



Programm für
lebenslanges
Lernen

TAKE TECH

Arbeitsunterlagen für Schulen



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Graz, Juli 2012

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung – Was ist Take Tech?	3
Angebote für Schulen	4
Betriebserkundungen	5
Übungen	18
Arbeitsblätter/Hilfsunterlagen	32
Persönliche Entwicklung.....	40
Aus der Praxis geplaudert: Das Finden und Binden von Nachwuchsfachkräften	49
Kontakt	58

Einleitung – Was ist Take Tech?

Take Tech ist ursprünglich eine sehr erfolgreiche und vor allem nachhaltige Initiative der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, welche seit dem Jahr 2009 im Auftrag des Wirtschaftsressorts des Landes Steiermark durchgeführt wird. Dabei wird Unternehmen ermöglicht, SchülerInnen die vielfältigen Tätigkeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten in technischen bzw. naturwissenschaftlichen Berufsfeldern in ihrem Betrieb vorzustellen. Kinder und Jugendliche aus allen steirischen Schulen, egal welcher Schulform und Schulstufe, bekommen dadurch einen größeren und vor allem sensibleren und objektiveren Blickwinkel für eine erfolgreiche Berufsentscheidung. Darüber hinaus wird dadurch auch dem momentanen herrschenden und medial sehr präsenten Trend, welcher eindeutig weg vom klassischen Lehrberuf führt, nachhaltig entgegengewirkt.

Unternehmen können sich daher im Rahmen von Take Tech den jungen Leuten als attraktiver und zukunftssicherer Arbeitgeber mit zahlreichen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten präsentieren. Sie haben innerhalb dieser Initiative nahezu unbegrenzte Möglichkeiten Jugendliche für sich und ihre Arbeit und Philosophie zu begeistern und zu gewinnen. Sämtliche Maßnahmen in diesem Bereich, welche in ihrer Kreativität keinen Grenzen unterliegen, werden auf Wunsch vom Take Tech Team professionell unterstützt.

Somit kann zusammenfassend festgehalten werden, dass Take Tech eine ideale Möglichkeit darstellt, die jugendliche Lebenswelt mit jener der Wirtschaft in Kontakt zu bringen und gegenseitige Vorurteile und herrschende Hemmnisse nachhaltig aufzulösen. Diese Initiative mit ihren zahlreichen Maßnahmen und Methoden ist ein wesentlicher Schritt zu einer nachhaltigen Sicherung der Innovationsfähigkeit und somit vor allem der Konkurrenzfähigkeit der europäischen Wirtschaft.



Quelle: <http://www.sfg.at>

Angebote für Schulen

Im Rahmen von Take Tech wird eine Fülle an Maßnahmen und Möglichkeiten für Schulen und LehrerInnen angeboten. So wurde zum Beispiel bereits durchgesetzt, dass Take Tech in Österreich als eine schulbezogene Veranstaltung gilt. Das heißt, die Firmenbesuche können in der Unterrichtszeit durchgeführt werden.

Die Angebote dienen in erster Linie einer guten Vorbereitung für eine erfolgreiche Betriebsbesichtigung durch folgende kostenlose Leistungen:

- persönliche Unterstützung bei der Vorbereitung der Betriebserkundungen,
- Workshops zur Vorbereitung der Betriebserkundung, teilweise in Kooperation mit nationalen Lehrerfortbildungseinrichtungen,
- Vernetzungstreffen mit Unternehmen aus der Region zum Knüpfen von Kontakten und Planen von Partnerschaften,
- Arbeitsunterlagen und Stundenbilder für einen Unterricht mit und über Take Tech.



Quelle: <http://www.sfg.at>

Betriebserkundungen

Allgemeine Informationen über Betriebserkundungen

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen zwei Erkundungsarten:

- Gesamterkundungen
- Aspekterkundungen

Gesamterkundungen

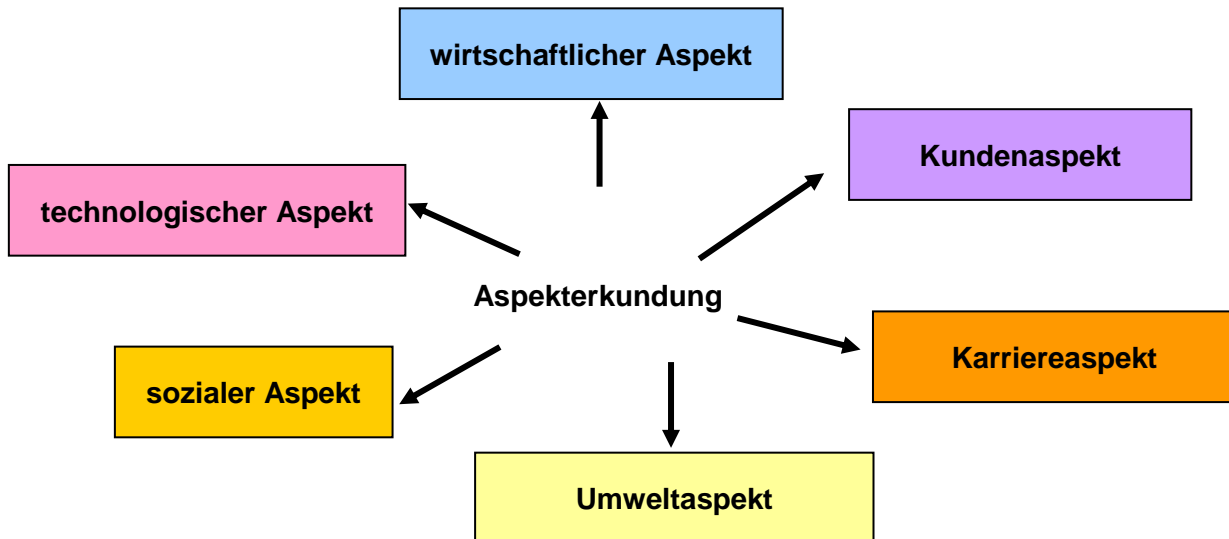
Gesamterkundungen haben die Vermittlung des Betriebs als Ganzes zum Ziel. Diese sind zwar organisatorisch relativ einfach, inhaltlich aber wenig Erfolg versprechend, da es für die SchülerInnen schwer ist, eine Fülle von Informationen und Eindrücken aufzunehmen. Wenn jedoch ein und derselbe Betrieb in mehreren Etappen erkundet wird, können auch Gesamterkundungen durchaus erfolgreich verlaufen. Zwischen den einzelnen Erkundungsterminen muss den SchülerInnen jedoch genügend Zeit bleiben, erarbeitete Fragestellungen zu analysieren und neue zu entwickeln.

Aspekterkundungen

Im Mittelpunkt dieser Erkundungsform steht nicht der Betrieb als Ganzes, sondern ein bestimmter betrieblicher Aspekt. Die Aspekterkundung gilt, was den Lernerfolg betrifft, als die effizientere Erkundungsform. „Weniger ist mehr“ lautet die Devise, um eine Überforderung der SchülerInnen zu verhindern und ihnen auch genug Zeit für die Entwicklung eigener Ideen und Fragestellungen zu bieten. Welche Aspekte erkundet werden, ist abhängig von:

- den Möglichkeiten des Betriebs
- der zur Verfügung stehenden Zeit (sowohl im Unterricht als auch im Betrieb)
- der Anzahl der SchülerInnen
- den besonderen Zielsetzungen für das Projekt (abhängig von Schultyp, Lernziel, usw.)

Folgende Aspekte lassen sich unterscheiden



Organisation von Betriebserkundungen

WELCHE ÜBERLEGUNGEN SIND VOR EINER BETRIEBSERKUNDUNG WICHTIG?

Bevor mit der Organisation einer Betriebserkundung begonnen werden kann, sind einige grundsätzliche Überlegungen über die Rahmenbedingungen anzustellen. Folgende Fragestellungen müssen beantwortet werden:

WAS sollen die Schüler im Betrieb lernen?

Das Motto lautet: „Weniger ist mehr!“ Daher: Schwerpunkte setzen! Lieber eine zweite Betriebserkundung oder den Besuch von Experten in der Vorbereitungs- und Nachbereitungsphase einplanen, als die SchülerInnen mit zu vielen Details im Betrieb zu überfordern. Die im Betrieb zu erörternden Fragen sollen auf jene Bereiche beschränkt sein, die in der Schule innerhalb der Vorbereitungsphase nicht geklärt werden können.

WANN soll die Betriebserkundung stattfinden?

Den Zeitpunkt für die Betriebserkundung müssen Organisatoren und Betrieb gemeinsam festsetzen. Dabei sind die Möglichkeiten im Betrieb, die Aufnahmefähigkeit der SchülerInnen und die Unterrichtseinteilung der Schule zu berücksichtigen. Der Termin sollte unbedingt in den Unterrichtsverlauf integriert werden. Zwischen Vorbereitung, Durchführung und Nachbesprechung sollte möglichst wenig Zeit verstreichen, damit die Eindrücke noch „frisch“ sind.

WIE LANGE soll die Veranstaltung dauern?

Kürzer ist besser! Die gesamte Erkundung sollte nicht länger als maximal vier Stunden dauern.
Geschätzter Zeitaufwand:

- Empfang und Einführung: max. ½ Stunde
- Erkundung: max. 2 – 2 ½ Stunden
- Diskussion: max. ½ - 1 Stunden

WO soll die die Veranstaltung stattfinden?

Für die Erkundung sind geeignete Betriebsbereiche festzulegen. Auf die Möglichkeiten im Betrieb, die Anzahl der zur Verfügung stehenden BetreuerInnen sowie auf die Schüleranzahl ist dabei Bedacht zu nehmen.

