

Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future 2019“

Würdigungen der Jury

STAATSPREISTRÄGER 2019

Kategorie bis 49 Mitarbeiter/innen

Zauner GmbH & Co KG

[Pressefoto](#)

Ein pädagogisch und didaktisch fundiertes Ausbildungskonzept stellt die Lehrlinge und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt. Vielfältige Ausbildungsmethoden unterstützen selbständiges und selbstverantwortliches Lernen und fördern sowohl das Fachwissen als auch die Persönlichkeit. Im Unternehmen wird das Lernen voneinander und miteinander forciert. Hervorzuheben sind auch die Lehrlingsgärten, ein Projekt, das ein gesamtes Lehrjahr dauert. Die Lehrlinge haben zudem die Möglichkeit, über den Tellerrand zu blicken und sich in verschiedenen Bereichen weiter zu entwickeln, wie zum Beispiel bei der Ausbildung zum Imker.

Kategorie 50 bis 249 Mitarbeiter/innen

Mode von Feucht GmbH

[Pressefoto](#)

Mode von Feucht bietet seinen Lehrlingen eine ganzheitliche Ausbildung und setzt auf sogenannte Magic Moments. Lernprozesse werden anschaulich, praxisbezogen und nachvollziehbar gestaltet. Neben Schulungen in den Bereichen Kommunikation und Verkauf stehen zahlreiche kreative Trainings und Angebote am Programm, die dazu beitragen „outside the box“ zu denken. Im dritten Lehrjahr schlüpfen die Lehrlinge vorübergehend in die Rolle der Filialleitung. Erfolge der Lehrlinge werden vom ersten Tag an sichtbar gemacht und entsprechend gefeiert.

Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen

D. Swarovski KG

[Pressefoto](#)

Die innovative Ausbildung bei Swarovski stellt die Lehrlinge mit ihren individuellen Talenten in den Mittelpunkt. Der Grundausbildung in der Lehrwerkstätte folgt die Rotation in den produzierenden Abteilungen. Der handlungs- und kompetenzorientierte Unterricht in der betriebsinternen Berufsschule komplettiert die Ausbildung. Die Lehrlinge übernehmen zunehmend mehr und mehr Verantwortung. Das LEAD-Programm, eine Projektarbeit in Kleingruppen, fördert die Entwicklung von persönlichen und sozialen Kompetenzen. Ein hochmotiviertes Ausbildungsteam arbeitet mit viel Engagement daran, die Ausbildung laufend weiterzuentwickeln und stets am Puls der Zeit zu sein.

SONDERPREIS „Good Practice 2019“

SSI SCHÄFER Automation GmbH

[Pressefoto](#)

Über den Tellerrand hinausblicken, neue Perspektiven kennenlernen sowie Wertschätzung gegenüber unseren Mitmenschen standen im Mittelpunkt des Lehrlingsprojektes „Mosaik of Talents“. Eine besondere Initiative, die einerseits berührt, andererseits auch einen strukturierten Projektaufbau aufweist und auf Nachhaltigkeit setzt. Die Organisation des Betriebsbesuchs der Klienten des Mosaik wurde ganz in die Hände der Lehrlinge gelegt. Die Reflexion der eigenen Ausbildung war hier genauso gefordert wie Teamgeist sowie Offenheit und Verständnis für den jeweils anderen. Ein Good Practice-Beispiel, das hoffentlich zur Nachahmung anregt.

SONDERPREIS „Mädchen in technischen Berufen“

GRASS GmbH

[Pressefoto](#)

GRASS überzeugte die Jury mit einem Bündel an Maßnahmen, um mehr Frauen in die Technik zu bringen. Wer könnte besser als Botschafter für Mädchen in technischen Berufen auftreten, als die weiblichen Lehrlinge und Ausbilderinnen des Unternehmens selbst! Weitere Maßnahmen sind Zeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein Jugendvertrauensrat, der nur aus jungen Frauen besteht. Hervorzuheben sind auch die Roberta Workshops für Schülerinnen und die Beteiligung an der Kampagne „I kann’s! I trau mer’s zu!“ **Der hohe Frauenanteil von 30% in den technischen Lehrberufen beweist den Erfolg all dieser Maßnahmen.**

NOMINIERUNGEN 2019

Kategorie bis 49 Mitarbeiter/innen

Peter Gesellschaft mbH

[Pressefoto](#)

