizeitaktivitäten wie z. B. eine Skiwoche oder ein Tanzkurs stehen am Programm.

Zur Standortbestimmung wird halbjährlich ein Fördergespräch mit den Lehrlingen geführt. Zur Hälfte und am Ende des ersten Lehrjahres werden zudem interne Zwischenprüfungen durchgeführt. Jeder Jahrgang wählt eine/n Lehrlingssprecher/in, der/die ua. Vertrauensperson, Vermittler und Motivator für die Lehrlinge ist. Einmal jährlich treffen sich die Lehrlingssprecher/innen mit der Geschäftsleitung zum Erfahrungsaustausch.

Gegen Ende der Lehrzeit werden im Zukunftsworkshop die möglichen Entwicklungswege diskutiert. Nach der Lehre bietet Hilti allen Absolvent/innen mit dem zweijährigen Jungfacharbeiter/innen-Programm und der Hilti-Fachkräfteakademie zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein anspruchsvolles Arbeits- und Ausbildungsprogramm.

Das Lebensbegleitende Lernen, ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch sowie eine intensive Zusammenarbeit mit der Berufsschule ist für die Hilti-Ausbilder/innen ein absolutes Muss. Einige Ausbilder/innen haben bereits die Auszeichnung „Diplomlehrlingsausbilder/in“ der Akademie Lehrlingsausbildung Vorarlberg erlangt.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen zeigt eine nachhaltig hervorragende Lehrlingsausbildung und gleichzeitig eine positive Außenwirkung in der Wertschätzung der dualen Ausbildung. Besonders hervorzuheben ist die Evaluierung des Ausbildungssystems im Rahmen des Projekts „Berufsausbildung 2015“, die in einen umfassenden Erneuerungsprozess der Lehrlingsausbildung mündet. Die große Sorgfalt in der Lehrlingsauswahl, das abwechslungsreiche Training des fachlichen Know-hows sowie die umfassende Vermittlung von Sozialkompetenz garantieren einen qualifizierten Facharbeiterstab, dem im Unternehmen zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten offen stehen. Viel Sorgfalt wird auch für die ständige Leistungsbeobachtung und Rückmeldung verwendet. Hervorzuheben sind auch die hohe Qualifikation der Ausbilder/innen, die fürsorgliche Persönlichkeits- und Gesundheitsbildung der Jugendlichen und das Engagement der Ausbildungsleitung in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder/innen im Bundesland (Ausbilderakademie) sowie im Prüfungswesen.



Hilti Werk Thüringen



Ein Teil des Ausbildungsteams



Lehrlingsfolder



Mädchen-Technik-Tag



Lernen im Team



Lehrlinge bei der CNC-Programmierung



Lehrlingsteam beim KVP-Prozess



Teamworkshop

SONDERPREIS 2009

ELEKTRO-B-MARKT HAUSGERÄTE HANDELSGMBH

19 Mitarbeiter/innen, davon 9 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Elektro-Elektronikberatung

elektro-b-markt Hausgeräte

Das Unternehmen

Das Einzelhandelsunternehmen mit drei Standorten in Wien und zwei in Niederösterreich ist seit 20 Jahren auf den Verkauf von Haushalts-Großgeräten (Elektro-Weißware) spezialisiert. „B-Ware“, ein Branchenbegriff für transportbeschädigte Haushaltswaren ist Grundlage des Geschäftskonzepts und daher auch in den Firmennamen eingeflossen. Auf einer Verkaufsfläche von insgesamt 2.500 Quadratmetern betreut das Unternehmen rund 8.000 Kunden pro Jahr. Dazu zählen sowohl Einzel- als auch Groß- bzw. Geschäftskunden.

Die Lehrlingsfiliale

Seit 2008 wird die Wiener Elektro-B-Markt-Filiale im fünften Bezirk von jeweils zwei Lehrlingen eigenständig geführt. Die Jugendlichen werden dabei von ihren Ausbilder/inne/n unterstützt, das tägliche Geschäft managen die beiden jedoch – unter Beachtung des rechtlich Möglichen – de facto alleine. Und da ist einiges zu tun: Vom Bestellwesen über den Verkauf und die Zustellung bis hin zum Sauberhalten der Geschäftsfiliale. Die Arbeit in der Lehrlingsfiliale fördert die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Jugendlichen und gibt ihnen jenen Freiraum, der zur Umsetzung eigener Ideen notwendig ist. Durch die Überwachung und Überprüfung der Ergebnisse und gemeinsame Reflexionen der gesammelten Erfahrungen ist ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess sichergestellt.

Die Lehrlinge wechseln in regelmäßigen Intervallen von den „normalen Filialen“ in die Lehrlingsfiliale. Somit bekommt jeder die Möglichkeit, sein unternehmerisches Talent unter Beweis zu stellen. Das Lehrlingsteam besteht meist aus einem Lehrling, der bereits kurz vor dem Lehrabschluss steht und einem Lehrling am Ende des zweiten bzw. Beginn des dritten Lehrjahres. Während der Lehrzeit werden die Lehrlinge intensiv auf ihre Aufgaben in der Lehrlingsfiliale vorbereitet.

„Wir jonglieren mit dem Begriff Eigenverantwortung nicht nur herum, sondern geben den Lehrlingen wirklich Verantwortung“, unterstreicht Geschäftsführer Christoph Bodinger sein Lehrlingskonzept. „De facto übernehmen wir unseren Lehrlingen 15 Prozent unserer Erträge. Unsere Lehrlinge erbringen wirklich eine sehr tolle Leistung. Das lässt sich auch belegen: Im Vergleich zum Vorjahr sind unsere Umsätze in dieser Filiale stabil.“

Auch die Lehrlinge sind von der Lehrlingsfiliale überzeugt: „Das Tolle an der Lehrlingsfiliale ist, dass wir alle Arbeiten selbstständig durchführen, ohne ständig Anweisungen vom Ausbilder zu erhalten. Dadurch passen wir doppelt so gut auf, damit uns keine Fehler passieren. Und wir freuen uns riesig, wenn alles gut klappt“, erzählen die Lehrlinge Kornel Berne und Patrik Merta.