WELCHE organisatorischen Maßnahmen müssen im Vorfeld getroffen werden?

- räumlicher und zeitlicher Ablauf
- Anzahl der Schülergruppen und BetreuerInnen
- Anzahl der Erkundungsplätze und InterviewpartnerInnen
- Geräte und Maschinen, die zu Demonstrationszwecken hergezeigt bzw. verwendet werden
- Vorsichtsmaßnahmen sowie haftungs- und versicherungsrechtliche Fragen zeitliche und örtliche Rahmenbedingungen

Vorbereitung für die SchülerInnen	
Notwendige Fertigkeiten und Fähigkeiten vermitteln <ul style="list-style-type: none"> - Beobachten von Verhaltensweisen und Arbeitsvorgängen - Interviewtechnik - stichwortartige Protokollführung - Darstellung von Erkundungsergebnissen (Kurzreferat, Grafiken usw.). 	
Spezielle Kenntnisse <ul style="list-style-type: none"> - Klärung von Begriffen (z. B. Aus- und Weiterbildung, tarifliche Grundbegriffe, usw.) - Verteilen von Fragen und/oder Beobachtungsaufgaben - Zusammenstellung eines Fragenkatalogs - Verteilung der Rollen (InterviewerInnen, ProtokollschreiberInnen, usw.) - Zuordnung der Fragen/Beobachtungsaufgaben 	
Verhalten der SchülerInnen <ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf Unfallquellen und das unbedingte Einhalten von Sicherheitsvorschriften 	

Durchführung	
Erkundungsgang durch den gesamten Betrieb	
Erkundungsgang gemäß der Gruppeneinteilung	
Beobachten und/oder Befragen der Betriebsangehörigen an den ausgewählten Arbeitsplätzen	
Protokollführung und sonstige Aufzeichnungen	
Abschlussgespräch mit Betriebsangehörigen	
Beantwortung offen gebliebener und neu auftretender Fragen	

Evaluation	
Aufbereitung des Erkundungsmaterials	
Klärung von Fragen	
Anfertigung von Unterlagen für die Präsentation	
Vervielfältigung der einzelnen Gruppenergebnisse	

Nach: H. Fähnrich, Arbeitslehrer in der Sekundarstufe, Bd. 1, Betriebserkundung, Hannover

Betriebsbesuch – Betriebsdaten

Datum: _____

Genauere Firmenbezeichnung: _____

Anschrift: _____

Branche: _____

Filialbetriebe in: _____

Entwicklung der Firma: _____

Was wird erzeugt/welche Dienstleistung wird angeboten: _____

Zielgruppen: _____

Nachfrage: _____

Anzahl der MitarbeiterInnen: _____ Lehrlinge: _____

Berufe im Betrieb: _____

Ausbildung der MitarbeiterInnen

AkademikerInnen	männlich	<input type="text"/>	weiblich	<input type="text"/>
MaturantInnen	männlich	<input type="text"/>	weiblich	<input type="text"/>
FacharbeiterInnen	männlich	<input type="text"/>	weiblich	<input type="text"/>
Lehrlinge	männlich	<input type="text"/>	weiblich	<input type="text"/>
Anlernkräfte	männlich	<input type="text"/>	weiblich	<input type="text"/>

Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung

innerbetrieblich: _____

außerbetrieblich: _____

Besonderheiten: _____

Zur Verfügung gestellt von Frau Ingrid Biebl, PTS Mauthausen

Beruf	Mit dem Beruf verbundene Tätigkeiten

Mögliche Fragen zum Betrieb bzw. zu den im Betrieb vorkommenden Berufen

Wirtschaftliche Fragen

- Wie hoch ist der ungefähre jährliche Umsatz des Betriebs?
- Gab es in den letzten Jahren eine Veränderung des Angebotes und was führte dazu?
- Welche Möglichkeiten hat der Betrieb, um seinen Absatz zu erweitern?
- In welcher Form wird für die Produkte der Firma geworben?
- Wozu werden im Betrieb in erster Linie Investitionen getätigt?
- Welche wirtschaftlichen Auswirkungen hatten die Umweltschutzmaßnahmen des Betriebs?

Technologische Fragen

- Welche Rohstoffe werden hauptsächlich verarbeitet und woher kommen sie?
- Welche Form von Energie wird genutzt und woher kommt sie?
- Was bewirken die Umweltschutzmaßnahmen?
- Was passiert, wenn die Qualitätskontrolle ein negatives Ergebnis zeigt?
- Welche Rationalisierungsmaßnahmen mussten in den letzten Jahren durchgeführt werden?
- Was ist unter den technischen Begriffen, die im Informationsblatt des Betriebs genannt werden, zu verstehen?

Soziale Fragen

- Wie hoch ist das durchschnittliche Einkommen der MitarbeiterInnen?
- Wie ist die Arbeitszeit geregelt?
- Welche Maßnahmen helfen den MitarbeiterInnen bei den zum Teil erschwerten Arbeitsbedingungen (Geruch, Hitze, Lärm, usw.)
- Wie versucht man, das Betriebsklima positiv zu gestalten?
- Existiert ein Betriebsrat und welche Funktion übt er aus?
- Gibt es zusätzliche Leistungen des Betriebs zugunsten der MitarbeiterInnen?

Berufskundliche Fragen

- Welche Fachkräfte werden in erster Linie benötigt?
- Welche körperlichen und geistigen Voraussetzungen sind für einen bestimmten Beruf notwendig?
- Welche Vor- und Nachteile bringt ein bestimmter Beruf mit sich?
- Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es im Betrieb?
- Was erwartet der Betrieb von zukünftigen Lehrlingen?
- Was erwartet Lehrlinge im Betrieb?
- Benötigt der Betrieb zusätzliche Arbeitskräfte?

Interviewprotokoll

Erlerner Beruf: _____

Ausbildungsdauer: _____ Jahre

Wie lange üben Sie den Beruf schon aus? _____ Jahre

Bisherige Laufbahn: _____

Wie sieht der Ablauf eines Arbeitstages aus? _____

Wichtigste Tätigkeiten: _____

Wie lange dauert Ihre Arbeitszeit täglich? _____ Stunden

Welche Tätigkeiten üben Sie gerne aus (Vorteile des Berufs)? _____

Welche Tätigkeiten üben Sie weniger gerne aus (Nachteile des Berufs)? _____

Ist ihre Arbeit anstrengend? Ja Nein

Besondere körperliche Voraussetzungen: _____

Verwendete Maschinen und Werkzeuge: _____

Weiterbildungsmöglichkeit im Betrieb: _____

außerhalb des Betriebs: _____

Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf/Betrieb: _____

Ist der Beruf „**zukunftsicher**“? Ja Nein

Allgemeine **Berufsaussichten:** Gut Eher gut Schlecht

Könnte Ihre Arbeit durch **Rationalisierung** erleichtert werden, wenn ja, wie? _____

Gibt es besondere **gesetzliche Vorschriften** oder **Schutzmaßnahmen**? _____

Können Sie Lehrlinge ausbilden? Ja Nein

Worauf achten Sie besonders, wenn Sie Mitarbeiter einstellen? _____

Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb nach der Ausbildung: _____

Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie Ihren Beruf noch einmal wählen? Ja Nein

Warum? _____

Leitfaden zur Nachbereitung in der Schule

Aufarbeiten der persönlichen Eindrücke

- Welchen Eindruck machte der Betrieb allgemein?
(sauber, ordentlich, freundlich, usw.)
- Wo lagen die Erkundungsschwerpunkte seitens des Betriebs?
(Was wurde hergezeigt? Was wurde vermittelt?)
- Wurden die gestellten Fragen zufriedenstellend beantwortet?
(Wurden heikle Fragen angesprochen/ausgeklammert?)
- Welche Eindrücke hinterließen die erkundeten Arbeitsplätze?
(Herstellung eines persönlichen Schülerbezugs)
- Wurden Beiträge zur Berufswahl geliefert?

Fragen zu den Arbeitsbedingungen im Betrieb (Beispiele)

- Wie waren die Arbeitsbedingungen im Betrieb?
- Möchte ich in einem ähnlichen Betrieb arbeiten?
- Habe ich interessante Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Berufe, usw. kennen gelernt?
- Was habe ich über die Ausbildungsmöglichkeiten erfahren?
- Welche sozialen Bedingungen (z. B. Sozialleistungen) gibt es im Betrieb?
- Wie sieht es mit der Mitbestimmung für ArbeitnehmerInnen aus?
- Was hast du vom/über den Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensrat erfahren?

Auswertung der Mitschriften:

- Zusammenfassung der Informationen über den Betrieb
(Was wird hergestellt? Wie viele Beschäftigte gibt es?)
- Besprechen der einzelnen Protokolle
- Anfertigen einer +/- Liste
- Bedeutung des Betriebs für den Heimatort (Arbeitsplätze, Nahversorgung, usw.)
- Anlegen einer Mappe mit allen gesammelten Unterlagen (Fotos, Zeichnungen, Texte, Bilder, Prospekte, Produktmuster, usw.)

Übungen

	<p>Titel: Digitales Lernen an Schulen</p> <p style="text-align: right;">Partner: KDRIU</p>
---	--

Ziel(e):	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung auf den Betriebsbesuch - Fokus auf Einzelarbeit - Wissenserwerb - herausfinden, worum es bei dem Programm geht und wie sie davon profitieren können - Hilfestellung bei der Wahl des weiteren Bildungsweges leisten - Methoden zur Informationsgewinnung aufzeigen (z.B. über Möglichkeiten der Weiterbildung) - Ausblicke auf andere Länder geben (wie das Projekt in diesen Ländern helfen kann) 	Phase:	Vorbereitung



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** 14+
- **Dauer:** 1-2 Stunden



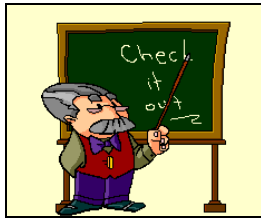
- **Kooperationsform:** Einzelarbeit
- **Umgebung:** Klassenzimmer/ auch von zuhause aus möglich



Materialien:

- Laptop/PC mit Internetverbindung

Digitales Lernen an Schulen	
Ablauf	Inhalte
<ol style="list-style-type: none"> 1. Der/die LehrerIn entwirft digitale Lernmaterialien über den Betriebsbesuch. 2. Die Schüler sehen sich das Material im Internet durch. 3. Nach Durchsicht des Materials füllen die Schüler füllen einen Fragebogen über die Firma aus 4. Die Ergebnisse werden vor dem Betriebsbesuch gemeinsam diskutiert. 	<p>Durch die Nutzung digitalen Lernmaterials kann die Übung auch von zuhause aus durchgeführt werden.</p> <p>Die Schüler müssen die Inhalte selbständig erarbeiten.</p> <p>Vor dem Betriebsbesuch wird ein Fragebogen zu den Inhalten des Lernmaterials ausgefüllt.</p> <p>Auf diese Weise kann der/die LehrerIn den Wissenserwerb überprüfen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Lernmaterialien sollten über die Homepage der Schule oder eine andere Internetplattform zum Download zur Verfügung stehen. 2. Die Materialien sollten einen speziellen Teil der programmrelevanten Inhalte abdecken, sodass die Schüler erkennen, warum sie zuhause arbeiten sollen. <p>Die Fragestellungen werden einige Tage vor dem Betriebsbesuch erarbeitet, jedoch sollte genügend Zeit bleiben, um die Ergebnisse mit den Schülern zu diskutieren.</p>



Titel: Interviews mit MitarbeiterInnen des Betriebs

Partner: EIC Veneto

Ziel(e):	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung auf den Betriebsbesuch - Interesse der Schüler am Betrieb wecken - Integration der Schüler in die Vorbereitungsarbeit 	Phase:	Vorbereitung



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** 14+
- **Dauer:** 1 Stunde



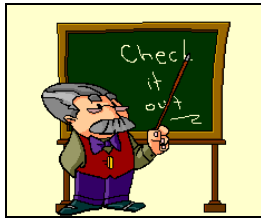
- **Kooperationsform:** Gruppenarbeit
- **Umgebung:** Klassenzimmer



Materialien:

- Plakat oder Flip-Chart-Papier (1 Blatt/Gruppe)
- Schreibmaterial
- Arbeitsblätter

Interviews mit MitarbeiterInnen des Betriebs	
Ablauf	Inhalt
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Klasse wird in kleine Gruppen eingeteilt. 2. Jede Gruppe sammelt Ideen für mögliche Fragen auf ihrem Plakat (ca. 30 Minuten). 3. Die besten Fragen werden ausgewählt (ca. 10 Minuten). 4. Die Endfassung des Interviewbogens wird niedergeschrieben (ca. 15 Minuten). 	<p>Die Schüler sollen bei der Wahl ihrer Fragen möglichst große Freiheit haben. Der/Die LehrerIn prüft die Fragen erst am Ende der Stunde und bringt Vorschläge ein.</p> <p>Die Übung erfordert gute Vorbereitungsarbeit. Die Schüler müssen gut über die Firma informiert sein (z.B. durch Internetrecherche). Aufgabe der LehrerInnen ist es, Mitarbeiter zu finden, die sich bereit erklären, die Interviews mit den Schülern durchzuführen.</p> <p>Mögliche Nachbearbeitung:</p> <p>Nach dem Betriebsbesuch können die Schüler ihren KollegInnen von den Interviews berichten und Erfahrungen austauschen.</p>



Titel: Warum ist Wissenschaft so wichtig?

Partner: EIC Veneto

Ziel(e):	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung auf den Betriebsbesuch - Interesse der Schüler wecken 	Phase:	Vorbereitung



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** 12+
- **Dauer:** 1 Stunde



- **Kooperationsform:**
Gruppenarbeit
Präsentation
Diskussion
- **Umgebung:** Klassenzimmer

Materialien:



- Plakat oder Flip-Chart-Papier (1 Blatt/Gruppe)
- Schreibmaterial
- Tafel
- Kreide

Warum ist Wissenschaft so wichtig?	
Ablauf	Inhalt
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Klasse wird in kleine Gruppen eingeteilt. 2. Jede Gruppe diskutiert die Bedeutung der Wissenschaft (ca. 15 Minuten). 3. Jede Gruppe schreibt ihre Ergebnisse auf ein Plakat (ca. 15 Minuten). 4. Die Ergebnisse werden kurz präsentiert (max. 5 Minuten/Gruppe). 5. Während der Präsentationen hält der/die LehrerIn die wichtigsten Punkte auf der Tafel fest. 6. Abschlussdiskussion (ca. 15 Minuten) 	<p>Die Schüler können ihre Plakate frei entwerfen (Liste, Mind-Map, usw.).</p> <p>Mögliche Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medizin (Entdeckung neuer Therapiemöglichkeiten, usw.) - Umwelt (Reduktion des Kraftstoffverbrauchs, alternative Energien, usw.) - Karrieremöglichkeiten - Wissenschaft im Alltag <p>In einer Abschlussdiskussion werden die wichtigsten Punkte noch einmal hervorgehoben und zusammengefasst.</p>

	<p style="text-align: center;">Titel: Schülerarbeitsblatt für Betriebsbesuche</p> <p style="text-align: right;">Partner: IA</p>
---	---

<p>Ziel(e):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Schülern die Ziele des Betriebsbesuchs erläutern - Schülern Leitbild, Produkte/Dienstleistungen und andere Eckdaten des Unternehmens näherbringen - Schülern dabei unterstützen, ihre Eindrücke zu ordnen - Schülern die vom Unternehmen angebotenen Berufe näherbringen - Schüler bei der Analyse ihrer eigenen Berufswünsche unterstützen - Schüler über ihre Berufsmöglichkeiten im Unternehmen informieren 	<p style="text-align: center;">Phase:</p>	<p style="text-align: center;">Vor- und Nachbereitung</p>



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** 14-19
- **Dauer:** 45 Minuten

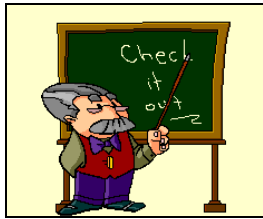


- **Kooperationsform:** Einzelarbeit
- **Umgebung:** Klassenzimmer



- Materialien:**
- Internet
 - Arbeitsblatt

Schülerarbeitsblatt für Betriebsbesuche	
Ablauf	Inhalt
<ul style="list-style-type: none"> - Unterrichtseinheit über Unternehmertum - Unterrichtseinheit über Karriereplanung - Unterrichtseinheit über Wirtschaft 	<p>Die Schüler erhalten einen Einblick in die angebotenen Beruf und lernen ihre eigenen Interessen, Stärken und individuellen Charaktereigenschaften besser kennen.</p>



Title: „Creative team youngsters“ → BRAIN RACE
Erst schreiben, dann denken!

Partner: SFG

Ziel(e):	Neue Lösungen und Ideen für das besuchte Unternehmen finden	Phase:	Nachbereitung



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** offen
- **Dauer:** 3-4 Schulstunden

- **Kooperationsform:** Mischung aus Gruppen- und Einzelarbeit



- **Umgebung:**
 - Für das BRAIN RACE wird viel Platz benötigt, evtl. ins Freie ausweichen
 - Übung sollte nicht im Klassenzimmer durchgeführt werden

Materialien:



- 2 Tische, die im Abstand von 10 m zueinander aufgestellt werden
- Ausreichend Blätter mit Platz für bis zu 10 Ideen
- 1 grüner Stempel mit einem Symbol
- Schreibmaterial

„Creative team youngsters“ → BRAIN RACE Erst schreiben, dann denken!	
Ablauf	Inhalt
Einführung im Klassenzimmer/Vorbereitung: 1 Schulstunde	Der/Die LehrerIn erklärt Ablauf und Regeln der Übung und informiert über die benötigten Hilfsmittel. Die Tische werden aufgebaut (z.B. im Schulhof).
BRAIN RACE: 1-2 Schulstunden	Zwischen den beiden aufgestellten Tischen findet das BRAIN RACE statt. Der Moderator stellt eine Frage zum Betriebsbesuch und die Schüler müssen schnellstmöglich 10 Ideen auf das Blatt schreiben. Anschließend laufen sie zum anderen Tisch wo ihr Blatt gestempelt wird. Sie laufen zurück und die Übung beginnt von vorne. Wer die meisten Stempel gesammelt hat, gewinnt und erhält ein kleines Präsent.
Nachbesprechung: 1 Schulstunde	Die niedergeschriebenen Ideen werden unter Anleitung des/der LehrerIn in der Klasse besprochen. Die Ergebnisse werden an das Unternehmen weitergeleitet.



