

Presse-Einladung

SOKO Lehrlingskongress 2012

veranstaltet von HEARTBEAT und dem Möbel- & Holzbau-Cluster (MHC)

Neue Wege in der Lehrlingsausbildung

12 oberösterreichische Tischlereibetriebe schließen sich zusammen und erarbeiten in einem 2 jährigen Projekt gemeinsam Lösungen zur dualen Ausbildung im Handwerksbereich. In diesem Prozess sind nicht nur die UnternehmerInnen involviert, sondern auch die LehrlingsausbilderInnen, die MitarbeiterInnen und die Lehrlinge – also das ganze Unternehmen.

Am 18. September 2012 präsentieren die beteiligten Firmen ihren Status Quo und erarbeiten in einem Workshop die zukünftige strategische Ausrichtung ihrer Lehrlingsausbildung.

Termin	18. September 2012
10-12 Uhr	Marktplatz: Status Quo und Wissenstransfer der Unternehmen
14-15 Uhr	Präsentation: Ergebnisse Lehrlingsworkshop
15-18 Uhr	Workshops: Erarbeitung der zukünftigen strategischen Ausrichtung der Lehrlingsausbildung

Ort LEDERFABRIK Linz, Leonfeldner Straße 328, 4040 Linz
Teilnehmer: 60 Mitarbeiter aus 12 Unternehmen

MedienvertreterInnen erfahren am **Marktplatz (10-12 Uhr) Details** rund um das Thema Lehrlingsausbildung und über die bisherigen Aktivitäten der Unternehmen im Kooperationsprojekt.

Exklusives Pressegespräch 10:30-10:45 Uhr mit Bernadette Hummelbrunner (Tischlerei Hummelbrunner), Friedrich Andexlinger (Tischlerei Andexlinger GmbH), Gernot Schnee-bauer (HEARTBEAT), DI (FH) Wolfgang Mahringer (Möbel- und Holzbau-Cluster)

Anfahrt

Öffentlich: Linz Hbf – Linie 1 od. 2 Richtung Universität bis Haltestelle Harbach – Umstieg in die Buslinie 38 "Jäger im Tal" bis zur Endhaltestelle, dann 10 min zu Fuß bergauf am Gehsteig der Leonfeldner Straße.

per Auto: Autobahn A1 - Abfahrt auf A7 Richtung Linz, Prag, Freistadt - bis zur Donaubrücke - auf der Brücke rechts abfahren - Richtung Bad Leonfelden B 126 - ca. 4 km geradeaus auf der Straße bleiben.

Auf Ihre Teilnahme freuen wir uns!

Anmeldung und Rückfragen

- Edith Fojtik, HEARTBEAT Presseagentur edith.fojtik@3xmedia.at 0664/216 30 567
- Brita Gasselseder, MHC Presse brita.gasselseder@clusterland.at 0664/818 65 83

Mehr Informationen unter: [Http://soko-lehrling.at](http://soko-lehrling.at)



Diese Kooperationsprojekte werden über den Möbel- und Holzbau-Cluster durch das Land OÖ finanziell gefördert.

Presse Statement MHC und HEARTBEAT

SOKO-Lehrling: Neue Wege in der Lehrlingsausbildung

Ziel des Projekt SOKO (SOKO steht für Soziale Kompetenz) ist, die Unternehmen in der Region als „Arbeitgeber mit Profil“ zu positionieren und Ansätze für die „Optimierung der internen Lehrlingsausbildung“ zu erarbeiten. Die Projektpartner HEARTBEAT und MHC (Möbel- & Holzbau-Cluster) sind Veranstalter des SOKO-Lehrlingskongress am 18. September 2012 in der Linzer Lederfabrik, bei dem sich insgesamt 60 MitarbeiterInnen aus 12 oberösterreichischen Tischlerei-Betrieben zur Zusammenarbeit treffen.

Linz, 18.09.2012. Oberösterreichs Tischler setzen Taten. Denn der Facharbeitermangel im Handwerk schränkt viele Betriebe wirtschaftlich ein oder verursacht überdurchschnittliche Lohnkosten. Fakt sind: schwindende Arbeitskräftezahlen am Arbeitsmarkt. So schlossen sich 12 oberösterreichische Tischlereibetriebe zum Projekt SOKO-Lehrling zusammen und erarbeiten in einem 2 jährigen Projekt gemeinsam Lösungen auf dem Weg zum TOP-Ausbildungsbetrieb. Projektpartner sind **HEARTBEAT und MHC**, die in diesem Prozess nicht nur die Lehrlinge involvieren, sondern auch die UnternehmerInnen, die LehrlingsausbildnerInnen und die MitarbeiterInnen – also das ganze Unternehmen. Am SOKO-Kongress präsentieren die beteiligten Firmen ihren Status Quo und erarbeiten in einem Workshop die zukünftige strategische Ausrichtung ihrer Lehrlingsausbildung.

