

Besser qualifizierte und motivierte Mitarbeiter

AKADEMIEN. Viele Unternehmen haben eigene Akademien für ihre Mitarbeiter gegründet. Häufiger Grund ist die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern und die Vermittlung der firmeneigenen Philosophie.



Die Menschen stehen bei den Bildungsakademien im Mittelpunkt.

TEXT: SONJA FRANK

Grundlegend ist es schwierig, in der jetzigen Zeit ein Unternehmen zu finden, das kreativen und ideenreichen jungen Mitarbeitern die Chance bietet, sich sowohl in persönlichen als auch in beruflichen Bereichen

weiterzubilden“, berichten Teilnehmer der Hartlauer Akademie. Diese Bildungseinrichtung wurde 1997 von Franz Josef Hartlauer ins Leben gerufen. „Durch die rasche Expansion sah mein Vater die Notwendigkeit, schneller besser qualifizierte Mitarbeiter auszubilden. Weiters wird durch die raschen

Produktlebenszyklen und die Veränderungen in unseren Kernbereichen ständige Weiterbildung benötigt“, sagt Robert F. Hartlauer. Zwischen 2.000 bis 2.500 Mitarbeiter werden bei dem Handelsunternehmen jährlich geschult. Es gibt drei große Themenbereiche: Fach-, Persönlichkeits- und Funsemi-

nare, die den Spaß am Lernen unterstützen sollen.

Philosophie wird „mittrainiert“

Die Kosten für die Aus- und Weiterbildung bei Hartlauer betragen rund 0,5 Prozent des Nettoumsatzes. Die Mischung



voestalpine-Akademie ist als Erwachsenenbildungseinrichtung anerkannt.



gespag schult fast 20.000 Mitarbeiter.

aus externen und internen Trainern liegt bei 50 zu 50. „Der Vorteil interner Trainer ist, dass sie gleichzeitig die Hartlauer-Philosophie ‚mittrainieren‘ und auch fachlich genau auf unser Unternehmen abgestimmtes Wissen vermitteln. Externe Trainer können speziell im Persönlichkeitsbereich völlig neue Gedanken und Ansätze einbrin-

milienunternehmens Hartlauer besonders gut transportiert wird“, so Hartlauer.

Kulturpflege als Unterrichtsfach

„Gemeinsam sind wir stark, gemeinsam sind wir ein Team und wir schöpfen Kraft aus der Vielfältigkeit“, berichtet KR

beim Papstbesuch in Österreich mit dabei“, erzählt Schielin. Spar Österreich hat die Schule im Jahr 2002 von Meisl übernommen. Gegründet wurde diese im Jahr 1906 für 14 Lehrlinge aus 14 Geschäften, weil Meisl die Qualität der damaligen Ausbildung zu wenig gründlich war. „Die damals definierten drei Säulen gelten auch heute noch: erhöhte Allgemeinbildung, Fachausbildung und Charakterbildung, heute würde man das ganzheitliche, nachhaltige Bildung nennen“, sagt Schielin.

2,1 Millionen Euro

Die Oö. Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) investierte im Jahr 2009 rund 2,1 Millionen Euro in die Förderung der fachlichen und persönlichen Qualifikation ihrer Mitarbeiter. 19.845 Personen haben an Fort- und Weiterbildungen im Umfang von rund 225.600 Stunden

„Wir haben 300 Lehrlinge aus 22 Nationen und mit neun Religionen. Im Fach Kulturpflege sorgen wir für interreligiöse und multikulturelle Begegnungen.“

KR JÖRG SCHIELIN, Leiter der Spar Akademie in Wien

gen“, ist Hartlauer überzeugt. Der wirtschaftliche Nutzen der Akademie lasse sich nur schwer in Zahlen fassen. „Ich bin überzeugt, dass erstens durch unsere Schulungsmaßnahmen viele Kunden optimal bedient werden, zweitens die Weiterbildungsmöglichkeiten sehr viele Mitarbeiter motivieren, in ihrer Entwicklung nicht stehen zu bleiben und drittens durch die Hartlauer Akademie die Philosophie und der Gedanke des Fa-

Jörg Schielin, Leiter der Spar Akademie in Wien. Der Lebensmittelhändler Spar Österreich bildet in Wien seine Lehrlinge in einer Privatschule mit öffentlichem Recht aus. „Wir haben 300 Lehrlinge aus 22 Nationen und mit neun Religionen. Im Fach Kulturpflege sorgen wir für interreligiöse und multikulturelle Begegnungen. So waren wir beispielsweise mit 25 Jugendlichen mit unterschiedlichen Religionsbekenntnissen

teilgenommen. Die Akademie für Gesundheitsberufe der gespag bietet ein bunt gemischtes Programm, das die Bereiche Führung, Management, Recht, Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation, Fachwissen sowie IT, EDV umfasst. In einer Reihe von Lehrgängen können die Mitarbeiter spezielles Wissen für einzelne medizinische Bereiche wie beispielsweise die Pflege im Operationsbe- →

FOTOS: GES-PAG, VOESTALPINE, AMS OÖ, JOBMADE, TECH2B, HOLTER



Bei Hartlauer gibt es Fach-, Fun- und Persönlichkeitsseminare.



Hartlauer investiert 0,5 Prozent des Nettoumsatzes in Schulungsmaßnahmen.

reich, Kinderintensivpflege oder Psychosomatik erwerben. Die Strategie der gespag zielt auf eine „lebensphasenorientierte Personalentwicklung“ ab.

Fachkräftemangel entgegensteuern

Johannes Gschwandtner gründete 1988 das Unternehmen technosert electronic GmbH, das sich auf Dienstleistungen für die Elektroindustrie spezialisiert hat. „Alle Tätigkeiten in einem Hightech-Betrieb sollen auch von Fachleuten ausgeführt werden“, ist Gschwandtner überzeugt. Aufgrund des akuten

Fachkräftemangels in der Region entschied sich der Firmenchef im Jahr 2006 für die Gründung einer Akademie unter dem Titel „Qualitech“. Zielgruppe waren und sind vor allem Frauen über 35, die nach der Familienplanung den beruflichen Wiedereinstieg versuchen, aber auch Männer ohne Berufsabschlussprüfung. „Frauen, die nach der Familienbetreuung wieder ins Berufsleben einsteigen, sind äußerst zuverlässige Arbeitskräfte. Das war der ausschlaggebende Grund, dass ich ein auf Frauen maßgeschneidertes Ausbildungsprogramm entwickelt“, sagt Gschwandtner.

Einen Schritt voraus

„Um einen Schritt voraus zu sein, sind insbesondere auch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen notwendig – daher ist Aus- und Weiterbildung ein wichtiges Anliegen der voestalpine“, führt Bernd Dobesberger, Leitung Bildungsservice voestalpine Personalberatung GmbH, aus. Die voestalpine Personalberatung ist eine Tochter der voestalpine Stahl GmbH und wurde vor zehn Jahren gegründet. Das Unternehmen hat den Status einer „anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtung“. Zielgruppe sind alle Mitarbeiter der Division Stahl – vom einfachen Produktionsarbeiter bis zum hoch qualifizierten Spezialisten. Das Angebot reicht daher vom Staplerführerschein bis zu Führungskräfte-schulungen. „Der Vorteil liegt in der passgenauen Ausrichtung der Bildungsveranstaltungen, beispielsweise sind Powerpoint-Seminare auf die voestalpine-Vorgaben abgestimmt. Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass diese Bildungsaktivitäten dann auch dem Erfahrungsaustausch der Mitarbeiter des Konzerns dienen“, erläutert Dobesberger.

Neues Führungskräfteprogramm

Durch die Integration von Böhrer-Uddeholm in die voestalpine wurde es notwendig, auch ein gemeinsames, neues Führungskräfteprogramm zu starten. Das value:program begann im März 2010. In diesem Geschäftsjahr sollen 117 Teilnehmer aus 22 Ländern, davon knapp 40 % Nicht-Österreicher, ausgebildet werden. „Der Vorteil eines geschlossenen internen Teilnehmerkreises liegt darin, dass interne Cases behandelt und ausgearbeitet werden. Ebenso können Themen wie

Konzernstrategie, Projekt- und Changemanagement sehr auf das Unternehmen angepasst bearbeitet werden“, meint Pressesprecher Mag. Peter Schiefer.

Freundlich und qualifiziert

Auch der nach eigenen Angaben zweitgrößte Möbelhändler der Welt, die XXXLutz KG, bietet seinen 16.600 Mitarbeitern eine Reihe von Spezialakademien an. Gelehrt wird Fachwissen von den Produkten, über Planung, Persönlichkeitsentwicklung und zu besonderen Computerprogrammen bis hin zu Werksbesichtigungen bei Lieferanten. „XXXLutz ist überzeugt, dass das wesentliche Kapital einer Firma die Mitarbeiter sind. Mittlerweile haben wir nicht nur das



Johannes Gschwandtner, technosert electronic GmbH.

„Frauen, die nach der Familienbetreuung wieder ins Berufsleben einsteigen, sind äußerst zuverlässige Arbeitskräfte. Das war der ausschlaggebende Grund, dass ich ein auf Frauen maßgeschneidertes Ausbildungsprogramm entwickelte.“

FOTOS: TECHNOSERT ELECTRONIC GMBH, HARTLAUER, XXXLUTZ, GESPG



Mag. Thomas Saliger, Marketingleiter und Unternehmenssprecher der XXXLutz-Gruppe.

„XXXLutz ist überzeugt, dass das wesentliche Kapital einer Firma die Mitarbeiter sind. Mittlerweile haben wir nicht nur das freundlichste, sondern auch das qualifizierteste Personal – was uns in vielen Umfragen bestätigt wird.“

freundlichste, sondern auch das qualifizierteste Personal – was uns in vielen Umfragen bestätigt wird“, ist Mag. Thomas Saliger, Marketingleiter und Unternehmenssprecher der XXXLutz-Gruppe, stolz.

Kreativität und Innovation

„In der Greiner Group stehen die Menschen im Mittelpunkt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen sich durch Selbstbewusstsein, Eigenverantwortung, unternehmerisches Denken, Leistungs- und Qualitätsorientierung aus. Genau diese Eigenschaften werden in der Greiner Academy nachhaltig gefördert“, erklärt Dr. Axel Greiner, Vorstand der Greiner Group. Die Akademie wurde

vor zehn Jahren mit dem Schwerpunkt Führungskräfte-Training gegründet. 2009 kam es zu einer Neuausrichtung. Das Basic Business Program erstreckt sich über zwei Jahre und soll in den acht Grundmodulen vor allem die nachhaltige Entfaltung von Kreativität und Innovation fördern. Eine Talenteschmiede für zukünftige Führungskräfte hob jüngst auch die Firma Holter aus der Taufe. Ziel ist es, eine ausreichende Anzahl an eigenen qualifizierten Führungskräften auszubilden, um vom Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt unabhängig zu sein. Akademien werden in der Greiner Academy nachhaltig gefördert“, erklärt Dr. Axel Greiner, Vorstand der Greiner Group. Die Akademie wurde



gespag setzt auf Vielfalt.

nen Nachwuchses, eine Strategie gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln und die Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden.