30.1.2010

## Preis für Banner und seine Personalentwicklung

WIEN. 28 Einreichungen gab es, drei wurden ausgezeichnet: Sie erhielten den Staatspreis für betriebliche Weiterbildung, darunter Banner Batterien aus Leonding.

In der Kategorie Großbetriebe gewann der Villacher Infineon-Ableger, bei den Kleinbetrieben die Wiener Softwareschmiede Anecon.

In der Kategorie 101 bis 500 Mitarbeiter ging die Auszeichnung, die seit 2004 zum vierten Mal vergeben wurde, an den Autobatterien-Hersteller. Dort ist man "mächtig stolz".

Die Jury lobte "das umfassende, differenzierte und strategieorientierte Personalentwicklungsprogramm, das auf vier Säulen basiert". Und weiter: "Zahlreiche Mitarbeiter sind seit Jahren im Betrieb und haben sich teilweise vom Lehrling bis zum Abteilungsleiter entwickelt. Spezielles Augenmerk wird auf die Weiterqualifizierung im Schichtbetrieb gelegt, damit sich für einzelne Mitarbeiter abwechslungsreichere Tätigkeiten ergeben und damit die Motivation erhöht wird."

Verliehen wurde der Preis diese Woche von Wirtschaftsminister Reinhold Mitterlehner.



Geschäftsführer Bawart, Personalchefin Gerstl, Mitterlehner

## 3 FRAGEN AN...

## Claudia Gerstl

Die Personalchefin von Banner Batterien erklärt, was ihre Personalentwicklung auszeichnungswürdig macht.

**OÖN:** Was ist das Besondere an ihrem Programm?

GERSTL: Ausgehend von der Unternehmensstrategie wurde die Personal- und Organisationsentwicklung so aufgesetzt, dass sie bis in den Alltag der Mitarbeiter wirkt.

**OÖN:** Können Sie das an einem Beispiel erläutern?

GERSTL: Die Führungskräfte brauchen Führungskompetenz. Und Führungskraft, das ist auch ein Schichtführer, der muss wissen, was Führungsverantwortung heißt. Das Programm gab die Richtung vor, erst im Alltag haben wir gesehen, wo es ganz konkret hapert. So wurden neue, abteilungsübergreifende Besprechungen etabliert, damit die Zusammenarbeit verbessert werden konnte. Dieses Nachjustieren wurde bewusst zugelassen, auf den konkreten Bedarf wurde reagiert.

**OÖN:** Wie messen Sie den Erfolg dieser Maßnahmen?

GERSTL: Bisher haben 60 Führungskräfte und 40 Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung im Rahmen des Programms an Schulungen teilgenommen. Letztlich sollen alle Mitarbeiter – in Linz sind das 420 – in irgendeiner Form integriert werden. Wer seinen Job besser versteht, kann ihn auch besser machen. Bessere Ergebnisse sehen wir auch konkret an verschiedenen produktionsnahen Kennzahlen und Parametern.