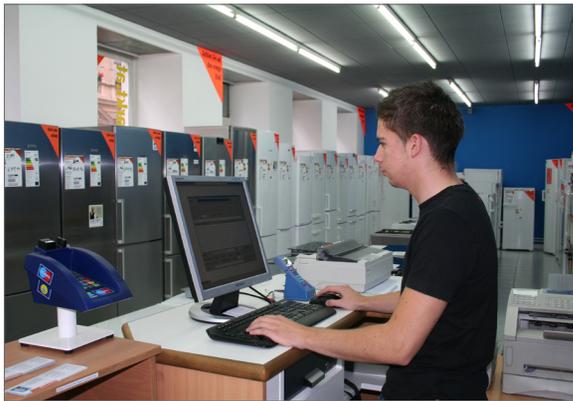
Patrik Merta steht kurz vor seiner Lehrabschlussprüfung. Derzeit arbeitet er in der Filiale Traiskirchen. Nach erfolgreichem Lehrabschluss wird er dort auch gleich als Filialleiter eingesetzt. Das nötige Know-how und das Selbstvertrauen in seine eigene Arbeit hat er in der Lehrlingsfiliale erworben.

JURYBEGRÜNDUNG

2009 ist das Europäische Jahr der Kreativität und Innovation. In der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates werden „Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz“ als eine der relevanten Schlüsselqualifikationen genannt, die in der beruflichen Bildung beachtet werden sollen. Deswegen hat die Jury das Unternehmen Elektro-B-Markt für die Verleihung des Sonderpreises ausgewählt. Durch die Einrichtung einer ausschließlich von Lehrlingen geführten Filiale zeigt dieses Kleinunternehmen in überzeugender Weise, dass bereits Lehrlingen Selbstständigkeit und volle Verantwortung zugetraut werden kann.



Lehrlinge vor ihrer Lehrlingsfiliale in Wieden



Lehrlinge managen selbstständig die komplette Filiale



Geschäftsführer Christoph Bodinger



Lehrlingsverantwortlicher Sebastian Dunkl



Patrik Merta, zukünftiger Filialleiter gleich nach Lehrabschluss

NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

HOTEL ESCHENHOF

19 Mitarbeiter/innen, davon 8 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 „Silencium“ für Erwachsene findet der Eschenhof die Abrundung eines umfangreichen Angebots für alle Ansprüche einer Urlauberfamilie. Das Familienhotel wurde im Jahr 2006 mit dem Fit for Future Preis als Bester Lehrbetrieb Österreichs in seiner Kategorie ausgezeichnet und erhielt bereits 2008 eine Nominierung beim Staatspreis.

Die Lehrlingsausbildung

Das Hotel Eschenhof pflegt intensive Kontakte zu Schulen in der Umgebung, der Lehrlingsstelle Kärnten und dem Arbeitsmarktservice, um Jugendliche auf den Betrieb aufmerksam zu machen. Interessierte Jugendliche durchlaufen vor der Aufnahme ein mehrstufiges Auswahlverfahren: Nach der Bewerbung haben sie 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 Abteilungsleiter/inne/n getroffen. Das Einstellungsgespräch wird im Beisein der Eltern geführt. Vor Ende der gesetzlichen Probezeit findet noch ein weiteres „Feedback-Gespräch“ mit dem Lehrling statt. Im Jahr 2009 wurde erstmals auch ein integrativer Lehrling im Hotel Eschenhof aufgenommen.

Während der Ausbildung wird im Hotel Eschenhof auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Lehrlinge großer Wert gelegt. Einmal wöchentlich findet eine interne fachspezifische, persönlichkeitsbildende oder verkaufsorientierte Lehrlingsschulung statt. Zum Ausbildungsprogramm gehören auch der Besuch von Wifi-Seminaren und berufsbezogene Exkursionen zu Weingütern, Molkereien, Fischzuchtbetrieben usw. In den Sommermonaten haben die Lehrlinge die Möglichkeit, an einem unternehmensinternen Italienischunterricht teilzunehmen. Auch der Spaß soll nicht zu kurz kommen, daher werden regelmäßig Lehrlingsausflüge mit den Ausbilder/innen, wie z. B. Rafting- und Wanderausflüge oder Besuche im Strandbad durchgeführt.

Um die Zufriedenheit der Gäste zu sichern, werden die eingeholten Rückmeldungen der Gäste in monatlichen Mitarbeiterzirkeln genau besprochen. Einmal pro Jahr wird mit den Lehrlingen in einem Orientierungsgespräch der Ausbildungsstand reflektiert, dabei werden die Stärken und Schwächen nach dem Prinzip des „360 Grad Feedbacks“ aus der Sicht der Kolleg/inn/en, Vorgesetzten und Gäste herausgearbeitet. Aus diesen Analysen wird vom/von der Ausbilder/in gemeinsam mit dem Lehrling ein Maßnahmenkatalog für das nächste Ausbildungsjahr erarbeitet. Die Gesprächsprotokolle und Vereinbarungen sowie alle Seminarbestätigungen werden in einer eigenen Lehrlingsmappe gesammelt. Die Erfüllung der Ausbildungsziele sowie auch Erfolge bei Lehrlingswettbewerben werden mit einer Prämie belohnt.

Die schulischen Leistungen werden regelmäßig mit der Berufsschule besprochen, damit den Lehrlingen – falls nötig – Unterstützung geboten werden kann. Auch die jährlich angebotenen Seminare werden mit der Berufsschule abgestimmt. Eine intensive Zusammenarbeit besteht auch mit den Lieferanten des Unternehmens hinsichtlich möglicher Exkursionen.

Im Hotel Eschenhof verfügen alle Abteilungsleiter/innen über die Ausbilderprüfung. Auf die Weiterbildung der Ausbilder/innen wird großer Wert gelegt, daher besuchen diese jährlich zwei Seminare ihrer Wahl. Der monatliche „Führungskreis“ mit allen Abteilungsleiter/innen dient dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und informellen Lernen. Zudem gibt es einmal jährlich ein Feedbackgespräch mit den Ausbilder/inne/n.

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.

JURYBEGRÜNDUNG

Nachhaltige Qualität in der Lehrlingsausbildung kennzeichnet dieses Unternehmen der Tourismusbranche. Es war bereits 2006 Fit for Future Preisträger und ist jetzt zum zweiten Mal in Folge für den Staatspreis nominiert. Das Bekenntnis zur Lehrlingsausbildung ist im Leitbild verankert. Es wird durch planvolle, vielseitige und kreative Ausbildungsmaßnahmen konsequent umgesetzt. Beim wöchentlichen gemeinsamen Trainingstermin erhalten die Lehrlinge Einblicke in alle Aufgabengebiete des Hotelbetriebes. Auch ein integrativer Lehrling gehört zum Team und bereichert die sozialen und persönlichen Erfahrungen aller Lehrlinge und Mitarbeiter/innen.



