

10. April 2010 - 00:04 Uhr · Von Elisabeth Eidenberger · Beruf & Bildung

Beruf & Bildung

Erst interne Ausbildung, dann Aufstieg

Ob neu gestartet oder seit zehn Jahren eingeführt: Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter nehmen Unternehmen immer öfter selbst in die Hand. Sowohl in Zeiten von Fachkräftemangel als auch in der Krise können sie dann aus dem Vollen schöpfen. Gerade im Bereich Persönlichkeitsentwicklung wird Qualifizierung verstärkt. Hier zwei Beispiele, wie Firmen ihre Mitarbeiter intern weiterbilden und was dazu nötig ist.



Bau-Unternehmen Oberndorfer

GUNSKIRCHEN. Das Bau-Unternehmen Oberndorfer mit Sitz in Gunkskirchen hat Ende 2009 neu mit einer eigenen betriebsinternen Akademie gestartet. „Wir wollen unsere Führungskräfte aus den eigenen Reihen rekrutieren können“, erklärt Akademieleiterin Bettina Tikal das Ziel der neuen Einrichtung.

Um in den für die Baubranche harten Wintermonaten die Mitarbeiter weiterbeschäftigen zu können, wurde Ende 2009 die Bildungskarenz Plus eingeführt. „Die Skepsis war anfangs groß“, sagt Tikal. Aber so hätten sie eine fixe Zusage, dass sie auch im Frühling bei Oberndorfer weiterarbeiten können. 35 Mitarbeiter am Standort Oberösterreich haben sich dafür gemeldet. „Viele würden sonst im Winter stempeln gehen müssen. Da ist die Bildungskarenz sicher eine gute Alternative“, sagt Tikal. Alle 35 haben bereits abgeschlossen.

Aufgrund des großen Erfolges der Trainings wurde Anfang 2010 die Oberndorfer Akademie ins Leben gerufen. „Die Idee ist seit etwa zwei Jahren gereift. Man kann schließlich nur mit qualifizierten Mitarbeitern etwas erreichen. Die Geschäftsführung hat mich dabei sehr unterstützt“, sagt Tikal, die die Idee geboren hat.

Zwei Ausbildungsreihen und mehrere Einzeltrainings haben bereits begonnen. Eine Gruppe aus Vertriebsmitarbeitern absolviert bis Ende 2010 eine vier-modulige Ausbildung zum kaufmännisch-technischen Vertriebsleiter. „Es gibt sowohl externe Trainer als auch eigene Führungskräfte, die als Vortragende dabei sind“, erklärt Tikal. Die Kombination mache die Organisation einfacher und günstiger als eine komplette Auslagerung des Weiterbildungsangebots. Zudem trägt es zur Motivation der Führungskräfte bei, wenn sie ihr Wissen an andere weitergeben können.

Auch für Führungskräfte

Auch ein Teil der Abteilungsleiter steckt gerade mitten in einem drei-moduligen Trainingsprogramm für Führungskräfte. „Durch die Teilnahme an den diversen Ausbildungen können sich unsere Mitarbeiter persönlich weiterentwickeln und tragen damit dazu bei, den Gesamterfolg des Unternehmens nachhaltig zu verbessern“, sagt Tikal. Oberndorfer beschäftigt in Österreich 850 Mitarbeiter, etwa 300 davon in Oberösterreich.

...

Greiner Gruppe

KREMSMÜNSTER. Die Greiner Academy, in der bereits mehr als 500 Teilnehmer ausgebildet wurden, feiert heuer ihr zehnjähriges Bestandsjubiläum. Vorstand Axel Greiner freut sich: „Die Greiner Academy steht für praxisnahe, effiziente Ausbildung. Im Vorjahr haben wir viel Energie in ein neues Auszubildendesign investiert, das sich schon in seiner Anlaufphase sehr gut bewährt hat.“

Im Jahr 2000 fiel der Startschuss für die Greiner Academy. Ursprünglich wurde in dieser Einrichtung Führungskräften der ersten und zweiten Ebene ein MBA-ähnliches Ausbildungsprogramm angeboten.

2009 kam es zu einer Neuausrichtung der Bildungsinhalte. Das adaptierte Auszubildendesign unterstützt besonders die Entfaltung von Kreativität und Innovation der Mitarbeiter. Die Basis dafür bildet das „Basic Business Program“. Das Besondere: Die Teilnehmer können es in einem selbst gewählten Rhythmus innerhalb eines Zeitrahmens von zwei Jahren absolvieren.

Es besteht aus acht Grundmodulen, die insgesamt 19 Ausbildungstage in Anspruch nehmen. Das Programm gibt die nötige Sicherheit für den Business-Alltag und vertieft durch immer wieder neu zusammengesetzte Teilnehmergruppen den Netzwerkgedanken innerhalb der Greiner Gruppe.

Mittelpunkt: Mensch

Eine wichtige Rolle im „Basic Business Program“ nimmt die Persönlichkeitsentwicklung ein. „Unsere Mitarbeiter zeichnen sich durch Selbstbewusstsein, Eigenverantwortung, unternehmerisches Denken, Leistungs- und Qualitätsorientierung aus. Genau diese Eigenschaften werden in der Greiner Academy nachhaltig gefördert“, erklärt Greiner.

Die Greiner Academy bildet die Spitze der Aus- und Weiterbildungspyramide der Gruppe. Das Fundament ist die Lehrlingsausbildung. In Österreich waren per Jahresbeginn 2010 120 Lehrlinge beschäftigt. Eine weitere Ausbildungsebene ist die Kremstaler Technische Lehr-Akademie (KTLA). Als zentraler Standort für die meisten Aus- und Weiterbildungsangebote der Greiner Group hat sich das Ausbildungszentrum Greiner Industrial Training (GIT) in Kremsmünster bestens bewährt.

Quelle: OÖNachrichten Zeitung

Artikel: http://www.nachrichten.at/ratgeber/beruf_bildung/art121,367013

© OÖNachrichten / Wimmer Medien 2010 · Wiederverwertung nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung