

KARRIERE

Bildung,
Jobs &
Arbeitsmarkt
in Oberösterreich

MAGAZIN

STEILE KARRIERE

Gletscherforscherin Andrea Fischer und ihre Arbeit auf „dünnem Eis“

KEINE ANGST VOR KI

Linzer Start-up macht Unternehmen KI-ready

DER RUF DER FREIHEIT

IT-Freelancer: zwischen Autonomie und Selbstverantwortung

+ xx Arbeitgeber- portraits aus Oberösterreich



„Wir möchten an unseren Kunden möglichst nahe dran sein.“

Till Reiter,
Geschäftsführer der österreichischen
Manufakturinstitution

Ludwig Reiter, hier mit
seinen Töchtern

ERFOLGS- SPUREN

ALTES HAND- UND NEUES SCHUHWERK:
HINTER DEN KULISSEN DER RENOMMIERTEN WIENER
SCHUHMANUFAKTUR LUDWIG REITER

*„Ich bin
genau.“*

*„Ich bin
beharrlich.“*

*„Ich bin
realistisch.“*

*„Ich bin
humorvoll.“*

mein Job.
meine
Entscheidung.

ams.at/meinjob

Welcher Job
passt zu DEINEN
Kompetenzen?
Komm ins AMS.



☎ 050 904 440

📘 facebook.com/amsooe





von
Dietmar Mascher,
 stellvertretender
 Chefredakteur
 ÖÖNachrichten

Foto: Volker Weibold

Liebe Leserin, lieber Leser

 d.mascher@nachrichten.at

Österreich befindet sich bereits das zweite Jahr in Folge in einer Rezession. Das kostet zwangsläufig Arbeitsplätze. Hatte es zu Beginn der Krise den Anschein, als ob die Unternehmen ihre Stammebelegschaft unbedingt halten wollten, um beim Anspringen der Konjunktur wieder voll starten zu können, häufen sich nun die Meldungen vom Personalabbau, zumal in den Industriebetrieben. Der Exportmotor, lange Zeit der Garant für wirtschaftlichen Erfolg und Vollbeschäftigung, stottert gewaltig.

Grund dafür ist zum einen eine hohe Verunsicherung wegen der politischen Krisen. Zum anderen leidet Österreich darunter, dass es sich durch Bürokratie, hohe Lohnabschlüsse und damit hohe Lohnstückkosten aus dem Wettbewerb genommen hat.

Die Nationalratswahlen vor drei Wochen haben die Hoffnung darauf, dass die Politik in wirtschaftlichen Belangen ab sofort vieles besser macht als bisher, nicht gerade befeuert. Im Gegenteil, die Republik steht wohl noch einige Zeit still, ehe irgendjemand bemerkt, dass sich das Feuer auf unserem Dach ausbreitet.

Offen ist nicht nur die Frage, wie wir im Wettbewerb wieder den Anschluss finden, wie wir unsere Kosten in den Griff bekommen und wann die Konjunktur wieder anspringt. Und wenn sie dann anspringt, bleibt die Frage, mit welchen Leuten wir die Aufträge bewältigen. Denn die Babyboomer setzen zum Sprung in die Pension an und gleichzeitig kommen zu wenige junge Leute nach. Das entspannt zwar kurzfristig den Arbeitsmarkt, langfristig hemmt es aber wieder die Wettbewerbsfähigkeit.

Es ist daher wichtig, rechtzeitig eine Personalstrategie mit mehreren Szenarien zu erarbeiten und sich als Arbeitgeber zu positionieren. Diese Ausgabe des Karriere-Magazins soll Ihnen einen Überblick verschaffen, wie es anderen Unternehmen geht und welche Maßnahmen sie derzeit setzen. Gleichzeitig bietet sie jenen, die ihren Job verloren haben oder Gefahr laufen, ihn zu verlieren, eine Gelegenheit, sich auf dem Arbeitsmarkt umzusehen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen aufschlussreiches Lesen,

Dietmar Mascher



8-15

SO WIRD EIN SCHUH DRAUS:

Auf den Erfolgsspuren der renommierten Wiener Schuhmanufaktur Ludwig Reiter



INHALT

Vorwort	3
Verzeichnis nach Gebieten	6
Schuhe aus bestem Stall	8
Familie ist Trumpf bei der OÖG	16
Alfred Klampfer über Chancen mit Bildung	17
Laut und stark: Wie die Monsterfreunde Kindern helfen	20
Buntes Berufsfeld Pädagogik	26
Werte und Werdegänge bei der Raiffeisenlandesbank	30
Aktuelles vom Arbeitsmarkt	32
Eine Gletscherforscherin und ihre „coole Karriere“	34
Geschichten und Gesichter der Sparkasse OÖ	38
Gesucht, gefunden: Motivation am Arbeitsplatz	40
Pause machen mit Plan	44
Richtig kommunizieren mit der KI	46
Hargassner: ein Zuhause für die Innovation	52
Auf Kurs mit dem neuen Kursprogramm der BAUAkademie 55	
Bauschutz: Ein Partner, auf den man bauen kann	56
Freelancer: Freiheit mit Eigenverantwortung	59
Andrea Ensmann – eine Mutmacherin	62
„Damma wos“: Kampf der Jugendarbeitslosigkeit	68
Die Lehre: Basis für vielfältige Wege	74
Editorial	85
Arbeitgeberporträts ab	86
Impressum, Kontakt, Legende	110



40-42

DAS ABC DES ANSPORNENS:

Wie Mitarbeiter-Motivation wirklich gelingen kann



20-25

DIE MONSTER, DIE ER RIEF ...

... helfen Kindern im Schulalltag: Musikpädagoge Michael Wagenthaler stellt seine „Monsterfreunde“ vor

DIE BEGLEITERIN:

Abenteurerin Andrea Ensmann hilft anderen dabei, ihren Mut zu entdecken

62-65

68-71

„DAMMA WOS“:

Ein Verein holt Jugendliche aus der Perspektivlosigkeit



WEGE SEHEN, CHANCEN ERGREIFEN.

Wo andere anstehen, wissen wir weiter. Bei PALFINGER arbeiten Menschen aus über 100 Nationen an mehr als 30 Standorten weltweit an der Zukunft. So innovativ wie unsere Technologien sind auch die vielfältigen Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden. Alle Informationen und Stellenangebote sehen Sie auf www.palfinger.com.

FIRMENVERZEICHNIS NACH GEBIETEN

Linz-Stadt, Linz-Land



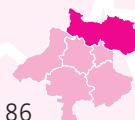
Banner GmbH	87
CGM Clinical Österreich GmbH	89
Fabasoft International Services GmbH	90
OÖ Gesundheitsholding GmbH	91
Greco International AG	92
KERN Engineering Careers GmbH	97
Lenze Austria GmbH	99
MIC Datenverarbeitung GmbH	100
Herrmann Pfanner Getränke GmbH	101
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & CO KG	107
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108
Wohlschlager & Redl Sanierung	109

Steyr-Stadt, Steyr-Land Kirchdorf, Amstetten



BMD Systemhaus GmbH	88
CGM Clinical Österreich GmbH	89
Greiner AG	93
KERN Engineering Careers GmbH	97
SKF Österreich AG	103
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108

Mühlviertel



Hotel Avivas****make friends	86
Hochreiter Lebensmittelbetriebe GmbH	94
Hödlmayr International GmbH	95
RISC Software GmbH	102
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108

Wels-Stadt, Wels-Land, Eferding, Grieskirchen



Hofer KG	96
Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH	98
Starlim Spritzguss GmbH	104
TGW Mechanics GmbH	106
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & CO KG	107
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108

Salzkammergut

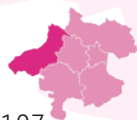


STIWA, Holding GmbH	105
UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & CO KG	107
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108

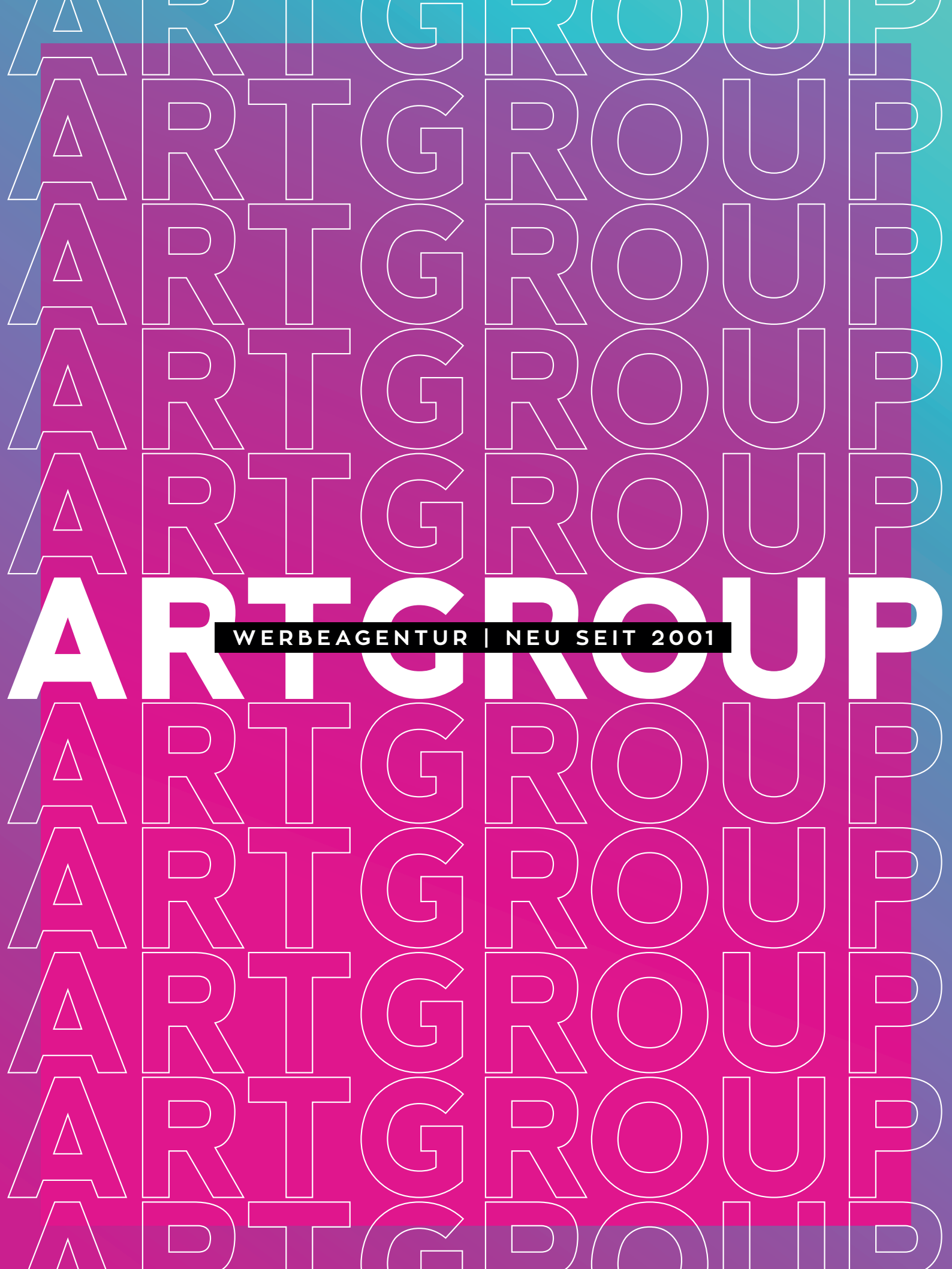
Andere Bundesländer

BMD Systemhaus GmbH	88
CGM Clinical Österreich GmbH	89
Fabasoft International Services GmbH	90
Greco International AG	92
Hödlmayr International GmbH	95
KERN Engineering Careers GmbH	97
MIC Datenverarbeitung GmbH	100
Herrmann Pfanner Getränke GmbH	101
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108

Innviertel



UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & CO KG	107
Wimmer Medien GmbH & CO KG	108



WERBEAGENTUR | NEU SEIT 2001

„Billige Schuhe kann man sich nicht leisten“

Als familiengeführtes Unternehmen in der vierten und fünften Generation beweist die Wiener Schuhmanufaktur Ludwig Reiter, dass die Liebe zu Handwerk und Qualität sowie die Fusion aus Tradition und Moderne auch nach fast 140 Jahren Firmengeschichte der richtige Weg zum Erfolg und zu glücklichen Kunden sind.



Begonnen hat alles mit einer kleinen Schuhmacherwerkstatt im Jahr 1885. Der aus dem böhmischen Karlsbad zugewanderte Ludwig Reiter I. eröffnete gemeinsam mit seiner Frau Anna in Wien „auf der Wieden“ sein erstes Geschäft. Bereits zwei Jahre später belieferte er die k. u. k. Sicherheitswache mit Maßstiefeln und rahmengenähten Offizierschuhen, die aufgrund ihrer außergewöhnlichen Qualität große Anerkennung fanden. Für die k. u. k. Armee wurden Stiefeletten zur Ausgehuniform sowie Reitstiefel gefertigt.

Ludwig Reiter gab das Handwerk traditionell an seinen Sohn, Ludwig Reiter II., weiter. Als ausgebildeter Schuhmacher ging dieser aber zunächst auf Wanderschaft und arbeitete in Deutschland, England und Amerika – ein erster Hinweis auf eine zukunftsorientierte und weltoffene Firmenphilosophie, die sich sowohl auf solides Handwerk als auch auf neue Anregungen aus aller Welt versteht. Während seiner Zeit in den USA lernte Ludwig Reiter II. das sogenannte „Goodyear“-Verfahren kennen und war sofort begeistert. Diese Technik, die rahmengenähte Schuhe mithilfe ausgetüftelter Nähmaschinen herstellt, brachte der Sohn mit nach Wien und wandelte, geprägt durch seine Erfahrungen in der industriellen Schuhproduktion, den Betrieb des Vaters schrittweise in eine kleine Schuhfabrik um. Das „Goodyear“-Verfahren kam schließlich ab 1909 zum Einsatz und bereits 1919 wurde ein Geschäftslokal in der Wiedner Hauptstraße in Wien eröffnet, das Unternehmen wuchs auf eine Mitarbeiterzahl von 70 Personen. Das Geschäft wurde nach der von Ludwig Reiter etablierten Schuhmarke „Piccadilly“ benannt.

Ein Trendschuh wird geboren

Wiens Ruf als bedeutendes Zentrum der Schuhmacherkunst wurde in den 1920er und 1930er Jahren nicht zuletzt durch Ludwig Reiter mitgeprägt. Das Unternehmen avancierte zu einem der führenden Schuhproduzenten in Wien, viele

der damals entstandenen Modelle werden in adaptierter Form auch heute noch im Unternehmen gefertigt. In den 30er Jahren begann man vorwiegend Stiefel für das österreichische Militär herzustellen. Ludwig Reiter galt zu dieser Zeit als einer der größten Schuhproduzenten des Landes, kurz darauf wurde die Manufaktur allerdings eingestellt, da die Nationalsozialisten die Produktionsstätte kriegswirtschaftlich nutzen wollten. Aufgrund dieser Umstände wurde der Betriebsstandort 1940 in den 17. Wiener Bezirk verlegt. Neben der Produktion von Schuhen und Stiefeln für Polizei und Armee fertigte man weiterhin rahmengenähte „Zivilschuhe“, deren Tragekomfort in der breiten Bevölkerung großen Anklang fand. Nach Ende des Krieges konnte die Produktion wieder voll aufgenommen werden und Ludwig Reiter II. beschloss, sich noch stärker auf hochqualitative, rahmengenähte Schuhe zu spezialisieren.



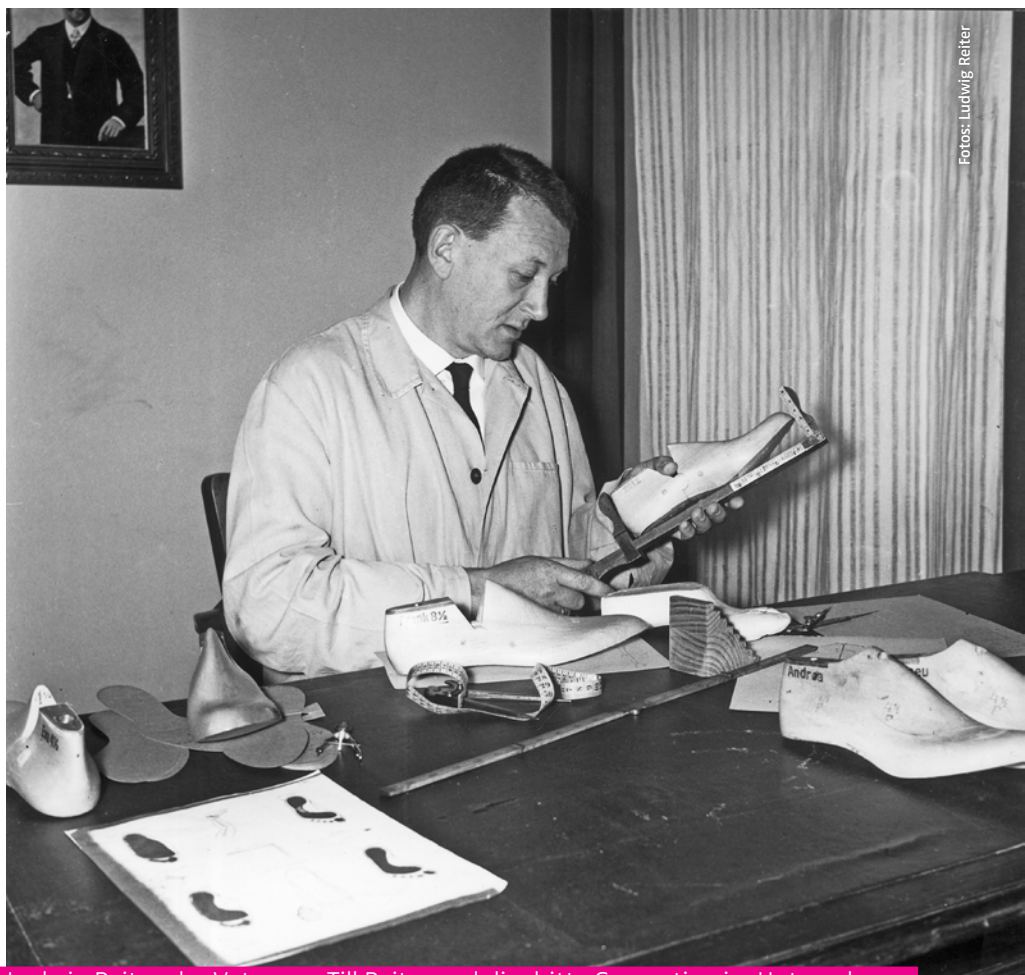
Schuhproduktion in den Anfängen

Er etablierte die Marke „Fox Medana“, die nicht nur elegant, atmungsaktiv und aus bestem Leder hergestellt war, sondern darüber hinaus auch medizinisch und anatomisch perfekt entwickelt wurde.

Tradition trifft auf Moderne

1960 übernahm schließlich mit Ludwig Reiter III. ein ausgebildeter Ledertechniker die nächste Generation. Erneut setzt man auf Expansion und Weiterentwicklung. Mit der Errichtung von immer mehr Geschäftsstellen in Wien und der Entwicklung zu einem der renommiertesten Schuhproduzenten Österreichs florierte das Unternehmen auch in der dritten Generation. Der von seinem Vater erfundene Schuh „Fox Medana“ wurde zu einem absoluten Verkaufserfolg, das Familienunternehmen beschäftigte inzwischen rund 130 Mitarbeiter. Während in den späten 1960er und den 1970er Jahren eine Umbruchsphase die europäische Schuhbranche erfasste, blieb Ludwig Reiter seinem Stil und der Technik des arbeitsaufwendigen Rahmennähens treu, was sich in den folgenden Jahrzehnten als unschätzbare Vorteil erweisen sollte.

1985 hatte Ludwig Reiter als einzige Wiener Schuhfabrik die Krise der europäischen Schuhindustrie überlebt, noch im selben Jahr übernahm Till Reiter, der Urenkel des Firmengründers, die Leitung des Unternehmens in vierter Generation und führte sie bald darauf gemeinsam mit seinen Brüdern Utz und Lukas. Das Trio reagierte Mitte der 1980er Jahre auf die veränderten Kundenwünsche. Der ursprüngliche Verkaufsschlager „Fox Medana“, der ein eher konservatives Publikum ansprach, kämpfte zunehmend mit dem Image eines Gesundheitsschuhs, galt als nicht mehr zeitgemäß und die Nachfrage ging stark zurück. Daraufhin änderten die kreativen Brüder das Sortiment, das in Österreich ansonsten so gut wie ausgestorbene Rahmennähen sollte aber beibehalten werden. Abermals erwiesen sich die Offenheit für Trends und das Bewusstsein für die Weiterentwicklung der Branche als richtiges Konzept. Ausgehend von klassischen Wiener Schuhmodellen wie dem „Budapester“, „Derby“ und



Fotos: Ludwig Reiter

Ludwig Reiter, der Vater von Till Reiter und die dritte Generation im Unternehmen

„Norweger“ entwarf die junge Geschäftsführung neue, zeitgemäße Modelle für eine jüngere, aber dennoch sehr qualitätsbewusste Kundenschicht. Zudem erkannte das Unternehmen die Notwendigkeit, von seiner Ein-Produkt-Philosophie, die sich bisher ausschließlich auf einen rahmengenähten Schuh konzentriert hatte, auf ein erweitertes Sortiment zu setzen und damit seine Marktposition zu verbessern.

Im Jahr 1992 wuchs Ludwig Reiter schließlich bis nach Oberösterreich. Das Unternehmen erwarb die Arbeitsschuhfabrik C. Kitzmantel in Vorchdorf, übernahm von dort neue handwerkliche Fertigungstechniken und spezielles Fachwissen und auch neue Schuhtypen. Aus den dort bisher produzierten Arbeits- und Winterstiefeln sowie Sportschuhen wurden beispielsweise die bis heute sehr erfolgreichen Modelle „Maronibrater“ und „Trainer“ entwickelt. Auch



V. l.: Gründer der Ludwig Reiter Schuhmanufaktur, Ludwig der „Erste“, sein Sohn Ludwig der „Zweite“ und Ludwig Reiter der „Dritte“ Vater von Till Reiter, der aktuell die Manufaktur leitet

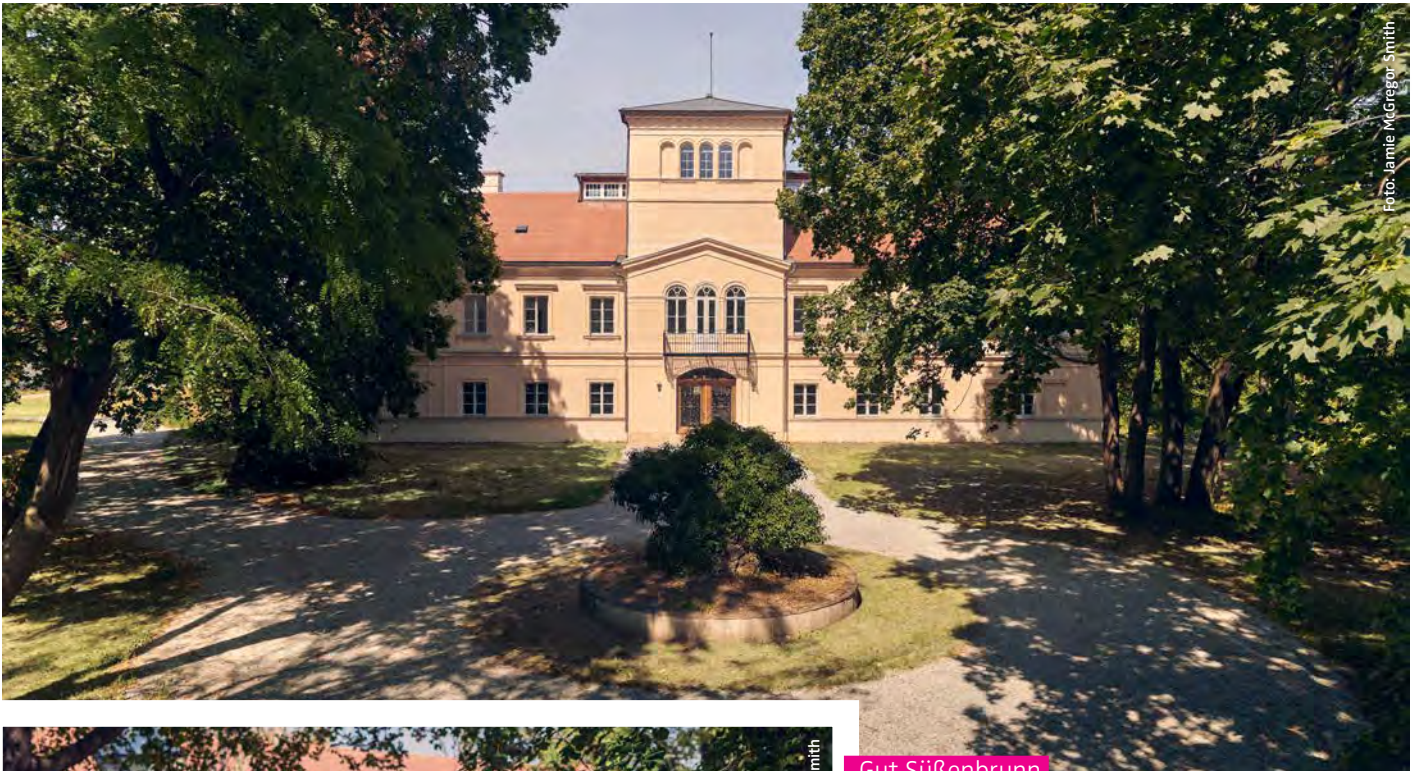


Foto: Jamie McGregor-Smith



Foto: Jamie McGregor-Smith

Gut Süßenbrunn

Hause und ist die einzige Schuhfabrik heute in Österreich, der klassische rahmengenähte Schuhe herstellt. Mit einer Produktion von circa 30.000 Paar Schuhen pro Jahr und 120 Mitarbeitern bleibt das Unternehmen seinen Ursprüngen treu und entwickelt die hohe Kunst des Rahmennähens fortlaufend weiter. Das Familienunternehmen betreibt heute 13 eigene Geschäftslokale in Österreich, Deutschland und der Schweiz. Darüber hinaus führen etwa 200 erstklassige Fachgeschäfte und Boutiquen in Österreich, Deutschland, der Schweiz, Italien, Niederlanden, Spanien, Großbritannien, Japan und den USA die Produkte der Manufaktur.

Till Reiter mit seinen Töchtern Magdalena (l.) und Anna (r.), die vierte und fünfte Generation

bei dieser Firmenübernahme trafen einmal mehr handwerkliche Tradition und moderner Stil aufeinander. Der „Trainer“, der mittlerweile auch über die Grenzen Österreichs hinaus vor allem in Italien, England und Asien sehr beliebt ist, leitete eine neue Retro-Sportschuh-Welle ein, die Modelle „Bowling“ und „Rugby“ verbanden als erste rahmengenähte, informelle Sportschuhe die Handwerkskunst von Ludwig Reiter mit den zeitgenössischen Ansprüchen der Kunden.

Einmalig in Österreich

Seit 2010 ist das gesamte Unternehmen nun in Süßenbrunn im Nordosten des Wiener Stadtgebiets zu

Mittlerweise ist nun auch die fünfte Generation im Unternehmen tätig und besteht aus den Schwestern Magdalena Reiter und Anna Reiter-Smith sowie deren Cousin Joseph Potyka-Zeiler. Sie alle haben sich vor dem Eintritt in die Firma relevante Berufserfahrungen im In- und Ausland erarbeitet und bringen somit erneut kreative Ideen und frisches Know-how in das Familienunternehmen ein.

Schuhe für Hollywood

Die hohe handwerkliche Qualität und nur die besten Materialien machen die Schuhe von Ludwig Reiter seit jeher zu jahrzehntelangen Begleitern und mit der richtigen Pflege auch für ein ganzes Leben.



Fotos: Ludwig Reiter



Foto: Jamie McGregor Smith

Till Reiter

„Immer wieder berichten mir Stammkunden, dass sie unsere Schuhe sehr schätzen, aber nicht so oft kaufen, weil sie so lange halten. Dieses Problem ist uns durchaus bewusst und wir arbeiten daran, aber leider gelingt es uns nicht, schlechtere Schuhe zu machen“, erzählt Geschäftsführer Till Reiter mit einem Schmunzeln. Alte Leisten und traditionelle Formen werden auf bewährten Maschinen gefertigt und der Zeit angepasst. Natürliche und nachhaltige Materialien wie Leder, Leinen und Kautschuk versprechen höchsten Tragekomfort und kombinieren Retro-Chic mit zeitgenössischer Coolness.

Produziert werden in der Fabrik neben klassischen Damen- und Herrenmodellen, Winterstiefeln, Trainers und Sneakers auch Handtaschen, Reisegepäck sowie Accessoires, wie beispielsweise Geldbörsen, Gürtel und Schlüsselanhänger. Kooperationen mit Designern wie Helmut Lang, Peter Pilotto, Windsor, Holland & Holland, Andreas Rier und Sorensen versprechen neben einem handwerklich hochqualitativen Produkt immer wieder neue ästhetische Einflüsse im Sortiment.

Die Kunst- und Kulturbranche hat Ludwig Reiter schon länger für sich entdeckt. Kooperationen mit dem Wiener Burgtheater und dem Theater an der Wien bringen die einzigartigen Schuhmodelle des Familienbetriebs immer wieder auf die Bretter, die die Welt bedeuten. Sogar in internationa-

len Filmen, wie beispielsweise „Inglourious Basterds“, haben die Ludwig Reiter-Modelle ihren großen Auftritt.

Nähe zum Menschen

Der Fabriksstandort in Süßenbrunn wird von der vierten und fünften Generation ganz bewusst beibehalten. „Im Sinne einer hohen Produkt- und Servicequalität möchten wir an unseren Kunden möglichst nahe dran sein. Die Fertigung von Ludwig-Reiter-Schuhen soll authentisch und glaubhaft nachvollziehbar sowie unmittelbar erlebbar sein.“

Die gute Erreichbarkeit und die Kundennähe spielen auch in der Weiterentwicklung des Sortiments und für einen bestmöglichen Service eine bedeutende Rolle.

„Unsere in hohem Maße kundenorientierte und ausdifferenzierte Produktentwicklung ist stark vom möglichst engen Kontakt mit den Trägern unserer Schuhe abhängig und wäre mit weit entfernten Produktionsstätten nicht realisierbar. Die räumliche Nähe zu den Kunden ermöglicht uns größere Flexibilität und schnelles Reagieren. Die Anpassung eines Serienprodukts an Kundenbedürfnisse, Privatanfertigungen nach individuellen Wünschen, Kleinserien, kurzfristige Neuentwicklungen wie auch Änderungen sind von Wien aus auf kurze Distanz viel besser zu bewältigen“, betonen die Juniorchefs.

Das Gut Süßenbrunn erfüllt als Gebäude für die Schuhproduktion darüber hinaus genau jene Ansprüche, denen sich Ludwig Reiter von Beginn an verschrieben hat, nämlich die Zukunft der Tradition. Ein historisches Bauernhausensemble zu erhalten und ihm gleichzeitig eine zeitgemäße Funktion zu geben, das ist die Umsetzung des Leitmotivs mit den Mitteln der Architektur. Diese Atmosphäre zu bewahren und dabei den Gebäudekomplex für die Herstellung nutzbar zu machen, war und ist eine anspruchsvolle, aber auch spannende Herausforderung. Das Alte sollte möglichst erhalten bleiben und mit dem klar erkennbar Neuen harmonisch verbunden werden. So wurden die Wirtschaftsgebäude von Grund auf behutsam restauriert bzw. renoviert und um einige technische Verbindungsbauten ergänzt.

Mit seinem dorfnährlichen Charakter bietet Süßenbrunn ein ideales Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter des Unternehmens. Während beinahe alle Schuhproduzenten mittlerweile in Billiglohnländern auswandern, bekennt sich Ludwig Reiter mit seiner Produktionsstätte in Österreich zu hohen sozialen, arbeitsrechtlichen und technischen Standards. Eine hervorragende Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern verhindert Fluktuation und führt dazu, dass das jahrelang erworbene Know-how im Unternehmen erhalten bleibt.

„Wesentlich ist, dass wir entgegen allen Globalisierungstrends mitten in Europa produzieren, hier vielen Menschen gute Arbeitsplätze bieten und dafür sogar der bereits dem Verfall preisgegebenen, in einem wunderschönen Ambiente gelegenen historischen Gutshofanlage Süßenbrunn eine neue Funktion gegeben haben“, so Till Reiter.

Dinge, die Bestand haben

Den Blick in die Zukunft richtet das Unternehmen auch in puncto Nachhaltigkeit.

„Nachhaltigkeit ist für uns keine Referenz an den Zeitgeschmack, sondern ein zentraler Grundwert und das schon seit Jahrzehnten. Das gilt nicht nur für Produkte,



Fotos: Ludwig Reiter

sondern für das gesamte Geschäftsleben, auch wenn es die wirtschaftlichen Umstände nicht immer leicht machen. So verwenden wir schon seit Jahrzehnten keine Verpackungen aus Kunststoff, sondern Recyclingkartons, die auch so gestaltet sind, dass sie zur Weiterverwendung motivieren. Wir verarbeiten fast nur europäische Rohware, nicht nur wegen der kurzen Transportwege, sondern auch wegen der Art der Tierhaltung. Wir achten auf die Reparaturfähigkeit unserer Produkte, die Recycelbarkeit unserer Materialien und führen ein effizientes Energie- und Abfallmanagement“, erklärt der engagierte Unternehmer.

„Die Modebranche zählt zu den größten Umweltsündern, aber nicht so sehr wegen bedenklicher Materialien, Verfahren oder Emissionen, sondern wegen der gezielten Kurzlebigkeit der Produkte. Demzufolge landen jedes Jahr ungeheure Mengen ‚entmodeter‘ Ware auf dem Müll, sei es aufgrund des Überdrusses der Kunden oder wegen der Dispositionen der Händler und Hersteller. Um das zu vermeiden, bringt es wenig, beispielsweise ‚naturnahe‘ Materialien einzusetzen, sondern man muss den



Widerspruch von Mode und Beständigkeit auflösen. Unser Ansatz ist, auch aus stilistischen Trends die Elemente von längerem Bestand herauszufiltern, und daher nicht ‚modisch‘, sondern ‚modern‘ zu sein.“



13 TIPPS FÜR EIN LANGES SCHUHLLEBEN

TIPP 1 | SCHUHPFLEGE BEGINNT BEIM KAUF

Man sollte seine Schuhe sorgfältig auswählen, sich für die Anprobe ausreichend Zeit nehmen und sich dabei gut beraten lassen. Unter schlechter Passform leiden nicht nur die Füße, sondern auch die Schuhe. Sowohl bei zu engen als auch bei zu weiten Schuhen kann das Leder durch Dehnung und Faltenbildung übermäßig beansprucht werden.

TIPP 2 | DAS GEEIGNETE OBERLEDER

Das Oberleder soll entsprechend der beabsichtigten Verwendung der Schuhe gewählt werden. Feines Boxcalf, sportliches Velours, robustes Juchtenleder, elegantes Cordovan, durables Scotch Grain – das sind nur ein paar Beispiele an Lederarten aus denen Ludwig-Reiter-Schuhe gefertigt werden können.

TIPP 3 | DIE RICHTIGE SOHLE

Auch die Sohle wählt man gemäß den Anforderungen an den Schuh. Ledersohlen sind atmungsaktiv und scheuern nicht, sind aber rutschig und niemals ganz wasserdicht. Gummisohlen sind wasserdicht und je nach Profil rutschfest, können aber Abrieb hinterlassen und sind nicht atmungsaktiv, wodurch es zu stärkerem Schwitzen und dadurch zu schnellerem Verschleiß der Schuhe kommen kann. Eine Kombination aus Gummi- und Ledersohle, die "All-Wetter-Sohle", hat die Attribute einer Ledersohle, ist rutschfest und erträgt auch etwas Nässe.

TIPP 4 | SORGFÄLTIGES EIN- UND AUSSTEIGEN

Beim Anziehen der Schuhe bindet man die Schuhbänder oder öffnet die Schnallen möglichst weit und verwendet einen Schuhlöffel. So vermeidet man Beschädigungen an Hinterkappe und Fersenfutter. Beim Ausziehen achtet man darauf, nicht auf die Hinterkappe zu treten. Ein sogenannter Stiefelknecht kann helfen, die Schuhe besonders schonend auszuziehen.

TIPP 5 | DAS INDIVIDUELLE FUSSBETT

Füße und Schuhe müssen sich aneinander gewöhnen. Gutes Leder ist anpassungsfähig und die unter der Lederbrandsohle eingebaute Korkschiene eines rahmengenähten Schuhs formt mit der Zeit ein individuelles Fußbett. Rahmengenähte Schuhe können anfangs hart sein, sie entwickeln ihren Komfort erst mit der Zeit. Daher trägt man neue Schuhe am besten schrittweise ein: zunächst nur eine Stunde am Tag, dann zwei, dann einen halben Tag etc.

TIPP 6 | RAFFINIERTER LEDERSOHLN

Ledersohlen sind dank ihrer Eleganz und Leichtigkeit sehr beliebte Sohlen für rahmengenähte Schuhe. Laufsohlen aus Leder sind bei Ludwig-Reiter-Schuhen immer aus vegetabil, also pflanzlich gegerbtem Rindsleder.

TIPP 7 | LÜFTEN LASSEN

Wir empfehlen, niemals dieselben Schuhe an zwei aufeinander folgenden Tagen zu tragen, denn auch Schuhe müssen gelüftet werden. Wenn möglich, sollten die Schuhe sogar im Laufe eines Tages gewechselt werden. Im Idealfall ruhen die Schuhe doppelt so lange, wie sie getragen wurden, um vollständiges Auslüften zu ermöglichen.

TIPP 8 | RUHEN UND STRECKEN

Wenn die Schuhe nicht getragen werden, sollten sie immer an einem trockenen, luftigen Platz aufbewahrt

werden. Außerdem sollte man Strecker aus unlackiertem, saugfähigem Holz verwenden, damit die Schuhe ihre Form bewahren. Die Strecker sollen vor allem das Aufbiegen der Sohle verhindern. Sie müssen den Schuh nicht vollständig ausfüllen. Keinesfalls darf der Strecker den Schuh überdehnen.

TIPP 9 | RICHTIGES TROCKENLEGEN

Sind die Schuhe richtig durchnässt oder verschwitzt, muss man sie gut auslüften lassen, bevor man die Strecker hineingibt. Das Trocknen kann man beschleunigen, indem man die Schuhe mit Zeitungspapier ausstopft, denn es saugt die Feuchtigkeit besonders behutsam auf. Niemals darf man Schuhe zu nahe an einer Heizung trocknen, da dadurch das Leder austrocknet und brüchig wird.

TIPP 10 | SOHLEN UND RAHMEN

Auch Sohlen und Rahmen bedürfen Aufmerksamkeit. Um sie vor dem Austrocknen und vor Sprödigkeit zu bewahren, ihre Biegsamkeit und Witterungsbeständigkeit zu erhalten, sollten Ledersohlen, Rahmen und Rahmengenähte einmal in der Sommersaison und zweimal in der Wintersaison mit Lederfett behandelt werden. Achtung: Frisch eingefettete Sohlen können Spuren am Boden hinterlassen.

TIPP 11 | SEIFE VS. SCHMUTZ UND SALZ

Nicht entfernter Schmutz und Salz können das Leder dauerhaft beschädigen. Verschmutzte oder durch Schuhpaste verkrustete Schuhe reinigt man mit einer Kotbürste, bei starker Verschmutzung mit Wasser und Sattelseife.

TIPP 12 | DIE PATINA

Empfindlichkeit gegen mechanische Beschädigungen von außen ist bei eleganten Lederschuhen kein Materialmangel, im Gegenteil, es ist Zeichen der natürlichen Beschaffenheit des Leders. Kleine Schäden kann man zu meist mit Schuhpaste kaschieren.

TIPP 13 | SCHUHREPARATUR

Bei ordentlicher Pflege kann ein rahmengenähter Schuh viele Jahre lang getragen werden. Allerdings sind Sohlen und Absätze Verschleißteile, die je nach Beanspruchung alle paar Jahre erneuert werden müssen. Einer von vielen Vorteilen des rahmengenähten Schuhs ist, dass er wieder in seine Einzelteile zerlegt werden kann. Dies macht Reparaturen leichter als bei gewöhnlichen Schuhen.

Sommerkinderbetreuung in der OÖG – Familie ist Trumpf!

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Oberösterreichischen Gesundheitsholding (OÖG) großgeschrieben.

Jede einzelne der fünf Regionalkliniken und das Kepler Universitätsklinikum sind als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. So wurde auch heuer in den großen Ferien wieder an allen neun Klinikstandorten in ganz OÖ eine Sommerkinderbetreuung angeboten, um die MitarbeiterInnen zu entlasten und bei der Betreuung zu unterstützen. Mehr als 330 Kinder hatten Spaß beim abwechslungsreichen OÖG-Ferienprogramm. Es wurde nicht nur gebastelt, gespielt, gelesen oder eine Zaubershow geplant, sondern auch Ausflüge unternommen: z. B. Wandern mit Lamas, zum Fußballplatz, zur Feuerwehr, in den Wald, zum Minigolf, ins Freibad, zum Roten Kreuz oder, wie in Freistadt, zu den Tieren des Rinderzuchtverbandes. Zu den Highlights gehörten auch Erkundungen im jeweiligen Klinikum (Unfallambulanz, Gipszimmer, Physiotherapie etc.). Neben



Foto: OÖG, Abdruck honorarfrei

Für viele MitarbeiterInnen ist die Sommerkinderbetreuung eine große Hilfe zur Bewältigung der Betreuungspflichten

der Sommerbetreuung gibt es an fast allen Kliniken aber auch das ganze Jahr über Betreuungsplätze für die OÖG-MitarbeiterInnen-Kinder. Der Nachwuchs spielt, lacht und lernt entweder direkt im Klinikum oder

nur wenige Gehminuten davon entfernt, während sich die Mamas oder Papas gleich nebenan voll auf ihre wertvolle Arbeit für die Gesundheit der Menschen konzentrieren können.

Lust auf einen Job, der strahlt?



Dann werde Teil unseres Teams!

KONTAKT

+43 664 80810 8016

personalaufnahme@compact-cleaning.at

Make it simple, smart and quick!

www.compact-cleaning.at



COMPACT
CLEANING

Bezahlte Werbung

Bildung eröffnet Chancen: Ein starkes Fundament für morgen

Oberösterreich bietet ein breites Spektrum an Bildungswegen, die individuelle Stärken fördern und auf eine erfolgreiche Karriere vorbereiten. Eine solide Ausbildung ist dabei der Schlüssel, um den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt gewachsen zu sein.

Umfassende und solide Ausbildung ist beste Grundlage

Die Arbeitswelt befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel, beeinflusst durch technologischen Fortschritt und neue Entwicklungen. Diese dynamischen Veränderungen machen es schwierig, präzise Vorhersagen über die Zukunft der Berufe zu treffen. Doch eines ist klar: Eine umfassende und solide Ausbildung bildet die beste Grundlage für eine erfolgreiche Karriere. In Oberösterreich stehen vielfältige Bildungsangebote zur Verfügung, um den Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein.

Oberösterreichs Bildungslandschaft: Vielfalt und Möglichkeiten

Oberösterreichs Schulsystem bietet ein breites Spektrum an Bildungswegen, das darauf ausgerichtet ist, jedem Kind den passenden Weg zu ermöglichen. Besondere Bedeutung liegt auf der individuellen Förderung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialen Voraussetzungen. Die Entwicklung von Talenten und die gezielte Unterstützung von Schülern mit besonderen Förderbedarfen sind zentrale Aspekte. Mit dem Engagement von 21.000 Lehrkräften, die täglich 200.000 Schülerinnen und Schüler auf ihrem Bildungsweg begleiten, wird in Oberösterreich eine solide Grundlage für die persönliche und berufliche Entwicklung von jungen Menschen geschaffen.

Ganzheitliche Bildung: Mehr als nur berufliche Vorbereitung

Es ist entscheidend, dass junge Menschen ihre Schulzeit nicht nur als Vorbereitung

auf einen Beruf sehen, sondern auch als Grundlage für ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben. Am Ende der Schullaufbahn sollten sie ihre Stärken kennen und wissen, wie sie diese in der modernen Welt effektiv einsetzen können. Dieser ganzheitliche Ansatz, den Oberösterreich verfolgt, hilft unseren Schülerinnen und Schülern dabei, sowohl berufliche Ziele zu erreichen als auch eine aktive und positive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen.

Pädagoginnen und Pädagogen: Schlüssel zur Zukunft

Die Pädagoginnen und Pädagogen spielen eine zentrale Rolle in der Gestaltung der Zukunft. Sie begleiten Kinder und Jugendliche, vermitteln Wissen und Werte und prägen kommende Generationen. Für viele ist dieser Beruf nicht nur eine der spannendsten und vielseitigsten Tätigkeiten, sondern auch eine, die einen direkten Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung hat. Diese Tätigkeit bietet die Möglichkeit, lebenslange positive Veränderungen zu bewirken – vom Kindergarten über die Volks- und Mittelschule bis hin zur Höheren Schule.

Erfolgreiche Karriere durch exzellente Ausbildung

Die Wahl des richtigen Ausbildungswegs kann entscheidend für die berufliche und persönliche Zukunft sein. Eine exzellente Ausbildung eröffnet zahlreiche Türen und bietet vielfältige Möglichkeiten. In Oberösterreich stehen zahlreiche Wege offen, um eine erfolgreiche Zukunft zu



Mag. Dr. Alfred Klampfer, B.A.
Bildungsdirektor

gestalten. Empfehlenswert ist, die eigenen Interessen und Stärken zu nutzen, um den passenden Weg zu finden und so die Weichen für eine erfolgreiche Karriere zu stellen. Viel Erfolg auf diesem Weg und alles Gute für die Zukunft!

A young couple is shown in a close embrace outdoors. The woman, with long blonde hair and blue eyes, is wearing a grey knit sweater and is smiling warmly at the camera. The man, with dark hair, is wearing a dark brown sweater and has his back to the camera, embracing her. They are standing in front of a brick building with some greenery visible in the background.

Der Schlüssel zum eigenen Haus steckt in einem guten Plan. Lebe los.

Eines Tages wollen wir in unsere eigenen vier Wände einziehen. Bis vor kurzem hat uns dazu der Plan gefehlt. Inzwischen haben wir mit einem Ansparplan begonnen. Der legt uns das Fundament, auf das wir in Zukunft bauen können. **Kommen Sie zu den „Lebe los Wochen“ in die nächste HYPO-Filiale.**






Wir schaffen mehr Wert. www.hypo.at/lebe-los

HYPO
OBERÖSTERREICH

Duale Akademie Hier hast Du alles.

Die praxisbezogene Ausbildung nach
der Matura. Gleich informieren unter:
dualeakademie.at

Ausbildungsangebot 2024/25:

-  **Banking & Finance**
→ Bankkaufmann/frau
-  **IT & Software**
→ Applikationsentwicklung-Coding
→ IT-Systemtechnik
-  **Logistics Management**
→ Betriebslogistikkaufmann/frau
→ Speditionskaufmann/frau
-  **Sales & Market**
→ Einzelhandel
→ Großhandel
-  **Technics**
→ Elektrotechnik
→ KFZ-Technik
→ Kunststofftechnologie
→ Mechatronik
→ Metalltechnik
→ Tischlereitechnik

 @duale.akademie





TRAUMBERUF MUSIK- PÄDAGOGE

„Die
Monster-
freunde stehen den
**Kindern im Schul-
alltag** zur Seite“

Wenn über 22.000 Kinder Spaß an Musik und am Singen entdecken und dabei auch noch für das Leben lernen, dann liegt das an einem Mann: Michael Wagenthaler.

Mit den Monsterfreunden hat er ein pädagogisches Konzept entwickelt, das die Töne der Tonleiter zum Leben erweckt und Volksschulkindern zeigt, was damit alles möglich ist.

Die Musik war für den Musikpädagogen schon immer ein wichtiger Teil seines Lebens. Bereits als kleines Kind entwickelte er eine Begeisterung dafür und wurde dabei unterstützt.

„Musik war ein wichtiger Bestandteil in meiner Kindheit und begann im Alter von drei Jahren in der musikalischen Früherziehung. Meine Mutter hat mein Talent rasch erkannt und gefördert. Später wurde dann gerade in der Pubertät die Musik eine Art Anker für mich und ich habe begonnen, meine Gefühle über die Musik auszudrücken. Das war auch der Moment, wo die Liebe zur Musik immer weitergewachsen ist“, erzählt Michael Wagenthaler.

Als junger Erwachsener erkannte er schnell, dass es neben der Musik noch eine zweite Leidenschaft in seinem Leben gibt, nämlich die Arbeit mit Kindern. Nach der Ausbildung zum Kindergarten- und Hortpädagogen in Linz entschied er sich für ein Studium, um ausgebildeter Musicalsänger zu werden, stellte aber schnell fest, dass ihm die Arbeit mit Kindern mehr fehlte als gedacht. Ein Engagement durch Professor Gerald Wirth, den Leiter der Wiener Sängerknaben, sollte der Anstoß sein, um Musikalität und die Arbeit mit Kindern miteinander zu verbinden. „Wenige Jahre nach meinem Studienabschluss wurde ich von Professor Wirth für ein Gesangsprojekt nach El-Sistema-Art engagiert. Das war der Beginn, meine beiden Leidenschaften zu verbinden. Diese Tätigkeit führte mich schließlich an eine Volksschule im 12. Wiener Gemeindebezirk und in dieser Zeit kam mir auch die Idee zu den Monsterfreunden.“

Wagenthalers Ansatz als Musikpädagoge war schon damals der Versuch, Musik, auch wenn sie in komplexer Form vorliegt, für Kinder verständ-



Foto: Martin Votava

lich und begreifbar zu aufzubereiten. „In meiner Arbeit für das Projekt der Wiener Sängerknaben wurde ich für verschiedenste Projekte, unter anderen die Eröffnung der Salzburger Festspiele mit Stardirigenten Gustavo Dudamel und der Einstudierung der Achten von Gustav Mahler beauftragt. Das ist wunderbare Musik, jedoch eine Herausforderung für acht- bis zehnjährige Kinder. Ich musste mir daher einen Weg überlegen, wie ich diese Musik kindgerechter vermitteln konnte.“

Jedem Ton sein Monster

Die Monsterfreunde entstanden schließlich aus genau jener Überlegung und dem Versuch, den Tönen ein Gesicht zu geben.

„Meine Idee war, die Töne der Tonleiter zum Leben zu erwecken. Jeder Ton nimmt dabei Gestalt an. Der Notenkopf wurde zum Auge und mit nur einem Auge im Gesicht wird man schnell zu einem Monster, natürlich zu einem freundlichen, hilfsbereiten. Die Farben der Monster habe ich vom Kinder-Xylophon abgenommen und die Namen entstammen der Solmisation, also den italienischen Tonsilben der einzelnen Töne.“

Dass die Kinder im Mittelpunkt stehen sollten, wurde auch bei der Entwicklung der einzelnen Monster schnell klar. Jedes wird durch ein Tier verkörpert, die Entscheidung darüber, welche Tiere das sein sollten, traf der Musikpädagoge gemeinsam mit seinen Schülerinnen und Schülern



Foto: Martin Votava

im Klassenzimmer. Die Wünsche der Kinder waren dabei sehr konkret. „Sie wollten einen Fisch (DO), einen Frosch (RE), einen Vogel (MI), eine Katze (FA), einen Bären (SOL), eine Eule (LA) und eine Fledermaus (TI). Damit waren die Monsterfreunde geboren und gemeinsam lieben sie die Welt der Musik und erleben über die Melodien viele spannende Abenteuer.“

Damit wurde für Michael Wagenthaler sein Musikunterricht perfekt, doch es dauerte nicht lange und die Kinder brachten ihn auf eine neue Idee. „Bereits nach kurzer Zeit wollten sie diese bunte und fantasievolle Monsterwelt auch in andere Unterrichtsfächern einbauen. So entstand die Idee, wie sie noch heute in über 950 Klassenzimmern eingesetzt wird: Gemeinsam lieben die Monsterfreunde die Welt der Musik, zudem ist jedes Monster in einem Schulfach besonders talentiert und kann den anderen beim Lernen helfen. So ist die Monsterfreunde-Welt aus dem Musikunterricht in alle Schulfächer erweitert worden“, erklärt der Musikpädagoge.

Gemeinsam sind wir stark

Das Konzept der Monsterfreunde geht aber weit über eine rein musikalische Bildung hinaus. Für Michael Wagenthaler sind bestimmte Werte, wie Zusammenhalt, Freundschaft und Achtsamkeit ebenso ein wichtiger Teil des Projekts wie die Vermittlung von Musik. Den Grund dafür sieht er nicht zuletzt auch in seiner eigenen Schulzeit. „Für mich war Schule ein recht unkreativer Ort, leider. Ich



Foto: Martin Votava

habe sehr früh für mich entschieden, dass ich die meisten Inhalte für mein späteres Leben nie wieder brauchen werde. Dementsprechend wenig habe ich dafür gelernt. In die kreativen Fächer steckte ich all mein Energie. Ich war im Schulchor, habe Tanzkurse besucht und an Musikwettbewerben teilgenommen. Für mich war Schule vor allem ein Ort, wo ich meine Freude treffen konnte. Ein Jahr lang besuchte ich ein Gymnasium, wo ich recht rasch zum Außenseiter wurde, das reichte bis zu massivem Mobbing. Diese Zeit hat mich sehr geprägt und die Musik war mein absoluter Rettungsanker.

Spätere Freundschaften wurden durch diese negativen Erfahrungen ganz besonders wichtig und ich habe immer Wert darauf gelegt, dass niemand ausgegrenzt und beleidigt wird. Diese Haltung hat auch die Idee zu den Monsterfreunde geprägt: „Nur gemeinsam sind wir stark.“

Dass die Monsterfreunde im Laufe der letzten zehn Jahre zum größten musikbasierten Volksschulprogramm im deutschsprachigen Raum werden würden, war ursprünglich gar nicht geplant. Das Programm wollte Wagenthaler ursprünglich nur selbst für seine eigenen Schüler nutzen. Während es zunächst vor allem Kollegen und Kolleginnen an

der Schule waren, die die Monsterfreunde ebenfalls in ihrem Unterricht einsetzen wollten, verbreitete sich im Laufe der Zeit das Interesse daran auch auf Lehrkräfte aus anderen Schulen im Umkreis und bereits nach kurzer Zeit begeisterte das Monsterfreunde-Projekt mehrere Tausend Volksschulkinder.

Den Erfolg seiner Monsterfreunde erklärt sich der Musikpädagoge mit einem für das heutige Schulsystem unkonventionellen Zugang: „Ich glaube die Monsterfreunde sind ein schulischer Baustein, der unserem aktuellen Schulsystem einfach fehlt, dieser fantasievolle, kindliche Blick. Die Musik, die hier ins Zentrum gerückt wird, der positive Umgang mit Lernen – all das sind wichtige Bestandteile, damit Schule gelingt.“

Doch nicht nur die Kinder profitieren in ihrem schulischen Alltag von den Monsterfreunden, auch Lehrerinnen und Lehrer schätzen das Konzept und die professionelle Unterstützung durch das Monsterfreunde-Team. „Wir verstehen uns auch als Unterstützer für Lehrerinnen und Lehrer. Für viele ist unser Angebot eine große Hilfe im Schulalltag. Zudem

entsenden wir professionelle Chorleiterinnen und Chorleiter in die Schulen, ein Angebot, das gerne angenommen wird.“

Kinder sind ehrlich und unmittelbar

Begonnen hat das Monsterfreunde-Projekt, das heute nicht nur Kinder in ganz Wien begeistert, zunächst mit Michael Wagenthalers Idee und hilfsbereiten Freunden, aber ohne Budget. „Ganz zu Beginn haben die Kinder den Ton angegeben und ich habe versucht, mit meinen Möglichkeiten ihre



Fotos: Monsterfreunde





Wünsche zu erfüllen. Mein großes Glück war, dass ich zur damaligen Zeit den Illustrator Marco Heimel kennengelernt habe. Marco hat meine Ideen zum Leben erweckt, gab den fröhlichen Monstern Form und Gestalt und hat dabei bei den Kindern voll ins Schwarze getroffen. Ansonsten hatten wir jedoch kein Budget. Ich habe mir über YouTube das Programm Photoshop selber beigebracht und meine beste Freundin hat mir beim Layouten geholfen. Erst mit der Zeit habe ich realisiert, dass aus meiner kleinen Idee eine Unternehmung wurde, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen braucht“, erinnert sich Michael Wagenthaler. „Jedes Jahr sagen wir: Jetzt haben wir den Höhepunkt der Anmeldungen erreicht, ehe wir wieder 2000 Kinder mehr als im Vorjahr willkommen heißen. Im kommenden Schuljahr sind es unglaubliche 22.000 Kinder, das ist jedes dritte Wiener Volksschulkind, das ist einfach noch immer unfassbar.“

Neben den vielen begeisterten Kindern und Lehrkräften gab es aber auch Skeptiker und Neider auf Wagenthalers Weg. Den Umgang damit erleichtern ihm die Kinder, die für ihn im Mittelpunkt stehen und seine volle Aufmerksamkeit bekommen.

„Natürlich gab es Stimmen, die sich sicher waren, dass es niemals mehr als 1000 Kinder werden. Diese Einschätzung haben wir bereits im zweiten Jahr

gebrochen. Auch haben große Ideen immer ein paar Neider, aber das ist ganz normal. Ich habe mich noch nie von meinem Weg im Leben abbringen lassen. Unser Maßstab sind die Kinder, denn sie sind ehrlich und unmittelbar. Daher habe ich dieser Gruppe immer am meisten zugehört. Jedes einzelne Lied, jede Geschichte der Monsterfreunde habe ich den Kindern zuerst präsentiert, ehe es den Weg in die Liederbücher geschafft hat.“

Die ganz große Bühne für die Kleinsten

Das Highlight für alle Kinder und Lehrkräfte sind die jährlich stattfindenden Kinderchorkonzerte in der Wiener Stadthalle D. Dort zeigen die Schülerinnen und Schüler vor großem Publikum, was sie im Laufe des Schuljahres mit den Chorleitern und Pädagoginnen einstudiert und geübt haben – ein Moment, den Michael Wagenthaler





Foto: Martin Votava

- Monsterfreunde – das Volksschulprogramm mit dem gewissen Groove
- Eigene Materialien, entwickelt mit Pädagogen und Pädagoginnen anhand des Lehrplans
 - Unterstützt Lehrkräfte aktiv im Musikunterricht
- Die fröhlichen Lernbegleiter können im gesamten Unterrichtsalltag und fächerübergreifend eingesetzt werden.
- Die Anmeldung erfolgt über die Klassenlehrkraft jeweils im Mai/Juni für das nächste Schuljahr.
 - Teilnehmen können alle Kinder einer Klasse.
- In die Linzer Volksschulstandorte kommt zu acht Terminen im Schuljahr ein Chorprofi der Monsterfreunde (Kooperation mit der Bildungsdirektion).
- Kosten für das Schuljahr 2024/25: 25 Euro/Kind (jedes Kind bekommt eigenes Liederbuch und vier Monsterfreunde-Abenteuer)

Nähere Infos: www.monsterfreunde.com

selbst nach all den Jahren immer noch als ganz besonders beschreibt.

„Diese Konzerte finden in der größten Konzerthalle des Landes statt, das ist ein Rahmen, wo sonst nur Weltstars auftreten. Mittlerweile veranstalten wir Monsterfreunde die meisten Konzerte pro Jahr dort, ganze acht Mal füllen wir diese Halle und sorgen bei Eltern und Verwandten für Gänsehaut pur. Dort zeigen unsere Monsterfreunde-Kinder, was in ihnen steckt. Aber nicht nur das, es zeigt auch die wertvolle pädagogische Arbeit der vielen Monsterfreunde-Lehrkräfte. Es ist magisch und man muss es selbst erlebt haben.“

Den Ehreuschutz für die Monsterfreunde-Konzerte trägt seit 2018 Bundespräsident Alexander Van der Bellen. Er ist auch Schirmherr des Programms.

Neben all der Euphorie fehlt Michael Wagenthaler aber eine Sache sehr, nämlich die Arbeit als Pädagoge. Heute ist er hauptberuflich als Geschäftsführer der Monsterfreunde tätig und kann seiner Arbeit als Musikpädagoge nur noch vereinzelt nachgehen.

„Ich liebe meine Aufgabe als Geschäftsführer der Monsterfreunde, aber ich vermisse meine Kinder im Klassenzimmer sehr. Ich habe aber nach wie vor meine Schulklassen, die ich regelmäßig besuche, um neue Lieder und Geschichten auszuprobieren. Das sind dann meine absoluten Glücksmomente, die mir die nötige Freude und Energie geben, um weiterzumachen, und natürlich dann

am Ende eines jeden Schuljahres bei den großen Monsterfreunde-Konzerten in der Wiener Stadthalle: Da genieße ich ebenso die unglaubliche Energie der Kinder.“

Eine geniale Idee erobert auch Oberösterreich

Mittlerweile schnuppern die Monsterfreunde auch schon über die Grenzen Wiens hinaus, sowohl nach Ober- als auch nach Niederösterreich. Für den Erfolg in einem neuen Bundesland sind dabei vor allem Politik und Lehrkräfte gefordert.

„Wir sind seit zwei Jahren in einer Pilotphase mit der Bildungsdirektion Oberösterreich in Linz am Werk. Erfolgreiche Auftritte begeisterten bereits vor Kurzem Hunderte Kinder im Linzer Rathaus. Ebenso starten wir mit allen Klassen in Groß-Enzersdorf in Niederösterreich durch. Ein Grund, warum die Monsterfreunde in Wien so explodiert sind, liegt auch an der wichtigen Zusammenarbeit mit der Wiener Bildungsdirektion. Es braucht viele Bausteine, damit die Umsetzung in einem neuen Bundesland gelingt“, erklärt Wagenthaler.

Was er sich für die Zukunft der Monsterfreunde wünscht? „Mein Wunsch ist, dass die Monsterfreunde den Kindern im Schulalltag zur Seite stehen, gleich ob das in Wien, Oberösterreich oder Vorarlberg ist. Ebenso gleichgültig ist, woher ein Kind kommt und wie vermögend die Eltern sind. Genau dafür brennt mein Herz und genau dafür habe ich sie erfunden.“



Foto: Daniel Zeilbauer



Fotos: pexels.com

Breit gefächertes Berufsfeld Pädagogik

Neben dem bereits beschriebenen Musikpädagogen gibt es zahlreiche weitere, auf besondere Bedürfnisse oder Anforderungen spezialisierte Bereiche. Für diese Fachrichtungen sind in der Regel ein spezielles Studium oder eine entsprechende Weiterbildung nach der Pädagogik-Ausbildung nötig. Hier eine Auswahl:

Pädagogik und Erziehungswissenschaften

Während Pädagoginnen und Pädagogen eher mit der Erziehung, Förderung und Bildung von Kindern und Jugendlichen beschäftigt sind, arbeiten Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler auch verstärkt im Bereich der Erwachsenenbildung und -förderung.

Sozialpädagogik

Sozialpädagogen können mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Familien, Senioren oder Menschen mit Behinderung arbeiten, unter anderem in der Förderung beispielsweise von Kindern mit Entwicklungsstörungen oder Menschen mit Handicap, in der Beratung von Familien oder Jugendlichen sowie in der Verwaltung, etwa in Jugend- und Schulämtern.

Heilpädagogik

Heilpädagogen erziehen, fördern und unterstützen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit körperlichen Einschränkungen, Verhaltensstörungen oder chronischen Er-

krankungen. Mithilfe pädagogischer und therapeutischer Maßnahmen bauen sie bereits vorhandene Fähigkeiten aus und beugen sozialer Ausgrenzung vor. Klassische Arbeitsgebiete sind die eigene Praxis, Therapiezentren, Pflegeheime, integrative Einrichtungen oder Tagesstätten für Menschen mit Behinderung.

Erlebnispädagogik

Ziel der Erlebnispädagogik ist die Persönlichkeitsentwicklung, die Ausbildung sozialer Kompetenz sowie die Erziehung zum verantwortungsvollen Denken und Handeln, etwa bei der gemeinschaftlichen Lösungsfindung bei Problemen beispielsweise in einem Überlebenstraining. Zu den klassischen Einsatzgebieten gehören die Kinder- und Jugendarbeit im schulischen und außerschulischen Bereich, die Erwachsenenbildung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung.

Sonderpädagogik

Sonderpädagogen fördern und unterstüt-

zen auch (junge) Menschen mit besonderem Förderbedarf. Sie sind in der Regel als Lehrer oder Lehrerin an Förder- oder inklusiven Schulen beschäftigt, wo sie reguläre Fächer unterrichten – immer aber mit besonderem Augenmerk auf der Unterstützung für Kinder, die zusätzliche Förderung benötigen. Die Spezialisierung erfolgt in der Regel im Masterstudium, ein erster akademischer Abschluss in allgemeiner Pädagogik ist Voraussetzung.

Medienpädagogik

Medienpädagogen erstellen Material für die Medienerziehung in Kindergärten, an Schulen und für zu Hause. Sie vermitteln die Funktionsweisen verschiedener Medien, machen auf Gefahren wie Sucht und Manipulation aufmerksam und entwickeln gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen eigene Medienproduktionen wie Filme, Websites oder Rundfunkbeiträge. Darüber hinaus bilden sie Lehrkräfte und Erziehende im Bereich der Medienpädagogik und -didaktik fort oder sind in der Medienforschung tätig.

Wirtschaftspädagogik und Berufspädagogik

Absolvierende der Wirtschaftspädagogik können sowohl an Schulen (allgemeinbildende, berufsbildende Schulen, Wirtschaftsschulen o. Ä.) und Weiterbildungseinrichtungen als auch in der Forschung und Lehre, der Verwaltung oder auch in der freien Wirtschaft tätig sein. Zu den Aufgaben zählen die Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, die Planung und Organisation von Aus- und Weiterbildungen oder der Aufbau von Berufsbildungsnetzwerken.

Pflegepädagogik

Ihre Aufgabe besteht darin, angehendes Pflegepersonal wie Kranken- und Altenpfleger, aber auch Hebammen auszubilden. Berufsfachschulen, Kliniken und Pflegeheime sind typische Arbeitsorte für Pflegepädagogen, um entsprechende Fachkenntnisse mithilfe didaktischer Methoden weiterzuvermitteln.

Theaterpädagogik

Theaterpädagogen leiten Menschen jeden Alters zum Theaterspielen an. Außerdem beraten und betreuen sie Lehrende und Leitende von Theatergruppen und unterstützen bei der Vor- und Nachbereitung von Schauspielstücken im Schulunterricht. Im Theater wiederum helfen sie bei der Erstellung von inszenierungsbegleitenden Materialien oder sind im Bereich der Zuschauerresonanz tätig.

Kulturpädagogik

Konzepte erstellen, kulturpädagogische Angebote wie Festivals oder Ausstellungen organisieren, Workshops geben – die Aufgabe von Kulturpädagogen besteht darin, Kultur in all ihren Formen zu vermitteln. Nach dem Hochschulabschluss sind sie in Galerien und Museen, bei Theater- und Konzertveranstaltern, in Kulturämtern oder Jugendeinrichtungen tätig. Auch Volkshochschulen, Verlage oder Rundfunkanstalten sind potenzielle Arbeitgeber.

Museumspädagogik

Wie kann die Bedeutung ausgestellter

Objekte den Museumsbesuchern spannend und nachhaltig vermittelt werden? Mit dieser Frage beschäftigen sich Museumspädagogen. Sie erarbeiten speziell auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtete Konzepte und setzen diese um.

Sexualpädagogik

Aufklärung und Beratung in sexuellen Fragen ist ihre Aufgabe. Dabei gehören sowohl die grundlegende Einführung ins Thema, die Vermittlung von Kenntnissen in Sachen Verhütung und Krankheitsprophylaxe als auch Fragen der sexuellen Identität zum Themengebiet. Sie bieten Workshops an Schulen an, beraten an entsprechenden Einrichtungen oder sind für die Aus- und Weiterbildung von Lehrenden oder anderen Multiplikatorinnen zuständig.

Inklusive Pädagogik

Inklusionspädagogik bildet in gewisser Weise den Gegenpol zur Sonderpädagogik. Während diese eine besondere Förderung von entsprechend bedürftigen Kindern und Jugendlichen anstrebt, fordern Inklusionspädagogen, dass alle Kinder und Jugendlichen zwecks besserer Integration in die Gesellschaft ungeachtet etwaiger Besonderheiten oder Einschränkungen an allgemeinbildenden Schulen gemeinsam unterrichtet werden.

Kräuterpädagogik

Diplomierte Kräuterpädagogen verfügen über theoretisches und praktisches Wissen sowie das methodische Know-how, um Kurse, Seminare, Workshops und Exkursionen zum Thema Kräuter und Wildfrüchte durchzuführen. Neben den vielfältigen Verwendungen wird auch Wert auf fachgerechte Zubereitung von Wildgemüse, -kräutern und -früchten, zur Ergänzung der täglichen gesunden Ernährung gelegt. Ein wertschätzender Umgang mit den Ressourcen der Natur, sowie den individuellen Bedürfnissen der Menschen ist dabei wichtig. Aufgrund des Gesamtumfangs ist dieser Lehrgang für eine Bildungskarenz geeignet.



Foto: colourbox.de



unleash
your drive

Entfesse deinen Antrieb

Lenke deine Karriere in
die richtige Richtung



Jetzt bewerben

people in logistics

iDIRECT.

 **KON+ext+**
GESAMTHEIT IM DRUCK

Compact delta
druck & werbung

HUMER
WERBETECHNIK

 **Repro**
InForm

**STARTE DEINE
KARRIERE**

**AUF WAS
WARTEST DU
NOCH?**



**IN UNSERER STARKEN
UNTERNEHMENSGRUPPE**



www.deinejobchance.at



OÖNachrichten **FORUM** Promenaden Galerien



DIE EVENTLOCATION IM HERZEN VON LINZ

Ob digital, via Live-Stream oder vor Ort. www.nachrichtenforum.at.

Wir bieten die perfekte Kombination aus Erreichbarkeit und Exklusivität für 30 bis 240 Personen – mit Tiefgarage, Hotel und Gastronomie direkt im Haus. Unser großer Saal, das Foyer sowie zwei Seminarräume erwarten Sie!

Wir freuen uns auf Ihre Buchung unter office@nachrichtenforum.at oder **+43 732 7805 303**.

ERLEBEN NETZWERKEN WEITERBILDEN

Ein Arbeitsplatz, an dem man wachsen und sich entfalten kann

Wolfgang Spitzenberger, Personalchef der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich, im Gespräch über ein gutes Arbeitsumfeld, über den Wert eines starken Miteinanders und über die Möglichkeiten, neue Wege kennenzulernen.



Foto: Peter Baier für RLB OÖ

Das Headquarter der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich steht in Linz, weitere Niederlassungen betreibt das Unternehmen in Wien, Salzburg und Prag, sowie an neun Standorten in Bayern und Baden-Württemberg

Was macht die Raiffeisenlandesbank OÖ als Arbeitgeberin so attraktiv?

Spitzenberger: Die Raiffeisenlandesbank OÖ bietet spannende eigenverantwortliche Tätigkeiten und eine perfekte Arbeits- und Entwicklungsumgebung in einer Branche mit großem Innovationspotenzial. Neben modernen Arbeitsplätzen, guter und leistungsorientierter Entlohnung ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden viele Weiterbildungsmaßnahmen.

Neben einem spannenden Tätigkeitsbereich – welche Benefits bieten Sie Ihren Mitarbeiter:innen? Beziehungsweise können Sie uns einige der einzigartigen Mitarbeiterleistungen und -vorteile nennen, die dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen?

Spitzenberger: Die Benefits in der Raiffeisenlandesbank OÖ sind nicht nur sehr

vielfältig und umfangreich, wir legen auch großen Wert darauf, dass dieser bunte Mix sinnvolle Angebote für sehr unterschiedliche Lebenslagen bringt: vom zweisprachigen Betriebskindergarten mit Krabbelstube bis zur betrieblichen Altersvorsorge oder einer Zusatzkrankenversicherung. Flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit im Homeoffice oder in Co-Working Spaces zu arbeiten, aber auch großzügige Bildungsbudgets für individuelle fachliche und Weiterbildungen sind weitere Benefits. Betriebsausflüge oder ein umfassendes Sportangebot fördern zudem den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen auch abseits von Kaffeeküchen, Besprechungs- und Schreibtischen. Unsere hervorragenden Mitarbeiterrestaurants tragen, denke ich, dazu bei, dass unsere Kolleginnen und Kollegen gerne in die Arbeit kommen.

An welchen Grundsätzen hinsichtlich der Mitarbeiterführung halten Sie fest?

Spitzenberger: Wir legen sehr viel Wert auf die Ausbildung unserer Führungskräfte, denn sie tragen ganz entscheidend zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Sie sind darüber hinaus auch ein wesentlicher Motor für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Unsere wichtigsten Grundsätze in der Führung sind: Eigenverantwortung forcieren, Vertrauen geben, Gespräche auf Augenhöhe führen, Entwicklung ermöglichen.

Welche Werte sind Ihnen als Arbeitgeberin besonders wichtig? Welche „Soft Skills“ und Charaktereigenschaften erwarten Sie von Ihren Mitarbeiter:innen?

Spitzenberger: Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist ein wunderbarer Ort, um sich weiterzuentwickeln, mit den Aufgaben zu wachsen und Chancen zu nutzen. Dazu bieten wir ein Umfeld, das auf Vertrauen, Teamgeist



Foto: Peter Baier für RLB OÖ

Moderne Arbeitsplätze und Bürogestaltung ermöglichen eine neue Form der Zusammenarbeit

und Respekt beruht. Die Berufsbilder in der Raiffeisenlandesbank OÖ sind heute sehr vielfältig und gehen weit über das klassische Bankgeschäft hinaus. Neben Teamgeist und Engagement sind es vor allem Eigenschaften wie die Bereitschaft zur Weiterentwicklung und der Mut, auch mal „out of the Box“ zu denken, die in all diesen Bereichen gleichermaßen hoch im Kurs stehen.

Wie würden Sie die Unternehmenskultur der RLB OÖ beschreiben und welche Rolle spielt sie bei der Mitarbeiterzufriedenheit?

Spitzenberger: Frei nach unserem aktuellen Slogan „WIR macht's möglich“ sehen wir uns als Teil einer starken Gemeinschaft, zur deren Selbstverständnis es gehört, als wesentlicher Impulsgeber nicht nur regionale Wertschöpfung zu generieren, sondern auch einen Beitrag zur Lebensqualität der Menschen vor Ort zu leisten. Diese Gestaltungskraft auf Basis eines starken Miteinanders spüren auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das trägt natürlich auch zur Identifikation und Motivation bei.

Was sind die wichtigsten Wachstumsfelder der Raiffeisenlandesbank OÖ?

Spitzenberger: Das klassische Bankgeschäft ist und bleibt natürlich unser Kerngeschäft, hier haben wir uns enorm viel Know-how erarbeitet und über viele Jahre wertvolle Erfahrung gesammelt. Darüber hinaus haben wir uns mit unserem Beteiligungsgeschäft ein sehr erfolgreiches Standbein aufgebaut, das wir auch weiterhin forcieren möchten. Die RLB OÖ möchte aber in Zukunft Kundinnen und Kunden nicht nur in finanziellen Angelegenheiten beraten und begleiten, auch die Themen Energie und Gesundheit sind Bereiche, in denen wir unser starkes Netzwerk nutzen möchten, um Lösungen anzubieten. Das passende Werkzeug, um Innovationen zu entwickeln, bekommen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise bei Design-Thinking-Bootcamps mit Professoren der Stanford University.

Was macht gute Arbeit für Sie aus? Woran messen Sie Erfolg? Wie werden Leistung und Erfolge anerkannt und belohnt?

Spitzenberger: Gute Arbeit heißt für mich persönlich, von Menschen und Kollegen umgeben zu sein, mit denen ich gerne zusammenarbeite. Gute Arbeit fordert mich und meine Fähigkeiten aber auch heraus und bringt mich dazu, auch mal die Komfortzone zu verlassen. Leistung wird unter anderem auch mit mehr Verantwortung und damit auch mit mehr Freiheiten belohnt. In einer Bank wird Erfolg klarerweise immer auch anhand von Zahlen gemessen, aus meiner Sicht ist darüber hinaus aber entscheidend, ob man die gesteckten Ziele erreicht hat.

Können Sie uns einen Karriereweg eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin nennen, der die Attraktivität als Arbeitgeberin unterstreicht?

Spitzenberger: Unser Haus schreibt unzählige erfolgreiche Karrieregeschichten, viele davon beginnen tatsächlich mit einer Lehre in der Raiffeisenlandesbank OÖ. Wesentliche Fachexperten und Führungskräfte, die heute zentrale Bereiche der Bank leiten, sind diesen Weg gegangen. Aus aktuellem Anlass kann ich aber auf Melanie Langmann verweisen, die ab April mit 33 Jahren die Co-Leitung unseres Konzernrechnungswesens übernimmt. Sie hat innerhalb kurzer Zeit dank großem Engagement und hoher Kompetenz bewiesen, dass sie das Zeug dazu hat, diese Führungsposition zu übernehmen.

Abschließend, was würden Sie potenziellen Bewerbern sagen, um sie davon zu überzeugen, dass die Raiffeisenlandesbank OÖ ein großartiger Ort ist, um ihre Karriere zu entwickeln und Fähigkeiten zu entfalten?

Spitzenberger: Die Raiffeisenlandesbank OÖ ist ein Platz, an dem man wachsen und sich entfalten kann. Wir bieten nicht nur ein breites Spektrum an interessanten Jobs, sondern möchten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dazu motivieren, sich weiterzubilden, neue Wege auszuprobieren.



Foto: Peter Baier für RLB OÖ

Wolfgang Spitzenberger,
Leiter Personalmanagement RLB OÖ AG



Das Mitarbeiter:innenrestaurant im Linzer
Headquarter erfreut sich größter Beliebtheit
und wird durch das Tochterunternehmen
GO Gastro & Catering betrieben

Foto: GO Gastro & Catering

Mehr Infos zu Raiffeisen als
Arbeitgeber finden Sie hier:
rlbooe.at/karriere



Foto: AMS/Pils

„Der Arbeitsmarkt zeigt eine hohe Dynamik“

Die Arbeitslosenzahlen sind im Jahresvergleich stark gestiegen, die Zahl der offenen Stellen gesunken. Iris Schmidt, die Landesgeschäftsführerin des Arbeitsmarktservice (AMS), über die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und warum es vielen Unternehmen dennoch so schwerfällt, Arbeitskräfte zu finden.

Von Elisabeth Prechtl

1 Die wirtschaftliche Lage ist trüb, die Arbeitslosigkeit ist heuer im Vergleich mit dem Vorjahr stark gestiegen: Mit welcher Entwicklung ist bis Ende des Jahres zu rechnen? Wann wird es auf dem Arbeitsmarkt wieder aufwärtsgehen?

Seit Juni 2023 zeigt sich gleichermaßen ein Anstieg der Arbeitslosigkeit und ein deutlicher Rückgang des Stellenangebots. Wann es zu einer Trendumkehr kommt, lässt sich seriös nicht sagen. Selbst wenn die Wirtschaft wieder anzieht, reagiert der Arbeitsmarkt zeitverzögert. In der Regel kann davon ausgegangen werden, dass ein Wirtschaftswachstum von etwa 1,5 Prozent dafür notwendig ist.

2 Der produzierende Bereich und der Bau, aber auch die Arbeitskräfteüberlassung waren zuletzt stark betroffen, große Insolvenzen gab es auch im Handel. Wie würden Sie die derzeitige Dynamik auf dem Arbeitsmarkt beschreiben? Wie schnell finden die Menschen wieder in Beschäftigung? Was braucht es, um diese Phase möglichst kurz zu halten?

Der Arbeitsmarkt zeigt trotz der stagnierenden Wirtschaftsleistung eine hohe Dynamik. Dies beweisen steigende Arbeitsaufnahmen und eine gesunkene Vormerkdauer bei den Arbeitslosen. Gegenüber dem Vorjahr konnten heuer knapp 900 Jobsuchende mehr auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden und die durchschnittliche Vormerkdauer ist von 169 auf 161 Tage gefallen. Man muss allerdings differenzieren. Trotz einer konsequenten Vermittlungsarbeit und dem Einsatz von Förderungen ist es für manche Per-

sonengruppen derzeit schwierig, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

3 Mit welchen Angeboten reagiert das AMS auf diese Herausforderungen?

Der Erwerb und die Festigung von Kompetenzen ist die Grundvoraussetzung, um nachhaltige Chancen am Arbeitsmarkt zu haben. Ein Schwerpunkt des AMS Oberösterreich ist daher die Förderung von zukunftsgerichteten Qualifizierungen. Einen besonderen Fokus setzen wir dabei auf die intensive Betreuung von jungen Erwachsenen. Dazu wurde eine neue strategische Ausrichtung gewählt, die deutlich zeigt, dass durch einen höheren Einsatz von Personal und Budgetmitteln eine rasche, effektive und zielgerichtete Platzierung der Betroffenen am Arbeitsmarkt möglich ist. Grundsätzlich versuchen wir, Menschen so zu qualifizieren, dass bei einem wirtschaftlichen Aufschwung auch ein dauerhafter Einstieg in den Arbeitsmarkt möglich wird.

4 Das AMS-Förderbudget für 2025 soll um rund 95 Millionen Euro gekürzt werden. Welche Auswirkungen wird dies in Oberösterreich auf die Angebote haben?

Der AMS-Verwaltungsrat hat ein vorläufiges Budget beschlossen, womit garantiert ist, dass das AMS vorläufig weitgehend stabil arbeiten kann. Welche Schwerpunkte in der Arbeitsmarktpolitik von einer künftigen Regierung gesetzt werden, lässt sich noch nicht abschätzen. Wir gehen davon aus, dass es – auch aufgrund der derzeitigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt – weitere Budgetierungsschritte brauchen wird.

5 Trotz der steigenden Zahl an Arbeitslosen suchen nach wie vor viele Unternehmen nach Fach- bzw. Arbeitskräften und finden sie oft nicht. Was ist der Grund für diese Entwicklung? Wer hat aktuell den größten Bedarf?

Viele Großbetriebe haben – mit dem Wissen um den demografischen Wandel – an ihren Beschäftigten festgehalten, um sie zur Verfügung zu haben, wenn die Auftragslage sich bessert. Aber entgegen früheren Wirtschaftsprognosen ist der Zeitpunkt eines Wirtschaftsaufschwungs derzeit nicht vorhersehbar. Von dem größeren Angebot an Arbeitskräften können allerdings Klein- und Mittelbetriebe profitieren. Aktuell besetzen wir hier mehr offene Stellen als noch vor einem Jahr. Dennoch bleibt das Problem des Mismatch auf fachlicher oder regionaler Ebene. Angebot und Nachfrage passen oft nicht zusammen.

6 Ein Anstieg bei den Arbeitslosenzahlen ist vor allem bei Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung, Langzeitarbeitslosen und Älteren zu verzeichnen. Was braucht es, um diese wieder in Beschäftigung zu bringen?

Mehr als die Hälfte des Anstiegs der Arbeitslosigkeit entfällt auf Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Ebenfalls

stark betroffen sind Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen oder eingeschränkter Mobilität. Hier steuern wir mit unseren Qualifizierungsprogrammen und Förderungen gegen, die aber von den verfügbaren Budgetmitteln abhängen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist aktuell unterdurchschnittlich, bei Älteren liegt er im Schnitt. Das Einstellverhalten der Unternehmen ist derzeit verhalten.

7 Die Zahl der Beschäftigten in Oberösterreich ist in den vergangenen zehn Jahren stark gestiegen, in guten Monaten sind mehr als 700.000 Menschen in Beschäftigung. Nicht im selben Ausmaß gestiegen sind aber die gearbeiteten Stunden. Es ist ein klarer Trend zur Teilzeit zu erkennen. Wie können mehr Beschäftigte in Vollzeit gebracht werden?

Um dem Teilzeit-Trend entgegenzuwirken, wird es wohl viele unterschiedliche Maßnahmen brauchen, die ineinandergreifen – beispielsweise finanzielle Anreize, altersgerechte Arbeitsbedingungen oder eine Berücksichtigung von Care-Arbeit mit Kindern und Älteren. Dazu müssen alle maßgeblichen Institutionen und Stakeholder zusammenwirken.

Bezahlte Werbung

Jetzt #SPREcareer starten!

Energieschub gefällig?
Together we create the future.

Automatisierungstechniker:in
Elektrotechniker:in
Projekttechniker:in

Bushaltestelle vor der Haustür,
Essenszuschuss für das hauseigene Betriebsrestaurant,
flexible Arbeitszeiten, Firmenausflüge & Events uvm.

Hier kommst du auf unsere Karriereseite:
sprecher-automation.com/karriere

sprecher
automation

Cooler Karriere: **Forschung** direkt an den **Gletschern** und **am** **Klimawandel**

Andrea Fischer ist Geophysikerin und Glaziologin sowie Vizedirektorin des Instituts für Interdisziplinäre Gebirgsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Die Tirolerin wurde 2023 zur Wissenschaftlerin des Jahres des Klubs der Bildungs- und Wissenschaftsjournalisten erkoren. Wie ist es, im Feld der Gebirgsforschung zu arbeiten, wo sich die Auswirkungen des Klimawandels direkt beobachtbar machen? Und wie sieht der Alltag einer wissenschaftlichen Karriere in der Forschung eigentlich aus?



Fischer hat in Innsbruck Physik und Umweltsystemwissenschaften studiert, ihre Freizeit verbrachte die Tirolerin gern mit Bergsteigen. Sie ist leidenschaftliche Skitourengeherin und war 2002 sogar Staatsmeisterin im Eisklettern. Dabei ergab sich die Gletscherforschung als eine schöne Schnittstelle ihrer Interessen. An Vorbildern fehlt es nicht. Die Universität Innsbruck ist als Hotspot der Gletscherforschung auch über die Grenzen Österreichs hinweg bekannt.

Heute sind ihre Arbeitsgebiete Glaziologie, Klimatologie und Gebirgsforschung, hauptsächlich im Alpenraum, aber auch in Asien, Afrika und Südamerika. Die breit gefächerten Forschungsprojekte von Andrea Fischer beschäftigen sich nicht nur mit rein wissenschaftlichen Themenstellungen (beispielsweise dem Langzeitmonitoring verschiedener österreichischer Gletscher), sondern auch mit Praxisaspekten, wie etwa den Auswirkungen von Snowfarming und Sommer-Abdeckungen in Gletscherskigebieten.

Wissenschaft und Forschung als Beruf

Andrea Fischer sieht ihre Aufgabe als Forschende darin, Fakten bereitzustellen. Sie möchte durch ihre Arbeit Wissen schaffen, das allen Menschen hilft, sich in der Umwelt besser zu orientieren. Fast alle Prozesse, an denen sie forscht, dauern über Generationen an. Genau hier helfen weder Hausverstand noch Erfahrungswissen, es müssen Fakten vorliegen. „Ohne konkrete Werte wird es zum Beispiel schwer, zu wissen, ob es uns nur gerade besonders warm vorkommt oder ob es tatsächlich wärmer ist, als es die letzten Generationen erlebt haben“, konstatiert Fischer.

Die Glaziologin würde ihre typischen Arbeitsabläufe wie folgt beschreiben: „Am Beginn steht immer die Forschungsfrage, die beantwortet werden soll. Zum Beispiel: Ist das völlige Abschmelzen des Eises in den Ostalpen einzigartig und falls ja, wie lange ist das schon nicht mehr vorgekommen?“ und dann ‚Welche Folgen hat dieses Abschmelzen?‘. Im nächsten Schritt kommen die Methoden, also die Werkzeuge, mit denen man die Fragen beantwortet. Das sind in der Glaziologie viel Geländeerhebungen, weil die Erdoberfläche mit all den Informationen zu vergangenen Prozessen das großartigste und im wahrsten Sinn vielschichtigste Archiv ist, das wir haben. Jede Schicht im Boden erzählt eine Geschichte.

Dann kommt die konkrete Arbeit, die Methode anzuwenden, bis man eine hieb- und stichfeste Geschichte erzählen kann, die die Forschungsfrage beantwortet. In den Geowissenschaften ist oft die Geschichte jedes konkreten Ortes sehr speziell, da muss man für allgemeingültige Erkenntnisse oft sehr viele unterschiedliche Informationen miteinander verweben. Gelingt es, etwas Neues herauszufinden, ist das ein Höhepunkt! Der Weg dahin ist mit Herausforderungen gespickt: die richtige Frage zu finden, die richtigen Partner zu gewinnen, die Gutachter zu überzeugen, damit das Vorhaben finanziert wird, ein gutes Team zu haben und nicht zuletzt eine gute Forschungs-umgebung an der Home Institution zu haben.“

Commitment und Leidenschaft

Wissenschaft sei sehr eng an der Kunst, also eher bei der Work-Work-Balance, angesiedelt. Ohne Commitment und Leidenschaft könne man den Beruf nicht ausüben, meint Fischer. Viel Geld zu verdienen oder eine geregelte Freizeit zu haben sei kaum möglich. Allerdings betont die Glaziologin, dass die Arbeit dafür Spaß mache. Im Endeffekt sollte nämlich der Arbeitsalltag selbst Freude machen. Mit Dingen wie Geld und Freizeit könne man einen Beruf, der einem nicht gefällt, sowieso nicht kompensieren. Was Fischer diesen Spaß und die Leidenschaft bringt, ist auch, weiterhin auf den Bergen unterwegs zu sein. Sich dort aufzuhalten ist aber für die Arbeit auch unerlässlich. „Das Neue passiert in der Natur“, stellt die Wissenschaftlerin fest. „Der Rechner kann nur reproduzieren, was wir an Systemkenntnis hineinstecken. Diese müssen wir uns durch geschickte Feldforschung erarbeiten und als Theorie formulieren, die von Messdaten gestützt ist. Erst dann kann sie zu einem Computermodell werden.“ Feldarbeit ist also für den Fortschritt in der Forschung und Wissenschaft unbedingt notwendig.

Direkt auf, neben und mit Gletschern zu arbeiten birgt aber auch ganz eigene Herausforderungen. In allem, was Forschende der Glaziologie in ihrer Feldarbeit tun, sind sie von den Verhältnissen abhängig. Als unvergesslich beschreibt Fischer immer jene Momente, in denen etwas sehr Schwieriges klappt, wie etwa das Bohren der ersten Eisbohrkerne nach jahrelangen Vorarbeiten. Viele von Andrea Fischers schönsten Erfolgen haben zu Beginn sehr unmöglich ausgesehen, aber auch durchaus vielversprechend.

Wichtig sei also, immer daran zu glauben, dass es funktionieren kann, betont die Glaziologin.

Zunehmende Relevanz

Forschungen, die Andrea Fischer durchgeführt hat oder an denen sie beteiligt war, haben allesamt eine Gemeinsamkeit: Sie sind heute relevanter denn je. Auf Daten und Fakten basierend zeigen sie, was den heutigen, vom Menschen verursachten Klimawandel einzigartig macht im Vergleich zu den Änderungen der letzten Jahrtausende. Aber nicht nur in der Gegenwart kann man von den Forschungsergebnissen lernen. Die Dokumentation zum Verschwinden der Gletscher wird vor allem für die Nachwelt von großem Interesse sein. Ob etwas von den Dokumentationen und Ergebnissen in den kommenden Jahrzehnten wirklich bedeutsam wird, meint die Glaziologin, kommt aber darauf an, wie die Forschungen in der Gesellschaft ankommen.

Gewonnenes Wissen kommunizieren

Wie Forschung bei der Gesellschaft ankommt, hängt von der Kommunikation ab. Öffentlichkeitsarbeit spielt hier eine tragende Rolle. In diesem Fall spricht man fachlich von „Wissenschaftskommunikation“. Wie werden Forschungsprojekte und deren Ergebnisse für eine breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht? Eins steht fest: Es reicht nicht aus, Wissen zu schaffen. Das Wissen soll auch für alle nutzbar gemacht werden, betont Andrea Fischer. Die Wissenschaftlerin würde es hier nicht bei einer „Einbahnstraße“ der Wissenschaftskommunikation – von Forschenden zum Publikum – belassen. Ein echter Dialog sei das Ziel, „denn der Klimawandel betrifft uns alle, also müssen wir die Fragen der Menschen beantworten“, so Fischer.



Foto: Daniel Hinterramskogler/ÖAW

Die Notwendigkeit einer Sensibilisierung der Gesellschaft hin zu Themen rund um den Klimawandel sieht die Glaziologin nicht. „Ich denke, es gibt schon sehr viele Fragen seitens der Gesellschaft. Die Menschen sind an wunden Punkten getroffen und müssen nicht (zusätzlich) sensibilisiert werden. Gerade Extremereignisse berühren viele!“

Wissenschaft (in) der Zukunft

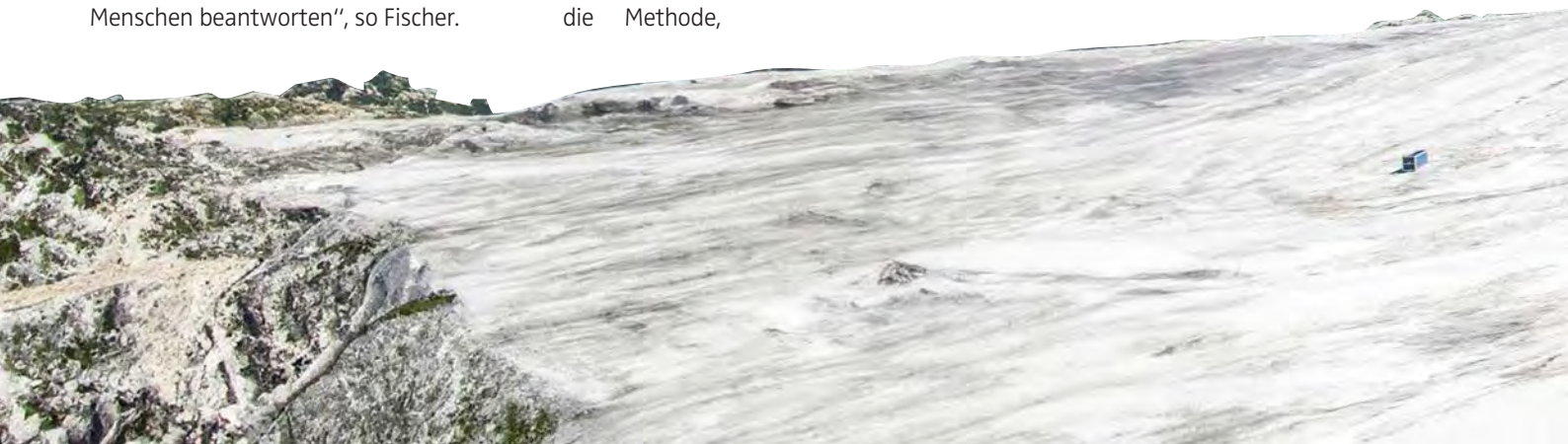
Aber wie sieht nun das wissenschaftliche Arbeitsfeld in der Zukunft aus und wie wird es mit der Gletscherforschung weitergehen? Fischer spricht sich als Fan der breiten Grundstudien mit späterer Spezialisierung aus: „Wer in der Schule gut lesen, schreiben, rechnen, Sprachen und Zeitungen lesen lernt, kann sich zu allen Themen sehr gut Wissen aneignen und das kritisch überprüfen. Details sind spannend, aber die Methode,



Der Hauptsitz der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Wien

Foto: ÖAW

wie man sich dieses Detailwissen aneignet, zu lernen ist das Wichtigste. Was wissen wir heute, was die heutigen Volksschulkinder in zehn Jahren brauchen werden? Das wird immer schwerer vorherzusagen. Also müssen wir sie so vorbereiten, dass sie eine Chance haben, sich Wissen selbst anzueignen und das Wissen von Fakes zu unterscheiden.“ Interesse an ihrem Forschungsgebiet vonseiten des Nachwuchses sieht Andrea Fischer auf jeden Fall. „Es gibt Gott sei Dank viele junge Menschen, die für die Wissenschaft begeistert sind und frischen Wind bringen. Das Abtauen des Permafrostes wird uns noch



Jahrzehnte beschäftigen, da braucht es findige Köpfe, um mit dem Problem umzugehen“, so die Glaziologin.

Monumentale Projekte und grundlegende Erkenntnisse

Fischer war in ihrer beruflichen Laufbahn bisher an einer Vielzahl von kleinen und großen wissenschaftlichen Projekten beteiligt. Welche davon die wichtigsten und bedeutungsvollsten waren, kann man wahrscheinlich erst in Jahrzehnten beantworten, stellt Fischer fest. Sie zitiert in diesem Zusammenhang den Gründer des Gletschermessdienstes des Österreichischen Alpenvereins, der es 1891 erhebend fand, an einem Projekt mitzuwirken, dass eine längere Lebensdauer hat als man selbst.

Aus all den Projekten konnte die Glaziologin aber bereits jetzt schon grundlegende Erkenntnisse und Entdeckungen ziehen. Die Geschwindigkeit des Gletscherrückgangs etwa konnte sich die Glaziologin selbst vor wenigen Jahrzehnten nicht vorstellen, geschweige denn erklären. Heute aber ist ersichtlich, dass jetzt ganz andere Prozesse beteiligt sind. Die wichtigste Erkenntnis von Fischer kann direkt daraus abgeleitet werden: Sei dir nie sicher, etwas endgültig geklärt zu haben oder alles zu wissen. Es ist wichtig, Augen und Ohren offen zu halten – gerade für die Effekte, die man nicht erwartet!

Welche Projekte oder Forschungen würde sie gerne in den

kommenden Jahren verfolgen? „Für uns ist derzeit jeder Tag spannend und bringt neue Erkenntnisse und Möglichkeiten. Ich versuche, mit der Entwicklung bestmöglich mitzuschwimmen – was wir heute machen, hätte ich vor drei Jahren nicht für möglich oder nötig gehalten. Dann kamen die extremen Jahre 2022 und 2023. Ich fürchte die Entgletscherung wird uns noch mindestens 10 Jahre sehr auf Trab halten“, erzählt die Glaziologin.

Konkret stellt sich für Fischer die Frage, wie man den Schwund der Gletscher am besten messtechnisch erfassen kann. Denn alle bisherigen Messmethoden wurden für ganz andere Verhältnisse entwickelt. Diese Frage beeinflusst auch ein großes persönliches Ziel in ihrer Karriere.

Sie möchte das Messnetz weiterentwickeln, und das Schwinden der Gletscher auch für die kommenden Generati-

onen aufzeichnen. „Das werde ich nicht allein können, aber ich bin mir sicher, dass meine NachfolgerInnen das bis zum Ende des Jahrhunderts schaffen“, betont Fischer.

Andrea Fischer wird also weiter unsere Gletscher im Auge behalten, fleißig Daten sammeln und ihr Wissen zugänglich machen. Das ist auch ihr Plan für das restliche Jahr 2024. Ein intensiver Gletscherherbst steht an – bald kann dann die Datenernte eingebracht und geteilt werden!

Die Arbeit von Andrea Fischer kann auf www.andreafischer.at verfolgt werden!



EINE KARRIERE IN ZWEI BILDERN:

Fotos: Sparkasse OÖ

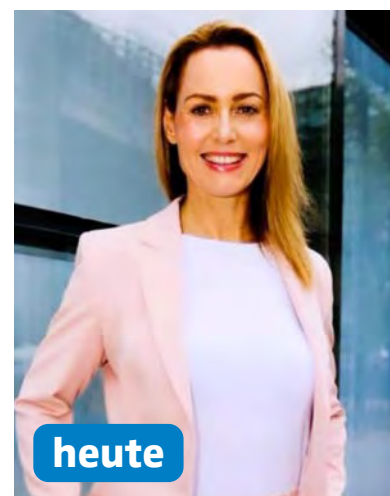
Eva Andexlinger – Online Marketing-Managerin Kreative Prozesse sorgen für Abwechslung

Mein Karriereweg bei der Sparkasse OÖ begann als Servicebetreuerin, wobei ich wertvolle Einblicke in den direkten Kundenkontakt sammeln konnte. Über die Jahre wuchs ich in verschiedenen Positionen, von der Kundenbetreuerin über Veranstaltungsassistentin bis hin zur Event- und Social Media Managerin. Heute bin ich stolz darauf, als Online-Managerin tätig zu sein. Besonders spannend ist der kreative Part meiner Arbeit: Die Gestaltung des Social Media-Auftritts, Community Management, Content- und Videokreation sowie die Ausspielung digitaler Kampagnen sorgen in meinem Job für Abwechslung. Diese Vielfalt macht meinen Arbeitsalltag inspirierend und gibt mir die Möglichkeit, meine Ideen einzubringen und ständig Neues zu lernen.



Nicole Hüttner – Leiterin Channel Management Wer sich engagiert, kann interessante Karrierewege gehen

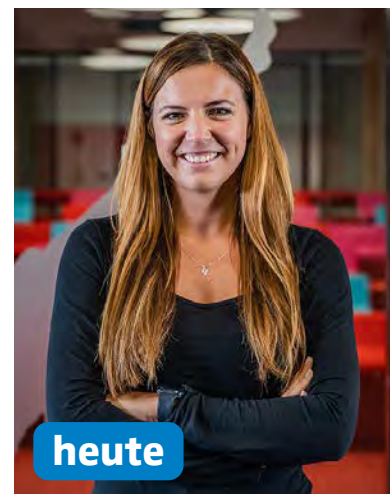
Meine ersten Schritte in der Sparkasse OÖ habe ich klassisch in unseren Filialen in der Kundenbetreuung gemacht. Schnell habe ich gemerkt: Wer sich engagiert, kann hier interessante Karrierewege gehen und so hat es nicht lange gedauert, bis ich erste Führungsverantwortung übernehmen durfte. Nach über 15 Jahren als Leiterin im Jugend- und Zielgruppenmarketing übernahm ich schließlich die Leitung des Channel-Managements. Seitdem Sorge ich gemeinsam mit meinem Team dafür, dass die richtigen Botschaften zur richtigen Zeit über die richtigen Kanäle zu unseren Kund:innen finden. Mein Motto ist: Mit Engagement und Leidenschaft entwickeln wir im Team Neues. Offenheit, Flexibilität und Kundenzentrierung sind für mich das Ziel.



Die Sparkasse OÖ hat viele Gesichter. 1700, um genau zu sein. Alle sind einzigartig und genauso verhält es sich auch mit den Jobbildern, bei denen individuelle Stärken und Talente ganz besonders zählen. Letztere gilt es zu entdecken und so ist es alles andere als ungewöhnlich, dass Mitarbeiter:innen verschiedenste Bereiche und Aufgaben für sich erobern. So erging es unter anderem auch diesen vier Mitarbeiter:innen, die hier ihre ganz persönlichen Geschichten vom Auf- und Umsteigen, vom Lernen und Wachsen erzählen ...

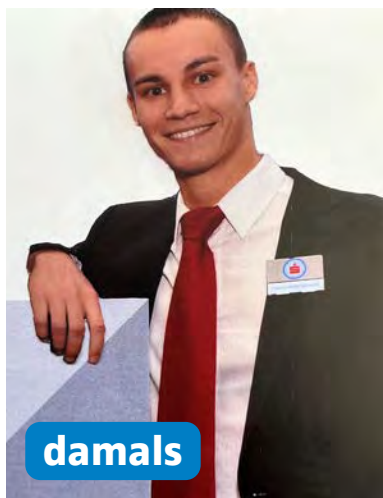
Leona Klein – Projektmanagerin Abteilung Organisation Von der Ferialpraktikantin zur Projektmanagerin

Am ersten Tag meines Ferialpraktikums konnte ich noch nicht ahnen, wie gut es mir in der Sparkasse OÖ gefallen würde, doch nach Ende des Praktikums stand für mich fest: Genau hier möchte ich arbeiten. Das war vor ziemlich genau 15 Jahren und nach zahlreichen erfolgreichen Jahren als Kundenbetreuerin, im Marketing- und Eventbereich, verschlug es mich in die Abteilung Organisation. Hier verantworte ich verschiedenste Projekte im Unternehmen, was mich besonders stolz macht. Ich habe die Übersicht über fast alle Themen innerhalb der Sparkasse OÖ. Dadurch konnte ich mir auch ein beachtliches Netzwerk aufbauen und mit interessanten Menschen zusammenarbeiten.



Christoph Kollingbaum – Leiter GründerCenter der Sparkasse OÖ Durch Weiterbildung zum Erfolg

Mit frischen 15 Jahren begann ich ganz klassisch eine Lehre zum Bankkaufmann in der Sparkasse OÖ. Von Anfang an gefiel mir der Umgang mit Menschen, so fühlte ich mich als Privatkundenbetreuer in der Filiale Auhof auch bestens aufgehoben. Doch ich wollte mehr. Ich absolvierte eine Ausbildung nach der anderen und wechselte eines Tages in das GeschäftskundenCenter für den Bezirk Linz-Land und übernahm im Juni 2023 die Leitung des GründerCenters. Mir liegen die Gründer:innen und Jungunternehmer:innen sehr am Herzen und ich unterstütze sie bei der Umsetzung ihrer Geschäftsideen und Unternehmungen. Dabei erlebe ich deren Entwicklung von Anfang an mit. Und auch wenn es mal schwierig wird – ich bin mit vollem Einsatz an der Seite unserer Kund:innen.



„ZU MOTIVIEREN BEDEUTET NICHT, IMMER LIEB ZU SEIN“

Motivation am Arbeitsplatz:

Wie das gelingt, warum Belohnungen nur kurzfristig wirken



Von Verena Mitterlechner

Wenn sie einmal verloren ist, wird es schwierig. Ohne Motivation bei der Arbeit leidet nicht nur die Leistung, manche Mitarbeiter ziehen sich zurück oder werden krank. Das weiß der Linzer Arbeitspsychologe Luca Merl, der für Unternehmen tätig ist und Beschäftigte bei Problemen unterstützt.

Das Bewusstsein für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz sei generell gestiegen, sagt er. Eine Rolle spielt sowohl die Corona-Krise als auch der Fachkräftemangel:

„Mitarbeiter haben heute mehr Macht, sie entscheiden, wo sie arbeiten wollen.“ Was die Motivation betrifft, sieht Merl die Unternehmen gefordert: „Der Faktor Wertschätzung beziehungsweise Anerkennung wird noch immer oft belächelt“, sagt er. Dabei habe der persönliche Umgang in der Firma einen großen Effekt auf die intrinsische (von innen heraus kommende) Motivation der Mitarbeiter. Mangelndes Feedback, gebrochene Versprechen oder zu wenig Zeit für Anliegen der Mitarbeiter können zu Kränkungen führen.

SECHS PUNKTE FÜR MOTIVATION

Entscheidend für die Motivation sind sechs Punkte, die sich um die Erwartung an den Job und die Realität im Arbeitsalltag drehen.

- 1. Arbeitslast:** Sind die Mitarbeiter über- oder unterfordert?
- 2. Möglichkeiten zur Einflussnahme:** Wollen Mitarbeiter viel oder wenig Freiraum bzw. eigene Entscheidungen treffen?
- 3. Wertschätzung:** Wie funktioniert die Kommunikation untereinander?
- 4. Gemeinschaft:** Gibt es ein Wir-Gefühl im Unternehmen?
- 5. Fairness:** Wie werden Ressourcen verteilt? Etwa wenn der Chef ein neues Auto bekommt, Mitarbeitern aber neue Arbeitsmittel verwehrt bleiben.
- 6. Wertekonflikte:** Stimmt der Außenauftritt des Unternehmens mit der Realität und den Vorstellungen der Mitarbeiter überein?

Den persönlichen Erwartungen und der eigenen Arbeitsweise sollten sich auch die Mitarbeiter bewusst sein, sagt Merl. Führungskräfte müssten sich für diese Zeit nehmen und sie gut kennen. Dann könnten auch ernste Dinge leichter angesprochen werden: „Zu motivieren bedeutet nicht, immer lieb zu sein“, sagt Merl. „Es kann auch motivieren, wenn der Vorgesetzte klar und wertschätzend kommuniziert.“

„Viele Führungskräfte haben Angst vor Kontrollverlust“, sagt Nicole Schlosser. Als Personalchefin ist sie für 30 Mitarbeiter des Start-ups 123-Transporter aus Wien verantwortlich. Das Unternehmen wurde 2021 gegründet und bietet eine vollständig digitale Vermittlung von Transportfahrzeugen.

Keine freien Entscheidungen treffen zu können, würde vor allem junge Mitarbeiter demotivieren, sagt Schlosser. Führungskräfte sollten ihnen Vertrauen entgegenbringen und das sogenannte „Micromanagement“ – also jeden Prozess bis ins Detail zu überwachen – sein lassen.

Wer Mitarbeiter motivieren will, sollte vor allem das Gespräch suchen: „Viele Jüngere wissen nicht, wohin ihr weiterer Karriereweg geht.“ Das sollte das Unternehmen gemeinsam mit ihnen herausfinden. Dazu eignen sich Feedbackgespräche, mindestens einmal im Quartal. In einem Start-up sei „viele im Fluss“ und müsse erst definiert werden, sagt Schlosser. Gerade hier müssten Mitarbeiter eingebunden und auch regelmäßig um Feedback gebeten werden. Dafür komme das Gemeinschaftsgefühl gut an. Für junge Mitarbeiter sei es wichtig, einen Sinn in ihrer Tätigkeit zu erkennen. Das beobachtet auch der Arbeitspsychologe, Selbstwirksamkeit ist immer häufiger für Beschäftigte relevant. „Sie fragen sich: Trage ich etwas Sinnvolles zum Unternehmen bei, bringt meine Tätigkeit etwas?“

Belohnungen als extrinsische Motivation hätten meist nur einen kurzfristigen Effekt. An die Wirkung der sogenannten „Benefits“ glaubt auch Schlosser nicht: „Auch wenn sich wohl jeder über ein Jobticket oder Essensgutscheine freut.“ Ein Zeichen für motivierte Mitarbeiter? „Wenn jemand ausfällt und Leute gerne bereit sind, einen Dienst zu übernehmen.“

Foto: Rene Luth

„Führungskräften kommt eine Fürsorgekompetenz zu. Sie sollten wissen, wie es ihren Mitarbeitern geht und was zumutbar ist.“

Luca Merl,
Arbeitspsychologe aus Linz

Foto: Sabine Juhasz

„Alles genehmigen lassen zu müssen, demotiviert vor allem jüngere Mitarbeiter. Sie wollen immer öfter frei entscheiden.“

Nicole Schlosser,
Personalchefin bei 123-Transporter

TALENTS FOR IT FUTURE

LSZ
FUTURE CONNECTIONS

**UNTERNEHMEN SUCHEN
DIE IT-TALENTE VON MORGEN!**

**IT-TALENTE SUCHEN
EINEN ARBEITSPLATZ MIT
PERSPEKTIVE!**



**TALENTS FOR IT-FUTURE WIEN
12. NOVEMBER 2024
CINEPLEXX WIENERBERG**

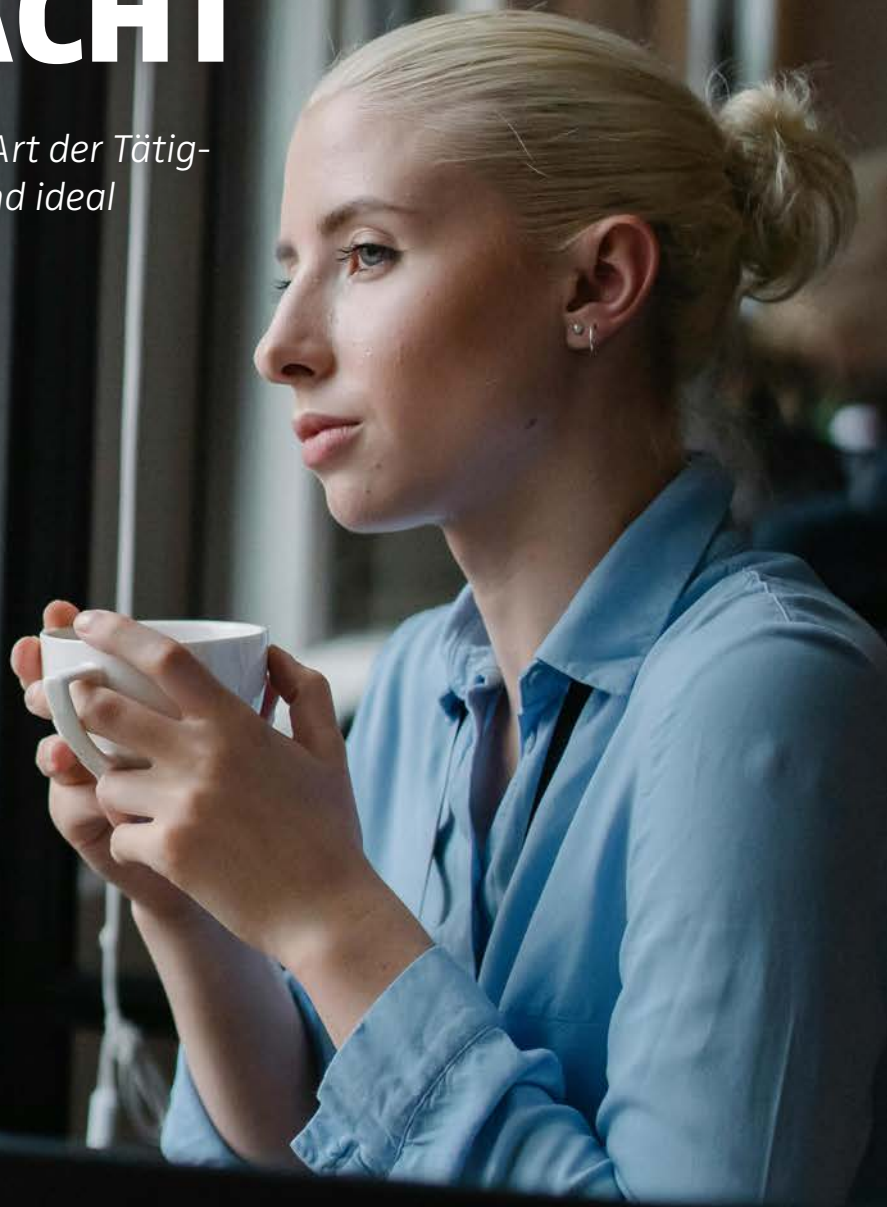


**TALENTS FOR IT-FUTURE GRAZ
28. NOVEMBER 2024
CINEPLEXX ANNENHOF KINO GRAZ**

RUHIG, AKTIV ODER IN GESELLSCHAFT: **WIE MAN RICHTIG PAUSE MACHT**

Die optimale Auszeit hängt von der Art der Tätigkeit ab – mehrere kürzere Pausen sind ideal

Von Elisabeth Prechtl



»NICHT JEDER ERKENNT DAS BEDÜRFNIS NACH PAUSEN GLEICHERMASSEN. IST DIES NICHT DER FALL, BRAUCHT ES FIXE RITUALE.«

Anneliese Aschauer,
Psychologin aus Linz

Der Kopf ist voll, der Körper erschöpft, die letzte Auszeit Stunden her: Obwohl der Körper dringend nach einer Pause verlangt, arbeiten Menschen weiter, oft bis zur Erschöpfung. Oder sie machen eine Pause, aber nicht richtig. „Laut Forschung sind ein paar Mikropausen, am besten alle 90 Minuten, die beste Form des Ausgleichs“, sagt Anneliese Aschauer, Psychologin aus Linz (www.resilienz-institut.at). Die Dauer hängt von der Art der Tätigkeit ab. Sitzt der Beschäftigte meistens und arbeitet viel mit dem Kopf, sind fünf bis zehn Minuten ausreichend. Bei körperlicher Tätigkeit sollte man sich 15 Minuten Auszeit gönnen.

Von der Art der Tätigkeit hängt auch ab, wie die Pause am besten gestaltet wird: „Ruhepausen sind für jene geeignet, die körperlich aktiv sind.“ Wer viel sitzt, sollte Aktivpausen einlegen und sich bewegen, am besten an der frischen Luft. Für jene, die still und konzentriert arbeiten, bieten sich Gesellschaftspausen an, etwa beim gemeinsamen Mittagessen in der Küche: „Dann sollte aber über andere Themen als über die Arbeit gesprochen werden.“ Generell gilt: In den Pausen sollten Menschen nicht die sozialen Medien checken, sondern wirklich entspannen. Aschauer rät zudem, sich über unerwartete Wartezeiten und Staus nicht zu ärgern, sondern in diesen eine „geschenkte Pause“ zu sehen.

Regelmäßige Auszeiten sind für jeden Menschen wichtig. Sie helfen, die Konzentration aufrechtzuerhalten, senken die Unfallgefahr und sind gut für die körperliche und geistige Gesundheit, aber nicht jeder erkennt das Bedürfnis danach gleichermaßen. „Falls dies nicht der Fall ist, braucht es fixe Rituale. Man kann sich dann zum Beispiel einen Wecker stellen, schließt die Tätigkeit, mit der man gerade beschäftigt ist, ab und geht dann in eine Pause, in der man sich bewusst fragt, wie es einem gerade geht und was man in diesem Moment braucht.“

Übergangspausen in Betrieben

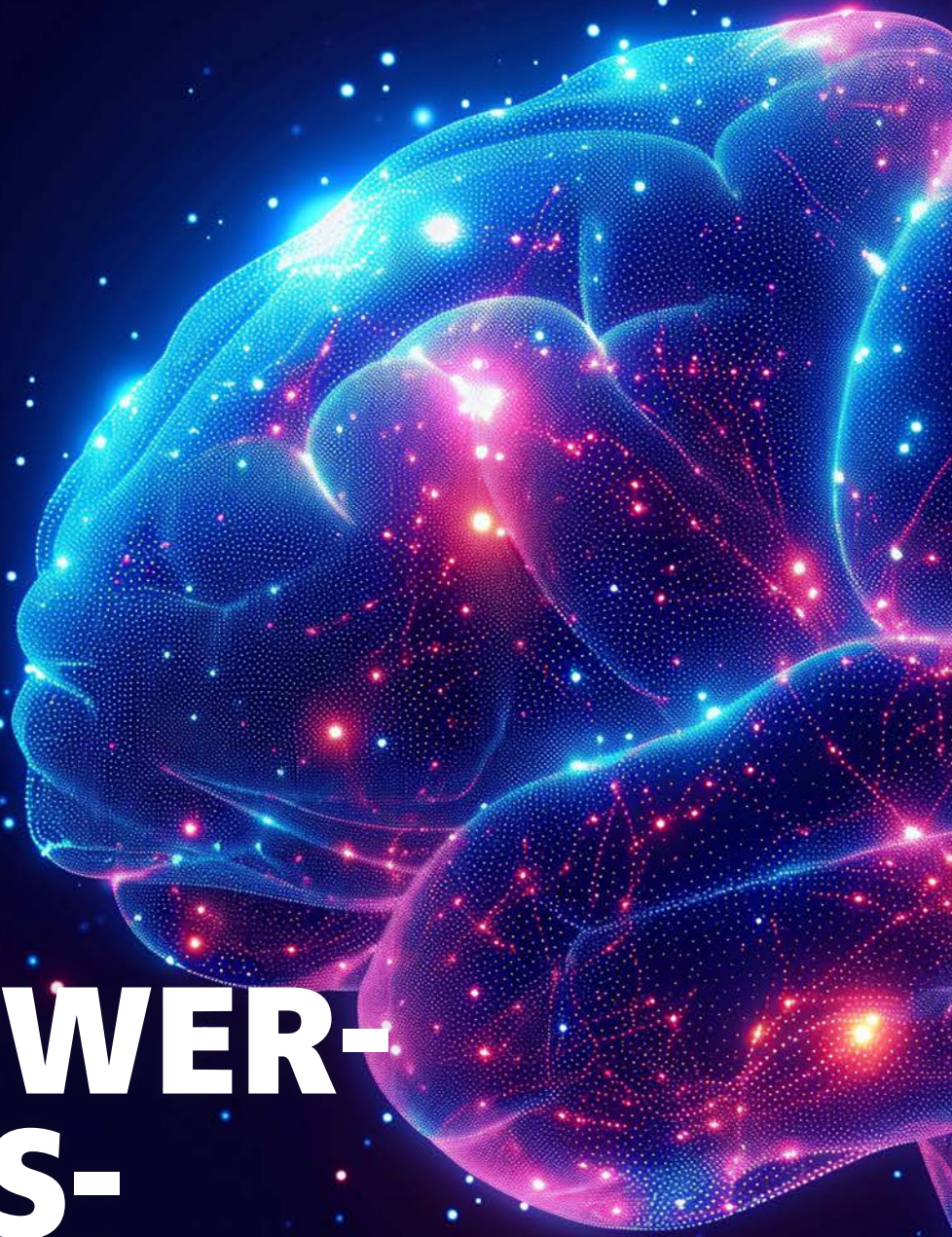
Von einer Tätigkeit in die nächste zu gehen, ist nicht ratsam, weshalb in Unternehmen zunehmend „Übergangspausen“ eingeplant werden. Besprechungen dauern nicht mehr 60 bzw.



Foto: Carolin Anne Fotografie

90, sondern 55 bzw. 80 Minuten. Dann können die Mitarbeiter bis zum nächsten Termin herunterkommen. Auch für Führungskräfte sind Auszeiten wichtig. Sie sollten daher ein System aufbauen, in dem sie Verantwortung delegieren können.

„An Wochenenden bzw. im Urlaub sollte man sein privates Ich leben. Ob man dies aktiv oder in Ruhe tut, ist vom Typ abhängig. Man sollte sich aber nicht völlig auspowern und die Freizeit zu voll packen.“ Der Urlaub ist dazu da, das Telefon abzuschalten und Hobbys nachzugehen. Dazu muss man lernen, sich selbst und anderen Grenzen zu setzen. Wenn es nicht ohne regelmäßige Kontrolle der E-Mails geht, sollte dafür ein fixes, möglichst kurzes Zeitfenster eingeplant werden.



**EIN BEWER-
BUNGS-
GESPRÄCH MIT
KÜNSTLICHER
INTELLIGENZ**

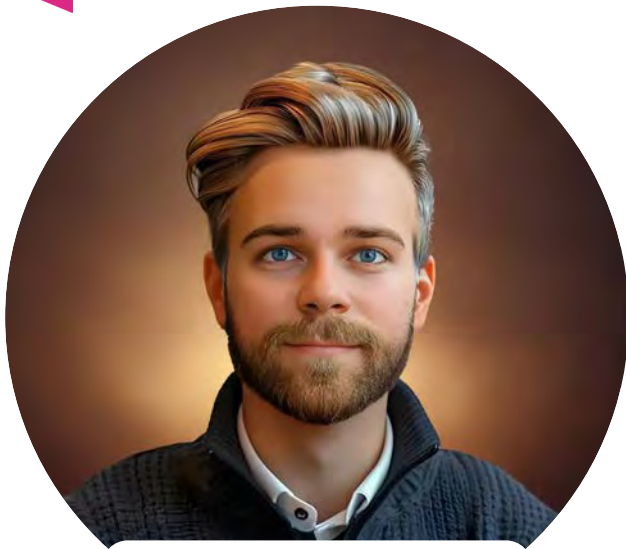
*KI-Company-Gründer Josef Birklbauer erklärt,
wie KI am effektivsten genutzt wird*

Von Verena Mitterlechner



company

Fotos: KI Company



Josef Birkbauer
Gründer | Geschäftsführer



Alexander Schurr
Gründer | Geschäftsführer

Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile in aller Munde. Wie sie genau funktioniert und wie man sie so verwendet, dass sie konkrete Vorteile bringt, ist allerdings für viele ein Rätsel. Das wollen Josef Birkbauer und Alexander Schurr ändern. Die ehemaligen Studienkollegen haben gemeinsam die „KI Company“ in Linz gegründet. Sie wollen Unternehmen dabei helfen, ihr Potenzial für den Einsatz von KI zu erkennen.

Aber auch Jugendliche, die sich auf den Berufseinstieg vorbereiten wollen, können KI-Anwendungen für sich nutzen, sagt Birkbauer. Um gute Ergebnisse zu erhalten, ist es aber nötig, sich ausreichend Zeit zu nehmen und genau mit der KI-Anwendung zu kommunizieren.

Denn um gute Ergebnisse zu bekommen, muss die Kommunikation mit einem KI-Modell bestimmten Regeln folgen. Klare Anweisungen, detaillierte Angaben und die Verwendung von Beispielen helfen dem Sprachmodell, das auf Unmengen an Daten Zugriff hat, die Antworten einzugrenzen. Das hilft auch dabei, das sogenannte „Halluzinieren“ der KI zu verhindern. Dabei liefert das Modell völlig falsche bzw. erfundene Antworten. Das passiert, weil die KI auf Wahrscheinlichkeiten beruht und abschätzt, wie ein Satz weitergehen könnte, sagt Birkbauer.

Die KI kann Tipps zur Erstellung des Lebenslaufs oder eines Motivationsschreibens geben. Dazu ist es hilfreich, wenn die KI die genaue Stellenanzeige zur Verfügung hat. Zu sehr sollte man sich aber von der KI dabei nicht leiten lassen, sagt Birkbauer: „Authentizität ist das Wichtigste, man sollte sich als Bewerber nie verstellen.“ Die Wahrheit ist wichtiger als eine wohlklingende Formulierung. Bei der grafischen Gestaltung der Dokumente sollte man auf Vorlagen zurückgreifen, rät Birkbauer.

Datenschutz spielt eine wichtige Rolle

Ein wichtiger Punkt im Umgang mit KI ist der Datenschutz, denn viele KI-Tools wie etwa ChatGPT sind nicht datenschutzkonform. „Das ist bei der Eingabe persönlicher Daten wie in Lebensläufen problematisch. Es gibt jedoch Alternativen, die datenschutzkonform sind und innerhalb der EU betrieben werden“, sagt Birkbauer.

Ein großer Vorteil von KI ist die Simulation: „Das ist besonders gut, wenn Jugendliche vor einem Bewerbungsgespräch nervös sind, etwa weil sie nicht wissen, was sie erwartet“, sagt Birkbauer. Hat die KI genug Informationen über die Stelle und das betreffende Unternehmen, kann sie als Interviewer auftreten. Die Situation sollte genau beschrieben werden, dann wird die KI aufgefordert, die Rolle eines Bewerbungstrainers einzunehmen und zum Beispiel fünf relevante Fragen zu stellen. Damit das Gespräch realistischer wird, kann man der KI auch auftragen, kritische Rückfragen zu stellen. Das geht entweder schriftlich oder über die Sprachfunktion.

Das Gespräch könne auch zehnmal hintereinander geübt werden, damit sich der Bewerber sicherer fühlt, sagt Birkbauer. Auf Verlangen kann die KI auch Feedback und Verbesserungsvorschläge zu den Antworten geben. Aber auch hier gilt: Es bringt nichts, Antworten auswendig zu lernen, denn dabei geht die Authentizität des Bewerbers verloren.

Wer sich mit KI auseinandersetzt, wird auch Vorteile für die berufliche Zukunft haben, ist Birkbauer überzeugt. Denn Menschen, die im Umgang mit der Technologie vertraut sind, werden am Arbeitsmarkt bessere Chancen haben, da viele Unternehmen gerade daran arbeiten, KI in ihre Arbeitsabläufe zu integrieren.



company

regionaljobs.at
powered by Tips

die Nummer **DEINS**

in der Personalsuche



10% Rabatt
auf Ihr nächstes Regionaljobs-Produkt mit dem
Gutscheincode „Wirtschaftsakademie“

Aktion gültig bis 31.12.2024, pro Unternehmen einmal einlösbar.

Ihr Ansprechpartner: **David Stöttner**, Leitung regionaljobs.at
0732/7895-812, 0676/50 25 417, office@regionaljobs.at





DRINK IT LIKE A BOSS

COFFEECHECKER.COM

Welcher Kaffeetyp bist du?

Welcher Kaffee ist der Beste für mich? Über die Kaffeequalität brauchst du dir keine Sorgen machen – das übernimmt der Coffeechecker. Die Bohnen werden auf ihr Aussehen, Aroma und Geschmack getestet. Du musst dir jetzt nur noch aussuchen, welchen Kaffee du magst! Unser kleines „Kaffee 1 x 1“ hilft dir dabei:

Aromen

Die Aromen entstehen natürlich und werden durch die Kaffeersorte, Anbaubedingungen, Verarbeitung, Röstung und die Zubereitungsmethode beeinflusst.

Säure

Von mild bis strahlend intensiv verleiht die Säure dem Kaffee einen gewissen Kick. Wer seinen Kaffee verlängert trinkt, mildert auch die Säure. Die Arabica-Varietät hat grundsätzlich mehr Säure als Robusta.

Bitterkeit

Die Bitterkeit sorgt für die Tiefe im Geschmackserlebnis. Je dunkler die Röstung, desto bitterer der Kaffee.

Körper

So intensiv schmeckt der Kaffee. Hellere Röstungen sind meist feingliedriger als intensiv-vollmundige dunklere Röstungen. Wie "stark" der Kaffee schmeckt, hängt stark von der Zubereitungsmethode ab. Ein Espresso wird eher als intensiver wahrgenommen als Filterkaffee, obwohl Filterkaffee mehr Koffein hat!

Süß-fruchtig

Der Querdenker unter den Aromen. Von süßen Beeren bis zu tropischen Früchten - süß-fruchtige Kaffees sind komplex und einfach super spannend zum Probieren!

Schokoladig

Ein schokoladiger Kaffee ist ein Klassiker - da kann man fast nichts falsch machen! Schokoladige Kaffees sind meist mittlere Röstungen, mit vollem Geschmack und runden Aromen.

Nussig-würzig

Ein dunkler, vollmundiger Kaffee, den besonders Espresso-Liebhaber schätzen. Diese Geschmacksrichtung ist kräftig und intensiv.

Jetzt dein Online-Abo checken!

Wie kommst du an deinen Kaffee? Du kannst natürlich jederzeit auf www.coffeechecker.com deinen Lieblingskaffee bestellen. Noch einfacher und praktischer wird es jedoch mit einem Kaffee-Abo!

So geht's:

1. Lieblingskaffee finden
2. Option Abonnieren auswählen
3. Zeitraum wählen
4. Auf „Jetzt Abonnieren“ klicken
5. Bestellung abschließen
6. Kaffee genießen!

Jetzt kommt dein Lieblingskaffee automatisch zu dir und du kannst dich zurücklehnen und genießen! Dein Coffeechecker-Abo ist jederzeit kündbar und anpassbar – so hast du volle Kontrolle über deinen Kaffeegenuss.

Du kannst dir deinen Kaffee auch ohne Abo sichern ;).



Starte hier unser Kaffee-Quiz und finde dein perfect Match!



Regionaler Zukunftsmotor – das Hargassner Forschungs- und Entwicklungszentrum

Das in-house Forschungs- und Entwicklungszentrum (EWZ) bietet dem Inviertler Heiztechnikspezialisten Hargassner zahlreiche Vorteile, die entscheidend für seine Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit sind. Zudem fungiert es als Schnittstelle verschiedener Abteilungen und fördert den Wissensaustausch und die Ideenentwicklung.



Hannah Haitzinger, Stefan Friedl und Dominik Wanka vom Hargassner Forschungs- und Entwicklungszentrum

Das Hargassner EWZ wurde 2012 eröffnet. Seither wird dort die Heiztechnik der Zukunft entwickelt und bestehende Technologie weiter verbessert. Es gibt eine Konstruktion, Soft- und Hardware-Entwicklung, einen Prototypenbau und sogar eine eigene kleine Fertigung. In kompakten Teams arbeiten rund siebzig talentierte Personen. Auch eine Dokumentation für die wichtigen Betriebsanleitungen gehört dazu.

Drei Hargassner-Mitarbeiter stellen uns im Interview ihr EWZ vor: Stefan Friedl,

langjähriger Softwaretechniker aus der Abteilung „Elektrotechnik“, Hannah Haitzinger aus dem Bereich „Konstruktion“ und aus dem Prototypenbau Dominik Wanka. Hannah stieg nach der Matura der Maschinenbau-HTL in Ried ein und Dominik absolvierte die Lehre in Maschinenbau direkt bei Hargassner.

Maßgeschneiderte Forschung ist für ein Pionierunternehmen existenziell und wichtig, um die spezifischen Wünsche der Kunden und Herausforderungen am Markt zu lösen. Das führt zu den richtigen Produkten zur richtigen Zeit. Besonders der Klimawandel und die Energiewende fordern Neuentwicklungen – angeregt durch immer strengere Grenzwerte bei Förderrichtlinien oder neuartigen Hybridlösungen von Heizkesseln, Solar- und Wärmepumpen.

Stefan eröffnet das Gespräch: „Hard- und Software-Entwicklung liegen bei uns im Bereich Elektrotechnik. Bei mir geht es konkret um die Bedienungsdysplays der Heizkessel. Da wird die Software in Abstimmung mit einem professionellen externen Partner für mechatronische, elektronische und elektromechanische Produkte entwickelt. Es ist spannend und herausfordernd wie Funktion, Design und Usability so abgestimmt werden, dass die Technologie für unsere Kunden intuitiv und komfortabel bedienbar ist.“

„Das Feld unserer Entwicklungen ist dabei so groß, dass es bei mir persönlich um die ‚ECOs‘ geht, also die Hackschnitzelheizungen. Da agiere ich quasi als Projektleiter, stimme mich mit den Konstrukteuren ab und systematisiere die internen und externen Anforderungen – von der Verbrennung über die Wärmeverteilung bis zur Fördertechnik bei den ECOs. Im Anschluss teste ich die fertige Programmierung und gebe sie frei“, fährt Stefan fort.

Hannah, Entwicklungstechnikerin für Pellets- und Stückholzheizungen, erzählt weiter: „Ich durfte drei Jahre lang bei meinem ersten großen Projekt die Serienreife des ‚NANO-PK‘-Pelletkessels für 38 bis 65 Kilowatt begleiten. Dieser bringt den Pellet-Heizkomfort auch zu Kunden mit höherem Wärmebedarf, wie z. B. in Schulen und Kindergärten. Pellets sind ein schönes homogenes Material. Es geht bei der Kesselentwicklung, der Verbrennung und dem Abgas um Feinheiten in der Optimierung. Heizkessel müssen heute modern aufgebaut, effizient gestaltet und platzsparend sein. In der Entwicklung berechnen wir zuerst die Möglichkeiten, dann wird der Prototyp gezeichnet, gebaut und getestet. Das wird so oft wiederholt, bis die Ergebnisse optimal und serienreif sind, also dass mit geringstem Aufwand und Abgas die höchste Leistung erzielt wird.“

„Und da komme ich ins Spiel“, wirft Maschinenbautechniker Dominik ein. „Denn in meinem Tätigkeitsbereich, konkret bei der Zerspanung mit Drehen und Fräsen, werden die Prototypen gebaut.“ Die Pläne der Konstrukteure enthalten die Informationen für die Blechfertigung, Schweißerei und die Tätigkeiten an der CNC-Drehmaschine. „Natürlich fragen die Konstrukteure auch schon im Vorfeld bei uns an, ob und wie man manches fertigen könnte.“

„Das Vielfältige dabei hat mir auch schon in der Lehrzeit gefallen, in der man als Lehrling im Forschungs- und Entwicklungszentrum in einem Rotationsplan



Fotos: Hargassner

wirklich überall hinkommt. Man braucht ein sehr gutes und allgemeines technisches Fachwissen. Das bekommt man auch vermittelt. Und man braucht Flexibilität. Man muss als Lehrling auch einmal etwas schweißen. Im EWZ findet eine kontinuierliche Verbesserung statt, also immer Neues. Dazu braucht man Selbstständigkeit und Kreativität“, erklärt Dominik die Ausbildung.

„Das Feine ist, dass wir alle wie ein unabhängiges Unternehmen innerhalb von Hargassner zusammenarbeiten können. Ich bin als Konstrukteurin nicht immer nur am Computer und am CAD-Programm, sondern auch am Prüfstand. Ich kann Versuche mit der Heiztechnologie machen, lerne viel dazu. Da kommt die Theorie zur Praxis. Ich baue meine Versuchsteile selbst zusammen und erhalte so einen guten Ausgleich zwischen Büro, Werkstatt und Prüfstand“, ergänzt Hannah.

Alle drei sind sich einig: Das Hargassner Forschungs- und Entwicklungszentrum in Weng im Innkreis ist aufgrund vieler Faktoren einzigartig. Flexibilität wird immer vorausgesetzt. Sei es bei der Kundenorientierung oder der Kreativität. Heizlösungen werden z. B. für Großevents

wie die Skiflug-WM am Kulm oder für die Warmwasseraufbereitung für das Festival „Woodstock der Blasmusik“ entwickelt. „Wir entwickeln aber auch viel im Bereich ‚Nachhaltigkeit‘, so forschen wir neben Pellets- und Hackschnitzelqualitäten z. B. auch mit Olivenkernen als Brennmaterial. Die sind extrem interessant für südliche Länder, bei denen in der Olivenölproduktion Massen an nicht nutzbaren Kernen anfallen“, erklärt Stefan.

Kann man das Hargassner EWZ in einem Satz beschreiben? „Ja, das Großartige ist, dass man darauf stolz sein kann, an ökologischen Verbesserungen mitzuwirken.“ Dem können alle drei zustimmen.

KONTAKT FÜR RÜCKFRAGEN:

Dr. Alexander Hupf
HARGASSNER Ges mbH
Anton Hargassner Straße 1
4952 Weng
T: +43 / 7723 / 52 74 – 0
E: marketing@hargassner.at
hargassner.com

HARGASSNER
HEIZTECHNIK DER ZUKUNFT

Ein X mehr

XXX Lutz

... Benefits!
... Ausbildung!
... Karrierechancen!
Und vieles mehr!



**Jetzt
bewerben!**



Ein X mehr Chancen!
karriere.xxxlutz.at

Hol dir
alle Infos!



Frischer Wind am Bau – neues Kursprogramm der BAU Akademie BWZ OÖ

Herbstzeit ist Lernzeit! Deshalb präsentiert auch die BAU Akademie BWZ OÖ ihr neues und umfangreiches Kursprogramm, das BAU Lehrlinge, Fachkräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer der Bauwirtschaft in eine erfolgreiche Zukunft bringen soll.

4 6.000 Teilnehmertage pro Jahr und 600 Kurse jährlich sprechen für sich – an der BAU Akademie BWZ OÖ ist immer etwas los und das Motto „to the top“ spielt dabei eine große Rolle. Denn mit dem umfangreichen Kursangebot sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Wissen weiter ausbauen und somit auf der Karriereleiter nach oben klettern.

Vor über 40 Jahren wurde in Steyregg ein Ort der Aus- und Weiterbildung für die Bauwirtschaft geschaffen. Das Einzigartige dabei ist, dass hier vom Lehrling bis zum Akademiker jede und jeder ein passendes Angebot findet. Als größte Arbeitgeberin in Oberösterreich mit über 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Baubranche ständig gefordert, nicht nur Krisen zu stemmen, sondern auch am Puls der Zeit zu bleiben.

Kein Stein bleibt auf dem anderen

„Mit dem Blick in die Zukunft, viel Energie und Begeisterung wurde deshalb auch heuer wieder ein vielfältiges Kursangebot zusammengestellt, das Lehrlinge, Facharbeiter und Führungskräfte motivieren soll, eine der Weiterbildungen an der BAU Akademie

anzugehen“, sagt Harald Kopeček, MBA, Geschäftsführer und Leiter der BAU Akademie BWZ OÖ.

Denn am Bau braucht es trotz digitalen Veränderungen und künstlichen Intelligenzen immer noch eines: den geschickten und cleveren Menschen auf der Baustelle.

„Man hat mit Hindernissen zu tun, von denen man sich keinesfalls unterkriegen lässt. Genau dieses Mindset lebe auch ich und versuche, mit all den mir möglichen Mitteln, Baukarrieren zu unterstützen, die Unternehmen zu stärken und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bestmögliche Aus- und Weiterbildung zur Verfügung zu stellen“, sagt Landesinnungsmeister Bmstr. Ing. Norbert Hartl, MSc, MBA.

Die Themenbandbreite dabei ist vielfältig, das Angebot umfangreich und die Inhalte werden modern und immer digitaler erarbeitet. Während am Bau darauf geachtet wird, etwas zu bauen, das für die Ewigkeit hält, soll nach einer Ausbildung bei der BAU Akademie BWZ OÖ kein Stein auf dem anderen bleiben.



Fotos: BAU Akademie

Neues Kursprogramm mit neuem Studium „Bachelor Professional Bauprozessmanagement“ ist online

Im Ausbildungsjahr 2024/2025 starten wieder viele Lehrlinge ihr triales Ausbildungssystem mit Berufsschule, Lehrbetrieb und BAU Akademie BWZ OÖ. Ein umfangreiches Angebot an Seminaren, Tagungen und Lehrgängen zu den Themen Baubetrieb und Management, Betriebswirtschaft und Recht, Bautechnik, Baustoffe, Abfall und Baurestmaßnahmen sowie Arbeitssicherheit, IT und Software oder Immobilien ist im Kursprogramm genauso zu finden wie sämtliche Spezialausbildungen.

In der Rubrik „Baukarriere“ werden zukünftige Baumeister, Bauleiter, Bauaufleute, Poliere, BAUVorarbeiter oder BAUFacharbeiter fündig. Akademische BAU-Studiengänge wie die neue Studienrichtung „Bachelor Professional Bauprozessmanagement“, der mit März voll durchstartet.

Das komplette Kursprogramm ist online abrufbar unter:

<https://ooe.bauakademie.at/files/Kursprogramm.pdf>

BAU Akademie Oberösterreich

BAU to the TOP WISSENS ZENTRUM

DAS NEUE KURSPROGRAMM IST DA!

TOP BAU-KARRIERE

www.bwz.at
www.ooe.bauakademie.at

BAU Akademie Oberösterreich



Bauschutz dein verlässlicher Arbeitgeber

Bauschutz ist der Spezialist für nachhaltigen Oberflächenschutz in den verschiedensten Bereichen. Durch die vielfältigen Branchen, die auf ihr Knowhow vertrauen, ist die Bauschutz auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein verlässlicher Partner für ihre Mitarbeiter.

Was damals als kleiner Betrieb in einer Holzhütte in Wels, Oberösterreich, begann, entwickelte sich über die Jahre zu einem führenden Unternehmen der hochprofessionellen Bauwerk-erhaltung. Zum ursprünglichen Korrosionsschutz kamen im Laufe der Zeit die Bereiche Betonschutz und Betoninstandsetzung, Bodenbeschichtung, Schadstoffsanierung, baulicher Brandschutz, Industriebrandschutz sowie Bodenmarkierungen hinzu.

In unserer Zentrale in Wels sowie in unseren Korrosionsschutzwerken und Niederlassungen in Österreich beschäftigen wir derzeit rund 500 Mitarbeitende. Zu unseren Kunden zählen viele bekannte Bauunternehmen, Industrieunternehmen, Infra-

strukturunternehmen, Energieversorger, Kraftwerksbetreiber, öffentlichen Institutionen und viele mehr.

Auf unseren Baustellen in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie in unseren Korrosionsschutzwerken legen wir Wert auf höchste Qualität, Sicherheit, Umwelt und Nachhaltigkeit. Das macht sich für unsere Kunden bezahlt, zu denen wir langfristige, nachhaltige Geschäftsbeziehungen pflegen. Dass wir nach den gängigen Qualitätsstandards zertifiziert sind und die nötigen Zulassungen besitzen, versteht sich dabei von selbst.

Wir Bauschützer: ein starkes Team

Von der Geschäftsleitung bis zur Hilfskraft auf unseren Baustellen und in unseren Korrosionsschutzwerken – wir Bauschützer



sind keine Einzelkämpfer, sondern ein starkes Team. Wir pflegen ein offenes, kollegiales Miteinander und halten zusammen. Unsere Hierarchien sind flach und die Entscheidungswege kurz. Unsere Kommunikation ist von Vertrauen und Transparenz geprägt.

Arbeiten auf den Baustellen und in den Korrosionsschutzwerken von Bauschutz ist nicht immer eine leichte Angelegenheit. Das geben wir offen und ehrlich zu. Für Ihren Einsatz werden Sie aber auch belohnt. Und das nicht nur mit einem überdurchschnittlichen Verdienst und der Sicherheit, in einem etablierten Unternehmen zu arbeiten, sondern auch mit der Gewissheit, Teil eines Teams zu sein, das zusammenhält und so wirtschaftlich schwierige Zeiten meistert.

Karriere bei Bauschutz

Ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Unternehmenskultur ist die kontinuierliche Weiterentwicklung und Schulung unserer Mitarbeitenden. Wir investieren gezielt in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass unser Team stets auf dem neuesten Stand der Technik und der besten Praktiken ist. Dies fördert nicht nur die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden, sondern trägt auch maßgeblich zur Qualität unserer Arbeit bei.

Aufgrund unseres hohen Spezialisierungsgrades sind wir es gewohnt, Mitarbeiter aus anderen Branchen ausführlich einzuarbeiten und sie im Einführungsprozess durch direkte Betreuung zu unterstützen. Diese intensive Unterstützung während der Einarbeitungszeit wird auch von bestehenden Mitarbeitern bestätigt, wie zum Beispiel durch Herrn Lukas Moritz, der Ende 2023 als Polier von einem namhaften Bauunternehmen zu Bauschutz in die

Bauleitung wechselte: „Die gute Unterstützung durch unser Team hat mir in der Anfangszeit bei Bauschutz sehr geholfen. Obwohl ich aus der Baubranche komme und dort bereits viel Erfahrung sammeln konnte, waren die Projekte, Materialien und Arbeitsschritte bei Bauschutz oft Neuland für mich. Man sollte sich aber keinesfalls abschrecken lassen, mit technischem Verständnis und idealerweise Erfahrung in der Baubranche oder im Anlagenbau sowie dem Support durch die Kollegen im Büro und auf der Baustelle findet man sich schnell zurecht.“

Bauschutz ist mehr als nur ein Arbeitgeber – wir sind ein Team, das zusammenhält und gemeinsam an der Erhaltung und Verbesserung von Bauwerken arbeitet. Mit unserer langjährigen Erfahrung und unserem breiten Leistungsspektrum sind wir der ideale Partner für Bauunternehmen, Industrieunternehmen und öffentliche Institutionen. Werden Sie Teil unseres Teams und gestalten Sie mit uns als verlässlichem Arbeitgeber die Zukunft der Bauwerkerhaltung!

BAUSCHUTZ
BESCHICHTEN - SANIEREN - SCHÜTZEN



Fotos: Bauschutz



Konzert- highlights 24–25

Karten und Infos:
+43 (0) 732 77 52 30
brucknerhaus.at

Mi, 22. Jän 2025, 19:30

Großer Saal

Luisi, Buniatishvili & Danish National Symphony Orchestra

Khatia Buniatishvili spielt mit dem Danish National Symphony Orchestra unter Fabio Luisi das hochvirtuose 3. Klavierkonzert von Sergei Rachmaninoff.

Di, 8. Apr 2025, 19:30

Großer Saal

Joel & Bruckner Orchester Linz

Das Bruckner Orchester Linz und Alexander Joel laden mit Antonín Dvořáks Symphonie Nr. 9 »Aus der neuen Welt« zu einer faszinierenden musikalischen Reise ein.

Mo, 23. Jun 2025, 19:30

Großer Saal

Miller & Münchner Symphoniker

Ein besonderes musikalisches Erlebnis: Carl Orffs monumentales Meisterwerk *Carmina Burana*, dargeboten von den Münchner Symphonikern unter der Leitung von Rebecca Miller.

Khatia Buniatishvili ©E. Haase

TRAUMJOB FREELANCER:

Foto: colourbox.de

Welche Vor- und Nachteile die **Selbstständigkeit** mit sich bringt

*Michael Sollberger berät IT-Fachkräfte, die klassischen
Arbeitsverhältnissen entfliehen wollen.*

Von Verena Mitterlechner





Selber Entscheidungen treffen, immer wieder spannende neue Aufgaben, mehr Geld verdienen oder einfach mehr freie Zeiteinteilung: Die Motivationen, um Freelancer zu werden, sind vielfältig. Freie Mitarbeiter, wie der Begriff übersetzt heißt, haben keinen fixen Dienstvertrag mit einem Arbeitgeber, sondern werden jeweils nur für bestimmte Projekte verpflichtet und bezahlt. Vor allem in der IT-Branche ist das Bedürfnis, sich selbstständig zu machen, groß, weiß Michael Sollberger von der Linzer Firma High5it. Er berät einerseits IT-Kräfte auf dem Weg in die Selbstständigkeit und vermittelt auch Freelancer an Firmen.

Nicht für jeden sei die Selbstständigkeit das Richtige, sagt der gelernte Informatiker. „Es ist eine Typ-Frage, vermutlich muss man etwas risikofreudiger sein.“ Denn als freier Dienstnehmer gibt es keine Absicherung durch den Arbeitgeber, etwa im Krankheitsfall. Auch das Einkommen ist nicht so fix geregelt wie bei einem Angestelltenverhältnis. Grundsätzlich hätten IT-Kräfte aber gute Voraussetzungen, um Freelancer zu werden, sagt Sollberger. Ihre Kenntnisse sind am Markt gefragt, Bedarf bei Unternehmen gibt es genug. Wie es mit den Verdienstmöglichkeiten aussieht? Der marktübliche Stundensatz liegt laut Sollberger zwischen 70 und 120 Euro. Je nach Qualifikation und Referenzen ist auch mehr möglich.

Die richtige Absicherung

Auf den Wechsel vom Angestelltenverhältnis zum Freelancer sollte man sich gut vorbereiten, rät Sollberger. Er empfiehlt unter anderem, Rücklagen für zwei bis drei Monate zu bilden. Bei der Rechnungslegung und Steuererklärung kann ein Erstgespräch mit einem Steuerberater helfen. Wichtig ist auch die eigene Absicherung: Sinnvoll sind eine Berufsunfähigkeits- und eine Betriebshaftpflichtversicherung. Letztere werde von vielen Unternehmen bereits vorausgesetzt, um den freien Dienstnehmer überhaupt zu beschäftigen, sagt Sollberger.

Michael Sollberger

Auch sie profitieren von Freelancern: Für die erfahrenen Projektarbeiter fallen keine Ausgaben wie für normale Dienstnehmer an, etwa Urlaubsgeld. Außerdem sind Freelancer oft eine Entlastung für das bestehende Team, das zusätzliche Projekte sonst nebenbei bewältigen müsste. Je nach Arbeitsaufwand kann ein Freelancer so auch für einige Monate engagiert werden.

Dabei sind die Selbstständigen aber nicht immer vollkommen vom Auftraggeber entkoppelt. Die Arbeitsgeräte würden aus Sicherheitsgründen von der jeweiligen Firma zur Verfügung gestellt werden, sagt Sollberger. Manche Unternehmen möchten, dass die Freelancer auch vor Ort im Unternehmen und nicht nur von zu Hause aus arbeiten. Die Fahrtkosten werden üblicherweise mit einer Pauschale abgegolten. „Hundert Prozent Remote-Arbeit ist nicht empfehlenswert, persönlicher Kontakt hat einen Stellenwert“, sagt Sollberger.

Er warnt auch vor einem falschen Verständnis seitens der Unternehmen. Auch wenn Freelancer keine Mitarbeiter im klassischen Sinn sind, müssten sie trotzdem mit Respekt und nicht schlechter als die Angestellten behandelt werden. Um Konflikte im Unternehmen – etwa wegen der Angst der Mitarbeiter,



Foto: high5it



Foto: privat

Hannes Füreder

von Freelancern ersetzt zu werden oder ungleicher Entlohnung – zu vermeiden, brauche es Transparenz, sagt Sollberger.

Mit 23 Jahren in der IT selbstständig

Hannes Füreder genießt die Flexibilität, die das Freelancer-Dasein mit sich bringt. Der 23-Jährige hat die HTL Leonding absolviert und stieg danach ins Berufsleben ein. Nachdem er die Firma wechselte, blieb er mit seinem früheren Arbeitgeber in Kontakt, das Unternehmen brauchte Unterstützung bei der Entwicklung von Applikationen. So ist er auf das Thema Freelancing gestoßen und baute sich in Folge ein zweites Standbein neben dem Angestelltenjob auf. Nachdem er 2023 seine Stunden reduziert hatte, kündigte er Mitte des vergangenen Jahres seinen Job und ist seither selbstständig. Zu Hause in Prambachkirchen hat er sich sein Büro eingerichtet.

Den Schritt hat er nie bereut, auch wenn manche aus seinem Umfeld am Anfang skeptisch waren. „Ein Hindernis war für mich zu Beginn die Bürokratie, ein Steuerberater hat mir dann dabei geholfen“, sagt der 23-Jährige.

Er hat sich auch finanziell abgesichert und die Möglichkeit, sich jederzeit wieder eine feste Anstellung zu suchen, gibt ihm Sicherheit.

Zu arbeiten beginnt Füreder trotz der Flexibilität ganz klassisch zwischen acht und neun Uhr. Am Abend könne es auch schon mal länger werden, wenn die Aufträge es verlangen. Als Freelancer, der überall und jederzeit arbeiten könnte, abzuschalten, fällt nicht immer leicht: „Zwei Stunden bevor ich schlafen gehe, schalte ich den Laptop aus, sonst bleibt der Kopf bei der Arbeit“, sagt Füreder.

Das Freelancer-Dasein ist nicht für jeden gemacht: „Die Zusammenarbeit mit Kollegen im Büro fehlt mir manchmal, aber man gewöhnt sich daran.“ Ob er für Projekte von zu Hause aus arbeitet oder auch manchmal im Unternehmen vor Ort ist, sei je nach Auftrag anders. Eine gewisse „Risikofreudigkeit“ brauche es auf jeden Fall für den Beruf: Denn manche Unternehmen würden Aufträge sehr kurzfristig vergeben, eine Auftragsgarantie gibt es nicht. „Die Zeit zwischen Aufträgen verbringe ich damit, Fortbildungen zu besuchen“, sagt Füreder.



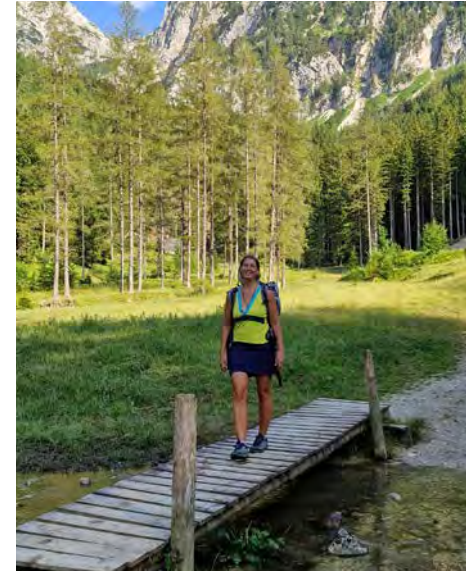


Fotos: privat

VOM GÖSTLINGER **BIOBAUERNHOF** IN JORDANIENS **BEDUINENHÖHLEN**

Andrea Ensmann hat ihr altes Leben hinter sich gelassen und ging auf Reisen. Die Erfahrungen, die sie gemacht hat, gibt sie nun an Unternehmen und deren Mitarbeiter weiter.

Aufgewachsen ist Andrea Ensmann im beschaulichen Göstling im Ybbstal auf einem Bio-Bauernhof. „Meine Kindheit war sehr frei. Ich war viel im Wald und unter Tieren“, sagt sie. Bis zu ihrem 14. Lebensjahr hatte die Familie keinen Fernseher. Ihr beruflicher Weg führte sie zunächst ins Gastgewerbe. Nach der landwirtschaftlichen Schule in Hollenstein absolvierte sie eine klassische Koch- und Restaurantfachfraulehre und hatte diverse Jobs in der Gastronomie. Von Göstling am Hochkar ging es für einige Zeit nach Lunz am See. Später zog sie nach Serfaus in Tirol auf Saison. Schließlich landete sie in Wien, wo sie beschloss, beruflich in der Wirtschaft durchzustarten. Sie machte die Berufsmatura und startete ein berufsbegleitendes Management-Studium an der Donau-Universität in Krems. Sie arbeitete als Personalverrechnerin und Arbeitsrechtexpertin bei einem Steuerberater und stieg dann bei einer großen Versicherung ein, wo sie zuerst ebenfalls als Personalverrechnerin und später als Assistentin der Marketingleitung arbeitete. Ensmann hatte sich in der Bundeshauptstadt ein schönes Leben aufgebaut, kaufte sich eine Eigentumswohnung und einen Land Rover und doch fühlte sie sich nicht auf dem richtigen Weg. Sie war gesundheitlich angeschlagen, bekam Migräne-Anfälle und depressive Phasen und im Hamsterrad des Alltags gefangen.



Ensmann fasste allen Mut zusammen und streifte ihr „altes“ Leben ab. Dem vorangegangenen war ein längerer Prozess, in dem sie auch durch Coachings, Meditation und Persönlichkeitsentwicklung herauszufinden versuchte, auf was es ihr in ihrem Leben wirklich ankam. Land Rover und Eigentumswohnung waren Geschichte. Sie packte einen 10-Kilogramm-Rucksack zusammen und ging für 17 Monate auf Reisen. In dieser Zeit bereiste sie fünf Länder: Israel, Sudan, Ägypten, Jordanien und Äthiopien. Die Erfahrungen, die sie auf dieser Reise machte, prägten sie und zeigten ihr eindrucksvoll auf, auf was es in ihrem Leben wirklich ankommt. „Ich nächtigte in Jordanien in den Höhlen der Beduinen und feierte mit Frauen im Sudan Hochzeit. Es war eine sehr schöne, erlebnisreiche Zeit“, sagt die heute 41-Jährige, die mittlerweile in Kremsmünster wohnt. „Es geht viel um Dankbarkeit und Wertschätzung.“ Dementsprechend initiierte sie auch mehrere Hilfsprojekte, unter anderem ein Kinderschuh-Sammelprojekt in Marokko und engagierte sich freiwillig, beispielsweise als Englisch-Lehrerin. Über die Reise in fünf 5 Monaten durch 5 Länder verfasste Andrea Ensmann ihr erstes Buch, in dem sie ihre Erlebnisse zwischen Mut, Zweifel und Lebensgefahr eindrucksvoll beschreibt. Das Buch hat den Titel „Den Mutigen gehört das Lebensglück“.

Nach ihrer Rückkehr arbeitete sie für sieben Monate als Assistentin der Geschäftsführung eines Unternehmens im Bezirk Steyr-Land. Doch Ensmann hatte längst erkannt, dass sie nicht in ihr altes Leben zurückkehren möchte. So ging sie erneut auf Reisen. Kambodscha, Armenien, Georgien, Vietnam und weitere asiatische Länder standen auf dem Programm. In Kambodscha unterrichtete sie nicht nur Englisch, sondern startete auch eine Spendenaktion, um Solarpaneele für die lokale Bevölkerung kaufen zu können.

Mittlerweile hat sich die Wahloberösterreicherin selbstständig gemacht. Ensmann



Fotos: privat



hat zahlreiche Ausbildungen absolviert und ist unter anderem diplomierte Resilienztrainerin, diplomierte Kinesiologin und diplomierte Achtsamkeits- und Entspannungstrainerin. Die 41-Jährige schwört auf die Methodik des Bodyshakings. Dabei wird der Körper auf natürliche Weise in Etappen – von den Füßen bis zum Kopf – geschüttelt. Dadurch sollen nicht nur Anspannungen und Verhärtungen gelöst werden. Auch stressige Erlebnisse können hinter sich gelassen werden, weil Gefühle wie Ärger, Wut und Zorn aus dem Körper entweichen. Bodyshaking beruht auf Erkenntnissen des Biologen und Neurowissenschaftlers Robert Sapolsky. Er fand heraus, dass sich Tiere nach stressigen Erlebnissen schütteln, etwa das Zebra nach einer überstandenen Verfolgungsjagd mit einem Wildtier und ein Hund nach einer Begegnung mit einem unangenehmen Artgenossen.

Ihre Erfahrungen und Methoden für mentale Gesundheit, Stressbewältigung, Resilienzsteigerung und Mutgewinnung bietet Ensmann unter anderem für Unternehmen an. „Gerade in dieser schnelllebigen Zeit, wo Veränderungen an der Tagesordnung stehen, braucht es gute Werkzeuge für weniger Stress“, sagt Ensmann. Durch ihre langjährigen Erfahrungen hat sie Methoden und Werkzeuge entwickelt, damit in Unternehmen Krisen vermieden werden können, die Mitarbeiter gestärkt werden, sie Mut und Kraft bekommen, speziell mentale Stärke. Dabei ist sie auch im Lehrlingscoaching tätig. Für Einzelpersonen bietet die Abenteurerin auch Online-Trainings an. Über ihre Reisen hält sie Erlebnisvorträge. Daneben wird Ensmann im kommenden Jahr ihr zweites Buch herausbringen. Es wird ein Sachbuch über mentale Techniken und Werkzeuge für einen leichteren Alltag sein. Mehr Infos dazu unter: www.greatpowerteam.com und www.andreaensmann.com

In Kremsmünster ist Ensmann heimisch geworden. „Hier fühle ich mich zu Hause.“

tv1.at



joyn



TV1-Moderatorin
Marlene Augdoppler



Empfang via
Satellit,
Kabel oder
Internet



Foto: Volker Weirbold

JETZT IN DIE WELT DER MEDIEN EINSTEIGEN

Egal ob als Medienberater, in der Redaktion oder als Videoreporter -
kreative Köpfe sind bei uns herzlich willkommen.
Gleich Bewerbungsunterlagen senden an Maria Schiller, m.schiller@tv1.at

DURCH BILDUNG BAUST DU
HEUTE SCHON AN MORGEN.



www.bfi-ooe.at

bfi-ooe.at | service@bfi-ooe.at | [f](#) [@](#) [v](#) [in](#)

ServiceLine: 0732 / 69 22 69 22


Berufsförderungsinstitut OÖ



TEILEN, WAS GUT IST – BESCHÄFTIGUNGS- FÖRDERUNGSVEREIN „DAMMA WOS“

„Damma wos“ heißt Initiative zeigen, Sachen anzupacken und dabei andere im Blick haben. Der 2021 gegründete Kircheng-Theninger Verein will Jugendlichen helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, und setzt dabei auf Akzeptanz und Nächstenliebe.

Der Verein besteht aus einem Vollzeitangestellten und ehrenamtlichen Helfenden und Freunden. Alle Projekte werden durch Spenden, Kooperationen und viel ehrenamtliches Engagement initiiert, durchgeführt und weiterentwickelt. Durch unterschiedliche Projekte im Tschad, in Jordanien und in Österreich versuchen sie, Jugendlichen die Hoffnung auf eine erfüllte Zukunft zu geben.

„Jeder hat seine Talente und Begabungen“, sagt Mitbegründer Peter Hofer. Man muss den Jugendlichen nur die Werkzeuge geben, um wieder an ihre Träume zu glauben. In Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen betreibt „Damma wos“ erfolgreiche Projekte im Bereich Bildung und Entwicklung, die jungen Menschen zeigen, was ihre Möglichkeiten und Potenziale sind. Mit Hilfe von erlebnispädagogischen Ansätzen, Bildungsmöglichkeiten und Workshops schulen sie wichtige soziale und Lebenskompetenzen, die für die moderne Arbeitswelt unerlässlich sind.

Zusammenarbeit in Jordanien

In Jordanien hat sich durch die Corona-Pandemie die Wirtschaftslage verschärft, die Arbeitslosigkeit steigt und damit sinken auch die Perspektiven der Bevölkerung. Nahezu jeder zweite jordanische Jugendliche hat keine formelle Arbeit und droht daher, in der Perspektivlosigkeit zu landen.



Fotos: Damma Wos

„Damma wos“ hat zusammen mit seiner Partnerorganisation „Tareeqak Akafak“ ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen, das optimal auf die Lebenssituation der Jugendlichen zugeschnitten ist und ihnen Perspektiven und Initiative aufzeigt.

Beispielhaft dafür steht das „Wandgemälde der Hoffnung“, das von Teilnehmenden des Mentoring-Programms und der Gemeinde von Aljoun im Oktober 2022 in Anjara fertiggestellt wurde. Es zeigt zwei Kletterer, die sich über den gemeinsamen Gipfelsieg freuen. Dabei soll es vermitteln, wie wichtig Zusammenarbeit ist, um Erfolge zu feiern und weiterzukommen. Es lädt die Einwohner der Stadt ein, an ihre Träume zu glauben und ihre Motivation mit anderen zu teilen. Das Projekt ist ein gutes Beispiel von Zusammenarbeit von lokalen Unternehmen, „Damma wos“ und Jugendlichen. In Zukunft würde sich der Verein freuen, wenn sich jordanische Geschäftspersonen, die in Österreich sesshaft sind und sich für Jugendliche engagieren möchten, melden, um gemeinsam Erfolge feiern zu können.



Perspektiven im Tschad

Im von politischen und kulturellen Spannungen geprägten Norden des Tschads gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Menschen, Kulturen und Sprachen. „Damma wos“ will hier Bildungsangebote schaffen, um einheimischen Jugendlichen die Chance zu geben, Berufe zu ergreifen und ihre Träume zu leben. „Ich will jungen Menschen helfen, damit sie freie Wahl haben, was sie beruflich machen können“, so Peter Hofer.

Von der Partnerorganisationen vor Ort werden mittlerweile zwei Bildungszentren (Mosko Hanadii-ī und Centre Palmeraie) mit Bibliotheken, Sprach-, Computer- und Sportkursen und auch Podcast-Workshops betrieben. Die Wertschätzung der Bevölkerung ist enorm. „Oft kommen ältere einheimische Frauen aus dem Ort zu mir, einfach um Danke zu sagen“, erzählt Peter Hofer.

“Thinking outside of the box” – Angebot in Österreich

Kinder leben in komplexen Zeiten mit unterschiedlichsten Belastungen. In den Workshops von „Damma wos“ wird der Fokus auf das positive Potenzial der Jugendlichen gelegt. Mit Hilfe von Elementen aus der Erlebnispädagogik und interaktiven Aktivitäten (z. B. Balltransport oder Malen) und Reflektion fördern wir Selbstbestimmtheit und die Verantwortung der Teilnehmenden. Themen in den Workshops reichen von Persönlichkeitsentwicklung, Teamwork, Integration bis hin zu Konfliktprävention und Gruppendynamik. Einige Volks- und Mittelschulen haben das Angebot mittlerweile angenommen und haben viel für ihr eigenes Leben daraus mitgenommen. Aktuellstes Projekt ist das Wandgemälde an der Volksschule in Kirchberg-Thening.





Herausforderungen

Neben all den positiven Reaktionen auf die Arbeit des Vereins sieht sich der Verein auch mit Herausforderungen und Problemen konfrontiert. „Im Prinzip arbeiten wir wie ein Start-up“, erklärt Hofer, „und haben auch mit ähnlichen Problemen zu kämpfen.“

Neben dem Aufbau der Projekte steht „Damma wos“ ständig mit verschiedenen Organisationen der Entwicklungshilfe im Austausch und bildet ihre Mitarbeitenden weiter.

Schwierig ist auch die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern, da das Konzept des Ehrenamts zwar in Österreich stark verankert ist, aber nicht in den Partnerländern Jordanien und Tschad. „In Österreich gibt es in jedem kleinen Ort eine freiwillige Feuerwehr. Im Nahen Osten hingegen sind die Familien so stark miteinander verknüpft und die Verantwortung in derselben so groß, dass das Ehrenamt im Leben der Jordanier wenig Platz einnimmt“, erklärt Peter Hofer.



Vom Schlosser in die Entwicklungsarbeit

Peter Hofer hat ursprünglich Schlosser im Chemiapark in Linz gelernt und sich durch sein handwerkliches Geschick bei verschiedenen Projekten der evangelischen Jugend in Osteuropa eingebracht. Durch seine engagierte Arbeit fiel er einigen Mitarbeitenden auf und engagierte sich über eine deutsche Organisation in zahlreichen afrikanischen Ländern. Dabei lenkte er Transporte, baute Radiostationen und machte das, was eben so anfiel. Fortwährend wurden Grafik und Öffentlichkeitsarbeit Teil seiner Arbeit. Während seines Bachelor- und Masterstudiums arbeitet er remote als Grafiker weiter und reist in den Ferien immer wieder nach Afrika, um verschiedene Projekte zu betreuen.

Viele der aktuellen Projekte von „Damma wos“ haben ihren Grundstein in dieser Zeit. Sein Credo dabei lautet: „Ich will Menschen Optionen aufzeigen!“ Jeder Mensch sollte über den Tellerrand hinaus-

»TOGETHER WE CAN DO MORE THAN ALONE. ACHIEVEMENT COMES WITH GUIDANCE. THIS MURAL HELPS US AS SOCIETY TO REMIND OURSELVES TO BE ENGAGED IN EACH OTHER'S LIFE, TO HELP AND TAKE OVER RESPONSIBILITY.«

Hamzeh Ahmad Mufadi ALZghoul,
Bürgermeister der Gemeinde Aljoun

schaufen und dabei von anderen Kulturen Gutes und Schlechtes lernen. Speziell in der Entwicklungsarbeit ist es essenziell, dass die eigenen Erfahrungen für das Gegenüber genutzt werden können. „Ich stehe nicht im Zentrum“, sagt Hofer zu seinem pädagogischen Ansatz, sondern immer der Mensch, der davon profitiert.

Kontakt und mehr Informationen

Damma wos – Beschäftigungsförderungsverein
Meisenweg 6
4062 Kirchberg-Thening
Österreich
E-Mail: info@damma-wos.at
Website: <https://damma-wos.at/>
Instagram: [dammawos](https://www.instagram.com/dammawos)

Mitglied werden

Alle Informationen hier:
<https://damma-wos.at/>

Spendeninformation

Spendenkonto:
Raiffeisenbank LINZ-LAND WEST IBAN:
AT47 3427 6000 0243 6525
BIC: RZOOAT2L276

G.A.S.



FALLS ALLES IN EINEN KOFFER SOLL.


G.A.S.
GRUPPE

Mehr Full-Service geht nicht.
Von A – wie Anzeige –
bis Z – wie Zündholzschachtel.

ga-service.at



KARRIERE MIT LEHRE



**„WER EINE
LEHRE MACHT,
DEM STEHEN
SÄMTLICHE
KARRIERE-
WEGE OFFEN“**

Mehr als 200 Lehrberufe gibt es in Österreich. Rund 40 Prozent der 15-Jährigen in Österreich entscheiden sich für eine Lehre. Auf die Berufswahl der Jugendlichen haben die Eltern einen großen Einfluss.

Von Elisabeth Prechtl

Die Lehre ist eine tolle Ausbildung. Aber in den Köpfen ist immer noch verankert, dass nur Karriere macht, wer ein Studium absolviert oder zumindest die Matura gemacht hat“, sagt Monika Sandberger, Geschäftsführerin der Initiative Zukunft.Lehre.Österreich (ZLÖ). Es gehe darum, aufzuzeigen, welche Karrierewege mit dieser Ausbildungsform offen stünden. „Studien zeigen, dass Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben. Wir müssen ihnen die Angst nehmen, dass sich ihre Kinder um eine Möglichkeit bringen, wenn sie eine Lehre machen.“ Vom Meister über Lehre mit Matura bis zum Studium stünden sämtliche Wege offen. „Wer eine Lehre macht, beginnt bis zu zehn Jahre früher, Geld zu verdienen.“ ZLÖ hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Image der Lehre zu heben und mehr junge Leute für diese Form der Ausbildung zu begeistern. Die Initiative vertritt 250 Mitgliedsbetriebe mit rund 17.000 Lehrlingen.

Mehr als 200 Lehrberufe gibt es in Österreich. „Viele sind den Jugendlichen gar nicht bekannt bzw. kommen bei der Berufsorientierung in den Schulen nicht vor“, sagt Sandberger, die sich vorstellen kann, dass Unternehmen vermehrt in Schulen präsent sind und sich im Fach Berufsbildung und -orientierung einbringen. Nicht nur die Jugendlichen können in den Betrieben schnuppern. Viele Betriebe bieten auch den Eltern die Gelegenheit, sich bei „Elterntagen“ oder Tagen der offenen Tür ein Bild von der Ausbildung zu machen. Die Entscheidung für eine Lehre muss auch nicht im Alter von 15 Jahren fallen: „Für AHS-Maturanten und Studienabbrecher gibt es die Möglichkeit der Dualen Akademie. Auch diese Option ist noch viel zu wenig in den Köpfen.“

»DIE LEHRE IST EINE TOLLE AUSBILDUNG. ABER IN DEN KÖPFEN IST IMMER NOCH VERANKERT, DASS NUR KARRIERE MACHT, WER EIN STUDIUM ABSOLVIERT ODER ZUMINDEST DIE MATURA GEMACHT HAT.«

Monika Sandberger,
Geschäftsführerin Zukunft.Lehre.
Österreich (ZLÖ)

Pünktlich zum Start ins neue Lehrjahr im September ist in Österreich eine Diskussion über die Lehrlingszahlen entbrannt. 95.621 Lehrlinge (Stichtag 31. August) gibt es in Österreich, das ist im Jahresvergleich ein leichter Rückgang von 1,3 Prozent. In Oberösterreich gibt es 19.169 Lehrlinge (minus 2,3 Prozent). Im Bereich Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, der vor allem in den westlichen Bundesländern mit einem Arbeitskräftemangel kämpft, gab es Ende August österreichweit 6709 Lehrlinge. Das ist ein Plus von 3,9 Prozent im Jahresvergleich, aber deutlich weniger als etwa im Jahr 2008, als der Wert mehr als doppelt so hoch lag. Sandberger verweist darauf, dass die Zahl der Jugendlichen aufgrund der demografischen Entwicklung generell abnimmt. Auch in den höheren Schulen gibt es Rückgänge bei den Schülerzahlen. Rund 39 Prozent der Jugendlichen in Österreich machen eine Lehre, der Wert ist stabil. In Oberösterreich ist der Anteil mit 48 Prozent deutlich höher. Potenzial ist in Österreich vorhanden. Einer Umfrage des Linzer Imas-Instituts zufolge hat sich ein Drittel der Jugendlichen zwischen 16 und 25 ohne Lehrausbildung sehr bzw. eher intensiv mit dieser Ausbildungsform auseinandergesetzt.



Foto: ZLÖ

Zahl der Ausbildungsbetriebe rückläufig

Die Zahl der Ausbildungsbetriebe in Österreich war zuletzt rückläufig. Mit 27.083 Ende 2023 wurde ein Langzeittief erreicht. Sandberger bezeichnet diese Entwicklung als „nicht optimal“: Ein Grund für den Rückgang sei die Vielzahl an Aufgaben, die Ausbildungsbetriebe abdecken müssten. Jene Betriebe, die ausbilden, würden sich sehr um die Jugendlichen bemühen. Viele, vor allem größere, versprechen zum Beispiel Prämien, Gutscheine oder Geschenke, wenn die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg absolviert wird. In vielen Betrieben sind auch gemeinsame Ausflüge vorgesehen, um das Teamgefühl zu stärken. Auf Weiterbildung und Karrierechancen wird großer Wert gelegt, auch in kleineren Betrieben.

Beispiele von jungen Menschen, die sich für eine Lehre entschieden haben, bzw. von Menschen, die eine Lehre als Sprungbrett für eine Karriere genutzt haben, lesen Sie auf den kommenden Seiten.

ZUCKERSÜSSER LEHRBERUF: EINTAUCHEN IN DIE WELT DER SCHOKOLADE

*Seit 2021 gibt es den Lehrberuf Chocolatier/e,
Melissa Koliha hat darin ihre Berufung
gefunden.*

Von Verena Mitterlechner



Es ist wohl der Traum vieler Naschkatzen: Arbeiten umgeben von Schokoladenkreationen. Für die 17-jährige Melissa Koliha aus Nußbach ist das Alltag. Sie befindet sich im dritten Lehrjahr ihrer Ausbildung zur Chocolatière bei der Schokoladenmanufaktur Bachhalm in Kirchdorf. Dass es diesen Beruf überhaupt gibt, davon erfuhr Koliha durch einen Zufall. Über die Polytechnische Schule wurde ihr ein Schnupperplatz bei Bachhalm vermittelt. „Ich habe sofort gewusst, das mache ich. Es hat sich einfach richtig angefühlt“, sagt die 17-Jährige.

„Was ist das?“ – Diese Frage musste die Nußbacherin oft beantworten, wenn sie Familie und Freunden von ihrem Beruf erzählt hat. Denn obwohl jedem Pralinen und Schokolade ein Begriff sind, ist der Beruf dahinter noch relativ unbekannt. Die Ausbildung gibt es erst seit 2021, sie musste geschaffen werden, weil der Vorgängerberuf „Bonbon- und Konfektmacher“ aufgelassen wurde. In den Prozess eingebunden war auch der Chef und Ausbilder von Melissa Koliha, Johannes Bachhalm. Er hat an den Inhalten für die Ausbildung und Lehrabschlussprüfungen mitgearbeitet, ein

langwieriger Prozess, wie er sagt, für den er oft nach Wien ins Bildungsministerium fahren musste.

Auch Betriebswirtschaft steht auf dem Lehrplan

Der Aufwand habe sich aber gelohnt. Während im Betrieb praktische Fertigkeiten vermittelt und etwa die unterschiedlichen Reaktionen von Schokoladen mit Milch oder Alkohol erprobt werden, gibt es in der Berufsschule auch betriebswirtschaftliche Inhalte. „Das ist wichtig, wenn sich die Lehrlinge später einmal selbstständig machen wollen“, sagt Bachhalm. Ein Chocolatier soll daher auch einen Businessplan schreiben können oder sich mit Produktkalkulation auskennen. Weil es den Beruf noch nicht lange gibt, befindet sich die einzige Berufsschule für angehende Chocolatiers in Baden bei Wien. Dort finden auch die Lehrabschlussprüfungen statt.

In Bachhalm's Betrieb gibt es derzeit vier Chocolatier-Lehrlinge. Zwei der älteren werden bei den ersten dabei sein, die zur Prüfung antreten. Melissa hat noch etwas Zeit, sich vorzubereiten, sie könnte sich auch vorstellen, die Meisterprüfung zu ab-



„Die Liebe zur Schokolade ist Grundbedingung“.

*Matteo Chocolatieren
Johannes Bachhalm*

solvieren. Am liebsten arbeitet sie an Erdnuss- und Karamellpralinen, für ihre Mutter füllt sie die Pralinen mit Erdbeer-Likör. Als sie mit ihrer Arbeit angefangen hat, habe sie den Geruch der Schokolade noch sehr stark wahrgenommen, sagt sie. „Aber jetzt habe ich mich daran gewöhnt. An der Schokolade sattgesehen habe ich mich aber nicht.“

Bei der Suche nach Lehrlingen achte er nicht nur auf Schulnoten, sagt Bachhalm. Wichtiger sei die Freude an der handwerklichen Arbeit und ein kreatives Talent und natürlich ein Faible für Süßes. „Die Liebe zur Schokolade ist Grundbedingung“, sagt der Unternehmer. Neben Kreativität braucht es auch Geduld und Disziplin. Vor allem im Herbst ist die Arbeit in einer Schokoladenmanufaktur besonders fordernd, es wird für die Weihnachtssaison vorproduziert. Um herauszufinden, ob man Spaß an dem Beruf hat, rät Bachhalm dazu, einen oder mehrere Tage in einem Betrieb zu schnuppern.



Fotos: privat



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Technology
for
People



„ES WAR MIR WICHTIG, NICHTS GESCHENKT ZU BEKOMMEN“

Weiterbildung statt Stillstand: Der gelernte Elektriker Karl Müller hat sich seine gesamte Berufslaufbahn fortgebildet und mehrere Studien abgeschlossen. Nun gibt er sein Wissen und seine Erkenntnisse an andere weiter

Von Elisabeth Prechtl

»ICH MÖCHTE DIE JUNGEN MENSCHEN MOTIVIEREN, NICHT STEHEN ZU BLEIBEN. ES GIBT SO VIELE MÖGLICHKEITEN.«

Karl Müller

Jeden Tag das Gleiche machen, das ist nichts für mich. Ich habe mir immer Abwechslung im Job gewünscht und gerne neue Themen in Angriff genommen“, sagt Karl Müller. Fortbildung anstelle von Stillstand, das ist ein Lebensmotto des 63-Jährigen aus Zwettl an der Rodl (Bezirk Urfahr-Umgebung). Müller hat eine Lehre als Elektriker absolviert, „aber schon während der dreieinhalbjährigen Lehrzeit habe ich mir gedacht, dass es das allein nicht sein wird“. Nach dem Lehrabschluss absolvierte er die Höhere Technische Lehranstalt (HTL) für Berufstätige. „Es war nicht einfach. Wir hatten fünf Tage die Woche Unterricht, immer von 17 bis 21.30 Uhr.“ Müller war zehn Jahre als Elektroinstallateur tätig, ehe er sich 1986 entschloss, zum Land Oberösterreich zu wechseln: „Ich wollte einen sicheren Job.“ Er dockte im Krankenhausbereich (früher Gespag, heute Oberösterreichische Gesundheitsholding, OÖG) an, übernahm etwa die Bauleitung und -überwachung für Krankenhäuser, später für Großküchen. Heute deckt Müller den Bereich Gebäude- und Verpflegungstechnik in der OÖG ab. Aktuell arbeitet er zum Beispiel an einem technischen System, um den Pflegebereich zu entlasten.

„Mir war immer wichtig, mir Grundwissen anzueignen, um möglichst viel selber gestalten zu können“, erinnert sich Müller. Er begann ein Mechatronikstudium an der Fachhochschule Wels, das er mit 48 abschloss, und studierte anschließend an der Linzer Johannes Kepler Universität Recht

und Wirtschaft, um sich Kenntnisse im Bereich Steuerrecht sowie Betriebswirtschaft anzueignen. „Mir war es wichtig, die Weiterbildung vom Berufsleben zu trennen. Bei beiden Studien war ich der Älteste. Ich wusste ja nicht, ob ich es schaffe, und ich wollte keinen Vergünstigungen und Erleichterungen in der Arbeit haben.“ Der Arbeitgeber wurde immer erst nach der erfolgreichen Absolvierung informiert.

2022 hat Müller auch noch ein Doktoratsstudium abgeschlossen. An der Technischen Universität Wien schrieb er sich für technische Wissenschaften ein und entwickelte im Zuge seiner Doktorarbeit an einem mathematischen Modell für Instandhaltungspflichten in Gesundheitseinrichtungen. Die Suche nach einem Thema und der Schreibprozess nahmen sechs Jahre in Anspruch, seine Doktorväter hätten ihn sehr gefordert, so Müller: „Es war mir auch wichtig, nichts geschenkt zu bekommen. Man ist oft auf dem falschen Weg, aber wenn man etwas wirklich will, dann funktioniert es auch. Man muss es wirklich wollen. Einen Abschluss nur des Abschlusses willen, das funktioniert nicht.“

Junge sollen nicht stehen bleiben

Die Freizeit ist in den vergangenen Jahren oft zu kurz gekommen, des Öfteren wurde die Nacht zum Tag gemacht, der Laptop wurde sogar in den Urlaub an den Strand mitgenommen. Müller ist verheiratet und Vater zweier erwachsener Kinder: „Ohne ihre Unterstützung und ihr Verständnis hätte ich das nie geschafft. Es braucht eine Familie, die den Weg mitgeht.“ An seine Kinder hat er den Wissensdurst weitergegeben: „Auch sie haben den Drang, ihre Kenntnisse zu erweitern.“

Pension ist für Müller einstweilen noch kein Thema: „Ich will sicher bis 65 arbeiten.“ Sein Wissen und seine Begeisterung gibt er nun in Form von Vorträgen weiter. Zudem ist er zweimal jährlich am Wifi als Vorsitzender bei Lehrabschlussprüfungen tätig: „Ich möchte die jungen Menschen motivieren, nicht stehen zu bleiben. Es gibt so viele Möglichkeiten.“

ALLE SAGEN „DU“, MAN IST NICHT EINFACH EINE NUMMER

Frauen in die Technik: Die Lehrausbildung spielt bei Schatzdorfer Gerätebau eine große Rolle, es gibt schon erste Bewerbungen für 2025. Auch Mädchen werden in technischen Berufen ausgebildet, eine von ihnen ist Ella Ecker.

Von Elisabeth Prechtl



Frauen sind in technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert. Beim Metallbaubetrieb Schatzdorfer Gerätebau in Zipf im Bezirk Vöcklabruck ist das anders. Rund 80 Mitarbeiter sind beschäftigt, nachdem 2006 die ersten Frauen über eine Stiftung im Betrieb beschäftigt wurden, ist ihr Anteil in der Belegschaft mittlerweile auf ein Viertel gestiegen. Von den aktuell neun Lehrlingen sind zwei Mädchen. Eines von ihnen ist die 19-jährige Ella Ecker aus Weyregg, die vor Kurzem ihr viertes Lehrjahr begonnen hat. Sie macht eine Ausbildung zur Metalltechnikerin mit Hauptmodul Blechtechnik. Die Lehrzeit beträgt dreieinhalb Jahre. „Technik war schon immer mein Fall“, sagt sie. Ihr Vater betreibt eine Kfz-Werkstatt, daher entstand auch bei ihr früh der Wunsch, Mechanikerin zu werden. „Ich habe erst eine Lehre in einem größeren Betrieb begonnen, dort hat es mir aber nicht so gefallen. Mein Onkel hat mich dann zu Schatzdorfer zum Schnuppern mitgenommen, das hat gleich gut gepasst.“ Im Betrieb schätzt sie vor allem das familiäre Umfeld und die flachen Hierarchien: „Alle sagen ‚Du‘ zueinander, man ist nicht einfach nur eine Nummer.“ Dass die Lehrlinge sich auch privat treffen, gehört dazu.

Dass die Menschen etwas verwirrt schauen, wenn sie erfahren, dass sie eine technische Lehre macht, komme vor, sagt Ella Ecker: „Aber es wird dann auch schnell akzeptiert und die Burschen fragen mich oft, ob ich etwas für sie herstellen oder reparieren kann.“ Sie rät allen anderen, die noch keine genaue Vorstellung von ihrer Zukunft haben, es einfach auszuprobieren: „Vorher kann man nicht sagen, dass einem Technik nicht gefällt oder nichts für einen ist.“

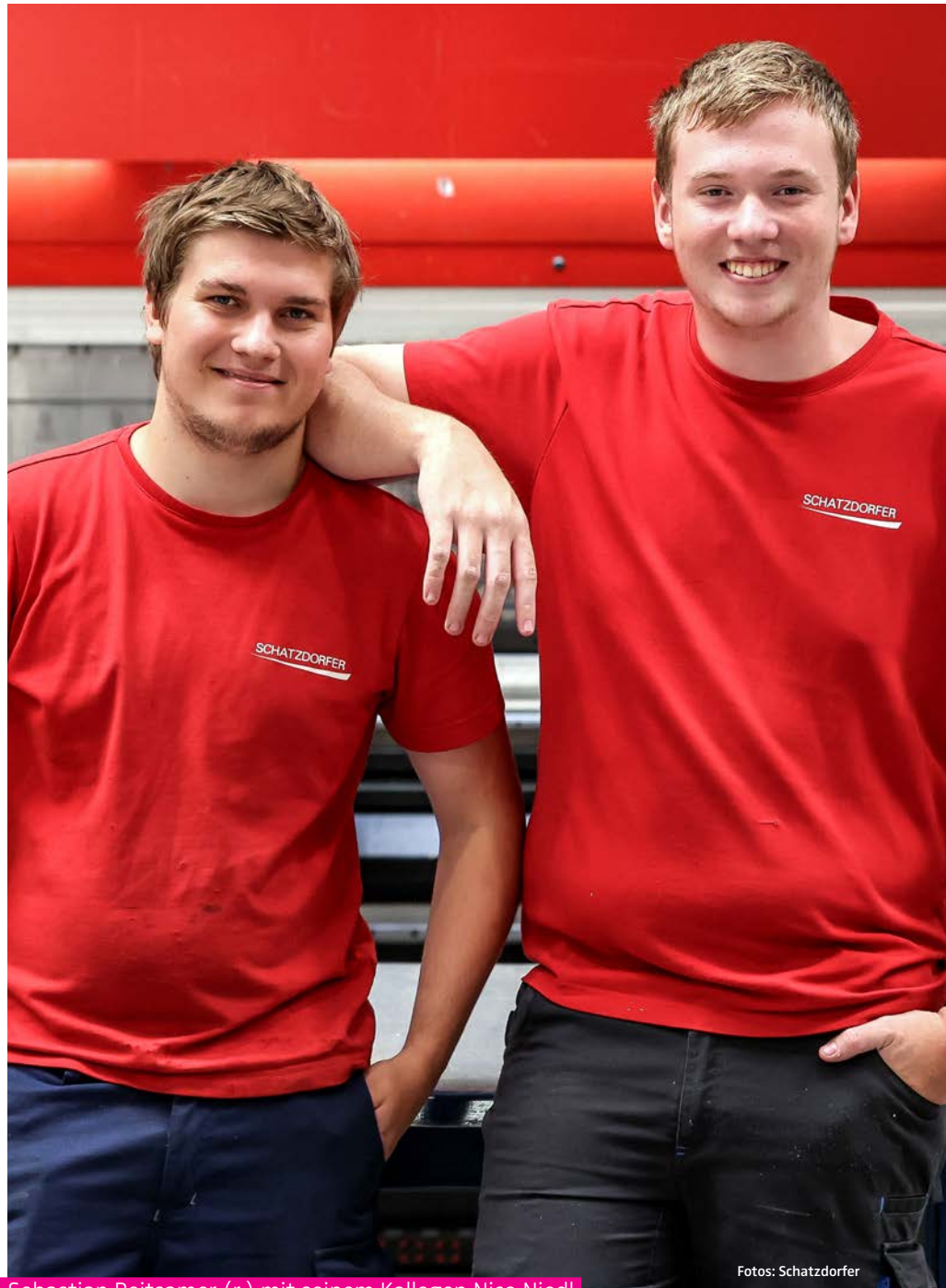
Projekt „Schule trifft Wirtschaft“

Bis vor Kurzem noch selber Lehrling bei Schatzdorfer, kümmert sich der 20-jährige Sebastian Reitsamer nun als Ausbilder und Beauftragter um den „Nachwuchs“. Mit den vier neuen, die im Herbst begonnen haben, absolviert er einen Grundkurs, bevor diese den unterschiedlichen Abteilungen zugeteilt werden. Er hat sich nach

einem Jahr in einer Höheren Technischen Lehranstalt für eine Lehre entschieden: „Ich wollte auch gerne mein eigenes Geld verdienen.“ In den kommenden Jahren möchte er gerne seinen Meister machen.

„Wir bemühen uns sehr um Lehrlinge, die Suche funktioniert gut“, sagt Firmenchefin Marlene Schatzdorfer. Die vier neuen

Lehrlinge hatte man früh gefunden, es gibt sogar schon jemanden, der im September 2025 seine Ausbildung beginnen wird. Unter anderem wurde das Projekt „Schule trifft Wirtschaft“ ins Leben gerufen. Schüler aus der Umgebung werden eingeladen, das Unternehmen kennenzulernen, Schatzdorfer zahlt auch die Buskosten und verköstigt die Jugendlichen.



Sebastian Reitsamer (r.) mit seinem Kollegen Nico Niedl

Fotos: Schatzdorfer

YAMAMA ALJASEM – MIT DER VERLÄN- GERTEN LEHRE ZUM ERFOLG



Die Ausbildung zur Verkäuferin hat die aus Syrien stammende junge Frau auch persönlich weitergebracht.

Von Verena Mitterlechner

»DIE LEHRE WAR NICHT NUR FÜR MEINEN BERUF WICHTIG, SONDERN FÜR MEIN GANZES LEBEN. ICH BIN VIEL SELBSTSICHERER GEWORDEN.«

Yamama Aljasem,
die 22-Jährige absolvierte ihre
Lehre bei Carla

Am Anfang war ich sehr unsicher“, erinnert sich Yamama Aljasem an ihre Lehrzeit zurück. „Ich habe mich nicht einmal getraut, Kunden zu begrüßen“, sagt die 22-Jährige. Sie war vor acht Jahren mit ihrer Familie vor dem Krieg in Syrien nach Österreich geflüchtet.

„Ich hatte keinen Traumjob“, sagt sie. 2021 begann die junge Frau dann eine Lehre als Einzelhandelskauffrau beim Caritas-Geschäft Carla in Linz. Neben der Sprache machte ihr vor allem ihr geringes Selbstvertrauen zu schaffen. „Es war mein erster Job, ich habe nicht gewusst, was mich erwartet.“ Aufgrund ihrer Schwierigkeiten wurde die dreijährige Lehrzeit um ein Jahr verlängert.

Dieses Modell gibt es seit 20 Jahren in Oberösterreich. Rund 2700 Lehrlinge mit einer verlängerten Ausbildungszeit werden pro Jahr von „Jugend am Werk“ vom BBRZ unterstützt, sagt Geschäftsführerin Monika Weibold. Ihr Team begleitet die Jugendlichen, die zum Beispiel Lernschwächen oder andere Beeinträchtigungen haben, auf ihrem Berufsweg. Jeder Lehrling bekommt eine Berufsausbildungsassistenz an die Seite gestellt. Deren wichtigste Aufgabe ist die durchgehende Begleitung des Ausbildungsverhältnisses. Gemeinsam mit dem Unternehmen und den Eltern

des angehenden Lehrlings wird der Unterstützungsbedarf analysiert.

Das gilt auch für die Zeit in der Berufsschule. Die Lehrer werden sensibilisiert, was die Jugendlichen benötigen. Regelmäßig gibt es Rücksprachen mit dem Arbeitgeber. Auch die persönliche Entwicklung des Lehrlings liegt im Fokus, etwa bei Sprachdefiziten, einer Suchtproblematik oder sozialen Themen. Drei Viertel der Jugendlichen, die eine verlängerte Lehre beginnen, verteilen sich auf vier Berufsfelder, sagt Weibold: Bau- sowie Baunebengewerbe, Einzelhandel, Hotel- und Gastronomiegewerbe und die Kfz-Branche. Viele dieser Betriebe sind vom Fachkräftemangel betroffen und haben ein gesteigertes Interesse daran, Lehrlinge auszubilden und weiterzubeschäftigen.

Vielfalt und ein flexibler Umstieg

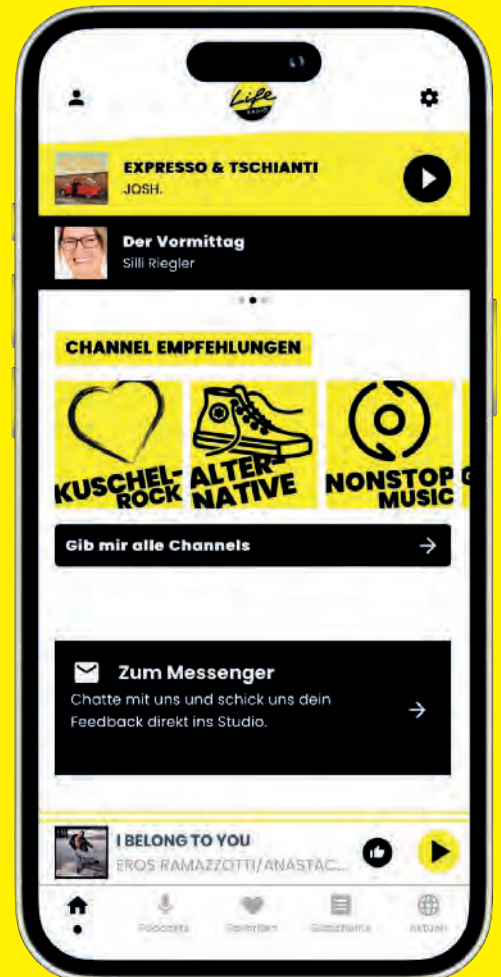
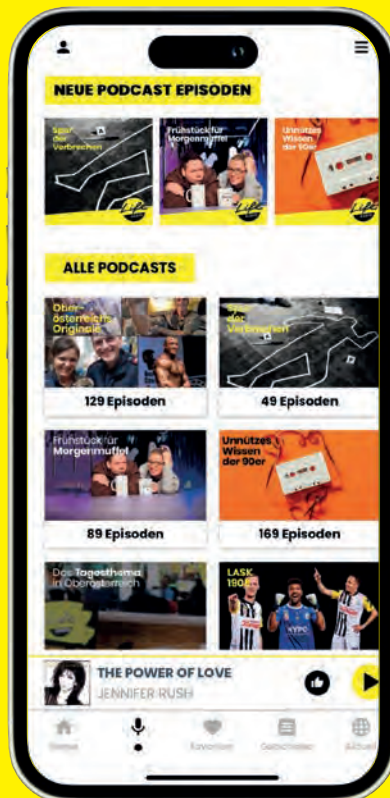
Die Wirtschaftskammer Oberösterreich verzeichnet in den vergangenen Jahren eine gesteigerte Nachfrage nach der individuellen Ausbildung. Auch Weibold, die seit 25 Jahren im Bereich Jugendarbeit tätig ist, erkennt Verbesserung. Viele Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund oder beeinträchtigten Personen seien abgebaut worden, sagt sie. Immer mehr Unternehmen würden „Diversity“ mittlerweile als Vorteil anerkennen.

Das Modell bietet auch die Möglichkeit für einen flexiblen Wechsel. Je nach Bedarf kann die Lehrzeit verlängert, aber auch wieder verringert werden. Diese Option hat auch Yamama Aljasem genützt. „Ich wollte immer alles lernen“, sagt sie. Durch die Unterstützung ihrer Kollegen machte sie große Fortschritte. Deshalb wurde ihre Lehrzeit auf die regulären drei Jahre verkürzt, die Abschlussprüfung im November 2023 bestand sie mit ausgezeichnetem Erfolg.

Aljasem arbeitet heute weiterhin bei Carla und einem anderen Modegeschäft in Linz. Auch einen Traumberuf hat die 22-Jährige, die in Kirchschatz wohnt, mittlerweile: Sie will Sozialarbeiterin werden.

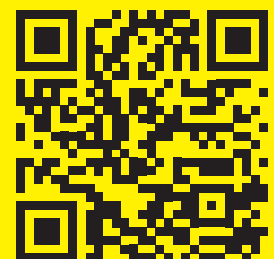
HAUPTSACHE LIFE RADIO

Such dir deine Lieblingsmusik
in der **Life Radio App**



Hol dir jetzt die App
Podcasts, Musik und lokale Stories

liferadio.at



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!



Elisabeth Prechtl
Wirtschaftsredakteurin
OÖNachrichten

Foto: Volker Weibold

e.prechtl@nachrichten.at

Soll ich eine weiterführende Schule besuchen oder doch lieber eine Lehre absolvieren? Und wenn ein Lehrberuf: welcher? Jahr für Jahr beschäftigen sich tausende Jugendliche damit. Parallel dazu stellen sich zahlreiche Maturanten die Frage, ob sie ein Studium beginnen oder doch lieber arbeiten gehen und Geld verdienen sollten.

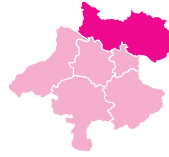
Die eigene Karriere zu planen, ist schwierig. Jugendliche sollten sich dabei auf keinen Fall zu viel Druck machen. Denn nur, indem mehrere Wege ausprobiert werden, weiß man, ob man eher zur Elektrikerin oder zum Kindergartenpädagogen taugt. Das Abbrechen einer Schule oder der Wechsel eines Studiums ist auch nicht zwangsläufig ein Scheitern, sondern kann eine wertvolle Erfahrung sein: Oft ist es genauso wichtig, zu wissen, was man nicht will, als zu wissen, was man will.

Wer mit 14 oder 15 noch keine exakte Vorstellung von seinem Berufsweg hat, ist mit einer Lehre gut beraten: Denn man beginnt einerseits früh, eigenes Geld zu verdienen. Andererseits stehen mit dieser Ausbil-

dungsform alle Wege offen – von der Matura über den Meister bis hin zu Studium. Diese Vielfältigkeit ist leider noch nicht in den Köpfen aller Jugendlichen (bzw. ihrer Eltern, die auf die Entscheidung erfahrungsgemäß großen Einfluss ausüben) angekommen. Aus mehr als 200 Lehrberufen kann gewählt werden, bei dieser Vielfalt ist für so gut wie jeden etwas dabei. Angebote gibt es auch für Jugendliche mit Beeinträchtigungen und Lernschwäche. Eine Lehre kann zudem nach dem Abschluss eines Gymnasiums bzw. einem abgebrochenen Studium in Form der Dualen Akademie absolviert werden. Porträts unterschiedlicher Lehrlinge finden Sie in diesem Magazin.

Jene Betriebe, die sich entscheiden, Lehrlinge auszubilden, bieten diesen meist eine breite Palette: Von Belohnungen bei erfolgreicher Absolvierung der Lehrabschlussprüfung über Ausflüge, die das Teamgefühl stärken sollen, bis hin zu Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Einige dieser Ausbildungsbetriebe bzw. Arbeitgeber finden Sie auf den kommenden Seiten. Viel Spaß beim Schmökern, Lesen und dem Entdecken ganz neuer Möglichkeiten.

Auf den
folgenden Seiten
finden Sie
24 attraktive
Arbeitgeber aus
Oberösterreich



Hotel AVIVA Betriebs GmbH
 Höhenweg 1
 4170 St. Stefan-Afiesl
 Tel. +43 (0)7216 / 376 00
 info@hotel-aviva.at
 www.hotel-aviva.at

Firmendaten
 Gründung
 Hauptsitz
 Mitarbeiter

2007
 St. Stefan-Afiesl
 80

Stellenangebote Kontakt
 Manuela Kehrer
 Höhenweg 1, 4170 St. Stefan-Afiesl
 Tel. +43 (0)7216 / 376 00
 manuela@hotel-aviva.at
 manuela@hotel-aviva.at

Work @ AVIVA – dein Traumjob mit einzigartigem Ausblick

Das AVIVA***** make friends ist kein gewöhnliches Wellnesshotel, sondern ein visions- und privatgeführtes Hotel mit einem europaweit einzigartigen Konzept: „make friends“. Wir sind spezialisiert auf Singles, Alleinreisende und Freunde und suchen motivierte Gastgeber, die unsere Leidenschaft für Gemeinschaft und unvergessliche Erlebnisse teilen. Als „best for people“ und „TOP Arbeitgeber“ ausgezeichnetes Hotel bieten wir Dir die Möglichkeit, neue Wege zu gehen und jeden Tag unser außergewöhnliches Konzept weiterzuentwickeln. Wenn Du das Besondere schätzt und bereit bist, Teil einer dynamischen und freundlichen Community zu werden, bist Du bei uns genau richtig!

Flexibilität & Lebensqualität

Im AVIVA findest Du nicht nur zahlreiche flexible Arbeitszeitmodelle, sondern auch die Möglichkeit, in einer 4-Tage-Woche zu arbeiten. So kannst Du Beruf und persönliches Leben optimal miteinander verbinden.

Benefits & Ausbildung

Deine persönliche und fachliche Entwicklung liegt uns am Herzen! In unserer eigenen TOP.Hotels-Akademie stehen Dir kostenlose Seminare zur Verfügung, die Dich auf Deinem beruflichen Weg unterstützen. Zudem helfen



Fotos: Aviva

wir Dir mit unserem Ausbildungsbonus, die für Dich passende Ausbildung zu finden und Deine Ziele zu erreichen. Auch Dein Wohlbefinden ist uns wichtig: Freue Dich auf zahlreiche Benefits wie einen kostenlosen Wellness- und Fitnessbereich, vergünstigte Massagen, Rabatte bei vielen Partnerbetrieben in ganz Österreich, ein kostengünstiges Elektroauto und vieles mehr.

Teamwork makes the dream work

In der Hotellerie erwartet Dich kein eintöniger, starrer Arbeitsalltag. Täglich bringen neue Aufgaben und Herausforderungen der Vielfalt in Deinen Job. Als Gastgeber hast Du die Chance, mit vielen verschiedenen Menschen in Kontakt zu treten, ihnen eine schöne Zeit zu ermöglichen und Dankbarkeit in Form von Lächeln und Feedback zu erleben. In kaum

einer anderen Branche spürt man so direkt die Freude und Zufriedenheit seiner Gäste. Wenn Du also gerne glückliche Gesichter siehst und viel erleben möchtest, ist die Tourismusbranche der perfekte Ort für Dich!

Deine Chance auf mehr

Suchst Du nach einem Job, der Dir nicht nur Sicherheit bietet, sondern auch Freude, Gemeinschaft und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung? Dann komm ins AVIVA***** make friends und entdecke, was es bedeutet, Teil unseres einzigar-

tigen Teams zu sein! Wir freuen uns darauf, Dich kennenzulernen!

Was Dich bei uns erwartet

- flexible Arbeitszeitmodelle wie die 4 Tage Arbeitswoche und keine Teildienste
- Abwechslungsreiche Einsatzbereiche bei Events, in der Disco, Alm, Wein Lounge, Brauerei
- kostengünstiges Elektroauto auch für die private Nutzung
- Weiterbildung in der eigenen TOP.Hotels Akademie und € 1.000,- Ausbildungsbonus
- Jährliche Prämie und Lohnerhöhung
- Jahresarbeitsstelle
- Ermäßigungen in den Partnerhotels
- Kostenlose Verpflegung und eigenes Mitarbeiterhaus direkt neben dem Hotel
- Kostenlose Benützung der Wellnesslandschaft und des Fitnessbereichs
- kostengünstige SPA-Behandlungen
- Teamevents and more
- uvm.





Banner GmbH
Banner Straße 1
4021 Linz
Tel. +43/732/3888-0
personal@bannerbatterien.com
www.bannerbatterien.com

Firmendaten
Gründung 1937
Geschäftsjahr 1. 4. 2023–31. 3. 2024
Umsatz (2023/2024) 302 Mio. €
Hauptsitz Linz-Leonding
Mitarbeiter 750

Stellenangebote Kontakt
Dr. Claudia Gerstl
Banner Straße 1, 4021 Linz
Tel. +43/732/3888-0
bewerbung@bannerbatterien.com
www.bannerbatterien.com

Durchstarten mit **Karriere** in der **POWER COMPANY**

Sie wollten schon immer wissen, wie eine Autobatterie produziert wird? Dann sind Sie beim Premiumhersteller Banner genau richtig. Die Banner Gruppe ist mit ihren beiden Business Units „Automotive“ und „Energy Solutions“ ein international führender Anbieter von Batterielösungen. Ob im Auto, Bus, Boot, Motorrad oder im Camper: Jeder, der mobilen Strom benötigt, profitiert von den Banner Qualitätsbatterien. Darüber hinaus bietet das Unternehmen leistungsstarke Energie- und Stromspeicher für mobile und stationäre Anwendungen, wie z. B.: Stapler, Hebebühnen, Sicherheits- und Notstrombatterien für Krankenhäuser oder Kraftwerke, an.

In über 70 Ländern weltweit vertrauen Kund:innen auf die Spitzenqualität von Banner. Das Unternehmen ist ein verlässlicher Partner und ein stabiler sowie attraktiver Arbeitgeber für rund 750 Mitarbeiter:innen.

Durchstarten mit Banner

Neben einem hervorragenden Produkt sind es vor allem die Mitarbeiter:innen, die Banner seit Jahrzehnten zu einem Synonym für höchste Qualität machen. Das Unternehmen setzt hier schon bei den Jüngsten an und ermöglicht Lehrlingen eine fundierte Ausbildung. Viele Führungskräfte haben ihre Karriere als Lehrling bei Banner gestartet. Um bereits vor einer fixen Anstellung Kontakte zu

potenziellen Mitarbeiter:innen knüpfen zu können, arbeitet der Produzent von Starter- und Bordnetz Batterien eng mit höheren technischen Schulen zusammen, indem Diplomarbeits-themen und Praktika vergeben werden. „Darüber hinaus bieten wir in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Oberösterreich speziell für AHS-Maturant:innen ein Trainee-programm mit dem Schwerpunkt Mechatronik über die duale Akademie an“, sagt Claudia Gerstl. „Ebenso freut es uns, dass wir auch in der Erwachsenenbildung mitwirken können und über das Programm AQUA (Arbeitsplatznahe Qualifizierung) gemeinsam mit dem AMS und dem Land OÖ erwachsenen, arbeitslosen Personen eine Ausbildung zum:r Facharbeiter:in ermöglichen können.“ Mittels speziell abgestimmter Einschulungsprogramme unterstützt das Unternehmen neue Mitarbeiter:innen in der Startphase. Besonders stolz sind wir auf die Ausbildung von Lehrlingen im Beruf Elektrotechniker, die wir im September 2024 gestartet haben und in unserer brandneuen Lehrwerkstätte umsetzen werden.

Wertschätzung großgeschrieben

Für den Erfolg sind Mitarbeiter:innen, die sich wohlfühlen, besonders wichtig. Hier geht es nicht nur um fachliche Kompetenz, sondern auch um



Fotos: Banner

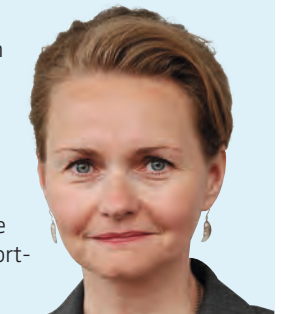
ein wertschätzendes Miteinander. Benefits wie Gleitzeit, Homeoffice, Kantine, Ferienbetreuungsprogramm für den Nachwuchs der Mitarbeitenden oder die vergünstigte Anschaffung eines Firmenrads, gratis Obst und Mineralwasser u.v.m. bilden attraktive Pluspunkte. Auch der Spaß kommt nie zu kurz, wie etwa bei regelmäßigen Firmenfeiern und Teamevents, beispielsweise beim Hoffest oder beim Wandern mit Profibergsteigerin Gerlinde Kaltenbrunner.

Handeln Sie jetzt!

Banner beschäftigt sich mit der Batterie der Zukunft und sucht nach motiviertem und engagiertem Fachpersonal, das mit dem Unternehmen die dafür notwendigen Innovationen und Ideen von morgen gestaltet und entwickelt. Folgendes Know-how ist gefragt: Elektrotechnik, Maschinenbau, Projekttechnik, Controlling, SAP.

Konkrete Jobangebote finden Sie unter www.bannerbatterien.com/karriere.

»Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen zählen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren von Banner. Neben einer fundierten Personalsuche und -auswahl steht die laufende Weiterentwicklung der Belegschaft im Vordergrund. Denn jede:r Mitarbeiter:in beeinflusst die Qualität der Produkte, die Zufriedenheit der Kund:innen und den Fortschritt unseres Unternehmens.«



Dr. Claudia Gerstl
Leitung Personalmanagement,
Banner GmbH

Bewerbungen an:
bewerbung@bannerbatterien.com



BMD Systemhaus GesmbH
 Sierninger Straße 190
 4400 Steyr
 Tel. +43 (0)50 / 883-0
 bmd@bmd.at
 www.bmd.com

Firmendaten
 Gründung 1972
 Geschäftsjahr 1. 4. 2023–31. 3. 2024
 Umsatz 90 Mio. €
 Hauptsitz Steyr
 Mitarbeitende >700

Stellenangebote Kontakt
 Mag. Romana C. Hausleitner
 Sierninger Straße 190, 4400 Steyr
 Tel +43 (0)50 / 883-7777
 jobs@bmd.at
 www.bmd.com/karriere

Komm ins **Team BMD** – wir haben **Platz** für dich!

BMD steht für eine erstklassige Software, die den Arbeitsalltag von über 30.000 Kunden erleichtert. An unseren Standorten in Steyr und Wien sowie an acht weiteren europäischen Standorten bieten wir eine Rundumbetreuung: von der Software-Einführung über individuelle Supportleistungen bis hin zur nachhaltigen Betreuung von Digitalisierungsprozessen und auch der für den Betrieb der Software optimierten Hardware- und Systemlösung. Wofür BMD auch steht: Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden steht im Fokus. Die Förderung und Weiterentwicklung ihrer Potenziale ist maßgeblich und ihre Ideen und Kreativität sind unsere Erfolgsfaktoren.

Platz für Individualität

In einem Großunternehmen die Arbeitsatmosphäre eines Familienbetriebs spüren – das ermöglicht BMD. Ein Team mit einer gemeinsamen Mission: We make business easy. Der Leitsatz „Geht’s den Mitarbeitenden gut, geht es der BMD gut“ prägt unsere Kultur. Wir setzen auf eine langfristige Zusammenarbeit und begleiten unsere Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen. Darum bauen wir auf eine Personalpolitik mit individuellen Arbeitsmodellen, kontinuierlicher Weiterentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Mitarbeitenden



Fotos: BMD

gehen die Extrameile für den Erfolg des Unternehmens, wir tun das ebenfalls für unser Team.

Platz für Entwicklung

Die IT-Branche entwickelt sich ständig weiter. Daher arbeiten wir als Unternehmen kontinuierlich daran, mit dieser Entwicklung Schritt zu halten oder ihr im besten Fall sogar voraus zu sein. Als Arbeitgeber setzen wir gezielt Maßnahmen, um auch unsere Mitarbeitenden in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Gemeinsam erarbeiten wir individuelle Entwicklungswege, die den persönlichen Zielen und Wünschen entsprechen. Wir sind überzeugt, dass es kein universelles Modell gibt, das für alle passt. Unser Ansatz bietet den Raum, individuelle Stärken und Potenziale zu entfalten und so die gezielte Entwicklung jedes Einzelnen bestmöglich zu fördern.

Werde Teil des BMD-Teams

Von Berufseinsteigenden über Fachexpert/innen bis hin zu Quereinsteigenden jeden Alters – wir begrüßen alle motivierten Personen in unserem bunt gemischten Team BMD. Unabhängig davon, für welchen Bereich

du dich interessierst, du wirst überall deine Stärken und Potenziale nutzen können. Wenn du interessiert bist oder dich mit uns über deine Jobmöglichkeiten unterhalten willst, melde dich gerne unter job@bmd.at Wir freuen uns auf dich!

»Als IT-Unternehmen arbeiten wir in einem dynamischen Umfeld. Um erfolgreich zu bleiben, brauchen wir kreative Köpfe, lösungsorientierte Persönlichkeiten und Menschen, die mit uns gemeinsam die Zukunft gestalten möchten. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass wir für unsere Mitarbeitenden ein entsprechendes Arbeitsumfeld schaffen müssen. Wir setzen zahlreiche Maßnahmen, damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses bei BMD auch vorfinden. Denn wir wissen: den Mitarbeitenden gut, dann geht’s der BMD gut.«



Mag. Romana C. Hausleitner
 Leitung HR-Management,
 BMD Systemhaus GesmbH

Bewerbungen an:
jobs@bmd.at



CompuGroup Medical in Österreich

4400 Steyr
Pachergasse 4
+43 (0) 7252 / 587-0
clinical.at@cgm.com
www.cgm.com/at

Firmendaten

Gründung 1972
Umsatz (2023) 78,65 Mio. €
Hauptsitz Steyr
Mitarbeiter >500

Stellenangebote Kontakt

René Puchner, MSc
4040 Linz, Lindengasse 8
+43 (0) 7252 / 587-0
hr.at@cgm.com
www.cgm.com/at/karriere

CGM hilft heilen – Jobs mit Sinn!

„Niemand soll leiden oder gar sterben, nur weil einmal irgendwann, irgendwo eine medizinische Information fehlt.“ CGM entwickelt Softwarelösungen für das Gesundheitswesen, um Patientenleid zu lindern und Menschenleben zu retten.

Kompetenz aus OÖ

Mit mehr als 500 ambitionierten MitarbeiterInnen ist CGM der führende e-health-Anbieter in Österreich. Mehr als 7.000 niedergelassene Ärzte, 50 Krankenhäuser und zahlreiche klinische Labore zählen zu unseren Kunden.

Der Bedarf an neuen, exzellenten IT-Fachkräften steigt für unser wachsendes Unternehmen zunehmend. Trotz des akuten IT-Expertenmangels ist CGM in der privilegierten Lage, ausreichend hoch qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Denn die Zukunftsbranche e-health und unser Erfolg als Unternehmen ziehen offensichtlich gute Leute an.

Sinn & Kultur

Bei CGM legt man Wert auf gegenseitigen Respekt. Wertschätzung, gute Ausstattung und Wohlfühlatmosphäre am Arbeitsplatz sind uns wichtig.

Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern, was kein Employer-Branding-Programm zaubern kann: einen sinn- und wertvollen Arbeitsinhalt!

Unsere Softwarelösungen

helfen heilen. Sie verbessern die Behandlungsqualität und

sparen wertvolle Zeit für Patienten. In Summe unterstützen sie eine bessere und schnellere Genesung.

Wohl auch deshalb zeichnet sich CGM durch eine sehr lange durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiter aus. Homeoffice, betriebliche Gesundheitsförderung, begehrte Firmenevents (Sommerfest, Familien-Skitag, Weihnachtsfeier, Abteilungsausflüge, Familientag, Gesundheitstag, Eisstockschießen, ...) und einige von Mitarbeitern selbst initiierte Highlights, wie Grillen auf der Dachterrasse und gemeinsames Kochen in den Mittagspausen, sind bei CGM ebenso selbstverständlich wie moderne, lichtdurchflutete und ergonomische Büroarbeitsplätze.

Über CGM in Österreich

Der CGM-Konzern mit Sitz in Koblenz (DE) ist einer der führenden e-health-Anbieter weltweit und gilt als Pionier in der Vernetzung des Gesundheitswesens. Im Geschäftsjahr 2023 erwirtschaftete CGM einen Umsatz von 1,19 Mrd. Euro. In Österreich begann die Geschichte des Unternehmens vor mehr als 50 Jahren als „systema“ in Steyr (OÖ).

Nachdem der Marktführer für klinische Informationssysteme 2006 von CGM übernommen wurde, hat man sich zum umfassenden e-health-Experten weiterentwickelt.

Heute produziert CGM in Österreich IT-Lösungen für Kran-



kenhäuser, Sozialeinrichtungen, Arztpraxen, Labore und Psychotherapeuten.

Ein enorm wichtiger Aspekt ist zudem die Kommunikation der Gesundheitsexperten untereinander, denn erst durch die zuverlässige Verknüpfung aller relevanten Informationen zu einem Patienten wird eine sichere und erfolgreiche Behandlung möglich.

CGM macht Sinn und was machst du?

Du suchst einen Job mit Sinn? Wir suchen ambitionierte Kolle-

gnen, die zu unserer Kultur passen und uns auf unserem Weg für eine bessere Patientenversorgung unterstützen. Bei uns kann deine Idee Leben retten – worauf wartest du?

Bewirb dich jetzt!

www.cgm.com/at/karriere



» In unserem Team gestalten wir klinische Softwareanwendungen so, dass sie nicht nur effektiv und sicher, sondern auch angenehm zu bedienen sind. Gemeinsam tauchen wir tief in die Arbeitsabläufe und Bedürfnisse der medizinischen Fachkräfte ein, um intuitive und benutzerfreundliche Interfaces zu entwickeln, die ihre tägliche Arbeit erleichtern. Durch ständiges Testen und Einholen von Feedback stellen wir sicher, dass unsere Anwendungen wirklich den Unterschied machen. Unser größtes Anliegen ist, die Freude an der Nutzung zu erhöhen und den Fachkräften mehr wertvolle Zeit für ihre Patienten zu schenken. Es erfüllt uns mit Stolz, dadurch einen positiven Beitrag zur Gesundheitsversorgung zu leisten.«



Marie Stelzhammer

seit 15 Jahren CGM-Mitarbeiterin

Leitung User Experience & User Research

Bewirb dich jetzt:
www.cgm.com/at/karriere



Fabasoft

Fabasoft International Services GmbH
 4020 Linz
 Honauerstraße 4
 0732 / 606162-0
 job@fabasoft.com
 www.fabasoft.com/de

Firmendaten
 Gründung 1988
 Umsatz 1. April 2023–31. März 2024 81 Mio. €
 Hauptsitz Linz
 Mitarbeiter 497 (per 31. 3. 2024)

Stellenangebote Kontakt
 Flora Hackl
 4020 Linz, Honauerstraße 4
 0732 / 606162-0
 job@fabasoft.com
 www.fabasoft.com/de/karriere

Mit High-End-Technologie & innovativen Expert:innen zu nachhaltigem Erfolg

Wir sind Fabasoft, eines der führenden Softwareprodukt- und Cloud-Dienstleistungsunternehmen für digitales Dokumenten-, Prozess- und Aktenmanagement in Europa. Unsere Produkte dienen der Digitalisierung, Vereinfachung, Beschleunigung und Qualitätssteigerung von Geschäftsprozessen über Organisations- und Ländergrenzen hinweg. Denn wir wissen, dass es in allen Branchen nur mit einem Höchstmaß an intelligenter Prozessautomatisierung gelingt, nachhaltig erfolgreich zu sein. Mit unserem einzigartigen, leistungsstarken Fabasoft PROCECO Ökosystem setzen wir kundenspezifische Fachanwendungen und Softwaresolutions um, auf die zahlreiche namhafte Privatunternehmen und Organisationen der öffentlichen Verwaltung seit Jahrzehnten vertrauen. Das Geheimnis unseres Erfolgs? Modernste Ausstattung und beste Technik sind bei uns selbstverständlich. Als zertifiziert familienfreundlicher Arbeitgeber liegt unser Fokus zudem darauf, ein motivierendes Arbeitsumfeld mit „tierisch guten“ Benefits, individueller Work-Life-Balance und wertschätzendem Miteinander zu schaffen. Wer sich gut fühlt, kann sich entfalten und umgekehrt.

„Wissen ist King“

Weil wir lieben, was wir tun,



bleiben wir neugierig auf aktuelle Technologien und Entwicklungen. Das unterstützen wir mit gezielter Talentförderung in unserer Fabasoft Academy, bei Bachelor- und Masterarbeiten sowie durch vielfältige externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Insbesondere der zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz und die Vielzahl der damit verbundenen Technologien erfordert die Intelligenz der Menschen, deren Umsicht und Weitblick.

Persönlicher Austausch fördert Kreativität

Wir (er-)leben Rückhalt und Unterstützung durch unsere starken Teams und spornen uns täglich gegenseitig an. Für uns macht der Faktor Mensch den Unterschied, daher spielt etwa

unser Firmenevent, bei dem sich alle zwei Jahre sämtliche Kolleg:innen treffen und ihre Arbeit präsentieren, eine so bedeutende Rolle. Beste Stimmung, ausreichend Zeit für Kultur und persönlichen Wissens-

transfer inklusive. Gemeinsam überwinden wir mit innovativen Softwareprodukten Grenzen und schaffen mit High-End-Technologie echten Mehrwert für unsere Kunden und damit auch für uns.

»Unser Arbeitsumfeld ist bunt, inspirierend – und voller Möglichkeiten für Expert:innen aller Art. Bei Fabasoft gibt es ‚waschechte Chancen‘, die nur ein europäischer Marktführer bieten kann. Durch unsere Standorte in Europa und den USA sind wir in der Lage, unseren Mitarbeitenden berufliche Wünsche zu erfüllen und neue Perspektiven zu eröffnen. In unserem abwechslungsreichen Arbeitsalltag und bei unseren zahlreichen Social Events kommt auch der Spaß nie zu kurz. ‚We really care for experts ... technology and innovation.‘ Du auch? Dann lass uns reden.«



Flora Hackl

Head of Recruiting

Fabasoft International

Services GmbH

Bewerbungen an:
 job@fabasoft.com



**Oberösterreichische
Gesundheitsholding GmbH**
4020 Linz, Goethestraße 89
05 / 055460-0
karriere@oog.at
www.oog.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

2001
Linz
ca. 16.000

Stellenangebote Kontakt
4020 Linz, Goethestraße 89
05 / 055460-0
karriere@oog.at
www.oog.at

Ein sinnvoller **Job** mit Sicherheit: **Arbeiten** in der **OÖG**

Ein Unternehmen – viele Standorte

Die Oberösterreichische Gesundheitsholding (OÖG) betreibt neben dem Kepler Universitätsklinikum in Linz fünf Regionalkliniken an acht Standorten in ganz OÖ und neun eigene Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege sowie vier Landespflege- und Betreuungszentren.

Ein Unternehmen – viele Perspektiven

Als attraktive und größte Arbeitgeberin in OÖ sorgen wir für sichere Arbeitsplätze, vielfältige und interessante berufliche Möglichkeiten und Karrierechan-

cen. Unterstützt wird dies durch das exzellente Zusammenspiel von medizinischer Spitzenversorgung und zukunftsorientierter Forschung und Lehre zwischen der OÖG, der Johannes Kepler Universität Linz und der FH Gesundheitsberufe OÖ. Ebenso bieten wir eine Vielzahl fundierter Ausbildungen. Dies alles nicht nur im medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Bereich, sondern auch in technischen, administrativen und IT-Arbeitsfeldern.

Ein Unternehmen – viel Wertschätzung

Bei uns wird Zusammenhalt

großgeschrieben – in jeder Hinsicht. Wir stehen unseren MitarbeiterInnen in allen Phasen ihres Werdegangs zur Seite – ein Leben lang! Die Entwicklung wird stets an die individuellen Bedürfnisse angepasst. Flexible Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie, werteorientiertes Arbeitsklima, Teamspirit oder Diversität – all dies sind bei uns keine Schlagworte, sondern gelebte Realität.

Ein Unternehmen – viele Möglichkeiten

Die Lebensumstände unserer

MitarbeiterInnen zu berücksichtigen und ihnen Chancen zu bieten, liegt uns am Herzen. So dürfen sich z. B. Lehrlinge im Laufe ihrer Ausbildung über attraktive Prämien freuen. Darüber hinaus bieten wir diverse Teilzeitmodelle, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gesundheitsfördernde Programme bis hin zu erweiterten Karenz- oder Auszeit-Optionen und Coaching-Maßnahmen. Worauf warten Sie noch? Wir freuen uns auf Sie!

Ein Unternehmen

VIELE BERUFE.

**KARRIERE IN DER OÖG –
OBERÖSTERREICHS GRÖSSTEM SPITALSTRÄGER**

Wir haben das passende Angebot für Sie:

- » Vollzeit » Teilzeit
- » Profi » UmsteigerIn » (Wieder-)EinsteigerIn
- » AnfängerIn » 15 bis 50 plus





Greco International AG
4020 Linz
Dametzstraße 47
05 0404 415
office.at@greco.services
www.greco.services

Firmendaten
Gründung
Umsatz (2023)
Hauptsitz
Mitarbeiter

1925
153 Mio. €
Wien
1.300

Stellenangebote Kontakt
Helmut Leitner
4020 Linz, Dametzstraße 47
05 0404 449
h.leitner@greco.services
www.greco.services

GrECo sucht das Supertalent

Im Interview erklären Peter Deutsch, Regional Manager von GrECo in Oberösterreich, und Gabriele Andratschke, Head of Group Human Resources bei GrECo, was GrECo als Arbeitgeber auszeichnet und besprechen das Thema Lehre bei GrECo.

Was zeichnet GrECo als Arbeitgeber aus?

Andratschke: Positive und inspirierende Arbeitsumgebungen, in denen sich unsere Mitarbeitenden wohl und wertgeschätzt fühlen, sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Als Head of Group Human Resources ist es mein persönliches Anliegen, ein Umfeld zu schaffen, das auf individuelle Bedürfnisse eingeht und in dem Diversität und Inklusion aktiv gelebt werden. Es erfüllt mich mit Stolz, unsere Mitarbeitenden auf ihren individuellen Karrierepfaden zu begleiten und sie in der Teamentwicklung zu unterstützen. Ich bin fest davon überzeugt, dass jede:r Mitarbeiter:in einzigartig ist und dass individuelle Stärken und Talente gefördert werden sollten. Unsere Learning & Development Strategy, die Programme der GrECo Academy, das Talentprogramm Empowering Excellence, sowie individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, sind Ausdruck dieses Engagements.