Neue Wege in der Lehrlingsausbildung

Gernot Schneebauer, Geschäftsführer HEARTBEAT GmbH, fasst zusammen: „Die am Projekt SOKO beteiligten Firmen haben alle dieselben Probleme im Bereich Human Resources. Sie versuchen durch dieses Projekt, diese Thematik gemeinsam in den Griff zu bekommen. So fungieren die Betriebe durch die unterschiedlichen Größen und verschiedene regionalen Aspekte gegenseitig als Sparringpartner und Benchmark.“



Gernot Schneebauer
HEARTBEAT GmbH

Mit Wolfgang Mahringer und einem Trainer-Team begleitet er die Betriebe und filtert in Workshops aus der Vielfalt der Erfahrungen für jeden Unternehmer entsprechende Informationen heraus, um sinnvolle Handlungen abzuleiten.



Wolfgang Mahringer
Möbel- & Holzbau -
Cluster

„In Kooperationen wird es kleineren Unternehmen ermöglicht, gemeinsam Projekte zu realisieren, die normalerweise nur sehr große Firmen umsetzen können. Im Fall des Kooperationsprojektes „SOKO-Lehrling“ ist dies ein richtungsweisendes und zukunftsorientiertes Entwicklungsprogramm für Lehrlinge bzw. den Mitarbeiter generell,“ so Wolfgang Mahringer, Projektmanager MHC (Möbel- und Holzbau-Cluster). „Die betriebsübergreifende gemeinsame Ausbildung ist eine Wertschätzung der Unternehmer gegenüber ihren MitarbeiterInnen und damit ein starkes Bindungselement. Sie haben erkannt, dass ihre Mitarbeiter zukünftig ihr wichtigstes Kapital sind.“

SOKO-Lehrling ist eine Investition in Lehrlinge, Ausbildner und die Organisation der Firma als Ganzes und damit Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Zukunft jedes Unternehmens.

Details über die Projekte und die teilnehmenden Unternehmen unter: soko-lehrling.at

SOKO Lehrlingskongress 18. September 2012

„Ein Kooperationsprojekt von oberösterreichischen Tischler- eiunternehmen“

12 oberösterreichische Tischlereibetriebe haben sich vor einem Jahr zusammengeslossen und erarbeiten in einem 2 jährigen Prozess gemeinsam Lösungen und Maßnahmen bezüglich der Thematik Lehrlings – und Facharbeitermangel.

In dieses Projekt sind nicht nur die Unternehmer involviert, sondern auch die Lehrlingsausbildner, die Mitarbeiter und die Lehrlinge – also das ganze Unternehmen.

Die Grundlage für den Soko Lehrlingskongress bilden zwei, vom Land OÖ geförderte Cluster-Kooperationsprojekte, die sich mit der generellen Lehrlingsthematik auseinandersetzen.

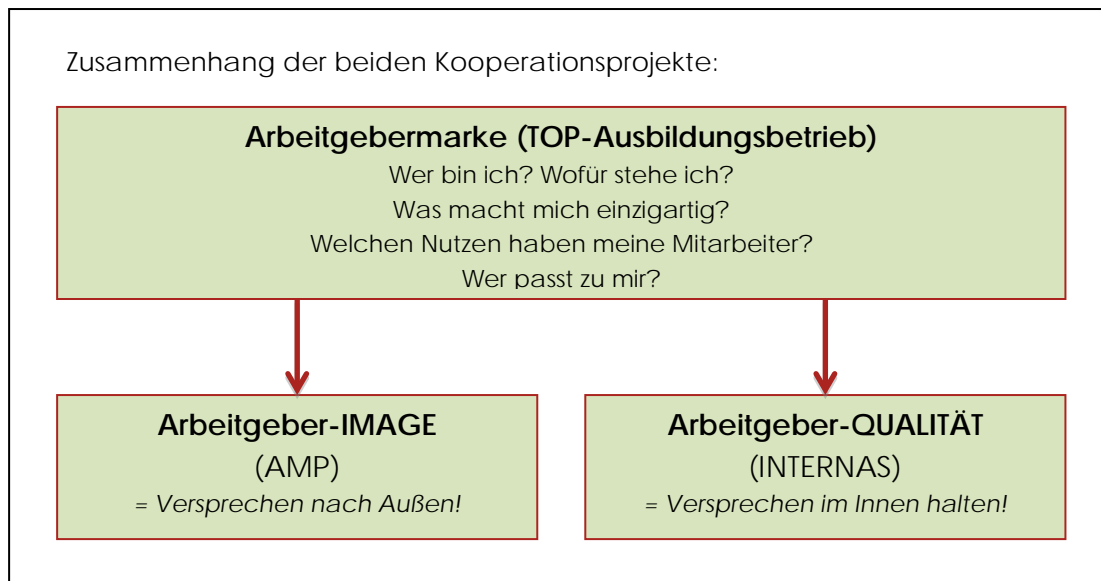
Cluster-Kooperationsprojekt 1

Projekttitlel	AMP – Arbeitgeber mit Profil
Kurzbeschreibung	Strategischer Imageaufbau und PR für Tischler als TOP-Ausbildungsbetrieb im regionalen Umfeld
ZIEL	Die jeweiligen SOKO-Unternehmen sind als TOP-Ausbildungsbetriebe in ihrer Region bekannt!
Zeitraum	1. Jänner 2012 – 31. Dezember 2013

Cluster-Kooperationsprojekt 2

Projektname	INTERNAS – Interne Ausbildungsstrukturen
Kurzbeschreibung	Strategisches Auswahlverfahren und strukturierte interne Aus- und Weiterbildung im Tischlerbereich zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
ZIEL	Die SOKO-Unternehmen bieten eine strukturierte Lehrlingsausbildung auf höchstem Niveau – von der Lehrlingsauswahl bis hin zur Wiederaufnahme nach absolviertem Bundesheer- oder Zivildienst.
Zeitraum	1. Jänner 2012 – 31. Dezember 2013

Die Intention der beiden Projekte ist, sich im Projektverlauf gegenseitig zu ergänzen. Durch das enge Zusammenspiel der beiden Grundthematiken gehen die Projekte „Hand in Hand“:



„Unsere Mitarbeiter sind unsere FANS“

Der **Soko Lehrlingskongress 2012** stellt einen gemeinsamen Meilenstein in der Abwicklung der beiden Projekte dar.

An diesem ganztägigen Workshop nehmen alle Chefs und Chefinnen, sowie die Lehrlingsausbilder, die Lehrlinge und explizite Schlüsselmitarbeiter teil – in Summe ca. 60 Personen.

Die Firmen präsentieren am **Marktplatz** ihren Status Quo und erarbeiten in einem Workshop die zukünftige, strategische Ausrichtung ihrer Lehrlingsausbildung.

Zusätzlich werden die **Ergebnisse** aus einem bereits stattgefundenen **Lehrlingsworkshop** „Durch die Brille der Jugendlichen“ vorgestellt.

Letzter Punkt des Tages ist die Bildung von Arbeitsgruppen für die stattfindenden **Workshops** rund um die derzeit brennendsten Themen der Unternehmer. Dabei definieren die Unternehmer die für Ihre Lehrlingsausbildung essentiellen Maßnahmen.

Der **Kongress ist Startschuss** für die gemeinsame operative Umsetzung der an diesem Tag erarbeiteten Lösungen und Maßnahmen zur Lehrlingsthematik. Die Arbeitsgruppen treffen sich unternehmensübergreifend, regelmäßig in den nächsten Monaten zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Abstimmung.

Die Endergebnisse aus diesem Gesamtprozess werden in einem weiteren Workshop im Jänner 2013 präsentiert.

Kurzbeschreibung SOKO Kooperationsprojekt

AMP - Arbeitgeber mit Profil und INTERNAS – Interne Ausbildungsstrukturen

Projekt AMP – Arbeitgeber mit Profil:

Ziel bei diesem Projekt ist die Erarbeitung von Maßnahmen zum strategischen Imageaufbau als Top-Ausbildungsbetrieb im regionalen Umfeld. Kernaufgabe dabei ist es, dem Fachkräftemangel durch die aktive und erfolgreiche Ansprache von zukünftigen Lehrlingen entgegen zu wirken. Diese Maßnahmen müssen einzelbetrieblich sehr regional bezogen umgesetzt werden um entsprechend wirksam zu werden, da das regionale Umfeld bei jedem Unternehmen andere Auswirkungen auf die erfolgversprechende Vorgehensweise für das Rekrutieren von Lehrlingen hat.



In der Kooperation sollen gemeinsam geeignete Maßnahmen erarbeitet, analysiert und auf strategisch erfolgreiche Wirksamkeit abgetestet werden, um einen Pool an Möglichkeiten für die weitere Vorgehensweise zur Verfügung zu haben. Aus diesem Pool werden für die Unternehmen die regionalspezifisch erfolgversprechendsten Maßnahmen herauskristallisiert und speziell an das Unternehmen und die regionalen Anforderungen angepasst. Daraus erfolgen eine langfristige Maßnahmenplanung und die Erstellung eines ganzheitlichen Umsetzungskonzeptes.

Langfristiges Ziel dabei ist die Positionierung der Unternehmen in der Region als „Arbeitgeber mit Profil“, der von den Jugendlichen als Lehrbetrieb anerkannt, geschätzt und schlussendlich auch für die Ausbildung gewählt wird.

Durch dieses Projekt werden die einzelnen Betriebe mit ihren jeweiligen Problemen dort abgeholt, wo sie aktuell gerade stehen und einer gemeinsamen kooperativen Lösung zugeführt.

In der Gruppe kann aus den Erfahrungen aller bereits bestehenden und erprobten Instrumente und den daraus resultierenden Ergebnissen geschöpft werden und daraus Handlungen für alle abgeleitet werden, die in einzelbetrieblichen und regionalpolitisch sinnvollen Umsetzungen enden.

Der Lehrberuf generell sollte in der Allgemeinheit wieder mehr Stellenwert erfahren und nur durch die Aktivitäten der Unternehmen vor Ort kann dieser Status auch erreicht werden.

Projekt INTERNAS – Interne Ausbildungsstrukturen:

Hauptzielsetzung bei diesem Projekt ist einerseits die Entwicklung eines strategisches Auswahlverfahren und andererseits einer strukturierten internen Aus- und Weiterbildung zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Als Ergebnis sollen unter anderem folgende Prozesse definiert werden:

- Strategisches Auswahlverfahren von neuen Mitarbeitern
- Strukturierte interne Aus- und Weiterbildung – schriftlicher Ausbildungsplan mit zeitlicher Abfolge (speziell bei Lehrlingen mit Erfolgskontrolle)
- sichergestellter Ausbildungserfolg mit Flexmatrix, abgestimmt auf die internen Firmenprozesse
- Wissensmanagement und aktiver (organisierter) interner Know-How-Transfer unter den Mitarbeitern
- laufender interner Know-How-Austausch und Reflektierung der aktuellen Prozesse (Mitarbeiterbesprechungen)
- standardisierte Ausbildungsprofile / Arbeitsplatzbeschreibungen
- Innerbetriebliche Standards im Arbeitsablauf
- Verinnerlichen der Prozesse in den Unternehmen / den Mitarbeitern
- Aufbau des EDV-technischen Hintergrundes für die Umsetzung
- Sicherstellung der Ressourcenverfügbarkeit (Zeit) für die Aus- und Weiterbildung

Der Rekrutierungsprozess bzw. auch die interne Aus- und Weiterbildung ist vor allem bei den Klein- und Mittelbetrieben ein ungeliebtes und unbeachtetes Thema, das meist von der Geschäftsführung direkt erledigt wird. Ohne Struktur und nach gerade vorhandenem Bedarf werden diesbezüglich die Aktivitäten gesetzt. Eine Standardisierung der erforderlichen Prozesse, Arbeitsplatzbeschreibungen und eine Flexmatrix zur Übersicht über die vorhandenen Qualifizierungsebenen der Mitarbeiter können in diesem Bereich eine erfolgreiche Unterstützung für die Unternehmer darstellen. Standardisierte Prozesse stellen einen geregelten Produktionsablauf und eine definierte Qualitätsebene sicher. Die Übersicht über die Qualifizierungsebenen der Mitarbeiter erleichtert eine gezielte und langfristig umsetzbare Absicherung der arbeitstechnisch notwendigen Leistungsstandards und der internen Flexibilität. Interne Engpässe durch den Ausfall von Mitarbeitern in der Produktion können so vermieden werden.

Die beteiligten Firmen haben alle dieselben Probleme im Bereich HumanResources und versuchen bereits mit verschiedensten Mitteln, diese Thematik in den Griff zu bekommen. Durch die unterschiedlichen Betriebsgrößen und die verschiedenen regionalen Aspekte der Firmen ergibt sich aus der Gesamtheit der Gruppe ein sehr differenziertes Profil mit der Möglichkeit, daraus für jeden einzelnen dementsprechend Maßnahmen zu definieren. Die Firmen fungieren gegenseitig als Sparringpartner bzw. Benchmark. Weiteres können in den ERFA-Runden aus der Vielfalt der bereits vorherrschenden Erfahrungen für jeden Unternehmer entsprechende Informationen für das eigene Unternehmen herausgefiltert und sinnvolle Handlungen abgeleitet werden.