Verwöhnurlaub für die ganze Familie im Hotel Eschenhof



Familie Ortner, die „Lehrfamilie“ im Eschenhof



Ein Teil des Lehrlingsteams



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE BIS 19 MITARBEITER/INNEN

ELEKTRO-B-MARKT HAUSGERÄTE HANDELSGMBH

19 Mitarbeiter/innen, davon 9 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Einzelhandel – Elektro-Elektronikberatung

elektro-b-markt Hausgeräte

Das Unternehmen

Das Einzelhandelsunternehmen mit drei Standorten in Wien und zwei in Niederösterreich ist seit 20 Jahren auf den Verkauf von Haushalts-Großgeräten (Elektro-Weißware) spezialisiert. „B-Ware“, ein Branchenbegriff für transportbeschädigte Haushaltswaren ist Grundlage des Geschäftskonzepts und daher auch in den Firmennamen eingeflossen. Auf einer Verkaufsfläche von insgesamt 2.500 Quadratmetern betreut das Unternehmen rund 8.000 Kunden pro Jahr. Dazu zählen sowohl Einzel- als auch Groß- bzw. Geschäftskunden.

Die Lehrlingsausbildung

Die Lehrlingsausbildung des Elektro-B-Marktes ist noch jung, gemeinsam mit dem Unternehmensberater Robert Dunkl wurde im Jahr 2006 ein umfassendes Lehrlingskonzept erarbeitet und umgesetzt. Seither ist die Lehrlingsausbildung fixer Bestandteil der Unternehmensphilosophie.

Die Aufschrift „Lehrling gesucht“ in den Auslagen der fünf Elektro-B-Markt-Filialen soll Jugendliche zur Bewerbung einladen. Interessent/inn/en wird die Möglichkeit geboten, einen oder auch mehrere Tage im Betrieb zu schnuppern. Für die Lehrlingswerbung werden auch die Lehrlinge des Betriebes als „Scouts“ eingesetzt, um im Bekanntenkreis mögliche Kandidat/inn/en anzusprechen. In Kooperation mit dem WIFI-Wien ist die Lehrlingsrekrutierung in Form eines Assessment-Centers in Planung.

Für jeden neuen Lehrling wird ein persönlicher Ausbildungsplan erstellt. Dieser garantiert, dass der Jugendliche während der dreijährigen Ausbildung alle Bereiche eines Elektrogeschäfts kennen lernt. Die Lehrlinge werden dabei von Anfang an voll in den Arbeitsalltag der jeweiligen Filiale integriert und Schritt für Schritt auf die Arbeiten im Elektrohandel und das selbstständige Führen einer Filiale vorbereitet.

Auf die theoretische Wissensvermittlung wird im Unternehmen großer Wert gelegt. Daher erhält jeder Lehrling zu Beginn der Ausbildung das Elektro-B-Markt Handbuch. Es dient als Lernunterlage sowie Nachschlagewerk für das benötigte Fachwissen und beinhaltet auch Informationen über das Unternehmen, Arbeitsanweisungen sowie einen Leitfaden zur Persönlichkeitsentwicklung. Im Laufe der Ausbildung müssen alle Lehrlinge drei Teilprüfungen und eine abschließende „Diplomprüfung“ ablegen. Durch dieses Diplom bekommt der Lehrling alle Freiheiten im Verkauf und wird als vollwertige/r Verkäufer/in angesehen.

Ein besonders wichtiger Teil der Ausbildung ist die Lehrlingsfiliale. Hier können die Jugendlichen all das Gelernte umsetzen und zeigen, was in ihnen steckt, denn die Filiale wird von jeweils zwei Lehrlingen vollkommen selbstständig geführt. In regelmäßigen Intervallen wechseln die Lehrlinge von den „normalen Filialen“ in die Lehrlingsfiliale, dabei bildet meist ein Lehrling am Ende der Lehrzeit und ein Lehrling am Ende des zweiten bzw. Beginn des dritten Lehrjahres das „Führungsteam“. Die Arbeit des Lehrlingsteams wird laufend überprüft und gemeinsam besprochen, sodass ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess sichergestellt ist.

Die betrieblichen Lernfortschritte und Leistungen in der Berufsschule werden in regelmäßig geführten Mitarbeitergesprächen reflektiert. Diese Gespräche dienen auch dazu, die Lehrlinge optimal zu fördern und bei Bedarf Unterstützung, wie z. B. Nachhilfestunden, anzubieten. Zu Beginn des dritten Lehrjahres beginnt die mittelfristige Laufbahnplanung. Dabei werden gemeinsam mit dem Lehrling die Entwicklungsmöglichkeiten nach der Lehrabschlussprüfung besprochen und weitere mögliche Ausbildungsschritte geplant.

Elektro-B-Markt bietet den Lehrlingen auch umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten an. Das Programm reicht von kaufmännischem Rechnen und verschiedenen Verkaufstrainings über Englischkurse und dem Computerführerschein bis hin zum Outdoor-Teambuildingseminar im Hochseilgarten.

Da in jeder Filiale Lehrlinge ausgebildet werden, ist die Ausbilderprüfung mittlerweile Teil des Anforderungsprofils für jede/n Elektro-B-Markt-Verkäufer/in und auch für jede Führungskraft. Zudem sieht das Elektro-B-Markt Ausbildungsprogramm für die Ausbilder/innen Seminare im Bereich Motivationspsychologie, Projektmanagement und fachliche Weiterbildungen wie z. B. die Ausbildung zum/r „Diplomverkäufer/in“ vor. Durch die Zusammenarbeit mit Berufsschulen, Weiterbildungseinrichtungen und Beratungsunternehmen ist ein reger Informationsaustausch sichergestellt, der in die laufende Weiterentwicklung der betrieblichen Lehrlingsausbildung einfließt.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen setzt auf die Entwicklung von künftigen Führungskräften durch qualitätvolle Ausbildung im eigenen Unternehmen. Die Lehrlinge sollen möglichst rasch selbstständig arbeiten und verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können. Dazu wurde eine Filiale eingerichtet, die ausschließlich von Lehrlingen geleitet wird und in der jeder Lehrling regelmäßig arbeitet. Begleitet wird die Ausbildung durch ein umfangreiches internes und externes Weiterbildungsprogramm. Der Erfolg gibt dem mutigen Konzept offensichtlich recht: Ein Lehrling, der kurz vor der Lehrabschlussprüfung steht, ist bereits für die Übernahme einer Filiale vorgesehen.