Wer kann sich bewerben?

Andratschke: GrECo wächst – und das an allen Standorten. Damit bieten wir laufend freie

Stellen, vom Einsteiger bis hin zur erfahrenen Kundenbetreuerin. Außerdem bilden wir Lehrlinge zur Versicherungskauffrau bzw. zum Versicherungskaufmann aus. Dabei lernt man grundsätzlich alle Dienstleistungen kennen, die wir in der Versicherungsbranche und im Risikomanagement anbieten.

Wie kann die Aufgabe eines Lehrlings bei GrECo aussehen?

Deutsch: Wenn ein Klient einen Schaden meldet, überprüft man als Lehrling die Unterlagen auf ihre Vollständigkeit und kommuniziert an den Versicherer – natürlich in Abstimmung mit dem Team. Damit sind Lehrlinge ein wichtiger Teil der laufenden Betreuung, von Anfang bis Ende und lernen alle einzelnen Schritte der Auftragsabwicklung kennen. Schlussendlich werden Lehrlinge sowohl bei der Vertragserstellung als auch bei der Schadenbearbeitung eigenständig arbeiten können.

Kann man mit einer Lehre Karriere machen?

Deutsch: Abgesehen davon, dass man während der Ausbildung bereits Geld verdient, haben Menschen mit Lehrabschluss sichere Jobmöglichkeiten, Aufstiegschancen und sie können sich optimal entwickeln. Man kann z.B. als Account Executive viel Verantwortung übernehmen oder wie unser Kollege Michael als Regional Manager für die Region



Vorstand Christoph Repolust (im Anzug) und Head of Group Human Resources Gabriele Andratschke (vorne rechts) mit den GrECo-Lehrlingen

Foto: GrECo/Folie

Wien und Niederösterreich tätig sein. Er hat seine Lehre bei GrECo gemacht und ist seit mittlerweile über 30 Jahren dabei.

Wie kann man sich bewerben?

Andratschke: Aktuelle Stellenangebote aller Standorte findet man auf unserer Website, hier versuchen wir, einen kleinen

Einblick in unsere Teams geben und informieren über Voraussetzungen und wünschenswerte Fähigkeiten und Kenntnisse beschrieben. Als Lehrling sollte man neben Freude an Kommunikation auch Lernbereitschaft und grundlegende Microsoft Office Kenntnisse mitbringen. Außerdem muss die 9. Schulstufe schon abgeschlossen sein.

»Unser Team ist ein erfrischender Mix, bestehend aus Jurist:innen, Betriebswirt:innen, Techniker:innen und Versicherungskaufleuten unterschiedlicher Nationalitäten. Mit der Vielfalt an Talenten und Persönlichkeiten fördern wir einen intensiven Austausch sowie neue Ideen und Ansätze. Unsere Account Manager:innen und Account Executives bündeln ihre Stärken, um für unsere Klienten mit großem Einsatz die besten Lösungen für unsere Klienten zu erzielen. Dabei unterstützen uns auch unsere Lehrlinge, die praktisch in fast allen Belangen zuarbeiten und wichtiger Teil des Teams sind.«



Peter Deutsch
Regional Manager von
GrECo in Oberösterreich

Bewerbungen an:
h.leitner@greco.services



Greiner AG
4550 Kremsmünster
Greinerstraße 70
+43 50541 / 60301
mediahouse@greiner.com
www.greiner.com

Firmendaten
Gründung 1868
Umsatz (1. 1. 2023–31. 12. 2023) 2.120 Mio. €
Hauptsitz Kremsmünster
Mitarbeiter 10.544

Stellenangebote Kontakt
Sandra Plasonig, Expert Recruiting & Talent Acquisition, Greiner AG
4550 Kremsmünster, Greinerstraße 70
+43 664 / 2405863
sandra.plasonig@greiner.com
www.greiner.com

Greiner: in Oberösterreich verankert, in der Welt zu Hause

Was unterscheidet heute ein Unternehmen vom anderen? Es sind die Unternehmenskultur, die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sowie Benefits, die den Unterschied machen.

Greiner, ein weltweit führender Produzent von Kunststoff- und Schaumstofflösungen, zeichnet sich durch eine einzigartige Unternehmenskultur aus, die auf Vertrauen, Verantwortung und gegenseitigem Respekt basiert.

Bereits vor über 155 Jahren gegründet, ist Greiner nach wie vor im Familienbesitz und beschäftigt heute mehr als 10.000 Menschen an 118 Standorten weltweit. Die Unternehmensgruppe operiert dabei aus einer klassischen Holdingstruktur mit drei operativen Sparten: Greiner Packaging (Verpackungen), NEVEON (Schaumstoffe) und Greiner Bio-One (Kunststoffprodukte für den medizinischen Bereich).

Für den Hauptsitz in Kremsmünster, die weiteren Standor-

te in Österreich sowie auch weltweit werden laufend neue Mitarbeiter:innen gesucht, die den nachhaltigen Transformationsprozess des Unternehmens begleiten wollen. Dabei bietet Greiner eine Vielzahl von Benefits: eine großzügige Homeoffice-Regelung (bis zu vier Tage die Woche), flexible Arbeitszeiten, einen sinnstiftenden Job und ein kollegiales Arbeitsklima. Außerdem legt Greiner besonderen Wert auf die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter:innen. Die Greiner Academy bietet dafür ein umfassendes Trainingsprogramm. Zusätzlich können auch externe Fortbildungen absolviert werden.

Kreislaufwirtschaft für Kunststoffe

Als Hersteller von Kunststoff- und Schaumstoffprodukten trägt Greiner eine hohe Verantwortung im Bereich Klimaschutz. Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie konzentriert sich daher auf drei Hand-



Fotos: Greiner AG

lungsbereiche: Klimawandel, Kreislaufwirtschaft und Menschen. Auch im Recruiting spielt das Thema Nachhaltigkeit eine zunehmend größere Rolle. Vor allem die jüngere Generation fragt immer häufiger nach einem „Purpose“, also nach einer Sinnstiftung in ihrer beruflichen Tätigkeit. Wer mit seinem Job

dazu beitragen möchte, dass Kunststoffe nachhaltiger produziert werden, ist bei Greiner jedenfalls richtig. Denn dort ist man überzeugt: Der wichtigste Hebel für Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft – und damit eine nachhaltige Zukunft – sind die eigenen Mitarbeiter:innen.

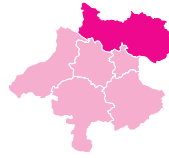
»Greiner bietet sehr vielfältige Berufs- und Aufstiegschancen und vereint auf einzigartige Weise regionale Verwurzelung mit Welttoffenheit. Derzeit sind in Österreich rund 70 Positionen und Lehrstellen ausgeschrieben, und zwar querbeet – vor allem im Bereich IT, SAP und Finance, aber auch für Fachkräfte in der Produktion. Wir legen auch besonderen Wert auf unsere Lehrlingsausbildung und haben zudem bereits vor einigen Jahren ein eigenes Traineeprogramm ins Leben gerufen, um Nachwuchstalente zu gewinnen und weiterzuentwickeln.«



Sandra Plasonig
Expert Recruiting & Talent Acquisition, Greiner AG

Bewerbungen unter:
www.jobs.greiner.com





**Hochreiter
Lebensmittelbetriebe GmbH**
Mitterweg 9
4190 Bad Leonfelden
Tel. +43 7213 / 6328 44
bewerbung@hochreiter.cc
www.hochreiter.cc

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

1958
Bad Leonfelden
1200

Stellenangebote Kontakt
Mag. Sonja Traxler
Mitterweg 9, 4190 Bad Leonfelden
Tel. +43 7213 / 6328 44
bewerbung@hochreiter.cc
karriere.hochreiter.cc/jobs

Karriere – in der Hochreiter Gruppe

In den letzten 66 Jahren hat sich aus den traditionellen Wurzeln einer regionalen Fleischhauerei ein international erfolgreicher Produzent von Lebensmittel- und Convenience-Produkten mit mehr als 1.200 Beschäftigten entwickelt. An unseren Standorten in Bad Leonfelden, Reichenenthal und Perg entstehen hochwertige Fleisch-, Wurst- und Snack-Produkte, die international geschätzt werden. Dank strenger Hygienestandards und höchster Produktqualität beliefern wir Kunden in über 20 Ländern und verfügen über zahlreiche Zertifizierungen, darunter die Zulassung für den Export in die USA.

Neben unserer starken Position im Lebensmittelbereich engagieren wir uns auch im Gesundheitssektor. Dazu gehören das Gesundheitszentrum Vortuna in Bad Leonfelden, das Rehabilitationszentrum Am Kogl in St. Georgen im Attergau sowie ein Aktiv- und Familienhotel im steirischen St. Lambrecht.



Nachwuchstalente im Fokus

Besonders am Herzen liegt uns die Förderung junger Talente. Mit unserem eigenen Ausbildungscampus inklusive dazugehörigen Lehrlingszimmern bieten wir Lehrlingen von nah und fern die Möglichkeit für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. In unseren modernen Lehrwerkstätten bilden wir in den Berufen Fleischfachverarbeitung, Lebensmittel- oder Labortechnik aus. Unser Ziel ist es, jungen Menschen Perspektiven aufzuzeigen und optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihnen alle Möglichkeiten zur Entfaltung bieten.

Karriere und Familie

Unsere MitarbeiterInnen sind das Herz von Hochreiter. In unserem Unternehmen gibt es daher eine Vielzahl an Karriere-möglichkeiten in den unterschiedlichsten Bereichen – von der Produktentwicklung über Lebensmitteltechnik bis hin zu Vertrieb und vielem mehr. Dabei ist uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig, weshalb wir eine firmeneigene Kinderbetreuung ins Leben gerufen haben: den kostenlosen Hochreiter Mini-Campus. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl weiterer Benefits wie kostenloses Mittagessen, freien Zutritt ins

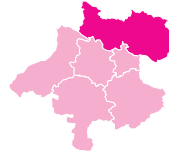
Fitnessstudio, Therapie- und Wellnessangebote sowie Vergünstigungen im Auszeit****Hotel. Interessiert an einem Job bei Hochreiter? Werde Teil unseres Teams und bewirb dich jetzt!



Besuche uns auf Social Media:



Fotos: Hochreiter Gruppe



Hödlmayr International GmbH
Johann Hödlmayr-Platz 1
4311 Schwertberg
Tel. 07262 / 660-0
info@hoedlmayr.com
www.hoedlmayr.com

Firmendaten
Gründung 1954
Geschäftsjahr Jänner – Dezember 2023
Umsatz (2023) 400 Mio. €
Hauptsitz Schwertberg
Mitarbeiter 1700

Stellenangebote Kontakt
Verena Kräutl
Johann Hödlmayr-Platz 1
4311 Schwertberg
Tel. 07262 / 660-0
hig.chr@hoedlmayr.com
www.hoedlmayr.com/karriere/
offene-stellen

Unleash your drive – gestalte mit Hödlmayr die Mobilität von morgen

Hödlmayr International GmbH mit Sitz in Schwertberg ist ein Familienunternehmen im Bereich der Fahrzeuglogistik und ist auf die gesamte Supply Chain spezialisiert.

Für Hödlmayr bedeutet nachhaltiges Wachstum, die starke Marktposition in Europa zu erweitern und für die nächsten Generationen abzusichern. Dafür wird laufend in nachhaltige und innovative Mobilitätskonzepte und in die Infrastruktur für alternative Antriebstechnologien investiert.

Der Hödlmayr Spirit – Entfesse deinen Antrieb

Der Glaube daran, dass die Menschen den Unterschied



machen, wird durch den gezielten Fokus auf die Entwicklung der Mitarbeitenden deutlich: **„People in Logistics – Unleash your drive“**. Dies ist mehr als nur ein Slogan – es ist der Kern der Unternehmenskultur, die von den Führungskräften vorgelebt, gefördert und zugleich von allen eingefordert wird.

Dazu bieten wir dir ein Umfeld, in dem jede Person die Möglichkeit erhält, ihre Stärken einzusetzen, Neues zu lernen und die Zukunft zu gestalten. Durch umfassende Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme, wie bspw. im Young Professional oder Mentoring Program, werden Mitarbeitende unterstützt, ihre Karriereziele zu erreichen und über sich hinauszuwachsen.

Bei Hödlmayr kannst du die Faszination für Mobilität erleben. Du hast die Chance, an zukunftsweisenden Themen wie Mobilität, Digitalisierung

und Nachhaltigkeit mitzuwirken (**Logistics at its best!**). Mit mehr als 1700 People in Logistics aus 24 Nationen und Austauschprogrammen in 16 Ländern fördern wir einen interkulturellen Dialog und eröffnen neue Karriereewege. Als internationales Familienunternehmen bietet Hödlmayr ein sicheres Arbeitsumfeld, das Stabilität

und zeitgleich Flexibilität eines Konzerns vereint.

Wir sind davon überzeugt, dass die Zukunft in der Mobilität durch unsere „Hödlaner“ geprägt wird. Sie zeichnen sich durch Bodenständigkeit und Handschlagqualität aus (**„We can do“**) und halten zusammen (**„You+Me=We²“**). Wir sind Hödlmayr International.

Deine Möglichkeiten für die Zukunft:

IT Hero – Entwicklung von innovativen BI-Lösungen und Sicherung der digitalen Infrastruktur

Logistik-Experte – Planung und Steuerung des weltweiten Fahrzeugtransports mittels Lkw und Bahn

Sale-Profi – Pflege von internationalen Kundenbeziehungen und im Lead für Wachstum

Driver „Pilot on the road“ – Navigation der Flotte, sicher und zuverlässig

Werkstatt Professional – Full-Service-Aufbereitung der Fahrzeuge inkl. Qualitätskontrolle

Business Support – Unterstützung der Abläufe in Finance, HR, Controlling, Marketing und mehr

»Das Young Professional Program bei Hödlmayr hat mir die vielfältigen Möglichkeiten im Bereich der Logistik aufgezeigt. Von Anfang an war ich in spannende Projekte involviert und konnte meine eigenen Ideen einbringen. Besonders schätze ich die Internationalität des Unternehmens – ich hatte bereits die Chance, eine der vielen europäischen Niederlassungen zu besuchen. Dies hat meine interkulturellen Fähigkeiten erheblich erweitert. Hödlmayr bietet jungen Talenten eine ideale Plattform, um sich weiterzuentwickeln und ihre Berufskarriere zu starten.«



Kevin Steindl
International
Dispatching

Bewerbungen unter:
[www.hoedlmayr.com/karriere/
offene-stellen](http://www.hoedlmayr.com/karriere/offene-stellen)



Da bin ich mir sicher.



HOFER KG
Hofer Straße 1
4642 Sattledt
Tel. +43 57 030 699-4224
karriere.hofer.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

1968
Sattledt
über 12.000

Stellenangebote Kontakt
Bettina Hauser
Hofer Straße 1, 4642 Sattledt
karriere@hofer.at
karriere.hofer.at

Mehr als nur Verkauf: Finde deinen richtigen Weg bei HOFER

Mit mehr als 540 Filialen, über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz Österreich – darunter etwa 1.400 im Headquarter in Sattledt –, fünf regionalen Zweigniederlassungen und sechs Logistikzentren gehört HOFER zu den attraktivsten Arbeitgebern in Oberösterreich. Egal, ob du eine Lehre beginnen möchtest, einen Samstagsjob suchst, deinen Berufseinstieg planst, einen Quereinstieg wagst oder bereits Führungserfahrung mitbringst: Bei HOFER findest du den richtigen Weg!

Jetzt durchstarten und von vielen Benefits profitieren

Wer an eine Karriere bei HOFER denkt, hat meist sofort die vielfältigen Tätigkeiten in den Filialen oder der Logistik im Kopf. Doch HOFER bietet weit mehr als das. Wenn du auf der Suche nach dem richtigen beruflichen Weg bist und dich besonders für Logistik interessierst, warten im oberösterreichischen Headquarter im Supply Chain Management spannende Jobs auf dich. Darüber hinaus profitierst du als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter bei HOFER von flexiblen Arbeitszeiten, attraktiven Gehältern, Job Bike sowie Vergünstigungen bei Zusatzversicherungen. Weitere Benefits wie regelmäßige Teamevents, die Möglichkeit, bis zu 50 % deiner Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten,



Bei HOFER Österreich einsteigen und von zahlreichen Benefits profitieren.

Fotos: HOFER

sowie eine längere Auszeit im Rahmen eines Sabbaticals unterstützen dich bestmöglich bei deiner täglichen Arbeit.

Dein Weg zum Traumjob

Du willst deine Karriere bei HOFER starten? Auf karriere.hofer.at findest du zahlreiche Stellenangebote. Erstelle dein Profil in wenigen Schritten oder logge dich mit deinen bestehenden Zugangsdaten von überall aus ein. Lade deine Bewerbungsunterlagen hoch und bewirb dich direkt online. Innerhalb von zwei Wochen melden wir uns verlässlich bei dir, um einen Termin für ein persönliches Gespräch zu vereinbaren.

Bei uns stehen deine Persönlichkeit und dein Engagement im Vordergrund. Wir suchen Menschen, die Herausforderungen nutzen und Verantwortung übernehmen. Offenes Feedback und Ehrlichkeit sind uns ebenfalls wichtig, um gemeinsam mit dir herauszufinden, ob die Stelle auch zu dir passt. Nach deiner Bewerbung

erwartet dich ein individuelles Onboarding-Programm, bei dem erfahrene Kolleginnen und Kollegen dir als Mentorinnen und Mentoren zur Seite stehen. Bewirb dich jetzt – wir freuen uns schon auf dich!

erwartet dich ein individuelles Onboarding-Programm, bei dem erfahrene Kolleginnen und Kollegen dir als Mentorinnen und Mentoren zur Seite stehen. Bewirb dich jetzt – wir freuen uns schon auf dich!

»Um neue Kolleginnen und Kollegen vom ersten Tag an gut ins Unternehmen zu integrieren, bieten wir einen Welcome Day an, bei dem man die Werte und Kultur von HOFER kennenlernt. Die neuen Teammitglieder durchlaufen eine umfassende Einarbeitung und bekommen einen strukturierten Plan, bei dem sie in alle relevanten Prozesse und in die eigene Abteilung und zukünftige Tätigkeit eintauchen. Zudem gibt es jährliche Mitarbeitergespräche, in denen die eigenen Potenziale und Ziele besprochen werden.«



Bettina Hauser

Leiterin Human Resources,
HOFER KG

Bewerbungen online unter
karriere.hofer.at



KERN engineering careers GmbH
4020 Linz
Herrenstraße 18
+43 732 / 944310
office@kern-partner.at
www.kern-partner.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz

2009
Linz

Stellenangebote Kontakt
Maria Harvey
4020 Linz, Herrenstraße 18
+43 7252 / 22633-640
m.harvey@kern-partner.at
www.kern-partner.at/jobs

Potenzial in Wirkung bringen – KERN engineering careers

KERN engineering careers ist einer der renommiertesten und erfolgreichsten Personaldienstleister Österreichs. „Wir sind Expert:innen im Recruiting und haben uns auf Talente in Technik & IT spezialisiert. Für Kandidat:innen sind wir die Talentveredler und Entwickler ihrer Karrieren und für die Unternehmen bieten wir Top-Spezialist:innen als Basis für ihren Unternehmenserfolg“, erläutert die Gründerin und Co-Geschäftsführerin Bettina Kern die besondere Mission von KERN engineering careers.

Gegründet wurde KERN engineering careers 2009 und hat sich seitdem rasant als Top-Player am heimischen Recruitingmarkt etabliert. „Mit unserer Spezialisierung auf Techniker:innen und IT-Fachkräfte können wir die Potenzialentwicklung der Talente und der Unternehmen optimal unterstützen“, betont Bettina Kern. Mittlerweile arbeiten an den Standorten Linz, Steyr,

Graz und Wien mehr als 60 Mitarbeiter:innen im Recruiting und Sourcing für die renommiertesten und größten Unternehmen Österreichs. Gemeinsam mit seinen technischen Spezialist:innen zählt das Unternehmen rund 400 Mitarbeiter:innen.

Job mit Mehrwert und Sinn

Das aktive Suchen und Finden von Talenten für die heimischen Unternehmen ist nicht nur eine spannende Aufgabe, sondern bietet in vielfacher Hinsicht einen Mehrwert. Dazu genügt ein kurzer Blick auf die demografische Entwicklung. Schon jetzt leidet der heimische Arbeitsmarkt unter einem eklatanten Fachkräftemangel. Dieser wird sich in den kommenden Jahren noch verschärfen. „Mit unserem Engagement fördern wir nicht nur die Karrieren unserer Talente, sondern schaffen für die Unternehmen die wichtige Basis für ihren Erfolg. Das sichert den Wohlstand



unserer Gesellschaft und damit auch unser großartiges Sozialsystem“, ist Unternehmensgründerin Bettina Kern überzeugt.

KERN ist Top-Arbeitgeber

„Wertschätzung, Respekt und höchstmögliche Individualität sind bei uns keine Floskeln, sondern gelebte Praxis. Das ist das Fundament für das großartige Engagement und die ausgezeichneten Leistungen unse-

rer Mitarbeiter:innen“, erläutert Bettina Kern die Unternehmenskultur von KERN engineering careers. Das zeigt sich unter anderem auch an den herausragenden Bewertungen auf der Plattform kununu (4,8 Punkte von 5) sowie den vielfachen Auszeichnungen als Top-Arbeitgeber. Erst vor Kurzem wurde KERN engineering careers etwa zu einem „Top Female Workplace 2024“ in Österreich gekürt.



Fotos: KERN

»Ich bin überzeugt, dass jede/jeder mehr als nur ‚einen Job‘ verdient hat. Und so arbeiten wir jeden Tag mit vollem Einsatz daran, Bewerber:innen den Einstieg in ihren persönlichen Traumjob zu ermöglichen. So können sie ihr Potenzial voll entfalten und Unternehmen bekommen jene gefragte Spezialist:innen, die sie für die Verwirklichung ihrer Ziele benötigen. Das motiviert uns und erfüllt uns mit Freude – jeden Tag aufs Neue. Wir glauben an das Potential von Menschen – als Gestalter, Veränderer oder Wegbereiter der Zukunft.«



Bettina Kern
Gründerin und Co-
Geschäftsführerin von KERN
engineering careers

Bewerbungen an:
m.harvey@kern-partner.at



Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
4600 Wels
Grieskirchner Str. 42
07242 / 415-0
www.klinikum-wegr.at
wirsindklinikum.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

1903
Wels und Grieskirchen
4200

Stellenangebote Kontakt
Mag. Bernhard Stachel
4600 Wels, Grieskirchner Str. 42
07242 / 415-2216
personal@klinikum-wegr.at
wirsindklinikum.at

Gefragte Lehre im Klinikum Wels-Grieskirchen

Am 2. September starteten zehn Jugendliche ihre Ausbildung am Klinikum Wels-Grieskirchen, dem größten Ordensspital Österreichs. Auf sie wartet eine vielseitige und spannende Lehre in den Bereichen Tischlerei, Betriebslogistik, Büro, Medien und Einkauf. Auch 2025 werden wieder Lehrlinge gesucht, unter anderem in der Großküche, Informationstechnologie, Apotheke, im Büro oder in der Malerei und Tapeziererei.

Am Klinikum Wels-Grieskirchen wird bei der Lehrlingsausbildung nichts dem Zufall überlassen. „Unsere Lehrlingsoffensive ist langfristig geplant“, erklärt Bernhard Stachel, Leiter des Personalmanagements. „Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, setzen wir darauf, Experten direkt im eigenen Unternehmen auszubilden und für eine langfristige Zusammenar-



Mag. Carmen Katharina Breitwieser, Geschäftsführerin, Klinikum Wels-Grieskirchen

Fotos: Klinikum Wels-Grieskirchen/Nik Fleischmann

beit zu begeistern. Wir bieten ein attraktives, qualitativ hochwertiges Ausbildungsprogramm, das von erfahrenen Mentoren begleitet wird.“

Gut begleitet durch die Ausbildungszeit

Eine der Mentorinnen ist Anna



Auf die zehn neuen Lehrlinge des Klinikum Wels-Grieskirchen wartet eine vielseitige Ausbildung in den Bereichen Tischlerei, Betriebslogistik, Büro, Medien und Einkauf. Auch 2025 werden wieder Lehrlinge aufgenommen, unter anderem in der IT, Apotheke oder in der Malerei und Tapeziererei.

Prechtl aus dem Fachbereich Online-Marketing: „Als Mentorin unterstütze ich unseren Lehrling Johanna, indem ich ihr regelmäßig Feedback gebe, sie bei der Problemlösung anleite und ihr praxisnahe Tipps vermittele. Besonders wichtig ist mir, durch eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.“ Richtlinie ist dabei ein Ausbildungsbuch, das alle Lernziele festhält und eine strukturierte Begleitung durch die Ausbildungsjahre ermöglicht.

Das Klinikum setzt auf die Fachkräfte von morgen

Auch Geschäftsführerin Carmen

Katharina Breitwieser freut sich über den Lehrlingszuwachs: „Wir sind stolz, im Herbst 2024 viele neue Lehrlinge bei uns begrüßen zu dürfen. Unser Ziel ist, den Fachkräften von morgen den bestmöglichen Start ins Berufsleben zu bieten und ihre Leidenschaft für ihre Berufe zu wecken. Mit über 4.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in über 100 Berufsgruppen leisten wir täglich einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsversorgung – unsere Lehrlinge werden bald ein wichtiger Teil dieses Teams sein.“ Das Klinikum Wels-Grieskirchen vereint über 100 Berufe unter einem Dach. Auch im kommenden Jahr werden Lehrlinge in verschiedenen Bereichen gesucht.



Kreativ gingen Johanna Bauhofer (l.), Lehrling zur Medienfachfrau, und ihre Mentorin Anna Prechtl, BA (r.), aus dem Klinikum-Online-Marketing das gegenseitige Kennenlernen an. Die Einführungstage am Klinikum bewertete Johanna schlichtweg als „mind-blowing“.

Fotos: Klinikum Wels-Grieskirchen



Lenze

Lenze Austria GmbH
Ipf-Landesstraße 1
4481 Asten
Tel.: 07224 / 210-0
info.at@lenze.com
www.lenze.com

Firmendaten
Gründung 1947
Umsatz (1. 5. 2023–30. 4. 2024) 206,911 Mio. €
Hauptsitz Aerzen, Deutschland
Mitarbeiter 330

Stellenangebote Kontakt
Tina Wolf, BA – Head of Human Resources
Ipf-Landesstraße 1, 4481 Asten
Tel.: 07224 / 210-0
human-resources.at@lenze.com
lenze-austria.mana-jobs.de

Freiraum für Ihre Ideen

Lenze: Hier kommt Ihre Karriere richtig in Schwung. Ideale Voraussetzungen für alle, die ihre persönliche Entwicklung auf das nächste Level bringen möchten.

Haben Sie gewusst, dass Lenze auch Ihren Alltag ermöglicht?

Mit unserer Technik werden Ihre Lieblingsjeans gefertigt, knusprige Chips verpackt und frische Milch abgefüllt. Ohne Lenze Technik wären systemrelevante Unternehmen aus der Medizin- und Pharmabranche unfähig, zu produzieren. Ohne Lenze sähe unser Alltag oft traurig aus!

Das Herzstück des Erfolgs

#OneTeam #OneLenze! Bei Lenze steht der Mensch von Anfang an im Mittelpunkt. „Unser Team hat couragiert und begeistert das Lenze ‚von heute‘ geformt und maßgeblich dazu beigetragen, was Lenze ausmacht. Genau solche Menschen suchen wir, Mitarbeiter:innen, die mit Engagement und Fachwissen unsere Kunden voranbringen“, erklärt Wolfgang Steinhart, Lenze-Geschäftsführer, die Ausrichtung des Unternehmens.

Perspektiven und Benefits

„Die Pandemie hat uns allen deutlich vor Augen geführt, wie rasch sich die Arbeitswelt wandeln kann und dass wir als Arbeitgeber das Homeoffice als zusätzliches flexibles Angebot für unsere Mitarbeiter:innen schätzen. Bei Lenze gibt es breit angelegte Benefits, ver-

günstige Kinokarten und die Sommer-Kinderbetreuung sind nur zwei Beispiele dafür. Mitarbeiter:innen erwarten daneben eine Perspektive für ihren Weg im Unternehmen hinsichtlich Aufgabengebiet, Verantwortung, Gehalt, Arbeitszeit etc.“, erklärt Markus Deixler-Wimmer, Lenze Sales Director.

Ideen mit Begeisterung in Bewegung setzen

Weltweit besteht die Lenze SE mit Hauptsitz in Aerzen, Deutschland, aus mehr als 50 Gesellschaften und beschäftigt an die 3.800 Mitarbeiter:innen. Die Unternehmensgruppe ist mit eigenen Vertriebsgesellschaften, Forschungs- und Entwicklungsstandorten, Produktionswerken und Logistikzentren sowie einem Netz von Vertriebs- und Servicepartnern in 60 Ländern auf allen Kontinenten vertreten.

In allen Phasen

Mit mehr als 75 Jahren Erfahrung ist Lenze einer der weltweit führenden Spezialisten für Automatisierungstechnik im Maschinenbau. Als ganzheitlicher Lösungspartner unterstützt Lenze seine Kunden in allen Phasen des Entwicklungsprozesses einer Maschine – von der ersten Idee bis zum After-Sales, von der Steuerung bis zur Antriebswelle.

Lenze Österreich, die zweitgrößte Tochter des Unternehmens, zu der auch Teile Osteuropas gehören, bekleidet zahl-



reiche internationale Agenden und ist mit seinem Logistikzentrum eine wichtige Drehscheibe in Europa.

Haben Sie Lust, für einen Global Player wie Lenze zu arbeiten?

Jetzt hier bewerben:
lenze-austria.mana-jobs.de
Das Team freut sich darauf, Sie kennenzulernen!

Gut zu wissen

Eine Lehre zum Betriebslogistik-Kaufmann bei Lenze lohnt sich: spannende Seminare, coole Lehrlingsausflüge, gemeinsame Vorbereitung für die Berufsschule mit dem Lenze-Lehrlingsteam, Prämie für gute Zeugnisse, lecker und günstig essen im Betriebsrestaurant und noch vieles mehr.

»Bei Lenze steht der Mensch von Anfang an im Mittelpunkt. Lenze bietet seinen Mitarbeiter:innen eine Vielzahl an attraktiven Benefits und kümmert sich aktiv um Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Der gesamten Lenze-Belegschaft werden Zukunftsaussichten für fortwährende Entwicklung im Unternehmen hinsichtlich Aufgabengebiet, Verantwortung, Gehalt, Arbeitszeit u. v. m. angeboten.«



Tina Wolf,
Leitung Human Resources
Lenze Austria GmbH

Bewerbungen unter:
<https://lenze-austria.mana-jobs.de/>



MIC
4020 Linz
Hafenstraße 24
+43 732 / 778496-0
career@mic-cust.com
www.mic-cust.com

Firmendaten
Gründung
Umsatz (2023)
Hauptsitz
Mitarbeiter

1988
70 Mio. €
Linz
550 (weltweit)

Stellenangebote Kontakt
Mag. Margit Klima-Bencic
4020 Linz, Hafenstraße 24
+43 732 / 778496
career@mic-cust.com
<https://www.mic-cust.com/career/>

Softwarefirma MIC bietet internationales Arbeitsumfeld mit vielen Chancen

Das Linzer Software-Unternehmen MIC (Managing International Customs and Trade Compliance) ist der weltweit führende Anbieter für globale Zoll- und Exportkontrollsoftwarelösungen. Mehr als 800 Kund:innen in 55 Ländern auf sechs Kontinenten vertrauen auf die innovativen IT-Lösungen von MIC. Die wichtigsten Kundengruppen sind die Automobilindustrie, der Maschinenbau, die Elektronik-, Textil-, Tabak-, Konsumgüter-, Chemie- und Pharmaindustrie sowie der eCommerce.

550 Mitarbeiter:innen aus 45 verschiedenen Nationen

Das Familienunternehmen wurde 1988 gegründet und erwirtschaftete im Jahr 2023 einen Umsatz von rund 70 Millionen Euro. Neben Standorten in USA, Mexiko, Thailand, Deutschland, Schweiz und Belgien arbeitet der Großteil der rund 550 Mitarbeiter:innen aus 45 verschiedenen Nationen im Headquarter in Linz. Die Kundenstruktur des Software-Unternehmens MIC bietet ein abwechslungsreiches Arbeitsumfeld mit vielen Möglichkeiten. „Als international tätiges Unternehmen können wir ein sehr interessantes Umfeld bieten. Im Mittelpunkt stehen dabei individuelle Arbeitszeitmodelle, die persönliche Weiterentwicklung durch Trainings in der MIC-Academy sowie die Möglichkeit, an einem unserer weltwei-

ten Standorte für einen definierten Zeitraum zu arbeiten“, sagt Alfred Hiebl, CEO und Mit-eigentümer von MIC. Gesucht werden bei MIC aktuell erfahrene Software Engineers, die die hauseigenen Zollsoftwarelösungen State of the Art weiterentwickeln und mit Tools wie Java EE, JavaScript, React, Scrum, KANBAN vertraut sind.

Neues Headquarter für modernste Arbeitswelten

Jetzt baut MIC eine neue Firmenzentrale mit knapp 10.000 Quadratmeter Bürofläche auf insgesamt fünf Stockwerken. „Aufgrund unseres rasanten Wachstums bauen wir ein neues Bürogebäude, das größtmögliche Flexibilität in der Struktur bietet – Stichwort Hybrid Working und Shared Arbeitsplätze“, sagt MIC-Chef Hiebl. „Aber vor allem wollen wir in unserem neuen Headquarter ein nachhaltiges Arbeitsumfeld bieten, wo Wohlbefinden und Gesundheit einen großen Stellenwert haben.“ Im Mittelpunkt des Projekts steht die Schaffung flexibler Raumvarianten, die sich unkompliziert auf verschiedene Arbeitssituationen anpassen lassen. So gibt es etwa Fokusräume für konzentriertes Arbeiten allein oder auch für kurze Abstimmungen in Kleinstgruppen. Die sogenannten Kreativräume sind Besprechungsräume, die aufgrund



Das neue MIC-Headquarter in Linz wird Ende 2024 fertiggestellt.

Fotos: MIC

ihrer Möblierung eher einem Wohnzimmer ähneln und ein kreatives Umfeld schaffen. Das Dachgeschoß ist als Besprechungsbereich für größere Meetings und Veranstaltungen geplant. In einem eigenen Gastronomiebereich gibt es den ganzen Tag über ein breites Angebot an frisch gekochten

Speisen. Darüber hinaus ist in der neuen MIC-Firmenzentrale in Linz ein Fitnessbereich mit modernen Geräten geplant. Zusätzlich wird es am Abend spezielle Sportangebote, wie z. B. Yoga, geben. MIC bietet im neuen Headquarter weiters eine professionelle arbeitsmedizinische Betreuung und Massagen.

»Wir suchen aktuell nach Senior- und Lead-Software Engineers, die unsere Produkte State of the Art weiterentwickeln und die Software-Architektur mitgestalten. Wir bieten ein internationales Umfeld mit globalen Playern als Kunden sowie Firmensprache Englisch und viel Flexibilität von verschiedenen Arbeitszeit- und Homeoffice-Modellen bis zu Workation. Wir freuen uns auf deine Bewerbung!«

Aktuelle Jobs:
<https://www.mic-cust.com/career/>

Bewerbungen an:
career@mic-cust.com



Margit Klima-Bencic
Abteilungsleiterin
Human Resources
MIC



Hermann Pfanner Getränke GmbH
 Alte Landstraße 10, 6923 Lauterach
 +43 5574 6720
 office@pfanner.com
 www.pfanner.com

Firmendaten
 Gründung 1856
 Umsatz (2022) 362 Mio. €
 Hauptsitz Lauterach, Vorarlberg
 Mitarbeiter Österreich/Europa, 500/1000

Stellenangebote Kontakt
 Mag. Martina Weißenbek
 Fabrikstraße 11
 4470 Enns
 www.pfanner.com/karriere

Ansprechende Jobs und sichere **Zukunftsperspektiven**

Als Familienunternehmen wird Pfanner bereits in fünfter Generation geführt und steht für Tradition, Innovation und Qualität.

Diese Werte und der Unternehmenserfolg werden durch qualifizierte Mitarbeiter sowie gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte nachhaltig gesichert.

Pfanner ist ein attraktiver Arbeitgeber und ausgezeichnete Lehrbetrieb mit unterschiedlichsten, hoch qualifizierten Jobs und einem vielseitigen Lehrausbildungsprogramm mit zukunftsorientierten Berufen.

Innovation und Tradition

Der Name Pfanner steht für eine Familie und repräsentiert eine Marke sowie eine Philosophie, in deren Mittelpunkt der Mensch und seine Bedürfnisse, wie Genuss, Gesundheit, Natürlichkeit, Erfrischung und Abwechslung, stehen.

Durch höchste Qualitätsansprüche, Sorgfalt in der Verarbeitung sowie durch innovative Produkte hat sich das Unternehmen das Vertrauen von Millionen Konsumenten erarbeitet. Pfanner ist ein modernes Unternehmen, das auf Nachhaltigkeit und eine ressourcenschonende Produktion achtet.

Lehre bei Pfanner

Pfanner bildet derzeit in drei Lehrberufen aus, die sich durch



Fotos: Pfanner

Vielseitigkeit und Praxisnähe auszeichnen.

Getränketechniker (Lehrberuf Brau- und Getränketechniker) sind hoch qualifizierte Fachleute, die auf Basis von Rezepturen Getränke aller Art (Fruchtsäfte, Eistees, Limonaden, Energydrinks, Mineralwasser und auch Bier*) herstellen und Obst sowie Früchte zu Konzentraten verarbeiten. *Die Lehre erfolgt in einem Ausbildungsverbund mit einer Brauerei, in welcher im zweiten und dritten Lehrjahr jeweils 6–8 Wochen ausgebildet wird.

Lebensmitteltechniker haben eine hohe fachliche Kompetenz in der Organisation und Steuerung von Produktionsprozessen. Sie überwachen, koordinieren und planen Produktionsabläufe und führen Qualitätskontrollen durch.

Labortechniker (Hauptmodul Chemie) überprüfen und sichern die Qualitätsstandards, und führen Kontrollen und

Versuchsreihen auf Basis chemischer, physikalischer und mikrobiologischer Analysen an Rohmaterialien (Wasser, Konzentrat, Säfte) sowie Halb- und Fertigprodukten (z. B. Konzentraten) durch.

Karriere bei Pfanner

Wissenstransfer und die Vermittlung von fachlichem Know-how sind tief verankerte Werte der Pfanner Unternehmensphilosophie. Nur gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sichern den Unternehmenserfolg nachhaltig!

Wir bieten viele interessante Jobs mit Entwicklungsmöglichkeiten und freuen uns über fachlich qualifizierte Verstärkung in unserem Team.

»Pfanner, gegründet 1856, steht für ein modernes, international agierendes Familienunternehmen mit starker Innovationskraft, hohem Know-how und nachhaltiger, ressourcenschonender Produktion. Pfanner ist eines der führenden Unternehmen der europäischen Getränkeindustrie, unterhält 5 europäische Produktionsstandorte und exportiert in über 80 Staaten. Qualität steht sowohl bei den Produkten als auch in der Aus- und Weiterbildung an erster Stelle. Gut ausgebildete, qualifizierte Mitarbeiter finden bei Pfanner eine gesicherte Zukunft mit Perspektiven. Gestalten wir gemeinsam die Zukunft, werden Sie ein Teil von Pfanner.«



Bewerbungen an:
 www.pfanner.com/karriere

Dr. Arnulf Bösch MBA, Personalleiter
 Hermann Pfanner Getränke GmbH



RISC Software GmbH
 4232 Hagenberg
 Softwarepark 32a
 Tel.: 07236 / 93028
 office@risc-software.at
 www.risc-software.at

Firmendaten
 Gründung 1992
 Umsatz (2023) 7,4 Mio. €
 Hauptsitz Hagenberg i. M.
 Mitarbeiter 80

Stellenangebote Kontakt
 Elisa Neuhauser, MA
 4232 Hagenberg, Softwarepark 32a
 Tel.: 07236 / 93028-102
 career@risc-software.at
 www.risc-software.at/karriere/

Software und Forschung aus Hagenberg: Pioniere mit Vision und Verantwortung

Die RISC Software GmbH hat sich in den letzten drei Jahrzehnten als Pionierin in der Entwicklung von hochkomplexen Softwarelösungen etabliert. Als Tochterunternehmen der Johannes Kepler Universität Linz und der Upper Austrian Research GmbH kombinieren wir Mathematik, Informatik und maschinelles Lernen zu innovativen Softwarelösungen, die Industrie und Wissenschaft gleichermaßen voranbringen.

Innovative Technologien für die Zukunft

Von künstlicher Intelligenz über digitale Zwillinge bis hin zu Simulation und Optimierung sichern wir den Unternehmenserfolg von morgen. Mit einem klaren Blick in die Zukunft gestalten wir den digitalen Wandel aktiv mit. Dabei setzen wir nicht nur auf technologische Exzellenz, sondern auch auf soziale Verantwortung. Wir entwickeln nicht für den maximalen Profit, sondern wollen die Welt ein Stück besser machen.

Diversität und Teamgeist als Erfolgsfaktoren

In unserer dynamischen und interdisziplinären Umgebung arbeiten erfahrene Entwickler*innen, Forscher*innen und junge Talente Hand in Hand. Diese Vielfalt ist tief in unserer Unternehmens-DNA verwurzelt und wird durch unsere aktive



Fotos: RISC Software GmbH

Förderung von Frauen, Diversität und Inklusion gestärkt. Flexible und individuell angepasste Arbeitszeitmodelle mit Work-Life-Balance-Angeboten, Team-Events und ein kollegiales Arbeitsklima machen uns zu einem attraktiven Arbeitgeber.

Gemeinsam die Zukunft gestalten

Unsere Projekte reichen von der Industrie bis zur Medizin und zeichnen sich durch ihren innovativen Charakter und die enge Zusammenarbeit mit internationalen Marktführern aus. In den letzten Jahren haben wir uns als nationaler und internationaler F&E-Partner etabliert. Als Pioniere in der Softwareentwicklung übernehmen wir Verantwortung für den technologischen Fortschritt und gestalten die Zukunft aktiv mit.

Wir suchen ständig nach Menschen, die mit uns die Zukunft gestalten wollen. Gegen-

seitige Unterstützung und kontinuierlicher Austausch innerhalb des Teams bilden die Basis unseres Erfolgs. Mit einer flachen Organisationsstruktur und kurzen Entscheidungswegen bieten wir unseren Mitarbeiter*innen viel Mitspracherecht und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Besonders geschätzt wird die außergewöhnliche Teamatmosphäre, die durch gemeinsame Aktivitäten wie Kochrunden, Spieleabende oder Yoga-Sessions gestärkt wird. Wenn auch du Teil von #teamrisc werden möchtest, dann besuche uns auf: <http://www.risc-software.at/karriere/>

»Die außergewöhnliche Teamatmosphäre ist etwas, das man täglich spürt. Wir setzen auf eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens, wo jede*r Mitarbeiter*in die Möglichkeit hat, Ideen einzubringen und sich weiterzuentwickeln. Bei der RISC Software GmbH zu arbeiten bedeutet, Teil eines Teams zu sein, das gemeinsam neue Wege geht und Pionierarbeit in der Forschung & Softwareentwicklung leistet.«



Elisa Neuhauser
 HR-Managerin,
 RISC Software GmbH

Bewerbungen an:
career@risc-software.at



SKF®

SKF Österreich AG
Seitenstettner Straße 15
4401 Steyr
+43 (0) 7252 / 797-0
E-Mail: waelzlager@skf.at
www.skf.at

Firmendaten
Umsatz SKF Österreich AG 2023:
465,5 Mio. €
Göteborg
Hauptsitz
MitarbeiterInnen
SKF Österreich AG: mehr als 1.100
weltweit: ca. 40.400

Stellenangebote Kontakt
Frau Sabine Pichler
4401 Steyr, Seitenstettner Straße 15
07252 / 797-677
E-Mail: sabine.pichler@skf.com
www.skf.at

SKF Steyr: Gemeinsam Zukunft gestalten

Das SKF-Werk in Steyr gilt als einer der größten und attraktivsten Arbeitgeber der Region. Hightech-Produkte für nachhaltige Mobilitätslösungen, Innovationsführerschaft, eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und der einzigartige Teamspirit haben SKF in Steyr im Top-Arbeitgeber-Ranking wieder eine Top-Platzierung gebracht.

Nachhaltigkeit – das ist bei SKF kein Schlagwort, sondern im mehrfachen Sinn täglich gelebte Praxis und ein wichtiger Erfolgsfaktor. Das Unternehmen wird weit über die Region hinaus als vorbildlicher Leitbetrieb geschätzt. Denn die im Werk entwickelten und produzierten innovativen Wälzlager- und Keramiktechnologien sind weltweit bekannt und ermöglichen unterschiedlichsten Anwendungen höchste Effizienz bei gleichzeitig lang anhaltender Top-Performance. Effizienz und Sparsamkeit auf höchster Stufe – ein wichtiger Aspekt von wirtschaftlicher Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung.

Soziale Nachhaltigkeit ist dem Unternehmen aber ebenso wichtig wie ökologische Nachhaltigkeit. Beide fließen bei SKF in Steyr vital ineinander. Wertschätzung wird authentisch gelebt und gemeinsam Zukunft gestaltet. Das Team arbeitet dabei an innovativen Mobilitätstechnologien von heute und morgen, die in Motoren von Hochgeschwindigkeitszügen, Windrädern oder in Kom-

ponenten der E-Mobilität verbaut werden und dabei helfen, den Energiewandel erfolgreich zu meistern.

Unsere Welt besser machen

Mehr als 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten bei SKF in Steyr täglich daran, die Zukunft gemeinsam positiv zu gestalten und durch federführende Technologien und Prozesse unsere Welt sukzessive besser zu machen. Aber nicht nur technologisch ist SKF in Steyr ganz vorne, auch bei den Berufschancen gilt das Unternehmen als Benchmark und bietet ein vielfältiges Feld an attraktiven Möglichkeiten.

Das gilt auch für die SKF Youngsters, die als Lehrlinge eine zukunftsorientierte Berufsausbildung erhalten. Mit den attraktiven Lehrberufen Metalltechnik – Zerspanungstechnik, Metalltechnik – Maschinenbautechnik, Metalltechnik – Werkzeugbautechnik, Prozesstechnik und Mechatronik stehen sehr gefragte und nachhaltige Berufsfelder am Programm.

So macht SKF in Steyr nicht nur Sinn, sondern den wichtigen und richtigen Unterschied.

Weitere Infos: www.skf.at



Fotos: SKF



Mehr als 1.100 Menschen arbeiten bei SKF in Steyr mit innovativen Wälzlagertechnologien an Nachhaltigkeitslösungen der Gegenwart und Zukunft.

»Wo kommen die Hightech-Produkte von SKF in Steyr zum Einsatz?

Unsere Wälzlager sind etwa für Hochgeschwindigkeitszüge, Elektromobilität, Wärmepumpen oder Windräder sehr gefragt. Sie zeichnen sich durch starke Qualitäts- und Effizienzvorteile aus und spielen für Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle.

Wie geht es Ihnen beim Lehrlingsrecruiting?

Lehrlinge sind die Fachkräfte und Expert*innen von morgen. Wir bilden aktuell 60 Lehrlinge in unterschiedlichsten technischen Berufen aus, darunter 11 Mädchen! Auch das beweist eindrucksvoll, dass Frauen und Technik entgegen so manchem Klischee sehr gut zusammenpassen!«



Robert Zeillinger,
Vorstand der SKF Österreich AG

Bewerbungen an:
sabine.pichler@skf.com



Starlim Spritzguss GmbH
 Mühlstraße 21
 4614 Marchtrenk
 Tel.: 07243 / 585960
 office.at@starlim-sterner.com
 www.starlim.com

Firmendaten
 Gründung 1984
 Umsatz (2022/2023) 239 Mio. €
 Hauptsitz Marchtrenk
 Mitarbeiter 1885

Stellenangebote Kontakt
 Mag.ª Sonja Feldbacher
 Mühlstraße 21, 4614 Marchtrenk
 Tel.: 07243 / 585960
 zukunft.at@starlim-sterner.com
 www.starlim.com

Wachstum, Entwicklung, Menschlichkeit – bei starlim mehr als nur Schlagworte

Der Schnuller fürs Baby, der Duschkopf im Badezimmer, die Dichtung im Auto oder das Wundpflaster für die bessere Wundheilung – all diese Silikonprodukte werden bei starlim in Marchtrenk gefertigt.

Mittlerweile ist das Familienunternehmen mit drei Standorten in Österreich zum Global Player aufgestiegen und der größte Verarbeiter von Flüssig-Silikon weltweit. In der internationalen Unternehmensgruppe werden jährlich rund 14 Milliarden Silikonteile gefertigt. Ein Großteil davon wird in den Bereichen Industry, Life Science und Mobility eingesetzt.

Unternehmenswerte

Die drei Grundwerte – Wachstum, Entwicklung, Menschlichkeit – sind für uns mehr als nur Schlagworte. Sie definieren das Herz unseres Unternehmens und begleiten uns seit den Anfängen als kleines Familienunternehmen bis hin zum Aufstieg als internationaler Marktführer.

Nachhaltiges Personalkonzept

Um die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern zu können, bieten wir sehr umfangreiche Möglichkeiten im Bereich Personalentwicklung. Zudem befinden sich rund 100 Lehrlinge in Ausbildung, damit bilden wir uns die Fachkräfte der Zukunft selbst aus.

Nachhaltigkeit

starlim ist nicht nur ein angesehener und starker Arbeitgeber in der Region, sondern sich auch seiner Verantwortung für die Umwelt bewusst. So wurde beispielsweise bei Spritzgießmaschinen auf Servomotoren umgestellt, was wiederum 30 Prozent Stromersparnis bringt. Außerdem werden alle Werke in Österreich mittlerweile frei von fossilen Brennstoffen betrieben und beinahe der gesamte Fuhrpark wurde auf E-Autos umgestellt. starlim schärft immer und überall nach und nutzt die Erfahrungen aus allen Standorten für diverse Optimierungen.

Benefits

Als mitarbeiterfreundliches und wertschätzendes Unternehmen bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch eine Vielzahl an Benefits:

- Fitnessstudio & Ernährungsberatung
- Aktive Mittagspause mit Fitnesstrainer
- Medizinische Zusatzleistungen
- Firmenevents & Sportveranstaltungen
- Mitarbeiterrabatte & Vergünstigungen
- Mitarbeitergeschenke
- u. v. m.

Jetzt bewerben!

Falls Sie es nicht schon getan haben, sollten Sie jetzt Ihre Chance ergreifen und sich bei



Fotos: Starlim Spritzguss GmbH

uns bewerben. Wir sind immer auf der Suche nach motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern, die sich dafür entscheiden, die Zukunft bei starlim tatkräftig mitzugestalten.

»Das Engagement unserer MitarbeiterInnen stellt die Grundlage unseres Erfolgs dar. Durch ihren Einsatz tragen sie wesentlich zu unserem Unternehmenserfolg bei. Schon seit jeher liegt uns die Förderung der Eigenverantwortung unserer MitarbeiterInnen am Herzen und wir bemühen uns, Rahmenbedingungen zu schaffen, um sie möglichst lange auf diesem Wachstums- und Entwicklungsweg zu begleiten. Sowohl lebenslanges Lernen als auch die kontinuierliche und umfassende Ausbildung unserer Führungskräfte ist seit vielen Jahren gelebte Praxis. So bieten wir beispielsweise einen internen Lehrgang an – genannt PBA – mit Schwerpunkt auf die operative Führungsebene, um grundlegende Führungstools ehestmöglich vermitteln zu können.«



Mag.ª Sonja Feldbacher
 Manager Human Resources,
 Starlim Spritzguss GmbH

Bewerbungen an:
 zukunft.at@starlim-sterner.com



STIWA Holding GmbH
Salzburger Straße 52
4800 Attnang-Puchheim
+43 7674 / 603-0
info@stiwa.com
www.stiwa.com

Firmendaten
Gründung 1972
Umsatz (2023/24) 370 Mio. €
Hauptsitz Attnang-Puchheim
Mitarbeiter 2450

Stellenangebote Kontakt
Mag. Constanze Wagner
Salzburger Straße 52
+43 7674 / 603-250
constanze.wagner@stiwa.com
karriere.stiwa.com

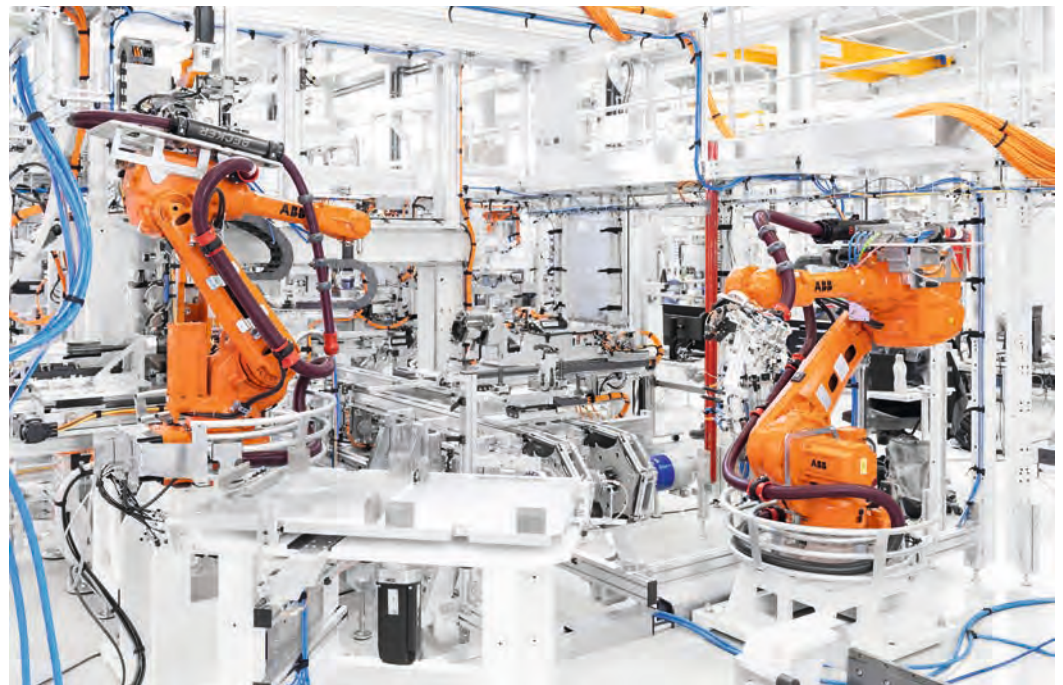
STIWA Group: **Bereit** für den nächsten **Karriereschritt?**

Das oberösterreichische Familienunternehmen STIWA investiert in zukunftsweisende Technologien und neue Märkte und bietet dabei hervorragende Karrierechancen. Aktuell werden vor allem Mitarbeiter:innen in den Bereichen Automatisierungstechnik und IT gesucht.

Produkte in Millionenstückzahl, in bester Qualität und gefertigt mit Taktzeiten von weit unter einer Sekunde: Das ist das Tätigkeitsfeld der STIWA Group, die sich in den bereits mehr als 50 Jahren von einem oberösterreichischen Einmannbetrieb zum global erfolgreichen Technologiekonzern entwickelt hat. Ausschlaggebend dafür sind der Pioniergeist und der Einsatz aller Mitarbeiter:innen, die innovative Automations-, Produkt- und Softwarelösungen täglich vorantreiben. Mit Sitz in Attnang-Puchheim beschäftigt die STIWA Group mehr als 2.400 Mitarbeiter:innen auf drei Kontinenten – von Europa über die USA bis China.

Attraktive Karrierechancen

Die Automations-, Produkt- und Softwarelösungen von STIWA setzen neue Maßstäbe im Bereich der digitalisierten, vollautomatisierten Produktion. Das Unternehmen kombiniert modernste Maschinenbautechnik mit innovativen Softwarelösungen und umfassenden Fertigungstechnologien. „So bringen wir



Die einzigartige Kombination aus Maschinenbau, Produktion und Software zeichnet die STIWA Group aus.

Foto: STIWA Group

Weltmarktführer unterschiedlichster Bereiche – von der Automobilindustrie bis zur Medizintechnik – auf die Überholspur“, sagt Constanze Wagner, Recruiting-Leiterin der STIWA Group. Und das mit Erfolg: Die STIWA Group hat in den vergangenen Jahren deutlich in Forschung und Entwicklung investiert, die Beschäftigtenzahl konnte sogar ausgebaut werden. „Aktuell suchen wir vor allem Mitarbeiter:innen in den Bereichen Automatisierungstechnik und IT, aber auch in anderen Bereichen gibt es offene Stellen. Wir freuen uns

auf zahlreiche Bewerbungen“, so Wagner. Aktuelle Stellenan-

gebote finden Sie auf karriere.stiwa.com

»Als international erfolgreiches, innovatives Technologieunternehmen sind wir immer auf der Suche nach engagierten Mitarbeiter:innen unterschiedlichster Ausbildungsstufen und Fachrichtungen, die sich gemeinsam mit uns weiterentwickeln möchten! Mit einem attraktiven Gleitzeitmodell, familienfreundlichen Arbeitszeiten sowie individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten legen wir hohen Wert auf langfristige Zusammenarbeit.«



Constanze Wagner
Leiterin Recruiting
STIWA Group

Bewerbungen an:
jobs@stiwa.com



TGW Logistics
4614 Marchtrenk
Ludwig-Szinicz-Straße 3
Tel. +43 50 486
tgw@tgw-group.com
www.tgw-group.com

Firmendaten
Gründung 1969
Umsatz (Juli 2022–Juni 2023) 955 Mio. €
Hauptsitz Marchtrenk
Mitarbeiter 4.400

Stellenangebote Kontakt
jobs@tgw-group.com
www.tgw.career

TGW Logistics – my place to work

TGW Logistics realisiert seit mehr als 50 Jahren hochautomatisierte Logistikzentren auf der ganzen Welt. Auf das Know-how aus Österreich vertrauen führende Unternehmen, darunter Global Player wie Levi Strauss, Kärcher, Puma oder Zalando.

Aktuell beschäftigt das Technologieunternehmen mehr als 4.400 Mitarbeiter:innen auf drei Kontinenten, davon 2.400 an den oberösterreichischen Standorten Marchtrenk und Wels. Als Generalunternehmer plant und errichtet TGW Logistics hochautomatisierte Logistikzentren und kümmert sich auch um Service und Wartung im laufenden Betrieb. Alle wesentlichen Bestandteile werden selbst entwickelt bzw. produziert: von Software und Steuerung über Robotik bis hin zu den mechatronischen Modulen.

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten

Bei TGW Logistics warten spannende Projekte in einem internationalen Umfeld mit zahlreichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Um optimale Rahmenbedingungen zu schaffen, bietet der Intralogistik-Spezialist unter anderem eine moderne Arbeitsumgebung, flexible Arbeitszeiten sowie ein Homeoffice-Modell. Mitarbeiter:innen-Restaurants, Fitnessstudios, ganzheitliche Angebote zur fachlichen und persönlichen



Fotos: TGW

Weiterentwicklung sowie viele weitere Benefits runden das Angebot ab.

Familienfreundlichkeit im Fokus

Einen besonderen Fokus legt TGW Logistics auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der betrieblichen Kinderbetreuung TGW Logistics Zwergennest werden aktuell rund 60 Kinder im Alter zwischen ein und sechs Jahren betreut. Das pädagogische Konzept wurde gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich entwickelt, die Öffnungszeiten sind auf die Bedürfnisse der Familien zugeschnitten.

Für sein Engagement wurde TGW Logistics unter anderem mit dem OÖ Landesfamilienpreis Felix Familia ausgezeichnet. Darüber hinaus unterstüt-

zen zahlreiche weitere Maßnahmen – wie zum Beispiel eine Kinder-Ferienbetreuung im Sommer – bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

»Wir handeln nach dem Prinzip fördern und fordern, setzen auf individuelle Stärken und bieten vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, entsprechend unserer Philosophie Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen.«



Henry Puhl

Chief Executive Officer
TGW Logistics

Bewerbungen unter:
www.tgw.career



**UNICONSULT STEUERBERATUNGS
GMBH & CO KG**
4910 Ried im Innkreis
Bahnhofstraße 35 a
+43 50885-5
karriere@uniconsult.at
www.uniconsult.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

1994
Ried im Innkreis
120+

Stellenangebote Kontakt
Romana Hargaßner, BA
4910 Ried im Innkreis
Bahnhofstraße 35 a
+43 50885-521
karriere@uniconsult.at
www.uniconsult.at/karriere

„DEIN Leben im Mittelpunkt“ – Starte auch Du Deine Karriere bei UNICONSULT

#wirsinduniconsult und zählen mit über 120 MitarbeiterInnen an sechs Standorten zu den führenden Beratungsunternehmen in Oberösterreich. Unser Schwerpunkt liegt auf der fundierten Ausbildung unserer MitarbeiterInnen, einem hohen Grad an Spezialisierungen sowie der Leidenschaft für digitale Strategien und innovative Geschäftsmodelle. So bieten wir branchenübergreifend eine erstklassige Beratung in allen steuerlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

„UNICONSULT“ steht nicht nur für exzellente Steuerberatung, sondern auch für die Unterstützung unserer Kunden in allen Phasen ihres Unternehmenslebens – vom Gründungsprozess bis hin zur Übergabe oder dem Verkauf. Wir blicken auf viele erfolgreiche Start-ups zurück, die als Ein-Personen-Unternehmen starteten und sich mittlerweile zu erfolgreichen, international tätigen Mittelbetrieben entwickelt haben. Neben optimaler steuerlicher Beratung deckt unser Portfolio außerdem betriebswirtschaftliche Themen wie Kostenrechnung, Finanzierung sowie strategische und operative Planung ab, die für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung unverzichtbar sind. Unsere Mitarbeiter werden kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen informiert und im Zuge der UNICONSULT Akademie in komplexen The-



Foto: UNICONSULT

men geschult. Auch im Bereich Digitalisierung zählen wir zu den zukunftsorientiertesten Unternehmen der Branche. Mit unserem neuen Geschäftsbereich „Digital Business“ unterstützen wir moderne Mittelstandsunternehmen in der digitalen Transformation.

Mitarbeiter im Fokus

Um unseren Kunden die besten Dienstleistungen bieten zu können, brauchen wir die besten MitarbeiterInnen. Mit unserer Kampagne „Dein Leben im Mittelpunkt“ möchten wir verdeutlichen, welchen Wert es hat, Teil von UNICONSULT zu sein – denn unsere MitarbeiterInnen sind das wertvollste Kapital unserer Steuerberatkonzerns. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Freizeit hat für uns höchste Priorität. Wir passen uns als Arbeitgeber an die unterschiedlichen Lebenssituatio-

nen jedes Einzelnen an. Mit individuellen Arbeitszeitmodellen (derzeit über 200 Varianten), umfangreichen Weiterbildungsprogrammen, Karrierechancen und zahlreichen Be-

nefits – darunter künftig auch eine Lebensmittellkarte – steigern wir ständig unser Angebot für unsere bestehenden bzw. auch für unsere zukünftigen MitarbeiterInnen.

»Im Wettbewerb um die besten Talente wird es für Unternehmen zunehmend entscheidend, individuelle Lösungen anzubieten, die den Bedürfnissen aktueller und zukünftiger MitarbeiterInnen gerecht werden. UNICONSULT setzt dabei auf flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und Ferienbetreuung im Sommer. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl von Benefits, die inzwischen in den meisten Unternehmen als unverzichtbar gelten. Mit einem Frauenanteil von über 85 % ist es uns ein großes Anliegen, unsere Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu unterstützen und auch Müttern Karrierechancen zu ermöglichen. Mit dem Programm ‚Mitarbeiter werben Mitarbeiter‘ honorieren wir das Engagement unserer MitarbeiterInnen, die uns bei der Personalsuche aktiv und erfolgreich unterstützen.«

Romana Hargaßner, BA
Head of Marketing/HR;

Leitung Kanzleimanagement,

UNICONSULT Steuerberatungs GmbH & Co KG

Bewerbungen an:
karriere@uniconsult.at



OÖNachrichten

Wimmer Medien GmbH & Co KG
OÖNachrichten Redaktions GmbH
 4020 Linz, Promenade 23
 0732/7805-0
 ooe.medienhaus@nachrichten.at
 www.nachrichten.at

Firmendaten
 Gründung
 Hauptsitz
 Mitarbeiter

1843
 Linz
 650

Stellenangebote Kontakt
 MMag. Nicole Baumann
 Wimmer Medien GmbH & Co. KG.
 Promenade 23, 4020 Linz
 bewerbung@medienhauswimmer.at

OÖNachrichten: Top-Arbeitgeber in einem Medienhaus mit Tradition und Weitblick

Die OÖNachrichten sind das Premiumprodukt des Wimmer Medienhauses, dem bedeutendsten Unternehmen der oberösterreichischen Medienbranche mit mehr als 180-jähriger Tradition. Aktuelle Meldungen aus verschiedensten Bereichen wie Politik, Wirtschaft, Kultur und Sport werden in der Tageszeitung aufbereitet. Die Inhalte sind auch als E-Paper erhältlich. Die hauseigene Plattform nachrichten.at bietet zusätzlich einen Überblick über das Tagesgeschehen.

Die OÖNachrichten zeichnen sich durch politische Unabhängigkeit aus. Leser bescheinigen der Zeitung eine hohe Glaubwürdigkeit. Mit sechs Lokalausgaben ist sie im gesamten Bundesland verankert und somit das oberösterreichische Leitmedium.

Beitrag für Oberösterreich

Das Unternehmen möchte durch Engagement und konstruktive Kritik einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung unseres Landes leisten. Unternehmerischer Mut, gepaart mit der richtigen Einschätzung des Marktes, das zeichnet die Entscheidungsträger des Hauses seit vielen Jahrzehnten aus.

Gesellschafter, Geschäftsführer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bestrebt, in einem Klima der sozialen Verantwortung und Achtung des Einzelnen unbürokratisch und



Der Newsroom der OÖNachrichten

Foto: Weibold

kooperativ zusammenzuarbeiten. Eine gute Informations- und Gesprächskultur sowie Entscheidungsfähigkeit fördern Motivation und Teamgeist. Dazu ermöglicht die Firma ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend attraktive Aus- und Weiterbildungen.

Herausfordernde Jobs

Geboten werden herausfordernde Aufgabengebiete mit hoher Eigenverantwortung. Durch eine konsequente Personalpolitik wird eine hohe Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

Der Anspruch lautet, in allen Bereichen ein kompetenter und fairer Partner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu sein. So soll eine langfristi-

ge Bindung an das Unternehmen entstehen.

Die OÖNachrichten als bedeutendste Informations- und Kommunikationsdrehscheibe wollen ihre Markt-

stellung in Oberösterreich sowie den angrenzenden Regionen festigen bzw. erweitern und die Kompetenzen weiter ausbauen. Dabei können Sie mithelfen!

»Im Herzen der Promenaden Galerien befindet sich das Zuhause der OÖNachrichten. Das Zentrum bildet der Newsroom, in dem die Redaktion beheimatet ist. Neben großzügigen Büroräumlichkeiten und attraktiven Wohnungen bieten die Promenaden Galerien auch spannende Gastronomie und Einkaufsmöglichkeiten sowie ein Hotel, das die Innenstadt wesentlich aufwertet. Das OÖNachrichten FORUM mit seinem Saal und den beiden Seminarräumen mit modernster Veranstaltungstechnik bietet die perfekten Räumlichkeiten für Events.«



Foto: Mathias Lauringer

Bewerbungen an:
 bewerbung@medienhauswimmer.at

Unternehmerfamilie
Cuturi



Wohlschlager & Redl Sanierung & Service GmbH & Co KG
4040 Linz
Freistädter Straße 226
0732 / 7504050
info@wohlschlager-redl.at
www.wohlschlager-redl.at

Firmendaten
Gründung
Hauptsitz
Mitarbeiter

1954
Linz Urfahr
450

Stellenangebote Kontakt

Fr. Michaela Grubauer
4040 Linz, Freistädter Straße 226
0732 / 7504050
bewerbung@wohlschlager-redl.at
www.wohlschlager-redl.at/karriere/

Die Zukunft trägt Orange und Blau

Nein, die Rede ist nicht von den Trikotfarben eines Sportvereins, wohl aber von einer erfolgreichen Mannschaft, nämlich dem Team des Linzer Heizungs- und Sanierungsunternehmens Wohlschlager & Redl. Wobei es dort durchaus sportlich zugehen kann ...

Mittlerweile sind sie aus dem Linzer Stadtbild kaum mehr wegzudenken, die Wohlschlager & Redl-Busse mit dem orange-blauen Logo. Entdeckt man sie, so weiß man: Hier sind fleißige Mitarbeiter zu einer Baustelle unterwegs. Denn wenn diese ruft, ist die Crew von Wohlschlager & Redl nicht weit – egal, ob es sich um Neubaumaßnahmen, Renovierungen, Installationen oder Sanierungen handelt. Nicht umsonst laut das Motto: „EINER FÜR ALLES – ALLES VON EINEM“.

Dahinter steckt die Vision des heutigen Senior-Geschäftsführers Georg Redl. Sein Ziel war, eine Firma aufzubauen, die alle Gewerke rund um die Baustelle aus einer Hand liefert. „So etwas gab es damals noch nicht“, erzählt Philipp Redl. Er und sein Bruder Markus sind schon lange im Unternehmen tätig und haben 2019 die Geschäftsführung übernommen. Die innovative Idee ihres Vaters im Jahr 1997 ging auf. Aus einem Installateur wurde ein Rundum-Service für die Sanierung mit mittlerweile rund 450 Mitarbeitern. Es werden unterschiedliche Gewerke, wie Installateur, Elektriker, Maler, Fliesenleger, Baumeister, Bodenleger und Tischler unter einem Dach vereint. Das bedeutet auch, dass man hier



Fotos: Wohlschlager & Redl

ganz viel lernen kann. In fünf Lehrberufen – Installations- und Gebäudetechniker/in, Elektrotechniker/in, Maler/in & Beschichtungstechniker/in, Maurer/ Maurerin, Fliesen- und Plattenleger/in – wird ausgebildet.

You´ll never walk alone ...

Wie werden Gebäude mit Wärme, Wasser und Luft versorgt? Wie holt man das Beste aus Häusern und Fassaden heraus? Wie funktionieren elektrische Anlagen? All das und viel mehr lernen die Lehrlinge bei Wohlschlager & Redl. Sie rotieren durch unterschiedliche Unternehmensbereiche und sammeln dabei ganz viel Wissen und Können an. Das bringt Abwechslung in die Ausbildung. Alle Berufsfelder aber haben eines gemeinsam: Man sieht am Abend, was man weitergebracht hat!

Auch wenn man es auf einer Baustelle schon mal mit einem Wasserschaden zu tun haben kann: Ins kalte Wasser gestoßen wird bei Wohlschlager & Redl niemand. Noch vor ihrem ersten Einsatz auf der Baustelle üben die

Lehrlinge die wichtigsten Sicherheitsmaßnahmen und Handgriffe sowie den Umgang mit Werkzeugen in der hauseigenen Lehrwerkstätte. Um den Einstieg in die Berufsschule zu erleichtern, gibt es in den ersten beiden Wochen Theorieunterricht bei einem Berufsschullehrer. Er bereitet die Lehrlinge auf die Berufsschule vor und begleitet sie dann die ganze Lehrzeit über. Bei Bedarf können auch Nachhilfestunden vereinbart werden. „You´ll never walk alone“ (du wirst nie alleine sein) lautet der Titel einer bekannten Fußballhymne und das trifft auch auf Wohlschlager & Redl zu. Hier wird niemand alleine gelassen,

man schaut aufeinander. Das Motto „EINER FÜR ALLES – ALLES VON EINEM“ zieht sich durch sämtliche Unternehmensbereiche. Die einzelnen Berufsgruppen unterstützen sich gegenseitig, wenn Rat und Hilfe gefragt sind.

Auf diesen großartigen Zusammenhalt ist man bei Wohlschlager & Redl auch richtig stolz. Wer Einblicke direkt aus der Perspektive des Teams gewinnen will, sollte unbedingt auf Instagram bei den Guides von Wohlschlager & Redl vorbeischauchen. Das Miteinander funktioniert hier offenbar sogar so gut, dass sich einige Mitarbeiter selbstständig zu einer Hobby-Fußballmannschaft zusammengeschlossen haben. Bleibt nur mehr zu sagen: Go, Team Wohlschlager & Redl!

Wer Lust bekommen hat, Teil dieser eingeschworenen Truppe zu werden, kann sich unter wohlschlager-redl.at/karriere bewerben. Schnuppertage sind das ganze Jahr über möglich und werden bereits für Schüler der achten Schulstufe angeboten.

»Die Ausbildung junger Fachkräfte hat bei Wohlschlager & Redl oberste Priorität und wird auch in Zukunft einer der zentralen Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen bleiben. Ich bin davon überzeugt, dass sehr gut ausgebildete Fachkräfte auch in Zukunft am Arbeitsmarkt sehr gefragt sein werden.«



Prok. Philipp Redl, BBA, MSc
Geschäftsführung

Bewerbungen an:
bewerbung@wohlschlager-redl.at

Haben Sie Fragen?

Für alle Fragen rund um das
Karrieremagazin freu ich mich
über Ihre Kontaktaufnahme.

Birgit Schinkinger – Teamlead Karriere
b.schinkinger@nachrichten.at
Tel. 0664/960 7042

Anna Barteder – Verkauf
a.barteder@nachrichten.at
Tel. 0676/600 4680

Online: [nachrichten.at/wirtschaft/
karriere/karrieremagazin/](http://nachrichten.at/wirtschaft/karriere/karrieremagazin/)



Fotos: Christian Huber, Knipserei



Flexible
Arbeitszeiten



Barrierefreiheit



Firmenparkplatz



Kantine/Essensmöglichkeit/
Essensgutscheine/Zuschuss



Firmenwagen



Öffentliche Anbindung



Kinderbetreuung



Firmentelefon



Bonus/Aktienpakete
vergünstigt etc.



Altersvorsorge



Medizinische Zusatzleistungen

Medieninhaber: OÖN Redaktion GmbH & Co KG, 4010 Linz, Promenade 23, **Herausgeber und Verleger:** Ing. Rudolf A. Cuturi, MAS, MIM, **Chefredakteurin:** Mag. Susanne Dickstein, **Stellv. Chefredakteur:** Mag. Dietmar Mascher, **Redaktionelle Leitung:** Elisabeth Prechtl, **Anzeigenleitung:** Mag. Bernd Kirisits, Wimmer Medien GmbH & Co KG, 4010 Linz, Promenade 23, **Producing:** Michael Küpferling, Elwin Hölzl, **Bilder:** falls nicht anders angegeben: pexels.com, unsplash.com, colourbox.de, pixabay.com, Freepik.com, privat, **Produktmanagement:** Birgit Schinkinger, Anna Barteder, **Druck:** G. A. Service GmbH, Siesenheimer Straße 39, 5020 Salzburg, Tel: +43 662 45 25 95, FAX: +43 662 45 27 75, office@ga-service.at, UID-Nr. ATU 79807434, Bei den Firmenbeiträgen auf Seite 86 bis 109 handelt es sich gemäß § 26 MG um „entgeltliche Einschaltungen“, für welche Druckkostenbeiträge geleistet wurden.

KARRIERE BEI HOFER -

**DER RICHTIGE
WEG FÜR UNS!**



Da bin ich mir sicher.

Für dich auch?



karriere.hofer.at



Entdecke jetzt deine
Karrieremöglichkeiten
bei HOFER!

**JETZT
BEWERBEN!**



Finde deinen
passenden Kurs auf
wifi.at/ooe

Jetzt
buchen!



**Bleib
neugierig.**

T 05-7000-77
WIFI. Wissen Ist Für Immer.