Title: „Creative team youngsters“ → BRAIN STATION

Partner: SFG

Ziel(e):	Neue Lösungen und Ideen für das besuchte Unternehmen finden Schülern zeigen, wie man ein Problem von unterschiedlichen Seiten behandeln kann	Phase:	Nachbereitung



- **Schulformen:** alle
- **Alter:** offen
- **Dauer:** 2 Schulstunden



- **Kooperationsform:** Mischung aus Gruppen- und Einzelarbeit
- **Umgebung:**
 - 6 voneinander getrennte Bereiche (BRAIN STATIONS)
 - Jede Station ist mit ausreichend Tischen und Stühlen ausgestattet



Materialien:

- 6 Flip-Charts (1/Station)
- 6 Plakate (1/Station)
- Schreibmaterial

„Creative team youngsters“ → BRAIN STATION	
Ablauf	Inhalt
Einführung/Vorbereitung: 1/2 Schulstunde	Der/Die LehrerIn erklärt Ablauf und Regeln der Übung und teilt die Schüler in 6 Gruppen. Jede Gruppe wird einer BRAIN STATION zugewiesen.
BRAIN STATION: 1/2 Schulstunde	<p>In jeder Station befindet sich ein großes Plakat mit einer Frage, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Wie würdet Ihr den idealen Supermarkt für Mütter beschreiben?“ - „Wie würdet Ihr den idealen Supermarkt für Teenager beschreiben?“ - „Wie würdet Ihr den idealen Supermarkt für Singles beschreiben?“ <p>Jedes Team hat 3 Minuten Zeit, um geeignete Antworten auf ihre Frage zu finden</p> <p>Anschließend wandern alle Gruppen zur nächsten Station weiter, usw.</p>
Nachbesprechung	<p>Auf diese Weise entstehen viele Ideen aus unterschiedlichen Blickwinkeln.</p> <p>Die Ergebnisse können im besuchten Unternehmen für die Entwicklung neuer oder Weiterentwicklung bestehender Produkte oder aber auch zur Problemlösung herangezogen werden.</p>

	<p style="text-align: center;">Titel: „Marketingabteilung“</p> <p style="text-align: right;">Partner: SFG</p>
---	---

<p>Ziel(e):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - intensive Auseinandersetzung mit dem Betrieb, seiner Arbeit und seiner Geschichte - Verknüpfung theoretischer und praktischer Inhalte - Ergebnis: Herstellung jugendgerechter Werbematerialien (Plakate, Präsentationen, Videoclips) für den besuchten Betrieb 	<p>Phase:</p>	<p>Vorbereitung</p>



- **Schulformen:** Schulen der Sekundarstufe I und II
- **Alter:** 14+
- **Dauer:** 4-6 Schulstunden



- **Kooperationsform:** Gruppenarbeit
- **Umgebung:** Computerraum mit genügend Platz für Gruppenarbeit

Materialien:

- Computer in ausreichender Anzahl
- Beamer für Präsentationen
- Plakate
- Schreibmaterial



Vorbereitung in anderen Unterrichtsgegenständen:

- Werbung (Arten, Materialien, Funktionen)

„Marketingabteilung“	
Ablauf	Inhalt
<p>Einführung/Vorbereitung: 1/2 Schulstunde</p> <p>Gruppenarbeit: 2 Schulstunden</p> <p>Präsentation der Ergebnisse mit Diskussion, Feedback: 2 Schulstunden</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erklärung der Übung - Einteilung in Gruppen (Aufbrechen bestehender sozialer Strukturen) - Ernennung eines „Marketing Managers“ pro Gruppe <p>Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entwurf einer kurzen, zielgruppengerechten Power-Point-Präsentation über das Tätigkeitsfeld und die Geschichte des Betriebs 2. Entwurf diverser Werbematerialien, die das Interesse junger Menschen für den Betrieb wecken <p>Beispiele für Werbematerialien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Plakate - 1 Videoclip - 2 Broschüren/Flugblätter <p>Lehrer:</p> <p>Aufsicht und Unterstützung während der Übung</p> <p>In der Schule oder beim Betriebsbesuch</p>

Arbeitsblätter/Hilfsunterlagen

Title: Digitales Lernen an Schulen

*Infomaterial/Arbeitsblatt, Hilfsunterlagen für die Übung: **Digitales Lernen an Schulen***

Der/die LehrerIn hat die Aufgabe, einen Fragebogen mit drei Themengebieten zu gestalten, die von den Schülern zu erarbeiten sind:

1. Informationen über die Arbeitsmarktsituation in einem bestimmten Land (z.B. Ungarn)
2. Informationen über das Programm Take Tech
3. Informationen über den Betrieb, der besucht wird

1. Informationen über die Arbeitsmarktsituation

Dieser Informationsteil hilft den Schülern zu verstehen, wie es um den Arbeitsmarkt in einem bestimmten Land bestellt ist. Auf diese Weise können sie ihre eigene berufliche Zukunft besser einschätzen.

- a. Was sind die beliebtesten Berufe?
- b. Welche Berufssparten leiden am stärksten unter dem Mangel an qualifizierten Fachkräften?
- c. Was unternehmen Betriebe um die betreffenden Stellen zu besetzen?

Die Antworten können leicht auf Online-Job-Portalen gefunden werden. Des Weiteren gibt es im Internet eine Reihe an Informationen über die Bedeutung technischer und naturwissenschaftlicher Berufe.

Gegebenenfalls kann der/die LehrerIn eine Linkliste für die Recherche bereitstellen. Interessante Informationen sind beispielsweise www.eduline.hu zu finden.

2. Information über das Programm Take Tech

- Was ist das Hauptziel des Programms?
- Wie viele Schritte/Bereiche umfasst das Programm?
- Welche Länder beteiligen sich an dem Programm?
- Wann wurde KDRIU Teil des Programms?

Die Antworten sind auf der [Take Tech](#) Webseite zu finden:

You are here: [Home](#) » [Project](#)

Main Menu

- Home
- Partners & Links
- Project**
- Objectives
- Download Area
- Contact Details

Well-trained young people are the highly-skilled workforce and managers of the future and thus ensure sustainable innovativeness and competitiveness for European companies. For this reason, it is vital to establish an integrated methodology to optimise links between schools and industry.

With this in mind, the EU project TAKE TECH has been developed to serve as an instrument to address, in a sustainable way, the current shortage of personnel in the technical and scientific field in Europe.

Language Switcher:

Und auf der Webseite von [KDRIU](#):

RIÜ
Innovációs Ügyvétség

INNOVÁCIÓ

ESEMÉNYEK | MAGUNKRÓL | SZOLGÁLTATÁSOK | PROJEKTEK | INNO-HUB | DOKUMENTUMTÁR | PARTNEROLDALAK | ÚSZT INF

Take Tech

Projekt cíle:
A projekt célja a TAKE TECH módszertan terjesztése, amely a fiatalok műszaki szakmák iránti érdeklődésének támogatását segíti elő olyan módon, hogy megpróbálja összehozni a technikai foglalkozások iránt érdeklődő diákokat a megfelelő vállalkozásokkal. Mindezt vállalat-hatógatások segítségével próbálják megvalósítani. A találkozáskor először a tanárok, majd a vállalatok képzésben vesznek részt a lehető leghatékonyabb együttműködés érdekében. A diákok bepillantást nyerhetnek a vállalatok működésébe, a vállalkozások pedig közelebbi kapcsolatot építhetnek ki a jövő munkavállalóival.

Projekt fázisok:

1. Fázis: Projektmenedzsment
2. Fázis: Elemzés, A legjobb gyakorlatok tartalmazó intézkedések elemzése
3. Fázis: Fejlesztés, A TAKE TECH módszertan továbbfejlesztése a fiatalok érdekeit figyelembe véve
4. Fázis: Transzfer, a TAKE TECH módszertan átvétele
Modulok: TAKE TECH modul, szeminárium a TAKE TECH-ben résztvevő cégek részére, szeminárium a TAKE TECH-ben résztvevő tanárok részére
5. Fázis: Helyi projektek megvalósítása
6. Fázis: Terjesztés

Leonardo Program- Innováció-Transzfer
Támogatási arány: 75 %
Megvalósítás időtartam: 24 hónap
Kezdés dátuma: 2011.10.01

3. Informationen über den Betrieb, der besucht wird

- a. Gib einen kurzen Überblick über das Tätigkeitsfeld des Betriebs.
- b. Welche Produkte/Dienstleistungen werden angeboten?
- c. Was ist die Zielgruppe?
- d. Was symbolisiert das Firmenlogo?
- e. Findest Du den Betrieb attraktiv? Warum? Warum nicht?

Diese Art der Fragen fördert die Auseinandersetzung mit dem betreffenden Betrieb. Nahezu alle Firmen haben eine eigene Webseite. Daher sollte die Recherche keine großen Schwierigkeiten bereiten.

Abschließend werden die Antworten dem/der LehrerIn übergeben und in der Gruppe diskutiert.

Titel: Interviews mit MitarbeiterInnen des Betriebs vorbereiten

Hilfsunterlagen für die Übung: Interviews mit MitarbeiterInnen des Betriebs vorbereiten

Als Vorbereitung für das Interview sollte der/die LehrerIn die SchülerInnen anleiten, möglichst viele Informationen über den Betrieb zu sammeln. In der Gruppe werden daraus Fragen erarbeitet, die dann später für den Interview-Entwurf verwendet werden können.