Mit einem strukturierten Ausbildungsmodell legt das Unternehmen einen besonders hohen Standard. Mit viel Herzblut und persönlichem Engagement wird den Jugendlichen eine umfassende Qualifizierung mit individueller Lernbegleitung ermöglicht. Die Peter GmbH ist besonders stolz darauf, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, vom ersten Tag ihres Berufslebens an bis zur Pension im Unternehmen zu bleiben und sich entsprechend ihrer Interessen und Stärken weiterentwickeln zu können. Dabei verfolgen sie konsequent ihr Ziel: Alle Positionen im Unternehmen mit ehemaligen Lehrlingen des Unternehmens besetzen zu können.

eworx Network & Internet GmbH

Pressefoto

Selbstständigkeit und Eigenverantwortung werden bei eworx besonders gefördert. Die Lehrlinge arbeiten rasch an realen Kundenprojekten mit, was im eingereichten Good Practice-Video sehr anschaulich dargestellt wurde. Bei der praxisnahen Ausbildung werden die Lehrlinge von einem engagierten Ausbildungsteam sowie von allen anderen Mitarbeitern tatkräftig unterstützt. Die Ausbildungspläne werden individuell an die Stärken und Schwächen der einzelnen Lehrlinge angepasst. Externe Trainings und Lehrlingsevents stehen zusätzlich am Programm. Die Ausbildung wird stetig weiterentwickelt. Die hohe Übernahmequote spricht für die hohe Zufriedenheit der Lehrabsolventen.

Kategorie 50 bis 249 Mitarbeiter/innen

Dorfinstallateur

Pressefoto

Für den „Dorfinstallateur“ ist eine breite und erlebnisnahe Berufsinformation wichtig. Kernpunkt sind gut gestaltete Schnuppertage. Die Ausbildung vermittelt neben beruflichem Know-how viel Überblickswissen und Softskills. Arbeiten in unterschiedlichen Teams und an Standorten mit unterschiedlichen Projekten ermöglichen vielfältige Erfahrungen. Alle Mitarbeiter sind in die Ausbildung eingebunden und geben ihr Expertenwissen an den Nachwuchs weiter. Das zeigt sich auch besonders gut im eingereichten Good Practice-Beispiel der Grundlagenwerkstatt.

COURTYARD BY MARRIOTT LINZ

Pressefoto

Die Ausbildung von „Courtyard by Marriott“ bietet eine Fülle intensiver und erlebnisreicher Lernmöglichkeiten. Großer Wert wird auf eine individuelle Förderung gelegt. Dazu tragen nicht nur regelmäßige Trainings bei, sondern auch Jobrotation, Lernprojekte, Lehrlingsmeetings und Online-Trainings sowie regelmäßige Entwicklungsgespräche. Jährlich findet ein sogenannter „Cluster-Lehrlingstag“ der Marriott Hotels statt. Für internationale Erfahrungen sorgt das zweiwöchige Marriott-Austauschprogramm.

Kategorie ab 250 Mitarbeiter/innen

Magna Steyr Fahrzeugtechnik AG & Co KG

Pressefoto

Die Lehrlingsausbildung bei Magna hat eine über 100-jährige Tradition. Heute steht dazu in Graz ein modernes Ausbildungszentrum zur Verfügung. Ab dem zweiten Lehrjahr sind die Lehrlinge nach einem sorgfältig ausgearbeiteten, dynamischen Rotationsplan in den verschiedenen Fachabteilungen tätig. Im dritten Lehrjahr arbeiten sie bereits in ihrem vorgesehenen späteren Arbeitsbereich. Hervorzuheben sind auch die Projektarbeiten, bei denen die Lehrlinge Teamgeist und Kreativität unter Beweis stellen können. Eine wertvolle Ergänzung zur Ausbildung bietet das „mylife“-Programm mit Schwerpunkten Sport und Gesundheit.

Flex Althofen

Pressefoto

Flex setzt auf eine offene und anregende Lernkultur. Neben dem theoretischen und praktischen Lernen im Ausbildungszentrum werden zahlreiche Möglichkeiten angeboten, wie mehrtägige Exkursionen oder Sport- und Bildungswochen. Produktionsnahe Lernprojekte fördern das selbstorganisierte Lernen und Arbeiten. Lehrlinge werden bei flex angeregt, voneinander zu lernen. Internationalität wird in der Ausbildung großgeschrieben, das zeigt die tägliche „English hour“, in der am Arbeitsplatz nur Englisch gesprochen wird und Austauschprogramme für Lehrlinge sowie Ausbilder. Die Karriereplanung ist fixer Bestandteil der Ausbildung.

Kontakt:

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Mag. Dagmar Achleitner

T: 01 545 16 71-30 | E: achleitner@ibw.at | W: www.ibw.at