Wiener Lehrlingsfiliale in Wieden



Unternehmensberater
Robert Dunkl, Geschäftsführer



Geschäftsführer
Christoph Bodinger



Elektro-B-Markt-Lehrling beim Verkaufsgespräch



Ein Teil des Lehrlingsteams



Teambuilding im Klettergarten



Elektro-B-Markt-Lehrling

NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

BUSATIS GMBH AUSTRIA

190 Mitarbeiter/innen, davon 20 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Elektrobetriebstechnik, Maschinenbautechnik, Werkzeugbautechnik, Werkstofftechnik, Zerspanungstechnik



Das Unternehmen

Das niederösterreichische Unternehmen mit Sitz in Purgstall a. d. Erlauf wurde 1888 gegründet und ist seither kompetenter Partner für die Mäh- und Schneidetechnik in der Land- und Forstwirtschaft. Aufgrund der langjährigen Erfahrung und intensiven Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten ist Busatis Weltmarktführer bei Häckslermessern und Gegenschneiden sowie Technologieführer in hochverschleißfesten Beschichtungen. Zum Kundenstamm zählen alle weltweit agierenden Landmaschinenhersteller sowie OEM's anderer Branchen. Zusätzlich zur Produktionsstätte in Österreich werden die Kunden in den USA und Kanada durch eine eigene Niederlassung betreut.

Die Lehrlingsausbildung

Bei der Lehrlingssuche setzt Busatis vor allem auf die Zusammenarbeit mit Schulen im Bezirk. Im Rahmen von Schulbesuchen werden der Betrieb und die Lehrberufe vorgestellt und die Schüler/innen zur Schnupperlehre eingeladen. Betriebsbesichtigungen bieten Schulklassen die Möglichkeit, Einblicke in das Unternehmen und die Lehrlingsausbildung zu bekommen. Mit der Teilnahme an der Initiative „Girls Day“ möchte Busatis auch gezielt Mädchen für die Lehrlingsausbildung gewinnen. Zwei Mädchen gehören bereits zum Lehrlingsteam.

Die Ausbildung ist bei Busatis ein Lebensthema. Ziel ist es, den Jugendlichen eine Qualifikation für das Leben zu bieten. Daher setzt das Unternehmen auf modernste Ausbildungsmethoden, wie Projektarbeiten und das Lernen im Team. Auch die fachliche und persönliche Weiterbildung der Jugendlichen wird gefördert.

Jeder Lehrling beginnt seine Ausbildung mit einer dreimonatigen Grundausbildung in der Lehrwerkstätte. Diese ist in den Produktionsbereich integriert und wurde 2009 neu gestaltet, um sie auf den neuesten Stand der Technik zu bringen. Nach der Grundausbildung rotieren die Lehrlinge durch verschiedene Abteilungen, auf diese Weise können sie das Unternehmen als Ganzes kennen lernen. Der Arbeitsalltag wird immer wieder durch Zeiten in der Lehrwerkstatt unterbrochen, damit die Lehrlinge in Ruhe Neues lernen können. In regelmäßigen Lernstunden wird das theoretische Fachwissen vertieft. An vier Samstagen wird zudem in jedem Lehrjahr ein freiwilliger Zusatzunterricht angeboten.

Die Förderung der Selbstständigkeit und des Verantwortungsbewusstseins ist Busatis besonders wichtig. Daher erhalten die Jugendlichen immer wieder Aufträge, die sie selbstständig bearbeiten müssen. Eigeninitiative müssen die Lehrlinge auch bei der Übernahme einer Maschine (z. B. Graviermaschine) zeigen. Die Lehrlinge sind dabei vom Aufstellen der Maschine über die Inbetriebnahme bis zur Einschulung und Bedienung selbst verantwortlich. Während der Ausbildung können die Lehrlinge auch eigene Ideen einbringen und in eigenen Werkstücken umsetzen.

Busatis bietet seinen Lehrlingen auch die Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand zu schauen und im Rahmen eines Auslandspraktikums wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Einige Lehrlinge haben diese Chance bereits genutzt und ein dreiwöchiges Praktikum in einem Betrieb in Schweden, Dänemark bzw. Polen absolviert. Neue Eindrücke können die Lehrlinge auch bei Exkursionen in andere Betriebe sowie beim Besuch von Fachmessen gewinnen.

Zu den Berufsschulen pflegt das Unternehmen einen intensiven Kontakt, besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Feedbackgesprächen mit den Berufsschullehrer/innen. In der Lehrlingsausbildung arbeitet Busatis auch mit einem Nachbarbetrieb zusammen. Im Rahmen eines freiwilligen Ausbildungsverbundes bieten beide Betriebe Schulungen für die Lehrlinge des anderen Betriebes an. Diese Kooperation soll weiter ausgebaut werden und künftig auch andere Betriebe der Region einschließen.

Dem Leiter der Lehrlingsausbildung liegt die Lehrlingsausbildung besonders am Herzen. Sein Engagement reicht weit über die betriebliche Ausbildung hinaus: Er arbeitet an der Verbesserung der Lehrlingsausbildung mit, ist Prüfer bei der Lehrabschlussprüfung und Mitglied der Ausbilderplattform Niederösterreich.

JURYBEGRÜNDUNG

Das Unternehmen ist Weltmarktführer bei der Herstellung von Schneidmessern für große landwirtschaftliche Maschinen und somit stark exportorientiert. Die Lehrlinge erleben von Anfang an die Anforderung an höchste Qualität. Ihre grundlegende Ausbildung erfolgt in einer modern ausgestatteten Lehrlingswerkstätte, die in die Produktionshallen integriert ist. Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und ein nachhaltiges Lernen für das „tägliche Leben“ spielen neben einer hohen Fachkompetenz in der Ausbildung eine wichtige Rolle. Das Unternehmen ist bestrebt auch Mädchen in atypischen Berufen auszubilden. Unter den derzeit 19 Lehrlingen sind zwei junge Frauen, weitere haben ihre Lehre bereits abgeschlossen.



Das Busatis Gebäude in Purgstall



Das Ausbildungsteam



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Erfolgreicher Lehrabschluss



Girlspower am „Girls Day“

NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE 20 BIS 249 MITARBEITER/INNEN

STADTWERKE JUDENBURG AG

188 Mitarbeiter/innen, davon 21 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Elektroinstallationstechnik mit Schwerpunkt

Prozessleit- und Bustechnik, Installations- und Gebäudetechnik: Heizungstechnik

sowie Gas- und Sanitärtechnik, Konstrukteur/in mit Schwerpunkt Elektroinstallation



Das Unternehmen

Die Stadtwerke Judenburg AG ist ein Multi-Utility-Unternehmen und sorgt als solches für umfassende Lebensqualität aus einer Hand. Auf die Gründung im Jahr 1904 als „Electricitätswerk“ der Stadtgemeinde Judenburg folgte kontinuierlich der Ausbau der Geschäftsbereiche. 1994 wurde das Unternehmen in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und neu organisiert. Heute umfasst die Judenburg Stadtwerke AG zehn Geschäftsbereiche: Strom, Wasser, Abwasser, Abfallwirtschaft, Service/Reparatur, Kabel-TV, Bestattung, Fernwärme sowie Elektroinstallation und Gas-, Wasser-, Heizung- und Sanitärinstallation. Die Lehrlingsausbildung findet in den Installationsbetrieben des Unternehmens statt, deren Leistungsbereich vorwiegend Großbaustellen in ganz Österreich sind.

Die Lehrlingsausbildung

Das Credo der Lehrlingsausbildung lautet „Trying our Best – Gemeinsam für eine bestmögliche Ausbildung“. Mit einer vielseitigen Lehrlingswerbung versuchen die Stadtwerke Judenburg die „bestmöglichen“ Lehrlinge zu gewinnen. Dabei gilt das Motto „aktiv und präsent sein“ beispielsweise in Schulen, regionalen Medien und Bildungsmessen. Schulklassen – von der Volksschule bis zur HTL – werden regelmäßig zu technischen Exkursionen eingeladen. Zudem bieten die Stadtwerke Judenburg jährlich 40 Jugendlichen die Möglichkeit, eine Schnupperlehre im Betrieb zu machen. Wer eine Lehrstelle möchte, muss sich in der Schnupperlehre sowie bei einem ganztägigen Test im Schulungszentrum Fohnsdorf und einem Bewerbungsgespräch beweisen.

Eine erfolgreiche Ausbildung beginnt für die Stadtwerke Judenburg mit einem guten Start. Daher werden die Jugendlichen bereits in der Zeit zwischen Lehrstellenzusage und Lehrantritt begleitet und gemeinsam mit den Eltern auf die Ausbildung vorbereitet. In der Willkommensmappe erhalten die Neulinge Informationen rund um die Ausbildung und „Tipps für die ersten 100 Tage“. In der ersten Lehrwoche wird ein Willkommensabend für die Lehrlinge und deren Eltern veranstaltet.

Bereits am zweiten Lehrtag beginnt das praktische Lernen auf der Baustelle. Nach dem Erwerb der ersten Praxiskenntnisse absolvieren die Jugendlichen eine theoretische Grundausbildung im Schulungszentrum Fohnsdorf. Danach geht es wieder zurück auf die Baustelle, wo sie nach dem Rotationsprinzip verschiedenen Ausbilder/innen zugeteilt werden. In einem monatlichen Ausbildungsbericht halten die Lehrlinge fest, was sie in diesem Monat gelernt bzw. erstmals ausprobiert haben und wie sie ihren Lernerfolg beurteilen. Am Ende des Monats erhalten die Lehrlinge vom/von der zuständigen Ausbilder/in eine schriftliche Rückmeldung über ihre Leistungen.

Den Jahrgängen 2004 bis 2007 wurde die Teilnahme am steirischen Triality-Ausbildungsprogramm ermöglicht, bei dem zusätzlich zur praktischen Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule 20 Wochen in eine überbetriebliche Fachausbildung investiert wurde. Ab dem Jahrgang 2008 werden als Ersatz zu den bisherigen Triality-Wochen Seminare im Schulungszentrum Fohnsdorf angeboten, wie z. B. Grundlagen Installationstechnik oder Praxisübungen. Wer während der Lehrzeit die Berufsmatura absolvieren möchte, erhält vom Unternehmen Beratung und Unterstützung.

Um die Selbstständigkeit der Jugendlichen und das Selbstvertrauen in das eigene Können zu fördern wurde 2009 die Lehrlings-Challenge – das 120 Stunden Gesellenstück – eingeführt. Dabei erhält jeder Lehrling im vierten Lehrjahr die Aufgabe, die komplette E-Installation eines Reihenhauses abzuwickeln. Der Lehrling trägt dabei für das ganze Projekt die volle Verantwortung – von der Materialbestellung über die Rohinstallation bis hin zur Abnahme. Zur Unterstützung wird jedem per Los ein Lehrling aus dem dritten Lehrjahr zugeteilt, damit wird auch die Teamarbeit gestärkt. Dem besten Team winkt eine Prämie von 250 Euro.

Eine wichtige Säule der Lehrlingsausbildung ist das Tragen und Einfordern von Verantwortung. Dazu gehört auch eine gute Zusammenarbeit mit der Berufsschule sowie den Eltern. Vor Ablauf des ersten Lehrjahres werden alle Eltern zu einem Gespräch eingeladen, in dem das erste Ausbildungsjahr und mögliche Probleme der Jugendlichen besprochen werden. Bei der Lehrlings-Jahres-Versammlung wird im Rahmen eines Workshops gemeinsam mit den Jugendlichen das abgelaufene Ausbildungsjahr reflektiert und an Verbesserungsmöglichkeiten gearbeitet. Besonders großer Wert wird darauf gelegt, dass sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch die Lehrlinge Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen übernehmen. Die Qualität der Lehrlingsausbildung ist auch ein fixer Tagesordnungspunkt bei den regelmäßig stattfindenden Bauleiterbesprechungen.

JURYBEGRÜNDUNG

Der Name „Stadtwerke“ lässt nicht unmittelbar an ein Unternehmen denken, das auf dem freien Markt arbeitet. Doch ist das der Fall. Die Lehrlinge erleben also die Herausforderung, unter Konkurrenzbedingungen hervorragende Leistungen zu erbringen. Das Unternehmen verfügt über ein gut durchdachtes, professionell gestaltetes Ausbildungssystem, das dem Motto „Trying our Best“ folgt. Selbstständiges und mitverantwortliches Arbeiten werden dabei groß geschrieben. In einer Lehrlings-Jahresversammlung können die Jugendlichen Ideen und Vorschläge einbringen und damit ihre Ausbildung mit gestalten. Besonders hervorzuheben ist die neu eingeführte Lehrlings-Challenge, bei der die Lehrlinge gegen Ende der Ausbildung ihr Können und ihre Selbstständigkeit beweisen können. Eine produktive Zusammenarbeit mit dem Schulungszentrum Fohnsdorf begleitet die Ausbildung.



Die Lehrlingsverantwortlichen: Vorstand Ing. Mag. Manfred Wehr, Mag. (FH) Maria Stipper (Personalentwicklung), Siegfried Steiner (Leiter E-Installation) und Wolfgang Moitzi (Leiter GWHS-Installation)



Girlspower vor dem Haupthaus der Stadtwerke Judenburg am „Girls Day“



Lehrlingsgruppenfoto



Lehrling bei der Arbeit



Lehrling bei der Arbeit



Lehrlinge präsentieren das Unternehmen bei einer Bildungsmesse



Konzentriertes Arbeiten im Rahmen des „Triality“-Programms im Schulungszentrum Fohnsdorf



Reflexion des vergangenen Ausbildungsjahres im Rahmen der jährlichen Lehrlingsversammlung

NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

PORSCHE INTER AUTO GMBH & CO KG

3.800 Mitarbeiter/innen, davon 600 Lehrlinge

Ausgebildete Lehrberufe: Kraftfahrzeugtechnik, Karosseriebautechnik, Lackierer/in, Einzelhandel mit Schwerpunkt Kraftfahrzeuge und Ersatzteile, Bürokaufmann/frau

PORSCHE

INTER AUTO

Das Unternehmen

Die Porsche Inter Auto GmbH & Co KG ist die Einzelhandelsgruppe der Porsche Holding, dem größten Privatunternehmen Österreichs mit Sitz in Salzburg. Mit den zwei Bereichen Verkauf und Service betreibt die Porsche Inter Auto 56 Autohäuser in Österreich und ist auch im Ausland mit weiteren 60 Häusern erfolgreich tätig. Zu den Marken zählen neben Porsche auch VW, Audi, Seat, Skoda, Bentley, Lamborghini und Bugatti. Mit 600 Lehrlingen ist die Porsche Inter Auto GmbH der größte Lehrlingsausbilder der Automobilbranche in Österreich.

Die Lehrlingsausbildung

Die richtige Personalauswahl ist für Porsche eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung. Unter dem Titel „WANTED – Lehrling bei Porsche“ findet jährlich mit Hilfe einer österreichweiten Personalmarketingkampagne das „Lehrlings-Qualifying“ statt. Interessierte Jugendliche werden dabei eingeladen, in einem der 56 Porsche Inter Auto Betriebe einen EDV basierten Eignungs-Test zu absolvieren. Wer diesen Test erfolgreich besteht, kann beim praktischen Teil der Lehrlingsauswahl, dem „Recruiting Day“, teilnehmen. In einer „Übungs-Rallye“ durch die Werkstätte werden in ganz Österreich die besten 200 Bewerber/innen ermittelt und im Lehrlingsteam willkommen geheißen.

Das Porsche Lehrlings-College bietet den Jugendlichen ein umfassendes Ausbildungsprogramm: Alle Lehrlinge werden von Beginn an in das normale Tagesgeschäft eingebunden und anhand der anfallenden Kundenaufträge ausgebildet. Dabei wechseln die Jugendlichen während eines Lehrjahres mehrmals die zuständigen Ausbilder/innen, damit sie ein breites fachliches Wissen erwerben sowie unterschiedliche Herangehensweisen bei der Lösungsfindung erfahren.

Neben der täglichen Berufsausbildung im Betrieb setzt Porsche auch auf E-Learning. Mittels eigens für Lehrlinge entwickelten CD-Lern-Programmen können die Jugendlichen ihr fachliches Know-how vertiefen, erweitern und nicht Verstandenes im eigenen Lerntempo wiederholen. Das gelernte Wissen kann anhand von Zwischentests überprüft werden. Die interaktiv gestalteten Lernmaterialien ermöglichen ein erlebnisorientiertes selbstgesteuertes Lernen.

Umfassende Schulungen stehen ebenfalls am Ausbildungsprogramm: Acht Tage pro Lehrjahr sind für intensive Technik-Schulungen in den innerbetrieblichen Schulungszentren eingeplant. Einmal im Jahr besuchen die Lehrlinge ein persönlichkeitsbildendes Seminar. Im ersten Lehrjahr liegt der Schwerpunkt auf der Teamarbeit, „Erfolgreiche Kommunikation“ lautet das Motto im zweiten Lehrjahr, „Unternehmerisches Denken“ im dritten und „Karriere bei Porsche“ im vierten. Auch die Berufsmatura wird vom Unternehmen aktiv unterstützt.

Für die Erfolgs- und Qualitätskontrolle hat Porsche ein Leistungs-Monitoring eingeführt. Wichtiger Bestandteil ist die jährliche Potentialeinschätzung. Dabei wird die Leistung sowohl vom Lehrling selbst als auch vom/von der Ausbilder/in bewertet. In einem Mitarbeitergespräch werden das Eigen- und Fremdbild analysiert und Zielvereinbarungen für die nächsten zwölf Monate getroffen. Neben der betrieblichen Leistung werden im Leistungs-Monitoring auch die Berufsschulnoten und die Beurteilungen der Schulungen erfasst. Mit dem „Best of Club“ werden die 15 besten Lehrlinge eines Jahrgangs prämiert und mit Clubreisen belohnt. Den 15 Besten unter den Lehrabsolvent/innen winkt ein dreiwöchiges Auslandspraktikum in einem Partnerwerk wie z. B. bei Bentley in England oder Seat in Spanien.

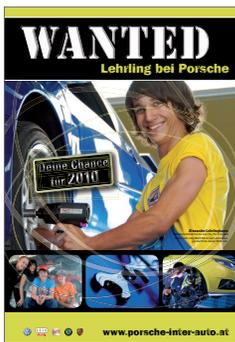
Porsche qualifiziert aber nicht nur seine Lehrlinge, sondern auch die Ausbildungsverantwortlichen. In einem eigenen Lehrgang werden in Workshops pädagogische, didaktische, psychologische, rechtliche sowie personalpolitische Themen erarbeitet und Erfahrungen ausgetauscht. Mit Hilfe eines anonymen Lehrlingsvotings wird alljährlich der/die beste Ausbildungsverantwortliche mit dem „Ausbildungs-Award“ ausgezeichnet.

Im dualen Ausbildungssystem kommt auch dem Berufsschulunterricht eine wichtige Bedeutung zu. Porsche unterstützt die Berufsschulen mit Techniks Schulungen für Berufsschullehrer/innen sowie diversen Hilfsmaterialien für die Lehrwerkstätten.

Nach dem Lehrabschluss bietet Porsche allen Lehrabsolvent/inn/en vielfältige Karrieremöglichkeiten. Besonders talentierte Lehrabsolvent/innen werden in den „Porsche Talente Kader“ aufgenommen und gezielt auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet.

JURYBEGRÜNDUNG

Technik und Design sind sowohl für die Produkte des Unternehmens als auch für die Lehrlingsausbildung maßgeblich. Interaktive Erstkontakte entstehen bei der Bewältigung eines computerunterstützten Tests in den eigens dafür eingerichteten Computerarbeitsplätzen in den österreichweiten Standorten. Lernen mit computerunterstützten Medien, Zusatzausbildungen in betrieblichen Schulungszentren und die Lernprozesse im Zuge der aktuellen Aufträge in Technik und Verkauf bieten reichlich Anreizcharakter für eine ständige Herausforderung. Hervorzuheben sind auch das umfassende Leistungs-Monitoring, die Einrichtung des „Best-of-Club“ sowie die umfassende Qualifizierung der Ausbildungsverantwortlichen. Das Design der Ausbildung ist auf selbstständiges Engagement und Optimierung der Leistung ausgerichtet.



Einladung zum
Lehrlings-Qualifying



Frauenpower bei Porsche: Lehrlingsbeauftragte Gabi Miller
mit zwei KFZ Technikerinnen im 3. Lehrjahr



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Porsche meets Porsche: Die besten 15 Lehrabsolvent/inn/en
bei ihrem Besuch der Porsche AG in Leipzig



Teambuilding-Übung beim Rafting

NOMINIERUNGEN 2009

KATEGORIE AB 250 MITARBEITER/INNEN

ERSTE BANK DER OESTERREICHISCHEN SPARKASSEN AG

3.200 Mitarbeiter/innen, davon 90 Lehrlinge
Ausgebildete Lehrberufe: Bankkaufmann/frau



Das Unternehmen

Die Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG (Erste Bank) ist Teil der Erste Group, einer der größten Bankengruppen Österreichs. 1819 als „Erste Oesterreichische Spar-Casse“ gegründet, gestaltet sie heute die Entwicklung des österreichischen und zentraleuropäischen Finanzwesens maßgeblich mit. Die Erste Bank betreut in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland mit rund 3.200 Mitarbeitern 700.000 Kunden.

Die Lehrlingsausbildung

Das Unternehmenscredo „In jeder Beziehung zählen die Menschen“ gilt auch für die Lehrlingsausbildung. Bereits im Auswahlverfahren steht die Persönlichkeit der zukünftigen Mitarbeiter/innen mit ihren individuellen Fähigkeiten und ihrer Motivation im Vordergrund. Neben persönlichen Gesprächen und einem Aufnahmetest sind die „Round-Tables“ – eine Art Assessment-Center – der wichtigste Teil des Recruitingprozesses. Bei allen Schritten des Auswahlverfahrens sind auch immer Lehrlinge eingebunden, die gerade ihre Ausbildung im Personalbereich absolvieren.

Bei der Ausbildung legt die Erste Bank großen Wert auf die Vermittlung von fundiertem fachlichem Know-how und eine stärkenorientierte Persönlichkeitsbildung. Die Lehrlinge werden von Anfang an in das gesamte Unternehmen integriert, alle sechs Monate wechseln sie die Abteilung oder Filiale. Dadurch erhalten die Jugendlichen einen umfassenden Einblick in die Unternehmensabläufe und lernen so die Bank gut kennen. Selbstständigkeit und eigenverantwortliches Handeln wird in der Erste Bank groß geschrieben. Bereits im ersten Lehrjahr werden den Lehrlingen Aufgabenbereiche übertragen, für die sie selbst verantwortlich sind. Im letzten halben Jahr ihrer Ausbildung übernehmen sie in eigener Verantwortung die Mitbetreuung eines Kundenstocks.

Auch in der Ausbildung setzt die Erste Bank auf Selbstständigkeit und Innovation. Um die Selbstlernprogramme am PC absolvieren zu können, erhält jeder Lehrling einen eigenen Laptop, den er nach erfolgreichem Lehrabschluss auch behalten darf. Die Lehrinhalte reichen von Betriebswirtschaft und Privatfinanzierungen bis hin zu Verkaufsgrundlagen und „Optimales Lernen“. Darüber hinaus bietet die Erste Bank allen Lehrlingen ein breites Weiterbildungsangebot (z. B. Computerführerschein, Verkaufsseminar, persönlichkeitsbildende Trainings). Auch die Möglichkeit zusätzlich zur Lehre die Matura zu absolvieren, wird aktiv unterstützt.

Besonders hervorzuheben ist das 2007 gestartete Projekt „First Health“. Dieses Programm legt besonderes Augenmerk auf die körperliche und seelische Gesundheit der Lehrlinge und schult sie im Umgang miteinander, mit ihren Vorgesetzten sowie mit ihren Kunden. Kurse zu gutem Benehmen und Verhalten, Selbstmarketing, Sport und Bewegung, Atem-, Stimm- und Sprechtrainings, Workshops zur Alkohol- und Suchtprävention und ein umfassender Gesundheitscheck stehen auf dem Programm. Das „Work Life Center“ der Erste Bank bietet den Lehrlingen laufend Angebote zum Thema Sport, Bewegung und Entspannung. Bei Bedarf können die Lehrlinge auch Einzelcoachings in Anspruch nehmen.

Als zentrales Instrument der Qualitätskontrolle und -sicherung dient die halbjährliche Beurteilung des Lehrlings durch den/die jeweilige/n Ausbilder/in anhand eines strukturierten Beurteilungsbogens und des Ausbildungspasses, in dem laufend die Erreichung der Ausbildungsziele und -maßnahmen dokumentiert wird. Diese Beurteilung bildet die Basis für das halbjährliche Rückmeldungsgespräch, bei dem die bisherige Ausbildung der Lehrlinge reflektiert wird und Wünsche sowie Beschwerden besprochen werden. Weitere Mittel zur Qualitätskontrolle sind die halbjährlichen Treffen des Ausbildungsleiters mit den einzelnen Lehrlingsjahrgängen und die jährlich durchgeführte Lehrlingsbefragung zum Thema Ausbildungsqualität, bei der ein umfassendes Feedback der Jugendlichen eingeholt wird. Jeder Lehrling hat zudem die Möglichkeit, direkt mit dem Vorstand in Kontakt zu treten. Dazu stehen ihm die internen Instrumente „Online zum Vorstand“ und „Open House beim Vorstand“ zur Verfügung.

Eine gute Zusammenarbeit mit der Berufsschule ist für die Erste Bank überaus wichtig, daher besteht ein intensiver Kontakt zwischen den Ausbilder/inne/n und Berufsschullehrer/inne/n. Darüber hinaus unterstützt die Erste Bank auch die Weiterbildung der Berufsschullehrer/innen. Diese haben die Möglichkeit, an Seminaren der Sparkassenakademie teilzunehmen oder auch eine Jobrotation in einer Filiale zu absolvieren.

