



Erfolg im Job

Dank Ausbildung in der Berufswelt durchstarten

WEITERBILDUNG. Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung sowie Lehrlingsoffensiven sorgen für fachlich kompetente MitarbeiterInnen.

Immer mehr Unternehmen setzen auf innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Gut geschultes Personal leistet nachhaltig bessere Arbeit. Und: Die ständig steigende Zahl an Weiterbildungsmöglichkeiten hängt mit dem Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und wissensintensiver Produktion auf dem Dienstleistungssektor zusammen.

Bank zum Mitarbeitererfolg. Gerade in der Finanzbranche wird auf dem Sektor Aus- und Weiterbildung ein breit gefächertes Angebot offeriert. So bezeichnet die

Bank Austria Creditanstalt ihre konsequente Mitarbeiterausbildung als einen wichtigen Kulturträger des Unternehmens. Erich Cibulka, Ressortleiter Human Resources der BA-CA: „Lernwillige Mitarbeiter sind wettbewerbsentscheidend. Gerade in einem dicht besetzten Geschäftsfeld wie dem österreichischen Bankgeschäft muss sich jeder Mitarbeiter mit unseren Kunden und ihren Bedürfnissen weiterentwickeln.“ Als Topfinanzdienstleister liegen die Ausbildungsschwerpunkte ganz klar in der Kundenberatung, die im Rahmen der Sales Academy eine Fachausbildung bei bankfachlichem Wissen sowie Pro-

dukt-, Abwicklungs- und System-Know-how beinhaltet. Hier werden potenzielle Nachwuchsführungskräfte mit speziellen Management-Development-Programmen gefördert und Innerbetriebliche für die Konzernrichtlinien fit gemacht. Einer, der es geschafft

hat, ist Gerald Podhorsky, Leiter des Devisenhandels: „Vor 21 Jahren begann ich als Lehrling in der BA-CA. Durch das sensationelle Weiterbildungsangebot schaffte ich es vom Devisenhändler bis zum Abteilungsleiter.“ Innerhalb der BA-CA nehmen jährlich 29.000 MitarbeiterInnen an über 3.500 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teil.

Nachwuchsführungskräfte. Beim Versicherungsunternehmen Wiener Städtische steht die innerbetriebliche Ausbildung an erster Stelle. So schließt jeder neue Mitarbeiter nach der obligatorischen Grund- und Spezialausbildung mit einer Projektarbeit über das Versicherungsgeschäft ab. Kundenorientierung hat bei der Ausbildung höchste Priorität und wird durch Verhaltenstrainings für den Verkauf besonders hervorgehoben. Eine Besonderheit der Wiener Städtischen ist die Trainee-Ausbildung für MitarbeiterInnen in Mittel- und Osteuropa. In der Unternehmenszentrale durchlaufen die Trainees ein maßgeschneidertes Programm, welches auf die jeweilige Funktion perfekt vor-

bereitet. „Die MitarbeiterInnen sollen nicht nur ihr Fachwissen erweitern, sondern auch für die Zukunft wichtige innerbetriebliche Kontakte knüpfen und voll ins Tagesgeschäft involviert werden“, berichtet Robert Bilek, Personalchef der Wiener Städtischen. Zum Aufbau eines Führungskräftepools hat das Versicherungsunternehmen einen internationalen Managementlehrgang entwickelt. „Unser Managementprogramm umfasst mehrere Module, die sich über ein Jahr

erstrecken. So werden künftige Führungskräfte perfekt auf ihre neue Aufgabe vorbereitet und bringen somit Topmanagementqualitäten mit“, so Bogna Gole-

biowska von der Koordinations-schnittstelle für Aus- und Weiterbildung der Wr. Städtischen.

Topausbildung via E-Learning. Auch die Generali Versicherung fördert ihre Nachwuchsführungskräfte. Sie bietet für jede neue Führungskraft ein sechswöchiges Training, um alle Grundkenntnisse zu erwerben, die nötig sind, um später Führungsaufgaben wahrnehmen zu können. Hier stehen Themen wie Kommunikation, Rhetorik, Psychologie und Führungsdimensionen im Vordergrund. Das Versicherungsunternehmen hat im Bereich E-Learning österreichweit die Vorreiterrolle übernommen. Seit 2004 gibt es eine neue Grundschulung für

jede/n Mitarbeiter/in. Dafür ist eine dreiwöchige Anwesenheit in Wien erforderlich, dazu kommen ganz klar definierte Selbstlernereinheiten mittels E-Learnings oder Buchstudiums. „In unserem Unternehmen werden bereits im Zuge unserer Grundausbildung gute 30 Prozent der Gesamtlernzeit via E-Learning abgewickelt“, berichtet Burkhard Gantenbein, Vorstand der Generali Versicherung.

