

Vom Umgang mit dem leeren Arbeitsmarkt

Die Enge des Arbeitsmarktes ist für die Unternehmen, wie allseits bekannt, stark spürbar und es ist keine Änderung in Sicht. Unser Interesse in diesem Motivator gilt der Frage, was Unternehmen konkret tun, um mit dieser Thematik umzugehen.

Mag. Hannelore Höhr

Flexibilität als Vorteil für Unternehmen und MitarbeiterInnen



Mag. Elisa Fischlmayr
Personalistin beim
Autologistiker Hödlmayr

„Als Unternehmen muss man sich etwas einfallen lassen, um nach wie vor interessant für potenzielle Bewerber zu sein“, sagt Mag. Elisa Fischlmayr, Personalistin beim Autologistiker Hödlmayr in Schwertberg.

Hödlmayr versucht z.B. mit Flexibilität bei den Dienstzeiten und internen Aufstiegsmöglichkeiten einerseits gute Mitarbeiter zu finden, andererseits diese bei Laune zu halten. Darüber hinaus wird stark auf die persönliche und fachliche Weiterbildung gesetzt, um die eigenen MitarbeiterInnen zu halten und zu entwickeln.

Das Thema Personalmarketing ist bei Hödlmayr groß geschrieben. Es wird jede Gelegenheit

wahrgenommen, bei Vorträgen, Podiumsdiskussionen oder anderen Veranstaltungen in der Öffentlichkeit präsent zu sein, um attraktive Bewerber aufmerksam zu machen.

Lehre mit Matura

Andere Unternehmen wählen einen anderen Ansatz. Da der Facharbeitermangel in der Metall- und Kunststoffindustrie besonders dramatisch ist, wird hier stark auf innovative Formen der Lehrlingsausbildung gesetzt.

Während in anderen Bereichen noch darüber diskutiert wird, ob und wie man Lehre mit Maturaabschluss anbieten kann (was ja gesetzlich schon seit Jahren möglich ist), gibt es im Kremstal bereits eine sehr innovative Form der Ausbildung für Lehrlinge aus dieser Branche: Lehre und Höhere Technische Lehranstalt werden in einer Ausbildungsform an der Kremstaler Technischen Lehrakademie miteinander verbunden. Mehrere Partnerbetriebe schicken besonders begabte und leistungswillige Lehrlinge auf diese Privatschule.

inhalt motivator

- > 1 Artikel Vom Umgang mit dem leeren Arbeitsmarkt
- > 5 top on job Wir haben die Top-Bewerber!

Einzigster Nachteil dieser Vorzeigebildung ist, dass sich der Lehrling den Besuch dieser Schule nicht freiwillig aussuchen kann, sondern von seinem Lehrbetrieb nominiert werden muss. Daher kann man diese Ausbildung lediglich als Musterbeispiel aus der betrieblichen Sicht, jedoch weniger aus der Sicht der Reform des Schulsystems sehen.



Manfred Huemer
Personalleiter bei
Greiner Packaging

Einer der Partnerbetriebe, die die Privatschule für die Ausbildung von Potenzialträgern nützt, ist die Firma Greiner Packaging. Herr Manfred Huemer, Personalleiter bei Greiner Packaging, schildert seine Erfahrungen:

„Wir bilden generell viele Lehrlinge aus. Etwa jeder zehnte davon kommt für die KTLA Ausbildung in Frage. Die Bewerber müssen eine hohe Leistungsbereitschaft mitbringen, denn sie absolvieren ihre Lehre in 3 Tagen pro Woche, für 2 Tage werden sie für die Schule freigestellt. Im Sommer werden die Ferien für schulische Blockveranstaltungen genutzt. Diese Art der Ausbildung ist eine große Herausforderung an die Teilnehmer. Nach mehr als 4 Jahren Erfahrung sind wir mit den bisherigen Ergebnissen sehr zufrieden.“

Im kaufmännischen Bereich sieht Herr Huemer noch weniger Probleme, geeignete Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter zu bekommen, aber der gesamte technische Facharbeiter-Bereich und auch Techniker mit mittlerer und höherer Ausbildung sind kaum zu bekommen.