Nach dem Lehrabschluss werden die Lehrlinge noch ein Jahr lang bei ihren ersten Schritten im „richtigen“ Berufsleben begleitet. Den jungen Fachkräften stehen danach alle weiteren Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen offen.

JURYPBEGRÜNDUNG

Die Erste Bank bietet nach einer sorgfältigen Bewerberauswahl eine breit angelegte Grundausbildung, ein fundiertes bankspezifisches Know-how sowie interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Selbstständigkeit, Übernahme von Verantwortung und Selbstbewusstsein werden bereits in der Ausbildung besonders gestärkt. Der persönliche Laptop dient als Lernhilfe für die bankspezifischen Ausbildungsbausteine. Persönlichkeitsbildende, kommunikationsfördernde und gesundheitsorientierte Trainingssequenzen wie auch das Lehrlingsprojekt „First Health“ zeigen, dass es dem Unternehmen um die Ganzheitlichkeit im Bildungsprozess geht. Am Konzept der Lehrlingsausbildung erkennt man die wohlüberlegte Investition der Erste Bank in die menschlichen Ressourcen und die Großzügigkeit, wenn es um die Entwicklung junger Talente geht.



Erste Bank Filiale



Dr. Peter Eggerth, Leiter der Lehrlingsausbildung, Mag. Sabine Mlnarsky-Bständig, Leiterin Personalmanagement mit drei Bankkauffraulehrlingen



Lehrlinge bei ihrer Arbeit



Selbststudium am eigenen Notebook



Projektveranstaltung „First Health“



Lehrlinge als Sparefroh am Weltspartag

FIT FOR FUTURE 2000 BIS 2008

EINE IBW IDEE WIRD ZUM STAATSPREIS

An die 40.000 Betriebe bilden jedes Jahr rund 120.000 Mädchen und Burschen in rund 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 Österreich 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 Wirtschaftsministerium.

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 des Wirtschaftsministeriums zum Staatspreis aufgewertet. Der Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future wird jährlich vom Wirtschaftsminister vergeben und soll ein starkes Signal für die Qualität in der Lehre setzen.

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 Unternehmen dienen, daher wurden im Jahr 2005 die besten Einsendungen aus fünf Jahren Fit for Future im großen Fit for Future Buch präsentiert. Ende 2009 erscheint Band 2 mit zahlreichen neuen Best Practice Beispielen.



Die Website zum Staatspreis: www.ibw.at/fitforfuture



Das Fit for Future Buch Band 2 erscheint Ende des Jahres 2009.

FIT FOR FUTURE PREISTRÄGER 2008

STAATSPREISTRÄGER 2008

Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen

Schmuck & Uhren Ute Habenicht, Kärnten

Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen

KWB Kraft und Wärme aus Biomasse GmbH, Steiermark

Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen

Spar Österreichische Warenhandels-AG

Preisträger Sonderpreis „Integrative Berufsausbildung“

Diakonie Kärnten, Integrationsbetriebe Klagenfurt

NOMINIERUNGEN 2008

Kategorie bis 19 Mitarbeiter/innen

- Hotel Eschenhof, Kärnten
- Friseurteam Ingeborg, Oberösterreich

Kategorie 20 bis 249 Mitarbeiter/innen

- Siemens AG Österreich, Tirol
- Franz Sterner GmbH, Oberösterreich

Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen

- BRP- Rotax GmbH & Co. KG, Oberösterreich
- Hilti AG Zweigniederlassung Thüringen, Vorarlberg

FIT FOR FUTURE PREISTRÄGER 2000 – 2006

Fit for Future 2006
Qualität schafft Zukunft

Preisträger

Kategorie „Unternehmen bis 9 Mitarbeiter/innen“
Tischlerei und Planungsbüro Cyriak Hochwimmer

Kategorie „Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen“
Hotel Eschenhof

Kategorie „Unternehmen ab 50 Mitarbeiter/innen“
dm Drogerie Markt GmbH

Sonderpreis:
„Ausbildungsverbund Metall im Bezirk Voitsberg“ LFI Steiermark und 8 Leitbetriebe

Nominierungen

Kategorie „Unternehmen bis 9 Mitarbeiter/innen“
- Holzwerkstatt Markus Faißt
- Frisörsalon Total Normal, Inhaberin Sabine Liegl

Kategorie „Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/innen“
- Institut für Gerichtliche Medizin der Medizinischen Universität Innsbruck
- „Der Grüne“ Kurt Micheluzzi GmbH + Co

Kategorie „Unternehmen ab 50 Mitarbeiter/innen“
- ALPLA Werke, Alwin Lehner GmbH & Co KG
- Friseurstudio Elite Gesm.b.H
- Siemens Transportation Systems GmbH & Co KG

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 GesnR.
- 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)

STAATSPREISTROPHÄE

DIE TROPHÄE

Für die Entwicklung der Staatspreistrophäe wurde im Jahr 2008 ein österreichweiter Wettbewerb für Lehrlinge aus den Gewerbebereichen „Holz“ und „Metall“ ausgeschrieben. Lehrlinge der REICH-AUSTRIA Spezialmaschinen GesmbH konnten mit ihrem Modell den Wettbewerb für sich entscheiden. Die Staatspreistrophäen wurden auch in diesem Jahr von der REICH-AUSTRIA Spezialmaschinen GesmbH hergestellt.

BESCHREIBUNG DER STAATSPREISTROPHÄE

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.



Das Siegerteam der REICH-AUSTRIA Spezialmaschinen GesmbH



Die Staatspreistrophäe



Lehrlinge bei der Trophäenentwicklung



Herstellung der Fräsvorrichtung für die CNC Bearbeitung



Präzision bis ins kleinste Detail

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)

Kooperation mit:

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Redaktion:

Mag. Dagmar Achleitner, ibw

Trophäe:

Lehrlinge der REICH-AUSTRIA Spezialmaschinen GesmbH

Layout Katalog:

Josefundmaria/Himmer, Buchheim & Partner GmbH

Druck:

Stiepan Druck

Fotos:

Trophäe Titelblatt: Croce & Wir

Preisträger: Alle Rechte liegen bei den Staatspreisteilnehmern, Agenturen bzw. deren Fotografen.

Trophäengestaltung:

Fotos von REICH AUSTRIA/Mag. Stefanie Grüssl

Wien, im Oktober 2009



Wir danken den Partner-Unternehmen am „Tag der Lehre“ für ihre Unterstützung:





Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
A-1011 Wien • Stubenring 1
www.bmwfj.gv.at