1. Informationssammlung

Über den Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> - Kennen die SchülerInnen den Betrieb? - Wissen sie, welche Produkte/Dienstleistungen von der Firma angeboten werden? - Kennen sie die Bedeutung des Betriebs für die lokale Wirtschaft? - Wissen sie, wie viele Menschen im Betrieb arbeiten? <p>Diese einführenden Fragen sollen das Interesse der SchülerInnen wecken.</p> <p>Die SchülerInnen sollen die Möglichkeit haben, selbständig im Internet und in Magazinen/Zeitungen zu recherchieren.</p> <p>Die SchülerInnen sollen möglichst viel Informationsmaterial aus Flugblättern, Zeitungsartikeln, Werbematerial, usw. sammeln.</p>
Über die Interviewpartner	<p>Die Interviewpartner sollten den LehrerInnen im Voraus bekannt sein. Wer wird interviewt? Der Geschäftsführer? Einer oder mehrere MitarbeiterInnen? Welche Aufgabe haben sie im Betrieb? Welcher fachliche Hintergrund ist dafür notwendig?</p> <p>Die LehrerInnen sollten über das Verhältnis zwischen Interviewpartnern und SchülerInnen Bescheid wissen.</p> <p>Als Übung empfiehlt sich, dass die SchülerInnen in die Rolle des jeweiligen Interviewpartners schlüpfen.</p>

2. Aktivitäten im Klassenzimmer

Die SchülerInnen teilen die von ihnen gesammelten Informationen über den Betrieb mit den anderen.

Anschließend werden kleine Gruppen gebildet, in denen aus diesen Informationen Interviewfragen erarbeitet werden sollen.

Die SchülerInnen werden ermutigt, möglichst viele Fragen aus den Informationen abzuleiten. Dabei ist es empfehlenswert, sich auf bestimmte Bereiche zu konzentrieren (z. B. Firmengeschichte, Leitbild der Firma, Besonderheiten der Produkte und/oder Services, Aufbauorganisation, benötigte Fähigkeiten und Fertigkeiten für bestimmte Berufe, Umweltbelange, CRS) oder in die Rolle des Interviewpartners zu schlüpfen.

Titel: Schülerarbeitsblatt

Partner: JA

Datum: _____

Firma/Organisation: _____

Name: _____ **Name SchülerIn:** _____

Name Moderator: _____ **Schule:** _____

Beruf: _____ **Klasse:** _____

1. Hast Du schon von dieser Firma gehört?
 - a. Ja
 - b. Nein

2. Gib kurz wieder, was Du über die Firma weißt (auch mithilfe des Internets)
 - a. Allgemeine Informationen
 - b. Tätigkeitsbereich
 - c. Berufsfelder

3. Was erwartest Du, im Betrieb zu sehen?

4. Kannst Du Dir vorstellen, für diese Firma zu arbeiten? Warum?

5. Welche Karrieremöglichkeiten siehst Du in dieser Firma?

6. Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es für diesen Beruf?

Titel: Schülerarbeitsblatt – Nachbearbeitung

Partner: JA

Datum: _____

Firma/Organisation: _____

Name: _____ **Name:** _____

Name Moderator: _____ **Name Moderator:** _____

Beruf: _____ **Beruf:** _____

1. Beschreibung der Firma

a. Tätigkeitsbereich

b. Berufsfelder

2. Beschreibe Schritt für Schritt den Produktionsprozess

3. Werkzeuge, technische Ausrüstungen, Verwendung moderner Technologien

4. Interne Abläufe (Was sind die zeitaufwendigsten Prozesse?)

5. Aufbau der Firma (Wer ist wem gegenüber verantwortlich?)

6. Was wäre Dein Wunschberuf in diesem Betrieb? Warum?

7. Welches Wissen ist für diesen Beruf notwendig?

8. Welche Fertigkeiten sind für diesen Beruf notwendig?

9. Welche persönlichen Eigenschaften sind für diesen Beruf notwendig?

10. Welche Ausbildung ist für diesen Beruf notwendig?

7. Welche Karrieremöglichkeiten siehst Du in dieser Firma?

8. Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es für diesen Beruf?

9. Zusammenfassung des Betriebsbesuchs. Was hat Dir am besten gefallen? Was könnte man das nächste Mal anders machen?

Persönliche Entwicklung

Persönliche Entwicklung: Mein Beruf – meine Zukunft

I. Beschreibung der Maßnahme

Die SchülerInnen sollen in einem Projekt über Arbeit und Berufe mehr über die Arbeitswelt erfahren: Einerseits in der Theorie durch schriftliche Informationen, andererseits in der Praxis durch Betriebsbesichtigungen, Befragungen in Betrieben und Arbeiten im Team.

An vier Tagen wird gearbeitet:

1. Gruppenbildung: Jede Gruppe findet ein Thema, das ausgearbeitet und am Elternabend präsentiert wird.
2. Besuche von Betrieben aus verschiedenen Branchen wie beispielsweise Tourismus, Gesundheit, Handwerk.
3. Weitere Ausarbeitung der Gruppenthemen unter Zuhilfenahme verschiedenster Medien.
4. Abschluss: Abendveranstaltung mit Eltern und Repräsentanten von Unternehmen.

Zeitaufwand (1 Stunde = 60 min.):

Vorbereitung: 10-15 Stunden
 Durchführung: 25-35 Stunden

II. Angestrebte Effekte

a) Qualitative Effekte (*Was soll mit der Maßnahme erreicht werden?*)

- Die SchülerInnen sollen mit der Arbeitswelt auch praktisch konfrontiert werden.
- Die SchülerInnen sollen weitgehend selbständig ein Thema bearbeiten und präsentieren.
- Die SchülerInnen sollen erste Kontakte zu Unternehmen knüpfen.

b) Quantitative Effekte (*Wie viele TeilnehmerInnen können erreicht werden?*)

Teilnahme von mind. 10 Betrieben (Besuche und Informationsaustausch)
 Teilnahme von drei Schulklassen

c) Beschreibung des Mehrwertes in weiterer Folge durch die Umsetzung der interaktiven Maßnahme (z.B. *Presse, weitere Vernetzung usw.*)

- Networking mit regionalen Betrieben
- Medienberichte
- Werbung für die Schule

III. Zielgruppe der Maßnahme / Begünstigte		
Beschreibung	Anzahl	Thema
SchülerInnen der 7. Schulstufe, Unternehmen, Eltern	50	Erste Einblicke in die Arbeitswelt

Arbeitsmaterial

Nr.	Arbeitsmaterial
1.	Projektkonzept
2.	To-do-Liste
3.	Elternbrief
4.	Themenliste
5.	Teamliste
6.	Projektregeln
7.	Tipps & Tricks für Präsentationen

1. Konzept

Ausgangssituation und Idee

Die Vorbereitung auf die Arbeitswelt ist ein Thema, das in der Schule besonders ernst genommen werden muss und neue Lernmethoden erfordert. Daher wird das Fach „Berufsbegleitung“ in Form von Projekttagen organisiert, in denen die SchülerInnen die Betriebe der Region näher kennenlernen. Darüber hinaus können die SchülerInnen selbstständiges und zielführendes Arbeiten und Teamarbeit - was von der Wirtschaft gefordert wird - üben, sowie bereits erlernte Präsentationstechniken einsetzen.

Zielgruppe

SchülerInnen, Eltern und Unternehmen

Projektziele für die SchülerInnen

- Einblicke in die Tätigkeiten, die mit den einzelnen Berufen verbunden sind
- Kennenlernen lokaler und regionaler Betriebe
- eigene Fähigkeiten und Kompetenzen unter Beweis stellen
- Erprobung von Fertigkeiten wie Präsentationstechnik, Gebrauch elektronischer Medien, Erstellen von Power-Point-Präsentationen, usw. im „echten Leben“

Projektziele für die Betriebe

- Kennenlernen junger Menschen, die sich für die Firma interessieren
- Weitervermittlung von Fachwissen und Fachkompetenz
- kostenlose Werbung für den Betrieb

Projektziele für die Schule

- Präsentation der Schule
- Netzwerke mit lokalen und regionalen Betrieben
- Elternkontakt

2. To-do-Liste

Was	Wer	Wann
Vorgespräche mit Schulen		7 Wochen vorher
Vorgespräche mit Betrieben	Trainer	6 Wochen vorher
Planung der Projektstage	LehrerIn/Trainer	2- 4 Wochen vorher
Vereinbarung der Termine für die Betriebsbesuche	Trainer	10 Tage vorher
Aufteilung der SchülerInnen auf die Betriebe	LehrerIn/SchülerInnen	2 Tage vorher
Verteilen der Elternbriefe	LehrerIn	1 Woche vorher
Einteilen der SchülerInnen in Themengruppen	LehrerIn	2 Tage vorher
Vorbereitung der Abschlussveranstaltung	LehrerIn/Trainer	Am Tag der Abschlussveranstaltung
Beschaffung, Aufbau und Ausprobieren der technischen Mittel	LehrerIn/Trainer/ SchülerInnen	Am Tag der Abschlussveranstaltung
Generalprobe	LehrerIn/Trainer/ SchülerInnen	2 Stunden vor der Abschlussveranstaltung
Aufbau des Buffets	LehrerIn/SchülerInnen	2 Stunden vor der Abschlussveranstaltung

3. Elternbrief

Sehr geehrte Eltern,

wir werden in diesem Schuljahr die Berufsorientierung in Form von Projekttagen durchführen.

In Interessensgruppen werden unsere Schülerinnen und Schüler verschiedene Themen erarbeiten. Die Beschäftigung mit diesen Themen soll für die richtige Berufs- bzw. Schulwahl eine wertvolle Hilfestellung sein. Das Arbeiten im Team, Selbständigkeit, der Umgang mit elektronischen Medien und die Präsentation der eigenen Arbeit sind weitere Ziele des Projekts.

Am letzten Projekttag laden wir Sie herzlich zu unserer Abschlusspräsentation ein.

Wir freuen uns auf Ihr Kommen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen,



.....

Ich, _____ habe zur Kenntnis genommen, dass
meine Tochter/mein Sohn _____ am Projekt „Mein Beruf – meine
Zukunft“ teilnimmt.