Wiener Stadtwerke. Auch abseits der Finanzdienstleistungsbranche wird auf das innerbetriebliche Weiterbildungswesen viel Wert gelegt. Die Wiener Stadtwerke haben ein eigenes Bildungszentrum, um Ihren MitarbeiterInnen Weiterbildung zu ermögli-

chen. „Wir wollen nicht nur mit wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen des Marktes Schritt halten, sondern durch unsere Leistungen die Kundennähe unter Beweis stellen“, erklärt Anton Durdik, Leiter der Personalentwicklung. Primäres Ziel ist es, die erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen der MitarbeiterInnen weiterzuentwickeln und damit langfristige Jobs zu sichern. Das zentrale Schulungsangebot umfasst jährlich rund 750 Bildungsveranstaltungen. Etwa 2.500 MitarbeiterInnen nutzen das Angebot und bringen es insgesamt auf 6.000 Teilnahmen jährlich. Hinzu kom-

men noch Seminare in den Tochtergesellschaften, die im Bereich der fachlichen Aus- und Weiterbildung agieren. Ilona Matusch ist Mitarbeiterin bei Wien Energie Wien Strom und nützt gerne die Möglichkeiten des Ausbildungsangebotes: „Weiterbildungsangebote sind in vielen Firmen leider immer noch ein Privileg. Für mich ist es eine Wertschätzung

des Unternehmens gegenüber seinen MitarbeiterInnen.“

Fast-Food-Pionier. Das erfolgreichste Franchiseunternehmen in Sachen Fast Food, McDonald's, ist besonders auf die Ausbildung seiner MitarbeiterInnen stolz. „Wir wollen die Potenziale unserer Mitarbeiter nutzen und ihnen durch ständige Aus- und Weiterbildung Anreize bieten sowie ihre Motivation steigern, um für den gewissen Teamspirit zu sorgen“, erklärt Communication-Managerin Carola Ullrich-Purtscher die Hintergründe des Mitarbeiterausbil-

ungsprogramms. Bei McDonald's werden zwei Ausbildungsmodule

angeboten: Zur Grundausbildung gehört das Crew Development Program, welches in erster Linie eine einheitliche Produkt- und Servicequalität für alle McDonald's-Restaurants gewährleisten soll. Die McDonald's Business School bietet eine dreiteilige Managementausbildung, in deren Rahmen die Mitarbeiter des Restaurantmanagements ausgebildet werden. Stefanie Kolloczek ist erfolgreicher Lehrling beim Fast-Food-Riesen: „Seit einem halben Jahr bin ich bei McDonald's beschäftigt. Ich habe schon die erste Instanz auf der innerbetrieblichen Karriereleiter erreicht und bin Crewtrainerin. Durch die praxisnahe Ausbildung und die zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten möchte ich es mindestens bis zur Restaurantleiterin schaffen.“

Schwedischer Mitarbeiterfreund.

Nicht nur innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, sondern auch Lehrlingsoffensiven in allen Branchen sorgen für nachhaltige Verbesserung der Mitarbeiterqualität in jeweiligen Unternehmen.

Der schwedische Möbelgigant IKEA legt die Zukunft des Hauses in die Hände gut ausgebildeter junger MitarbeiterInnen. So startet IKEA mit der Lehrlingsoffensive durch. Im Herbst sollen bereits 40 neue Lehrlinge in den sechs Einrichtungshäusern österreichweit sowie im Zentrallager in Wels ihre Ausbildung beginnen. „Wir versuchen im Bereich der Personalentwicklung den wichtigsten ersten Schritt der Jugendlichen so unkompliziert wie möglich zu gestalten. Durch unsere Assessment Centers werden unsere Mitarbeiter bereits in der ersten Phase auf Gruppendynamik, Teamarbeit und Persönlichkeit getestet“, so IKEA-Lehrlingsbeauftragte ►

► Alexandra Eichinger. Etwa 70 Prozent der Assessment-Center-Teilnehmer werden zu Schnuppertagen in die Filialen eingeladen und als Lehrling übernommen. Die Newcomer durchlaufen in den drei folgenden Ausbildungsjahren sämtliche Abteilungen des Möbelriesen und bekommen somit ein fundiertes Fachwissen in allen Bereichen. „Unsere Lehrlinge erhalten einen Lehrlingspass, in dem ihr Ausbildungsweg genauestens dokumentiert wird.