Herr Huemer sieht die Problematik in einem größeren gesellschaftlichen Zusammenhang. Schüler mit entsprechendem Leistungspotenzial sind entweder schon nach der Volksschule in ein Gymnasium eingestiegen oder besuchen nach der Hauptschule eine weiterführende Schule. Diese Schüler fallen für die Facharbeiterausbildung, wo es speziell im technischen Bereich enorme Entwicklungsperspektiven gibt, aus. Maturanten nützen die Möglichkeit, nach der Matura eine Lehre zu machen, viel zu wenig. Das Image der Lehre in der Gesellschaft ist dafür noch zu gering. Obwohl die Kombination ausgezeichnete Zukunftschancen bietet, wird es immer noch als Abstieg betrachtet, wenn Maturanten zusätzlich eine Facharbeiterausbildung machen.

Das Interesse für Technik in frühen Jahren wecken

Ein weiteres Problem ist, dass das Interesse für Technik in frühen Jahren geweckt werden muss. Herr Huemer ist überzeugt, dass die gesellschaftlichen Veränderungen in den Familien mit dem Verlust des Interesses an der Technik gekoppelt sind. Die meisten Kinder wachsen in Wohnungen auf; es gibt kaum mehr die Möglichkeit sich in einer Bastel-Werkstatt des Großvaters oder des Vaters zu betätigen.

Darüberhinaus wird heute kaum mehr ein Gerät repariert, sondern es wird einfach ein neues Gerät angeschafft, weil das billiger ist als eine Reparatur. Die große Anzahl an allein erziehenden Müttern (ob nun wirklich „allein erziehend“ oder „allein in der Familie erziehend“) ist oft mit dem Anspruch der Vermittlung des Technikinteresses überfordert und es fehlen die (tendenziell doch eher technikinteressierteren) männlichen Vorbilder für die Kinder. In den meisten Kindergärten und Schulen sind überwiegend Frauen die Bezugspersonen der Kinder. Technikfreaks sind unter ihnen sehr selten, was auch ein Generationenthema sein kann.

Das Interesse für Technik muss früh geweckt werden, denn mit 14 Jahren ist es zu spät. Herr Huemer hat sich innerhalb seines Unternehmens umgehört und festgestellt, dass viele seiner technischen Lehrlinge Eltern haben, die selbst Techniker sind, oder die zuhause eine Werkstatt haben, in der die Kinder schon früh erste Erfahrungen mit Werkzeug machen konnten.

Überzeugungsarbeit in der Gesellschaft ist notwendig

Eine Studie des ibw (Bildungsforschung der Wirtschaft) und des öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums vom Mai 2007 zur Entwicklung von Optionen zur Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem für Lehrabsolventen kommt zu dem Schluss, dass Bedarf an

einem integrativen Modell besteht, das nicht die Lehre zur Sackgasse werden lässt. Es wird noch viel Überzeugungsarbeit in der Gesellschaft erforderlich sein, um das Image der Lehre zu heben.

Greiner Packaging investiert auch in diese Aufklärungsarbeit: Sie fördert den Technik-Koffer für die Volksschulen und unterstützt den Education Highway bei der Entwicklung von Experimenten und naturwissenschaftlichen Anwendungen, mit denen die Lehrer im Unterricht die Kinder für die Technik begeistern können. Als positiv erlebt Herr Huemer Initiativen wie die Schlaufuchsakademie, um einen Impuls in Richtung Technik zu setzen.

Neues Modell für Lehre mit Matura in Oberösterreich

Ab dem Schuljahr 2007/2008 wird in Oberösterreich ein Projekt „Lehre mit Matura“ starten. Die Möglichkeit, eine Berufsreifeprüfung nach der Lehre zu absolvieren, gibt es schon seit 10 Jahren.

Neu ist, dass die Kurse zur Berufsreifeprüfung direkt in der Berufsschule stattfinden und von der öffentlichen Hand bezahlt werden. Lehrberufe, die bisher drei Jahre gedauert haben, werden auf 4 Jahre verlängert, bisher 4-jährige Lehrberufe werden um ein halbes Jahr verlängert. Voraussetzung dafür ist ein ausgezeichneter oder guter Schulerfolg im ersten Berufsschuljahr, sowie die Zustimmung des Arbeitgebers und des Erziehungsberechtigten. Die Unternehmen gewähren für

> Vom Umgang mit dem leeren Arbeitsmarkt

die Vorbereitung auf die Prüfungen Zeitausgleich, weitere Kosten fallen für die Betriebe nicht an, da es wahrscheinlich auch zu einer Aliquotierung der Lehrlingsentschädigung kommen wird.

Diese Möglichkeit ist eine gute Personalmarketingmaßnahme für die Unternehmen. Die jungen Menschen bekommen eine bessere Qualifikation, einen sicheren Arbeitsplatz und Sozialversicherungszeiten während der Ausbildungszeit.

Strategisches Personalmanagement mit Personalmarketing für nachhaltigen Erfolg

Unternehmen, die einerseits ihre eigene Ausgangssituation gründlich analysieren und

andererseits mittelfristig und damit nachhaltig planen, sind im Rennen um gefragte MitarbeiterInnen einfach erfolgreicher. Ein guter Mix aus Personalmarketingmaßnahmen, nachhaltiger Personalentwicklungsarbeit und nicht zuletzt eine wertschätzende, fördernde Unternehmenskultur sind wichtige Bausteine zur Sicherung des externen und internen Arbeitsmarktes.



Mag. Hannelore Höhr
Consultant bei **Motiv Personal Consulting GmbH & InoVato GmbH**

Für Fragen steht Ihnen gerne **Mag. Hannelore Höhr** unter der Telefonnr. **07229/51710-13** oder per e-mail: **office@motiv.cc** zur Verfügung.



Wir haben die Top-Bewerber!

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Personen vor, die über einen profunden Werdegang verfügen und eine hohe soziale Kompetenz haben. Nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wenn Sie ein Profil anspricht. Wir stellen Ihnen gerne den Kontakt zu unseren BewerberInnen her.

International Sales

Chiffre 11901

49 Jahre, männlich

BWL-Studium (Informatik, Englisch, Spanisch)

Erfahrung in folgenden Positionen:

Projektmanager (Kraftwerksanlagen), Verkaufs- und Marketingleiter (Elektronik, Maschinenbau), GF USA (Flugzeugindustrie)

Persönlicher Eindruck:

Routinierte, belastbare Persönlichkeit mit ausgeprägter Loyalität; verlässliche, strukturierte, gewissenhafte sowie kundenorientierte Arbeitsweise; engagiert und einsatzfreudig; agiert eigenständig und selbstverantwortlich; flexible Denkweise; absolut internationale Ausrichtung; geografisch flexibel - gerne wieder USA; konsensorientierte Führungskraft

Technische Führungskraft

Chiffre 11707

34 Jahre, männlich

Werkzeugmacher und Schlosser, berufsbegleitendes Studium FH Mechatronik (abgeschlossen)

Erfahrung in folgenden Positionen:

Abteilungsleiter (Erodieren), CAD/CAM-Techniker, Ausbildner (Lehrlinge, Studenten), Projektleiter (Investitionen)

Persönlicher Eindruck:

Kommunikative, zielorientierte Persönlichkeit; begeistert sich für Optimierungsaufgaben; legt Wert auf Ordnung und Sauberkeit; genaue, strukturierte Arbeitsweise; kooperative Führungskraft; Erfahrung mit Robotertechnik; teilweise reisebereit

Managerin QM/techn. Einkauf/Personal

Chiffre I 1980

33 Jahre, weiblich

HTL Textiltechnik, Zusatzausbildungen im Bereich QM

Erfahrung in folgenden Positionen:

Aufbau und Leitung QM (Textilwerk, metallverarbeitende Industrie); Produktionsleitung und techn. Einkauf (metallv. Industrie)

Persönlicher Eindruck:

Kommunikative, belastbare Persönlichkeit mit hoher Eigenmotivation und Durchsetzungsstärke; methodisch-analytische Stärke; hohe fachliche Flexibilität, denkt bereichsübergreifend; sucht aufgrund Übersiedelung Herausforderung in OÖ

Vertriebspersönlichkeit

Chiffre I 1632

47 Jahre, männlich

Werkzeugmacher, Zusatzausbildungen in Produktmanagement & Controlling

Erfahrung in folgenden Positionen:

AV/Einkauf, Materialdisposition, Verkauf und techn. Kundendienst, selbstständig in Bau- und Immobilienbranche, Produktmanagement

Persönlicher Eindruck:

Kommunikative, offene und engagierte Persönlichkeit mit Humor; zielorientierte, gewissenhafte, strukturierte Arbeitsweise; Beziehungsmanager; sucht Herausforderung im beratungsintensiven technischen Vertrieb

Projektleiter/Teamleitung

Chiffre I 2119

43 Jahre, männlich

HTL für Tiefbau, Studium Wirtschaftsinformatik, Projektmanagement LIMAK, Masterlehrgang Finanzmanagement, breit gestreutes IT-Know-how

Erfahrung in folgenden Positionen:

Softwareentwicklung und Trainer (Dienstleistungsbranche und Handelskonzern), Systemanalytiker; Projektmanager sowie Leiter IT-Abteilung (internationaler Handelskonzern)

Persönlicher Eindruck:

Offene, eigeninitiative, belastbare Persönlichkeit mit hoher Verlässlichkeit, teamorientierte Führungskraft mit sozialer Kompetenz und methodisch/analytischem Vorgehen, breite Erfahrung in der Leitung internat. Projekte (Mittel- und Osteuropa), gutes Prozessverständnis, Abstraktionsvermögen und flexible Denkweise, sucht Herausforderung im IT- oder Organisationsbereich bzw. im Projektmanagement

GF Vertrieb/Controlling

Chiffre I 2033

45 Jahre, männlich

BWL-Studium (Controlling, öffentl. Verwaltung)

Erfahrung in folgenden Positionen:

Kaufm. Leiter, Geschäftsführer (Investitionsgüterindustrie, Auslandsniederlassungen und Holding)

Persönlicher Eindruck:

Loyale, kontaktstarke, humorvolle Persönlichkeit mit guter Gelassenheit; Erfahrung in der Prozessanalyse und -optimierung, im Aufbau von Auslandsniederlassungen sowie in der Unternehmenssanierung; ganzheitliche, kunden- und vertriebsorientierte Denkweise; team- und ergebnisorientierte Einstellung; geografisch flexibel

Marketing-/Vertriebsleiter

Chiffre I 1580

38 Jahre, männlich

Studium BWL (Marketing, Rechnungswesen)

Erfahrung in folgenden Positionen:

Produktmanager (Lebensmittelindustrie); Marketingleitung einer Firmengruppe (techn. Großhandel)

Persönlicher Eindruck:

Marketing-Generalist mit ausgeprägtem technischen Verständnis; bodenständige, belastbare, kontaktstarke Persönlichkeit; teamorientierte Führungskraft mit Durchsetzungsstärke; arbeitet strategisch, strukturiert und zielgerichtet; sucht Herausforderung im strategischen Marketing und Vertrieb

Sie haben "Ihren" zukünftigen Mitarbeiter, "Ihre" zukünftige Mitarbeiterin nicht gefunden? Wir führen täglich Gespräche. Hier ist nur Platz für einige wenige Persönlichkeiten. Rufen Sie uns an - gerne stellen wir den Kontakt zu für Sie interessanten Personen her.