Unterschrift der/des Erziehungsberechtigten

4. Themenliste

Jede Gruppe wählt ein Thema aus, an dem sie arbeiten möchte. Die Ergebnisse dieser Arbeit bilden die Grundlage für den Betriebsbesuch und die Abschlussveranstaltung.

Themen

- Berufe in der Region
- Interviews mit Berufstätigen
- Wunschberufe
- erfolgreich Bewerben
- der regionale Arbeitsmarkt

Thema	Namen
Berufe in der Region	
Interviews mit Berufstätigen	
Wunschberufe	
erfolgreich Bewerben	
der regionale Arbeitsmarkt	

5. Teamliste

1. Wunschbetriebe	2. Wunschbetriebe

6. Projektregeln

Um den größtmöglichen Erfolg der Projekttag zu gewährleisten, müssen bestimmte Regeln eingehalten werden. Diese lauten:

- Sei Dir bewusst, dass Du Teil eines Teams bist.
- Halte Dich außerhalb des Schulgebäudes an die Regeln der Straßenverkehrsordnung: Gehsteige benutzen, Hauptstraßen nur auf Zebrastreifen bzw. bei Ampeln überqueren.
- Halte Dich an den Zeitplan – sei pünktlich.
- Bei Besuchen und Interviews: sich vorstellen, den Zweck des Interviews erklären, sich für die Mithilfe bedanken
- Erstelle ein Konzept für Eure Präsentation, hole Feedback ein und beginne dann mit der Arbeit.
- Ideen für Präsentationen: Plakate, Rollenspiele, Power-Point-Präsentationen, Sketches, Gedichte, Lieder, usw.
- Übe deine Rolle bei der Präsentation gut ein.

Deine LehrerInnen werden Dich gerne unterstützen!

7. Tipps & Tricks für Präsentationen

Vorab abzuklären

- Verteilung der Redezeiten („Drehbuch“)?
- Aufgabenverteilung (Plakat aufhängen, PP-Präsentation schalten, usw.)
- Was präsentieren die anderen Teams und wie kann ich mich davon abheben?

Erwartungen

- Gruppe vorstellen, Gruppenmitglieder nennen
- Projektthema nennen
- Aufgaben der Gruppenmitglieder nennen
- mit kurzen, prägnanten Informationen das Plakat oder die Power-Point-Präsentation erläutern
- Am Ende der Präsentation: Abschlussworte, Zuschauern für die Aufmerksamkeit danken

Weitere Tipps

- laut und deutlich sprechen („Schummelzettel“ verwenden!)
- Umgang mit dem Mikrofon üben
- Blickkontakt und Körperhaltung trainieren
- bei Moderation abwechseln

Aus der Praxis geplaudert: Das Finden und Binden von Nachwuchsfachkräften

ACC Austria GmbH: Recruiting beginnt in der Volksschule

Die oststeirische ACC Austria GmbH stellt Kompressoren her und hat einen konstant hohen Bedarf an technischen Fachkräften. Trotz geburtenschwacher Jahrgänge und Abwanderung in Städte schafft es ACC mit einem umfassenden Personalprogramm, motivierte Lehrlinge und junge Fachkräfte nach Fürstenfeld zu holen. Das Personalteam bemüht sich bereits um jüngere Kinder und stellt Volksschulen Unterrichtskoffer für Technikstunden zur Verfügung. Schulklassen in der näheren Umgebung bekommen Schnupperführungen und Bewerbungstrainings, gelegentlich ist der Betrieb auch bei Erlebnistagen vor Ort. ACC-Lehrlinge haben für diese Veranstaltungen einen Film gedreht, der SchülerInnen einen Einblick in ihren Alltag gibt. Das Engagement an den Schulen trägt außerdem zur Imagebildung von ACC in der Region bei. Auf HTL- und Hochschulniveau tut sich auch jede Menge: ACC-ExpertInnen betreuen häufig Diplomarbeiten, das Personalteam ist auf Karrieremessen präsent und im Rahmen der Aktion Firmenshuttle können StudentInnen einen Einblick in den Betrieb bekommen.

ATM: Einsätze auf der ganzen Welt

Die ATM Recyclingsystems GmbH stellt komplexe Maschinen her, die weltweit zum Einsatz kommen. Deshalb gibt es einen Stab an MitarbeiterInnen, die speziell für Auslandseinsätze ausgebildet wurden und die auch flexibel genug sind, um mehrere Wochen auf anderen Kontinenten zu arbeiten. Die Auswahl und Ausbildung dieser MitarbeiterInnen funktioniert seit jeher sehr gut, sodass sich das ATM-Management auf die MonteurInnen verlassen kann. Nachwuchskräfte werden vom Recyclingspezialisten vor allem in den Schulen der Region rekrutiert, wo auch der Reiz der Ferne Wirkung zeigt. ATM hat bereits mehrmals an der Aktion Take Tech teilgenommen, woraus enge Partnerschaften mit den Schulen entstanden sind, die über den Event hinausgehen. SchülerInnen, die an Lehrstellen interessiert sind, können sich vorregistrieren. Anschließend gibt es ein aufwendiges Aufnahmeverfahren mit schriftlichem Test und Elterngespräch. Mit den Lehrlingen aus den Schulen, vor allem von der Neuen Mittelschule in Spielberg, ist das ATM-Team hochzufrieden.

KNAPP: Wettbewerb für Programmier Talente

Die KNAPP AG und deren in Leoben ansässige Tochter KNAPP Systemintegration GmbH setzen gleich auf mehrere Maßnahmen, um nicht nur künftige Lehrlinge sondern auch HTL- und HochschulabsolventInnen zu rekrutieren. Für Take Tech entwirft die Personalabteilung jedes Jahr ein neues, exakt auf SchülerInnen zugeschnittenes Programm. KNAPP ist auch Mitglied der Initiative „Erlebniswelt Wirtschaft“, die interessierten künftigen ArbeitnehmerInnen einen Einblick in technische Betriebe ermöglicht. Um potenzielle Arbeitskräfte zu erreichen, ist das Unternehmen als einer der größten IT-Arbeitgeber in der Steiermark auch in Schulen und bei Berufsmessen präsent. Ein Recruiting-Highlight ist zweifelsohne der KNAPP coding contest, der am 8. März 2013 zum zweiten Mal stattgefunden hat. Im Zuge dessen bekommen TeilnehmerInnen eine praxisbezogene Aufgabe gestellt, die sie in den Programmiersprachen Java oder C# möglichst schnell lösen müssen. Die GewinnerInnen dürfen sich über Geld- und Sachpreise freuen und können sich über Karrieremöglichkeiten im Unternehmen informieren.

LOGICDATA Electronic & Software Entwicklungs GmbH: Wohlfühlen am Arbeitsplatz

Die LOGICDATA Electronic & Software Entwicklungs GmbH in Deutschlandsberg ist Systemlieferant mechatronischer Komponenten für höhenverstellbare Möbel und befasst sich damit auch intensiv mit der Bedeutung der Ergonomie. Im Unternehmen bemüht man sich mit vielen Maßnahmen, den Arbeitsalltag so angenehm wie möglich zu gestalten: So gibt es unter anderem an jedem Vormittag eine bezahlte Pause mit kostenlosen Getränken, Obst und Kaffee für die MitarbeiterInnen. Auch auf Gesundheit wird sehr geachtet: Jede(r) hat einen ergonomischen, höhenverstellbaren Arbeitsplatz und im firmeneigenen Fitnessraum kann kostenlos trainiert werden. Einmal im Monat besteht sogar die Möglichkeit, einen Massagetermin zu vereinbaren. Zum Ausgleich veranstaltet die Personalabteilung regelmäßig Activity-Tage, an denen zum Klettern, zur Weinverkostung oder in den Buschenschank eingeladen wird. Kinder und PartnerInnen dürfen da auch dabei sein. Die Aktionen werden unter anderem über Facebook nach außen kommuniziert, um solcherart potenziellen MitarbeiterInnen das positive Betriebsklima zu vermitteln.

Sappi Austria Produktions GmbH & Co KG: Die Lehrlingsfabrik

Beim Ausbildungszentrum der Sappi Austria Produktions GmbH & Co KG bewerben sich pro Jahr rund hundert Jugendliche um eine Lehrstelle, von denen 20 bis 30 aufgenommen werden können. Der Hauptgrund für dieses große Interesse ist die Präsenz von Sappi in Schulen und in Regionalmedien im Raum von Graz bis Frohnleiten. Sappi legt in der Ausbildung nicht nur auf Fachkompetenz, sondern auch auf Persönlichkeitsentwicklung wert. Kurz nach der Aufnahme geht es dazu für Kennenlertage auf eine Selbstversorgerhütte in den Bergen. Wöchentlich betreiben die Ausbilder Lehrlingssport mit den jungen Leuten, um einen Ausgleich zu bieten sowie auch, um Koordination und Konzentration zu fördern. Außerdem werden Workshops zu den Themen Verkehrserziehung und – in Kooperation mit der Polizei – Suchtmittelprävention angeboten. Auf das unternehmenseigene Ausbildungszentrum verlassen sich mittlerweile auch andere Betriebe wie die Holding Graz oder Böhler, die ihre Lehrlinge dorthin schicken. Für HochschulabsolventInnen und junge Führungskräfte hat Sappi ein Traineeprogramm eingerichtet, in dem es um Themen wie Führungsqualität und Konfliktmanagement geht. Sowohl Lehrlinge als auch HochschulabsolventInnen haben außerdem die reizvolle Möglichkeit, ins Ausland zu gehen.

Norske Skog Bruck GmbH: Perspektivenvielfalt in der Lehre

Der Papierproduzent Norske Skog in Bruck benötigt jährlich Nachwuchskräfte für acht verschiedene Lehrberufe. Neben zahlreichen Schuloffensiven bewegt sich Norske Skog vor allem auf Eltern zu, da diese in vielen Fällen noch immer die wichtigsten Meinungsbildner sind. Im Herbst jedes Jahres, wenn die Anzahl an Lehrstellen feststeht, werden Flyer an Schulen verteilt, auf denen die aktuellen Lehrberufe ausgeschrieben sind. Interessierte bewerben sich zunächst online, dann schriftlich. Während der Ausbildung bekommen Lehrlinge die Möglichkeit, für einige Wochen in einen anderen Betrieb zu wechseln, sodass sie ihren Beruf aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten können. Da der Altersschnitt im Unternehmen bei über 40 Jahren liegt, hat sich Norske Skog entschlossen, nicht nur bei langjährigen MitarbeiterInnen, sondern schon bei der Jugend mit einem umfassenden Gesundheitsprogramm anzusetzen. Das Angebot reicht vom fix angestellten Fitnesstrainer, der Lehrlingssport organisiert, bis zu Impfaktionen, gesundem Essen und Präventionsworkshops.

Holz-Her Maschinenbau GmbH: Vom Lehrling zum Projektmanager

Wer bei der Holz-Her Maschinenbau GmbH in Voitsberg eine Lehre antritt, wird zugleich Mitglied im Ausbildungsverbund (ABV) Metall. Dieser ermöglicht es den jungen MitarbeiterInnen, während ihrer Ausbildung in mehrere Mitgliedsbetriebe hinein zu schnuppern. Außerdem werden bei Veranstaltungen des ABV besondere Leistungen in der Berufsschule ausgezeichnet. Gemeinsam mit dem Verbund ermutigt Holz-Her die Lehrlinge, im dritten Jahr ihrer Ausbildung selbst ein Projekt in einem Fachbereich durchzuführen. Die jungen Leute sind dabei für alle Aspekte selbst verantwortlich, auch für das Zeitmanagement und die Finanzplanung. Beim Lehrabschluss werden diese Projekte präsentiert und mit einem Zertifikat gewürdigt. Neu ist die Initiative „Lehrlinge werben Lehrlinge“, die Holz-Her zusätzlich zu Maßnahmen wie Take Tech zur Rekrutierung einsetzt. Dabei sollen Lehrlinge FreundInnen und Bekannte auf das Unternehmen aufmerksam machen und sie über den Lehrberuf informieren.

Technisches Büro Ing. Bernhard Hammer GMBH: Durch die Lehre gecoacht

Im Technischen Büro Ing. Bernhard Hammer wird Energie- und Gebäudetechnik geplant. Das Unternehmen hat daher immer wieder Bedarf an Haus- und Elektrotechnikern. Vor allem Erstere sind Mangelware am Arbeitsmarkt. Für Take Tech bereitet das Büro jedes Jahr ein Best Practice Beispiel vor und präsentiert es den SchülerInnen, die häufig aus der HTBLA Pinkafeld zu Besuch sind. Zunächst gibt es eine kurze Einführung in die Theorie im Büro, dann fährt das Team mit den SchülerInnen direkt zum betreffenden Gebäude. So bekommen die SchülerInnen einen hautnahen Eindruck davon, wie Geplantes in der Wirklichkeit aussieht. Um auch bei HochschulabsolventInnen präsent zu sein, hat das Büro einen Außenstandort direkt gegenüber der FH Pinkafeld eingerichtet. Ein ehemaliger FH-Student ist dort fix angestellt und koordiniert Projekte, in denen das Planungsbüro eng mit der FH zusammenarbeitet. Wer bei Hammer eine Lehre beginnt oder seine erste Arbeit antritt, bekommt einen erfahrenen Coach zugeteilt. Er führt die neue Mitarbeiterin oder den neuen Mitarbeiter sowohl in den Arbeitsalltag, als auch in die Gemeinschaft des Betriebs ein.

pewag austria GmbH: Start im Racing Team

Bei der pewag austria GmbH, einem international renommierten Kettenhersteller, hat man eine Imagekampagne mit einer Initiative für Mitarbeitersport verbunden. Passend zum Motto „strong is not enough“ hat sich pewag entschlossen, TriathletInnen zu fördern und das pewag Racing Team zu gründen, um auch den Aspekt der Ausdauer zu betonen. Der Nutzen für die MitarbeiterInnen: Die fünf ProfisportlerInnen und 30 ElitesportlerInnen des Racing Teams stehen mittlerweile schon rund 50 pewag-MitarbeiterInnen im Training zur Seite und helfen Ihnen, eine bessere Ausdauer zu entwickeln. Um das Personal auf lange Sicht zufrieden zu stellen, wird beim Kettenhersteller alle zwei Jahre eine umfassende MitarbeiterInnenbefragung durchgeführt. Maßnahmen werden anschließend gezielt gesetzt, um direkt auf die Bedürfnisse der Angestellten einzugehen. So wurden schon Führungcoachings organisiert und sogar Umbauten in der Produktion beschlossen. Was die Akquise von neuen MitarbeiterInnen betrifft, setzt pewag nicht nur auf traditionelle Maßnahmen wie Inserate, sondern mittlerweile auch vermehrt auf Netzwerke wie Xing und Facebook.

Voestalpine Stahl Donawitz GmbH: In der Wissens-Stafette

Im Projekt LIFE setzte sich die Voestalpine Stahl Donawitz GmbH das Ziel, die Arbeitsbedingungen von MitarbeiterInnen aller Altersgruppen und Fachbereiche gezielt zu verbessern. Eine Arbeitsgruppe evaluierte Arbeitsplätze und befasste sich mit wichtigen Themen für unterschiedliche Altersgruppen. Das Resultat war ein breites Spektrum an Projekten, an denen sich die einzelnen Divisionen der Voestalpine beteiligen konnten. Zahlreiche Lehrlingsprojekte, wie etwa der Suchtpräventionsschwerpunkt „Clean and Dry“ gehören heute ebenso zur Ausbildung wie Sport und Englisch. Für körperlich beanspruchte FacharbeiterInnen gibt es Ergonomie-Checks, Ausgleichsturnen und gesundes Essen. In einem besonders innovativen Projekt wurden neue Arbeitsplätze im Unternehmen für MitarbeiterInnen gesucht, die aufgrund ihres Alters physisch weniger leistungsfähig waren. Eine so genannte Wissens-Stafette stellt sicher, dass das Wissen langjähriger MitarbeiterInnen nicht verloren geht, sondern an jüngere Generationen weitergereicht wird. Und die „Formel 33“ sieht vor, dass jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter mindestens zwei Prozent seiner jährlichen Netto-Arbeitszeit für Weiterbildungen verwendet.

SIEMENS AG Österreich: Mädchen am Vormarsch

Bei der Siemens AG Österreich in Graz-Eggenberg bemüht man sich seit knapp zehn Jahren besonders darum, Mädchen für technische Lehrberufe zu begeistern. Der Wunsch des Managements wurde vom Leiter der Lehrwerkstätte, Herrn Gerhard Czelec mit großem Engagement umgesetzt. Er begann im Rahmen von „Young Professionals“ – dem Gesundheitsprogramm in der Lehrlingsausbildung mit der Unterstützung durch Diversity Consult – Gesundheitsmanagement vielseitige Kooperationen mit einschlägigen Einrichtungen und mit Polytechnischen Schulen. So konnten in mühevoller Aufbauarbeit im ersten Anlauf sechs Mädchen motiviert werden, eine technische Lehre bei Siemens zu beginnen. Diese jungen, angehenden Facharbeiterinnen wurden sozusagen zu Botschafterinnen, die an Wettbewerben teilnahmen, bei Messen das Lehrlingsprogramm präsentierten und in Schulen auch andere interessierte Mädchen entsprechend informierten. Parallel nahm der Konzern an Initiativen wie dem „Girls Day“ oder „Frauen in die Technik“ teil und organisierte eigene Schnuppertage mit Polytechnischen Schulen aus dem gesamten Einzugsgebiet. An weiblichen Lehrlingen fehlt es seither nicht mehr, auch wenn es jedes Jahr aufs neue viel Arbeit bedeutet, Mädchen anzusprechen und eine entsprechende Auswahl an geeigneten Bewerberinnen zu akquirieren. Das Feedback der Mädchen war und ist mehr als zufriedenstellend, so Czelec. Auf Hochschulebene wirbt der Metall- und Elektronik-Konzern mit dem Projekt YOLANTE um weibliche Nachwuchskräfte. Studentinnen werden bei Siemens geringfügig unter Vertrag genommen und von fixen Ansprechpartnern im Studium und bei Abschlussarbeiten betreut. MentorInnen bereiten sie auf einen Karrierestart im Unternehmen vor.

SKF Sealing Solutions Austria GmbH: Die Zufriedenheits-Konferenz

SKF Sealing Solutions Austria GmbH steht für höchste Qualität und schnellste Lieferzeiten, wenn es um Dichtungen, vor allem maßgeschneiderte Dichtungslösungen und Spezialteile aus Kunststoff geht. Eine gleich mehrfach wichtige Rolle spielt dort die SKF Academy. Sowohl eigene MitarbeiterInnen, als auch die zahlreichen Vertriebspartner erfahren in dieser Einrichtung alles über die Produkte und Aktivitäten des Unternehmens. Die Academy ist jedoch nur eine von zahlreichen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Jährlich werden rund ein Prozent des Umsatzes in Schulungen investiert, von denen im Durchschnitt knapp 90 Prozent der Belegschaft profitieren. Geschult wird in allen Fachbereichen, IT und Sprachen aber auch die Themen Persönlichkeit und

Gesundheit sind wichtige Bestandteile der Schulungsplanung. Das Personalteam setzt außerdem moderne Analysetools ein, um die MitarbeiterInnenzufriedenheit zu messen. Auf Basis der Resultate gibt es anschließend Meetings in den Abteilungen, die von unternehmensinternen Coaches moderiert werden. Bewährt hat sich das Konzept der Channel-TrainerInnen, bei dem einzelne MitarbeiterInnen ihr Wissen an KollegInnen weitergeben.

Up to Eleven Digital Solutions GmbH: Der Reiz total flexibler Arbeitszeit

Up to Eleven ist ein junges, dynamisches und international tätiges Unternehmen. Die Kernkompetenz liegt in der Konzeption, Entwicklung und Vermarktung hochwertiger Internet- und Kommunikationsservices. Zum Produktportfolio zählen erfolgreiche Dienste wie "sms.at" oder "websms" sowie innovative Projekte wie "mysms.com" oder "smartwallet.at". Speziell für junge Talente, die Spaß am Experimentieren und Umsetzen haben und Engagement sowie Begeisterungsfähigkeit mitbringen, bietet UT11 vielseitige und interessante Aufgaben. Neben wirtschaftlichen Tätigkeiten - wie Marketing-/Sales und Controlling - werden umfangreiche technische Aufgabenfelder geboten. Die Bandbreite erstreckt sich vom Produktmanager für mobile Anwendungen über App-Developer bis hin zu Operations- und Database-Engineers. Das Ziel ist, im Bereich der digitalen und mobilen Medien mit innovativen Produkten weltweit Nischenmärkte zu erobern. Den Mitarbeitern wird neben variablen Verdienstmöglichkeiten eine Reihe von weiteren Benefits geboten. Dazu gehören ein freundliches Arbeitsklima, umfangreiche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten, ein modernes Smartphone uvm. Die Gesundheit von Mitarbeiter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bilden die Basis für den Erfolg. Dafür bietet UT11 neben kleinen Dingen wie etwa kostenlosen Kaffee, frischem Obst, Gemüse und Säfte vor allem Zuschüsse für Kinderbetreuung, sportliche Aktivitäten und Unterstützung in Sachen Mobilität – etwa in Form des GVB-Job-Tickets. Auch die Gemeinsamkeit innerhalb des UT11-Teams wird durch regelmäßige Teamevents und gemeinsame Ausflüge gestärkt, denn sie wissen: „Nur gemeinsam sind wir stark! Als Team wachsen wir – Up to Eleven“

Gas-Wasser-Heizung Gluschitsch: Schüler entwerfen ihr Traumbad

Beim Installateurbetrieb Gluschitsch dürfen SchülerInnen im Rahmen der Aktion Take Tech ihr ganz persönliches Traumbad entwerfen. Unter Anleitung eines Installateurs zeichnen sie dafür am

Computer einen dreidimensionalen Plan. Das ist eine von insgesamt vier Stationen, die man sich im Unternehmen ausgedacht hat, um HauptschülerInnen den Beruf näher zu bringen. Nach einer kurzen, schülerInnengerechten Einführung geht es für Kleingruppen ans Entwerfen, Verlegen von Rohren oder Schweißen. Nach getaner Arbeit gibt es eine Jause und eine Filmvorführung. Anschließend können die potenziellen Nachwuchskräfte Fragen stellen. Wer sich bewirbt, muss vor Beginn der Lehre schnuppern, denn die künftigen Lehrlinge sollen sich ganz sicher sein, dass sie den richtigen Beruf gewählt haben.

BT Anlagenbau GmbH und Co. KG : Vom Lehrling zum „Trainee of the Year“

Die oststeirische BT Anlagenbau GmbH und Co. KG plant und errichtet Lager- & Intralogistik- sowie Automatisierungslösungen für Kunden in Österreich und der ganzen Welt. Jedes Jahr sucht der Gleisdorfer Betrieb drei Lehrlinge für die Fertigung und Montage. Seit 2 Jahren nimmt BT-Anlagenbau an der SFG-Initiative TakeTech teil, wodurch schon einige Lehrlinge ins Unternehmen gekommen sind. Im Rahmen der Veranstaltungen gaben BT-Lehrlinge Schülern aus der Region einen Einblick in deren Arbeit. Anschließend konnten die Schüler beim Fehlersuchen und in einem Quiz das soeben Gelernte anwenden.

Eine Lehre bei BT Anlagenbau ist ein solides Sprungbrett: Wird ein Schüler von BT Anlagenbau als Lehrling eingestellt, eröffnen sich damit Perspektiven, die weit über die Ausbildung hinausgehen. Zunächst darf er sich als Trainee bezeichnen, denn die Bezeichnung „Lehrling“ gibt es seit kurzem nicht mehr beim oststeirischen Unternehmen. Neben der Vermittlung des Fachwissens wird mit den Nachwuchskräften auch an Themen wie Persönlichkeitsbildung gearbeitet. Das Ausbildungsteam geht dabei auf individuelle Stärken und Schwächen ein. Eine besondere Vertrauensbasis soll ein jährliches Meeting mit dem Geschäftsführer bringen. In diesem Rahmen werden Themen wie EU-Politik oder den internationalen Arbeitsmarkt angesprochen. Die Trainees werden darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig Weiterbildung für ihren Lebensweg ist, die oftmals vom Unternehmen finanziert wird.

Um noch einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, entschloss sich die Geschäftsführung, jährlich einen „Trainee of the Year“ zu küren. Der Erstplatzierte darf sich über ein Portrait in der zweisprachigen Konzernzeitung sowie zwei zusätzliche Urlaubstage freuen. Es geht jedoch nicht darum, alle anderen hinter sich zu lassen: Wenn die Traineegruppe besonders gut zusammenarbeitet, wird sie im Herbst mit einem Outdoor-Event belohnt.

Nicht umsonst zählt der oststeirische Anlagenbauer zu den TOP 10 Lehrbetrieben Österreichs bis 249 Mitarbeiter! Die genaue Platzierung der Top-Ten Lehrbetriebe wird am 24. Oktober 2013 auf www.ibw.at/fitforfuture veröffentlicht!

ISA GmbH : Task Force sucht motivierte Schüler

Als anerkannter Experte im Bereich Warehousemanagement und -automation hat sich die ISA GmbH - A Jungheinrich Company einen Namen gemacht. Jedes Jahr sucht das Grazer Unternehmen nach HTL-Absolventen aus der Region, um sein Team aufzustocken, seit kurzem auch im Rahmen der SFG-Initiative TakeTech. Für die HTL-Schüler hat sich das ISA-Team ein besonderes Programm ausgedacht: Nach einer kurzen Unternehmensvorstellung wurden Schülerteams mit mobilen Terminals ausgestattet und anschließend auf eine Schnitzeljagd durch das Unternehmen geschickt. Es ging darum, ganz im Sinne der Lagerlogistik, Produktcodes zu scannen, wobei sie spielerisch die Prinzipien der Branche kennenlernten.

Um sicherzugehen, dass die ISA GmbH bei den Schülern in Erinnerung bleibt, hat sich die ISA entschlossen, dafür ein eigenes Marketinginstrument zu entwickeln: die ISA Task Force. In einem animierten Youtube-Video (<http://www.youtube.com/watch?v=TWtU9UxPvwQ>) stellen drei Charaktere die Berufe dar, die man bei ISA ergreifen kann: Projektmanager, Softwareentwickler und Steuerungstechniker. Im Video erklärt ISA die Berufe spielerisch und verständlich und möchte so SchülerInnen zur Bewerbung motivieren. Auf Flyern, Postern und anderen Marketinginstrumenten stehen seit dem Frühjahr 2013 die drei Charaktere der ISA Task Force für die Berufe. In Zukunft könnte die ISA GmbH außerdem auch Lehrlinge und nicht nur Absolventen suchen, um den hohen Personalbedarf abzudecken.

ZF Lemförder Achssysteme GesmbH: Großer Wert kleiner Gesten

Bei der ZF Lemförder Achssysteme GesmbH in Lebring bei Leibnitz absolvieren viele Trainees von Niederlassungen in Deutschland mehrwöchige Lern- und Arbeitsaufenthalte. Praktika gibt es dort aber auch für steirische SchülerInnen und StudentInnen. Vor allem im kaufmännischen Bereich ist es auf diese Weise beim Automobilzulieferer schon oft zu Anstellungen gekommen. Man achtet sehr auf Mitarbeiterzufriedenheit (auch mit einer regelmäßig durchgeführten Umfrage) und legt auf kleine Gesten großen Wert. Sei es ein Apfelmonat im Herbst, ein Eis im Sommer, ein Osterei oder

eine persönliche Einladung zur Weihnachtsfeier – die Personalabteilung gibt den MitarbeiterInnen ständig zu verstehen, dass sie geschätzt werden. Eine wichtige Rolle spielt auch das MitarbeiterInnengespräch, in dem konsequent darauf geachtet wird, Arbeitskräfte zur Weiterbildung und Mehrqualifikation zu motivieren.

Kontakt



Ansprechpartnerin

Mag. Susanne Reiber

E-Mail: susanne.reiber@sfg.at

Telefon: +43/316/7093-211

Weitere Informationen im Internet:

- <http://take-tech.eu>

Homepage des EU-Projekts mit eigenem Downloadbereich (Film, Tools usw.)



- <http://facebook.com/sfg.taketech>

Beispiel für einen nationalen Facebook-Auftritt aus Österreich mit nützlichen Informationen und Ideen