Durch zahlreiche Feedback-Gespräche wollen wir den wichti-

gen Stellenwert unserer Lehrlinge bestätigen“, erklärt Henna Haq, Assistentin des Personalchefs. Das mitarbeiterfreundliche Unternehmen sorgt dafür, dass es dem Nachwuchs keineswegs an Perspektiven mangelt: „Durch das tolle Arbeitsklima und die profunde Ausbildung kann ich in meiner Position als Trainee für gewisse Arbeitsfelder alleinverantwortlich agieren. Mein Ziel ist es, nach Abschluss meiner Ausbildung als IKEA Shop Owner meine Karriere erfolgreich abzurunden“, so Lehrling Danja Zauner.

Casting für Lehrlinge. Aufgrund des großen Erfolges und des positiven Feedbacks der Jugendlichen wurde vom dm Drogeriemarkt österreichweit im Februar und März '05 zu einem erneuten Lehrlingscasting geladen. „Unser Ziel beim Lehrlingscasting ist es, jene Jugendlichen zu finden, die Talent, Begeisterung

und Freude für die Berufe DrogeristIn, FriseurIn sowie KosmetikerIn und FußpflegerIn mitbringen“, erläutert Hildegard Frühwirth, Mitglied der Geschäftsführung. Beim Casting stellen die Jugendlichen anhand praktischer Übungen allein und in Teams ihr Talent unter Beweis. Lehrling Sabrina Hackl hat den Sprung in das dm-Team geschafft: „Ich finde, dass das Casting ein gutes Bewerbungsinstrument ist. Mit meiner internen Ausbildung erlange ich großes Fachwissen. Es freut mich, dass auf die Lehrlingsausbildung großer Wert gelegt wird.“

Vor einem Monat hat Claus Zechmeister als 1.000. Lehrling in der XXXLutz-Gruppe seine Karriere gestartet. Mehr als 80 Prozent aller Lehrlinge bleiben im Unternehmen und machen hier auch Karriere. Mit dem Trainingsprogramm in der XXXLutz-Akademie werden die Lehr-

linge in ihrer Ausbildung unterstützt und dadurch für ihr Aufgabengebiet perfekt geschult. In zusätzlichen Trainingsreihen werden die jungen Mitarbeiter in den Bereichen Verkauf, Rhetorik, Kommunikation, Zeitmanagement, Arbeitsorganisation, aber auch in der Persönlichkeitsentwicklung gefördert.

Lehrlings-Multi. „Mit rund 2.700 Lehrlingen sind wir der größte Lehrlingsausbildner Österreichs, das heißt, jeder fünfte Lehrling im gesamten Handel in Österreich wird von uns ausgebildet“, berichtet Fritz Poppmeier, Vorstandsdirektor von Spar Österreich. Die Lehrlinge werden in Spar-Akademie-Klassen in ausgewählten Berufsschulen praxisorientiert und mit dem Know-how von Spar unterrichtet. Die neuen Mitarbeiter können zwischen zwölf verschiedenen Lehrberufen wählen und werden durch attraktive Sonderleistungen wie beispielsweise Zeugnisprämien oder kostenlose Fremdsprachenkurse für einen zukunftssicheren Ausbildungsplatz motiviert.

Als zusätzliches Schmeicheln erhalten ausgezeichnete Lehrlinge einen Gratis-B-Führerschein. Klaudia Kummer, einst Lehrling beim Lebensmittelriesen: „Ich habe als Lehrling meine Spar-Karriere begonnen. Dank des umfangreichen Weiterbildungsangebotes konnte ich bis zur Marktleiterin aufsteigen.“

ANKICA KATICIC, KARIN WEISS ■