

Kostenloses
Exemplar

I.R.

MAGAZIN FÜR DIE EUROPAREGION TIROL

Radius

Nr. 3

April 2018

www.mediaradius.it



TOP JOBS!

BUSINESS POOL

BOZEN - INNSBRUCK



PERSONAL | ORGANISATION

PERSONALSUCHE

ANALYSE

BERATUNG

TOP COMPANY AWARD



Business Pool GmbH

Handwerkerstraße 26 • I-39100 Bozen

T: +39 0471 30 18 96 - F: +39 0471 97 38 37

info@businesspool.it • www.businesspool.it

Business Pool Austria GmbH

Museumstraße 20 • A-6010 Innsbruck

T: +43 512 27 90 60

info@businesspool.at • www.businesspool.at



VON BRIXEN AUS IN DIE
GANZE WELT

Die **PROGRESS GROUP** ist Technologieführer im Maschinen- und Anlagenbau für die Betonfertigteillindustrie. Vom Hauptsitz in Brixen aus werden weltweit Projekte verwirklicht und Kunden betreut.

Unser Team ist technologiebegeistert, lebt Innovationen und setzt Spitzenlösungen um – **werde auch Du ein Teil davon!**

Weiterführende Infos und Bewerbungen unter:

www.progress-group.info



IMPRESSUM

Herausgeber: Athesia Druck GmbH, Bozen,
Eintrag LG Bozen

Nr. 26/01, am 27.11.2001

Chefredakteur: Franz Wimmer

Produktion/Redaktion: Magdalena Pöder

Verkaufsleitung/Koordination:

Dott. Marita Wimmer

Redaktion: Franz Wimmer,
Dr. Nicole D. Steiner, Cvetina Kaneva,
Dott. Marita Wimmer

Werbung/Verkauf: Patrick Zöschg,
Michael Gartner, Helene Ratschiller,
Melanie Mitterutzner, Thomas Messner

Verwaltung: Weinbergweg 7
39100 Bozen | Tel. 0471 081 561
info@mediaradius.it | www.mediaradius.it

Fotos: Dolomiten-Archiv, shutterstock,
verschiedene Privat-, Firmen- und Online-
Archive sowie Verkaufsunterlagen.

Konzept und Abwicklung:

MediaContact Eppan

Grafik/Layout: Simon Krautschneider,
Elisa Wierer

Lektorat: Magdalena Pöder

Produktion: Athesia Druck Bozen -
www.athesia.com

Vertrieb: Als „Dolomiten“-Beilage und
im Postversand

Druckauflage: 25.000 Stück

Preis: Einzelpreis 2 Euro, A+D: 2,60 Euro

*Die Redaktion übernimmt keinerlei Haftung
für die Inhalte der Werbeseiten, PR-Seiten und
der angeführten Webseiten.*

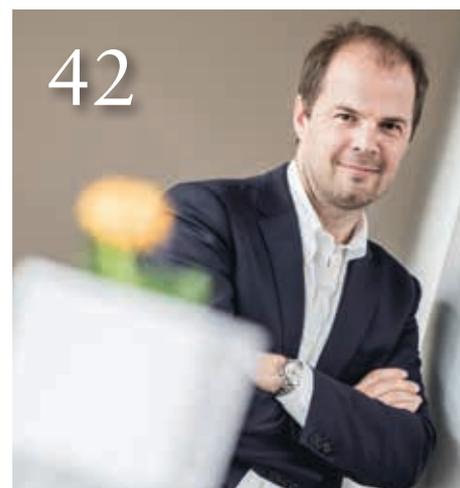
INHALTSVERZEICHNIS

Aktuell

- 06 Frauenpower unter Männern
- 12 TCA – Südtirols beliebteste Arbeitgeber
- 16 Manager der Jahres 2017
- 18 Neue Möglichkeiten
der Personalbeschaffung
- 32 Familienfreundliche Arbeitgeber
- 40 Initiativbewerbung? So mache
ich diese richtig!
- 46 Top Jobs in der Gastronomie: Plunhof,
MyArbor, Feuerstein

Rubriken

- 42 Portrait: Thomas Ausserhofer
- 49 Bunte Meldungen
- 49 Stellenanzeigen





EDITORIAL



Franz Wimmer

Südtirols Wirtschaft boomt und besonders der Export trägt dazu bei! So gut wie alle erfolgreichen, heimischen Unternehmer suchen händierend nach (mehrsprachigen) Fach- und Führungskräfte, bieten Top Jobs an – aber es gibt vor allem in den neuen Branchen viel zu wenig Personal. In unserer Ausgabe präsentieren wir die unterschiedlichsten Betriebe aus Produktion, Dienstleistung, Handel und Gastronomie – Top Arbeitgeber bieten Top Jobs für Mitarbeiter. Die Zukunft liegt in der Flexibilität auf beiden Seiten: Neue Modelle was Arbeitszeit und Arbeitsplatz betrifft. Altersgerechtes Arbeiten, für junge Familien genauso wie für die Generation 60 Plus setzt neue Rahmenbedingungen voraus. In Zukunft ist immer mehr die so genannte „work-life-balance“ der Schlüssel zum Erfolg für Top Jobs – für Top Arbeitgeber und für Top Mitarbeiter.

Franz Wimmer

Info-PR

- 10 Progress Group, Brixen
- 20 Hoppe AG, Lana
- 20 Texel Genossenschaft, Naturns
- 21 Frener & Reifer GmbH, Brixen
- 22 BFI Tirol, A-Innsbruck
- 23 MCI, A-Innsbruck
- 24 „Dolomiten“-Markt, Bozen
- 25 ACS Data Systems AG, Bozen
- 26 Schweiter Project, Naturns
- 28 Rubner Gruppe, Kiens
- 30 LVH – Generation H, Bozen
- 31 Hypo Vorarlberg Leasing AG, Bozen
- 34 Tanzer Maschinenbau GmbH, Lana
- 35 Dr. Schär AG, Burgstall
- 36 Niederstätter AG, Bozen
- 37 Alpin GmbH, Bozen
- 38 Handwerker Netzwerk+, Bozen
- 39 Business Pool GmbH, Bozen
- 41 Athesia AG – Personalabteilung, Bozen
- 44 Dolomiti Sportclinic GmbH, St. Ulrich
- 45 Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol, Brixen



Kornelia Grapth - Foto: Stockphoto © Peter Alrich



39050 Völs am Schlern
Handwerkerzone 84
Tel. 0471 725 005
Fax 0471 725 339
kompatscher@koholz.com
www.koholz.com

holzhäuser, dächer
& renovierungen

koholz.[®]

kompatscher holz&ko



FRAUENPOWER UNTER MÄNNERN

Es gibt sie immer noch, die Vorurteile gegenüber Frauen in typischen Männerberufen. Körperlich zu schwach oder fachlich nicht gut genug: Das sind nur einige Klischees, gegen welche Frauen seit Jahren kämpfen. Trotzdem behaupten sich viele Damen in Männerdomänen – und beweisen, dass Geschlecht bei der Arbeit keine Rolle spielt.

Frauen, die einen typischen Männerberuf ergreifen, haben es ohnehin schwer. Doch wenn sie auch noch eine Führungsposition innehaben, wird die Selbstbehauptung zu einer fast unmöglichen Aufgabe. Greta Kompatscher vom Ivh in Bozen hat ausführlich auf diesem Gebiet geforscht und die Gründe für die schwierige Integration der Frauen in den Firmenstrukturen, die Herausforderungen im Alltag und die Zukunftsperspektiven genauer unter die Lupe genommen.

> **Radius:** Warum tun sich Frauen in Führungspositionen in typischen Männer-Berufen schwer?

Greta Kompatscher: Früher war der Prototyp eines erfolgreichen Leaders definitiv männlich. Obwohl es keinen statistischen Nachweis dafür gibt, dass der männliche Führungsstil effektiver ist, scheint diese Erwartung besonders in von Männern dominierten Branchen immer noch vorzuherrschen. Frauen in Führungspositionen widersprechen diesem Stereotyp und werden deshalb automatisch als weniger kompetent angesehen.

> **Radius:** Gibt es noch weitere Gründe?

G. Kompatscher: Bei Familienunternehmen kommt noch ein wichtiger Punkt hinzu: Expertenwissen und Fachkenntnisse sind in von Männern dominierten Branchen sehr wichtig, um als kompetent wahrgenommen zu werden. Meine Untersuchungen haben gezeigt, dass viele potentielle weibliche Nachfolger es in ihrer Schulzeit nicht in Betracht ziehen, später einmal ins Familienunternehmen einzusteigen und deswegen ihre Ausbildung erst gar nicht darauf ausrichten. Das heißt im Konkreten, dass Fachwissen beim Einstieg in die Familienfirma oft fehlt. Häufig steigen Frauen eher ungeplant in den Betrieb ein und ihre Integration erfolgt schrittweise.

> **Radius:** Müssen Frauen also doppelt so hart um Anerkennung kämpfen?

G. Kompatscher: Viele Frauen berichteten, dass die Akzeptanz der Kunden und Mitarbeiter gegenüber weiblichen Führungskräften in den letzten Jahren gestiegen ist. Dennoch: Viele wollen sich einer weiblichen Führungskraft nicht untersetzen, sind sehr skeptisch bezüglich der Kompetenz der Frau. Frauen müssen viel investieren, um ihre Kompetenz zu beweisen und als legitime Vorgesetzte





gehandelt zu werden. Ich habe herausgefunden, dass junge Männer relativ offen gegenüber Frauen in Führungspositionen sind. Von älteren Mitarbeitern und Kunden werden sie dagegen etwas schwerer akzeptiert.

> **Radius:** Welche Tipps können Sie weiblichen Führungskräften in Männerdomänen geben?

G. Kompatscher: Sie sollten nicht fremden Vorstellungen folgen, sondern sich auf ihre eigenen fokussieren und sich selbst treu bleiben. Außerdem können ein gesichertes Netzwerk, ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Branche, ein hohes Maß an Ich-Bewusstsein und ein erweitertes Fachwissen oder eventuell ein Fachmann als Partner im Betrieb die Erfolgchancen steigen lassen.

Beispiele aus dem Alltag

Die Beobachtungen der Expertin werden von der Realität bestätigt – wie die folgenden drei Beispiele zeigen. Drei Frauen aus Südtirol, die in typischen Männerberufen arbeiten, erzählen über ihre Erfahrungen und verraten, warum sie ihre berufliche Laufbahn nicht bereuen.

Lisa Prast ist Karosserietechnikerin bei K&M Karosserie Service und steht noch am Anfang ihrer Karriere. Trotzdem ist sie sich sicher, die richtige Wahl getroffen zu haben.

> **Radius:** Wie genau sieht Ihre berufliche Tätigkeit aus?

Lisa Prast: Ich bin erst vor kurzem eingestiegen und sammle im Moment Erfahrung vor allem in der Büro-Organisation. Aber auch praktische Aufgaben wie das Vorbereiten und Säubern der Autos übernehme ich gern.

> **Radius:** Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

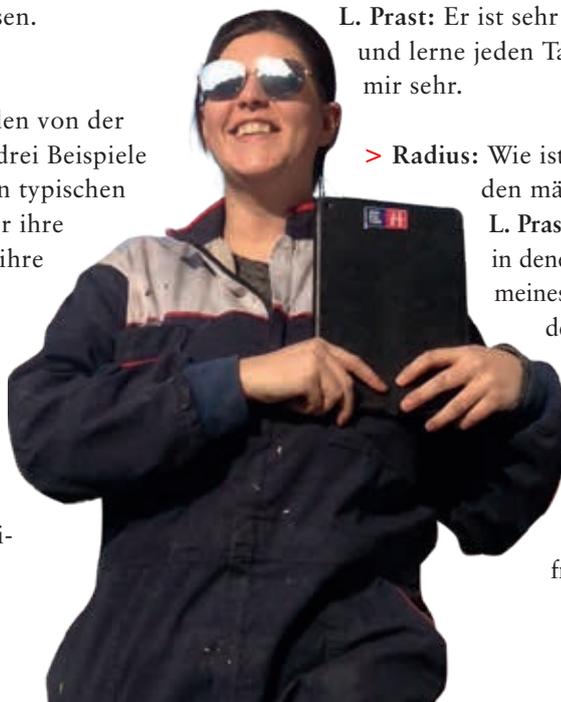
L. Prast: Mein Vater ist der Inhaber des Betriebs. Ich bin sozusagen damit aufgewachsen. Ich habe immer wieder bei der Arbeit zugeschaut – und irgendwann ist die Leidenschaft für diesen Job entstanden.

> **Radius:** Was gefällt Ihnen ganz besonders an Ihrem Beruf?

L. Prast: Er ist sehr abwechslungsreich. Ich erlebe und lerne jeden Tag Neues. Diese Vielfalt gefällt mir sehr.

> **Radius:** Wie ist die Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen?

L. Prast: Manchmal gibt es Situationen, in denen mir gewisse Aufgaben aufgrund meines Geschlechts nicht zugetraut werden. In solchen Fällen gilt: Einfach machen! Dann sehen die Kollegen, dass ihre Bedenken umsonst waren. Ich finde die Zusammenarbeit mit Männern oft sogar einfacher als mit Frauen, weil ich das Gefühl habe, direkter und freier kommunizieren zu können.



> **Radius:** Müssen Sie sich die Anerkennung hart erkämpfen?

L. Prast: Ich habe nicht den Eindruck, dass ich sie mir erkämpfen muss. Bei uns in der Firma zählt die Qualität der Arbeit und nicht das Geschlecht. Es wird sehr objektiv und fair beurteilt, ob die Arbeit gut gemacht wurde oder nicht.

Auf Umwegen zum Ziel

Margit Schwärzer ist seit acht Jahren fester Bestandteil des Teams in der Schlosserei Schwärzer GmbH. Doch zunächst wollte sie einen anderen beruflichen Weg einschlagen.

> **Radius:** Wie kam es dazu, dass Sie sich für diesen Beruf entschieden haben?

Margit Schwärzer: Wir sind ein traditionsreicher Familienbetrieb. Nach dem Abschluss der Fachoberschule für Wirtschaft und Tourismus entschied ich mich für den Einstieg in die Firma, da ich die Arbeit bereits kannte und Spaß daran hatte. Diese Entscheidung bereue ich bis heute nicht.

> **Radius:** Welche Aufgaben übernehmen Sie im Betrieb?

M. Schwärzer: Damals habe ich neben der Schule in der Schlosserei gearbeitet, habe dort verschiedene Aufgaben übernommen, die Baustellen besucht und geholfen. Als ich meine Lehre abschloss, habe ich im Büro technische Zeichnungen angefertigt und später verschiedene Lehrgänge, unter anderem auch für junge Führungskräfte, besucht. Heute bin ich zusammen mit meinem Vater für die Arbeitseinteilung verantwortlich. Ich führe Kundengespräche, führe Messungen auf Baustellen durch und, wenn es hart auf hart kommt, schweiße ich auch mal Traversen oder Stützen.

> **Radius:** Mit welchen Herausforderungen werden Sie in Ihrem Job konfrontiert?

M. Schwärzer: Manche Situationen erfordern Muskelkraft. In diesem Fall stehen mir verschiedene Hilfsmittel wie Kran und Stapler zur Verfügung. Aber auch meine männlichen Kollegen gehen mir ab und zu zur Hand und helfen beim Tragen.

> **Radius:** War das von Anfang an so?

M. Schwärzer: Es hat ein bisschen gedauert, bis die Mitarbeiter Vertrauen geschöpft haben. Anfangs sind sie mit ihren Fragen oder Problemen dann doch zu meinen Eltern gegangen. Aber das hat sich im Laufe der Zeit verändert – nun kommen einige Kunden nur noch zu mir.

> **Radius:** Welche typisch weiblichen Eigenschaften helfen Ihnen in Ihrem Beruf?

M. Schwärzer: Fingerspitzengefühl und Einfühlsamkeit im Umgang mit den Mitarbeitern. Man muss als Frau in einer Männerdomäne außerdem schlagfertig sein und vieles mit Humor nehmen.



Margit Schwärzer

Immer da, wenn Sie etwas für Ihr Glück tun möchten!

Evelyn Schaller ist eine von vier Kaminkehrerinnen in Südtirol und behauptet sich mittlerweile seit 30 Jahren in einer absoluten Männer-Branche.

> **Radius:** Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Evelyn Schaller: Meine Hauptaufgaben sind die Reinigung und Kontrolle von Kaminen und den dazugehörigen Feuerstellen. Mittlerweile gehören auch verschiedene Heizungsarten mit Öl, Gas oder Biomasse dazu.

> **Radius:** Was weckte in Ihnen die Leidenschaft für diesen Männerberuf?

E. Schaller: Wahrscheinlich die Tatsache, dass mein Vater und mein Bruder auch Kaminkehrer sind. Ich habe zunächst den Beruf des Konditors gelernt und mich erst danach entschieden, in die Fußstapfen meines Vaters zu treten. Und nun bin ich mittlerweile seit 30 Jahren in diesem Beruf.

> **Radius:** Gab es in dieser Zeit Situationen, in denen Ihnen manche Aufgaben aufgrund Ihres Geschlechts nicht zugetraut wurden?

E. Schaller: Vor 30 Jahren war das ein reiner Männer-Beruf. Am Anfang war es schwer, ich musste mich immer wieder behaupten – bereits in der Berufsschule. Ich musste mir die Kompetenz durch intensives Lernen aneignen. Aber mit starkem Willen und Fachwissen konnte ich sowohl die Kunden als auch die männlichen Kollegen überzeugen.



Evelyn Schaller

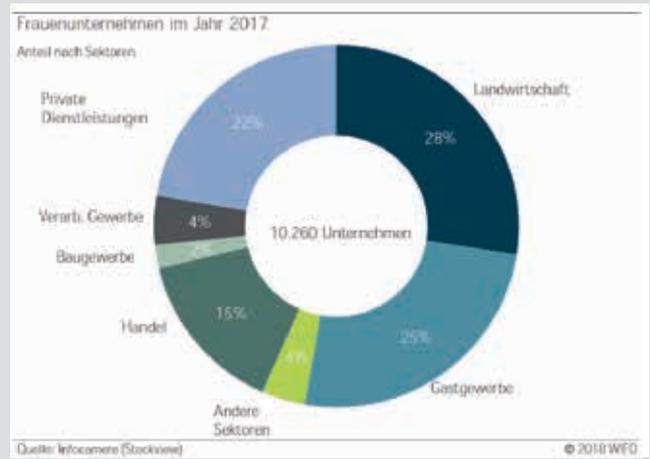
> **Radius:** Was ist Ihr Trumpf als Frau in dieser Branche?
E. Schaller: Die Kunden haben am Anfang nicht schlecht gestaunt, als ich nach getaner Arbeit meinen Arbeitsplatz blitzblank hinterlassen habe. Die meisten Kaminkehrer haben damals ihre Aufgaben erledigt und sind gegangen. Ich dagegen – typisch Frau – habe alles sauber gemacht.

> **Radius:** Warum sollten sich junge Frauen für den Beruf des Kaminkehrers entscheiden?
E. Schaller: Weil er sehr abwechslungsreich ist. Am besten wäre es, wenn Jugendliche in den Alltag eines Kaminkehrers durch ein Praktikum hineinschnuppern. So können sie sicher feststellen, ob ihr Herz für diesen tollen Beruf schlägt. 

Frauenunternehmen in Südtirol

Weibliche Unternehmen haben an Bedeutung gewonnen. In den letzten drei Jahren ist die Zahl der Frauenunternehmen um zwei Prozent angestiegen. Die Zunahme betraf auch das verarbeitende Gewerbe, welches im Allgemeinen männlich geprägt ist. Ende 2017 waren 10.260 Frauenunternehmen bei der Handelskammer Bozen gemeldet, was 18 Prozent der Gesamtzahl der Unternehmen entspricht. Am stärksten vertreten sind weibliche Unternehmen in der Landwirtschaft (27,5 Prozent), im Gastgewerbe (25,3 Prozent) und bei den privaten Dienstleistungen (22,3 Prozent). Die Zahl der Frauenunternehmen ist in den letzten drei Jahren um 2 Prozent gestiegen. Insbe-

sondere hat die Zunahme die gastgewerblichen Betriebe (+2 Prozent) und die privaten Dienstleistungen (+8,3 Prozent) betroffen. Ein weiterer deutlicher Anstieg von 4 Prozent wurde im verarbeitenden Gewerbe verzeichnet, ein Sektor der im Allgemeinen sehr männlich geprägt ist. Die Daten zeigen die wichtige Rolle der Frauen in der Wirtschaft. Handelskammerpräsident Michl Ebner betont den Beitrag der Handelskammer zur Stärkung des weiblichen Unternehmertums: „Die Handelskammer Bozen hat 2010 die Initiative Frau in der Wirtschaft lanciert, um die Gleichberechtigung der Frauen in der Wirtschaft und in Führungspositionen zu fördern.“



WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS

Herausragende Marktperspektiven, Top-Entwicklungschancen und spannende Aufgabengebiete - mit Software von Würth Phoenix.
 Aktuell suchen wir:

JAVA-ENTWICKLER FÜR KONZERNSOFTWARE-LÖSUNG M/W



Würth Phoenix GmbH · Kravogelstraße 4 · I-39100 Bozen · +39 0471 56 41 11

www.wuerth-phoenix.com



PROGRESS GROUP EXPANDIERT

Weitgehend unbemerkt von der breiten Öffentlichkeit hat sich die Brixner PROGRESS GROUP zu einem Weltmarktführer entwickelt, und die Entwicklung geht weiter. Das Unternehmen baut Maschinen und Anlagen für die Betonfertigteilindustrie und liefert sie an Kunden in alle Kontinente. Damit dies gelingt, braucht es zielstrebige und couragierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und optimale Bedingungen in den Büros und Fertigungshallen.

Deshalb wird im Progress-Areal in der Brixner Industriezone bis zum Frühjahr/Sommer 2020 einiges entstehen: Direkt verbunden an das jetzige Bürogebäude wird ein siebenstöckiger Neubau errichtet. Gleichzeitig wird mit dem

Bau einer zweistöckigen Halle begonnen, damit auch die Techniker beste Arbeitsbedingungen vorfinden. Zur neuen Halle kommen noch eine Tiefgarage mit 100 Stellplätzen und die Neugestaltung des Parkplatzes. Verbaut werden Betonfertigteile, die direkt von der Progress AG gefertigt werden. Dadurch kann auch der Kunde sich einen guten Einblick in die Art des Bauens verschaffen. Der Zubau schafft Platz für rund 200 zusätzliche Mitarbeiter.

Ein Ambiente zum Wohlfühlen

Die großzügigen Open-Space-Büros schaffen Arbeitsplätze auf höchstem Standard. Große Fensterflächen sorgen für viel natürliches Licht, und durch den Einbau einer innovativen Progress-





Audioklimadecke werden eine effiziente Schallabsorbierung und ein angenehmes Raumklima erzielt. Zu den Mitarbeitern, welche die hohe Qualität am Arbeitsplatz und die Chancen, die sich ihnen bei Progress bieten, schätzen, gehört Michael „Mike“ Ebner, der 42-jährige Neustifter. Das Motto „Ideen umsetzen durch starke Mitarbeiter“ ist in den gut zehn Jahren, die er bei Progress beschäftigt ist, längst zu seinem geworden.

Gelungener Einstieg

Im Sommer 2007 bewarb sich Mike Ebner für die ausgeschriebene Stelle als Betriebstechniker. Nachdem er sich einen Überblick über die verschiedenen theoretischen und praktischen Anforderungen des Berufsbildes verschafft hatte, fing er im September bei der Progress Holding an. „Ich fühlte mich zunächst wie vom Dorf in die Großstadt gekommen“, gesteht er. „Ich war zwar schon 32 Jahre alt, hatte eine zweijährige Allgemeinbildung am Realgymnasium „J. Ph. Fallmerayer“ genossen, anschließend die Fachlehranstalt für Industrie und Handwerk, Fachrichtung Elektrotechnik, besucht und Erfahrungen in verschiedenen Betrieben gesammelt.“ Dank seiner vielseitigen Ausbildung und seiner Berufserfahrung schaffte Mike Ebner den Einstieg rasch, doch gesteht er auch ein, dass es anfangs nicht so einfach gewesen sei, denn er fühlte sich immer gefordert und mit neuen Aufgaben konfrontiert. „Aber ich brachte die Bereitschaft mit, dazulernen, Herausforderungen anzunehmen und vorausdenken. Inzwischen mache ich meine Arbeit sehr, sehr gerne! Und es bereitet mir Freude und Genugtuung, sowohl eigene Ideen einzubringen als auch Ideen der Geschäftsleitung umzusetzen.“

Meine Arbeit

„Zu meinen Aufgaben zählen zum einen die laufenden Arbeiten wie die Überwachung und Koordinierung von Reparatur- und Wartungsarbeiten an den Gebäuden und

Infrastrukturen sowie die Mensaverwaltung. Zum anderen, und das macht für mich den Reiz aus, sind es die Umbau- und Ausbaurbeiten der Büros und Hallen am Hauptsitz der PROGRESS GROUP in Brixen sowie an allen Standorten in Südtirol und im Trentino. Zudem leisten wir über die Grenzen hinaus stets Hilfe bei allen PROGRESS GROUP Tochtergesellschaften, so bei EBawe in Leipzig, Echo in Houthalen/Belgien, TecnoCom in Udine, Ultraspan in Winnipeg/Kanada und beim Service Center in Malaysia“, berichtet er mit einigem Stolz.

Langeweile gibt es nicht

„Für mich wäre es schlimm, wenn ich immer dasselbe machen müsste. Ich liebe die Arbeit, weil sie spannend und abwechslungsreich ist“, erzählt Mike weiter. „Ein sehr großes Projekt war zum Beispiel der Neubau der TopHaus AG in Bozen: Wir schufen einen super funktionierenden Standort mit modernster Gebäudetechnik und Arbeitsplätzen auf höchstem Niveau. Interessant ist bei solchen Projekten auch immer die enge Zusammenarbeit mit externen Architekten und Planern. Dies erfordert eine gute Kommunikation untereinander und erweitert wiederum den eigenen Horizont.“

Kompetenzen, die Bewerber mitbringen müssen

Auch darüber spricht Mike Ebner gerne: „Es zählen Teamfähigkeit und die Bereitschaft, Neues dazulernen. Es ist wichtig, die gebotenen Chancen zu erkennen und zu nutzen.“ 

PROGRESS GROUP

Julius-Durst-Straße 100 | 39042 Brixen

www.progress-group.info



v.l.: Alfred Aberer, Barbara Jäger, Martha Stocker und Verena Pliger

SÜDTIROLS BELIEBTESTE ARBEITGEBER

Für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens braucht es mehr als eine gute Rentabilität: Es braucht glückliche Mitarbeiter. In welchen Betrieben die zufriedensten Mitarbeiter beschäftigt sind – die Sieger des Top Company Award 2018.

Der Top Company Award hat sich längst etabliert. Zum siebten Mal in Folge wurden dieses Jahr die beliebtesten Arbeitgeber des Landes ausgezeichnet. Mit dabei, wie jedes Jahr, das Who's Who der heimischen Wirtschaft. Über 250 Gäste fanden sich zur großen Verleihung im NOI Techpark in Bozen Süd ein. Den Auftakt bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Kampf um Talente“. Anlass ist der aktuelle Fachkräftemangel, der den heimischen Unternehmen massiv zusetzt. Arbeitslandesrätin Martha Stocker betonte in der Diskussion, dass nur Unternehmen, die ein gutes Umfeld und permanente Aus- und Weiterbildung garantieren, den Kampf gewinnen können. Alfred Aberer, der Generalsekretär der Handelskammer Bozen, verwies in der Diskussion auf eine jüngste Studie des WIFO. Die Studie zeige, dass der Südtiroler Arbeitsmarkt in Zukunft von einer steigenden Spezialisierung der Berufsbilder geprägt werde. Wichtiger denn je wird aber auch der

Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke. Davon zeigte sich Barbara Jäger, geschäftsführende Gesellschafterin von Business Pool, überzeugt: „Nur so gelingt es, potenzielle Bewerber auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen.“

Der Top Company Award

Ins Leben gerufen wurde der Award von Business Pool, dem Süd- und Nordtiroler Experten in Personal und Organisation. Auch dieses Jahr wurde die Auszeichnung in Zusammenarbeit mit der Handelskammer Bozen, der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen und dem APL Institute vergeben. Ermittelt wurden die Preisträger nicht von einer Fachjury, sondern mittels einer Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse, die in den teilnehmenden Betrieben durchgeführt wurde.

Die Sieger 2018

Insgesamt wurden beim diesjährigen Top Company Award acht Unternehmen in drei verschiedenen Kategorien prämiert. Ausgezeichnet wurden die Sieger von Landesrätin Martha Stocker sowie von Alfred Aberer, dem Generalsekretär der Handelskammer Bozen.



GWB – Genossenschaft. Werkstätten. Begleitung, 1. Platz Small Enterprises

DIE SIEGER DER KATEGORIE „10 – 20 MITARBEITER“:

1. Platz: **GWB**

Genossenschaft. Werkstätten. Begleitung, Bozen

Mitarbeiter: 11 | Branche: Arbeit und Inklusion

Im vergangenen Jahr noch auf Platz zwei, siegte die GWB dieses Jahr in der Kategorie Small Enterprises. Bei der Genossenschaft handelt es sich um eine private Werkstätte mit Sitz in Bozen und Meran, die rund 75 Menschen mit Behinderungen, geistigen Beeinträchtigungen oder psychischen Erkrankungen auf den Arbeitsalltag vorbereitet und sie bei der Reintegration unterstützt. „In unseren Werkstätten werden Auftrags- und Serienarbeiten für über 70 namhafte Südtiroler Betriebe realisiert. Unter anderem exklusive Produkte aus Holz für Südtiroler Kellereien“, erklärt Geschäftsführerin Sara Rabensteiner.

2. Platz: **Jack Wolfskin – Store, Brenner**

Mitarbeiter: 10 | Branche: Outdoor-Bekleidung

3. Platz: **Jack Wolfskin – Store, Meran**

Mitarbeiter: 12 | Branche: Outdoor-Bekleidung

DIE SIEGER DER KATEGORIE „20 – 50 MITARBEITER“:

1. Platz: **Graber & Partner GmbH, Bruneck**

Mitarbeiter: 37 | Branche: Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
Mit gerade mal einer Sekretärin hat Hermann Graber im Jahre 1991 den Grundstein des Unternehmens gelegt. Heute beschäftigt der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater mit Sitz in Bruneck 37 Mitarbeiter, 70 Prozent davon sind weiblich. „Wir beraten rund 500 Kunden. 40 Prozent davon kommen aus dem EU-Ausland, die sich in Italien ansiedeln oder hier eine Tochtergesellschaft gründen möchten“, erklärt Inhaber Hermann Graber. Gemeinsam mit seinem Team berät und betreut er seine Kunden bei der Unternehmensgründung, Finanzbuchhaltung, Lohnabrechnung, im Vertragswesen sowie in steuerlichen Fragen.

2. Platz: **Volta AG, Bozen**

Mitarbeiter: 35 | Branche: Elektrotechnik

3. Platz: **Miko GmbH mit einzigem Gesellschafter, Frangart**

Mitarbeiter: 23 | Branche: Fachhandel für Gastronomie



Graber & Partner GmbH, 1. Platz Medium Enterprises



Ivoclar Vivadent Manufacturing GmbH, 1. Platz Large Enterprises

DIE SIEGER DER KATEGORIE „AB 50 MITARBEITER“:

1. Platz: Ivoclar Vivadent Manufacturing GmbH, Naturns

Mitarbeiter: 240 | Branche: Dentalbranche

Ivoclar Vivadent ist ein globaler Konzern mit Hauptsitz in Liechtenstein und fünf Produktionsstandorten weltweit. Der zweitgrößte Produktionsstandort befindet sich in Naturns. „Hier im Vinschgau ist eine der weltweit modernsten Produktionsanlagen für Kunststoffzähne angesiedelt. Von der Modellierung bis hin zum Guss und dem Feinschliff stellen wir jährlich Millionen von Zähnen her“, erklärt Geschäftsführer Christian Frei. Das innovative Unternehmen exportiert weltweit und hat eine umfassende Produkt- und Systempalette für Zahnärzte und Zahntechniker. Vor allem im Bereich der Prothesen genießt der Betrieb international hohes Ansehen.

2. Platz: Texel, Naturns

Mitarbeiter: 128 | Branche: Obstgenossenschaft

Zertifizierte Unternehmen

Beim Top Company Award 2018 wurden auch zwei Unternehmen für ihre sehr gute Unternehmenskultur ausgezeichnet: das Bauunternehmen Klaffer Bau aus Terenten und die Wirtschaftsprüfer und Steuerberater RST aus Sterzing.

Die TCA Challenge

Neben den beliebtesten Südtiroler Arbeitgebern wurden bei der diesjährigen Ausgabe erstmals auch die besten Bewerber prämiert. „Landesweit, quer durch alle Branchen, suchen Unternehmen nach Talenten. Mit dem Wettbewerb TCA-Challenge bringen wir Talente und Unternehmen zusammen“, erklärt Barbara Jäger von Business Pool. Studenten aus ganz Südtirol konnten sich für die Challenge bewerben. Sieben Studenten der Freien Universität Bozen haben es am Ende ins



v.l.: Jury-Mitglieder : Petra Seppi, Harald Stauder, Stephan Ortner, Philipp Moser; die besten Bewerber des Landes: Sandra Amalie Heckler, Areeg Samir El Gazazz, Martin Pasko, Giulia Mezzanotte, Maria Nairz, Marta Geccherle, Anna Rainer



Finale geschafft. Sie mussten sich vor den Augen des Publikums den kritischen Fragen der Expertenjury stellen. Zur besten Kandidatin wurde die 21-jährige Studentin Anna Rainer aus Lana gekürt, Platz 2 ging an Marta Geccherle aus Verona, und den dritten Platz sicherte sich die Studentin Maria Nairz aus

Weitental. Alle sieben Teilnehmer haben einen Praktikumsplatz in ausgewählten Südtiroler Top-Unternehmen gewonnen. Im Anschluss an die Veranstaltung fand in der Noisteria ein Matching statt. Die Top-Bewerber konnten sich mit den Top-Unternehmern in kurzen Gesprächsrunden persönlich kennenlernen und austauschen.

Tirols beliebteste Arbeitgeber

Zum dritten Mal in Folge wurde der Top Company Award auch in Tirol vergeben. Zwei Wochen nach der Prämierung in Bozen wurden hoch über Innsbruck, in der Tourismusschule Villa Blanka, in Zusammenarbeit mit dem Land Tirol die beliebtesten Arbeitgeber Tirols ausgezeichnet. Günther Wurm, Geschäftsführer von Business Pool Austria und damit Ideator des Awards in Tirol, freute sich besonders, dass das Thema Mitarbeiterzufriedenheit in Tirols Betrieben eine immer wichtigere Rolle spielt. „Betriebe setzen alles daran, um die eigene Unternehmenskultur zu verbessern“, so Wurm. Ausgezeichnet wurden die Preisträger von Tirols Wirtschaftslandesrätin Patrizia Zoller-Frischauf. ®



Die beste Bewerberin des Landes: Gewinnerin Anna Rainer (Mitte) mit Barbara Jäger und Jurymitglied Harald Stauder



TRAUMBERUF: AUFSTEIGER

Hier finden Sie einen Überblick über unsere offenen Stellen:
www.leitner-ropeways.com/karriere

130 YEARS **LEITNER**
ropeways



BARBARA PIZZININI UND GESCHWISTER LOACKER GEEHRT

„Dolomiten“ zeichnen Geschäftsführerin der EOS als „Managerin des Jahres 2017“ aus und vergeben Preis für das Lebenswerk.

Großer Auftritt für die „Managerin des Jahres 2017“: Im Rahmen des Unternehmerempfanges am 8. Jänner 2018 in der Brennerei Roner in Tramin haben die „Dolomiten“ Barbara Pizzinini, die Geschäftsführerin der Sozialgenossenschaft EOS mit Sitz in Bruneck, offiziell als beste Managerin des abgelaufenen Jahres geehrt. Zudem wurde die Auszeichnung „Ein Leben für die Wirtschaft“ vergeben. Sie ging an die Geschwister Christine Zuenelli-Loacker und Armin Loacker, die Seniorchefs des Rittner Waffelherstellers Loacker.

Pizzinini hat die Jury vor allem damit beeindruckt, dass es ihr gelingt, eine soziale Tätigkeit mit wirtschaftlichen Anforderungen zu vereinen. Die Sozialgenossenschaft EOS, die zuletzt mit rund 130 Mitarbeitern einen

Umsatz von 6,5 Millionen Euro erzielte, hat 2017 ihren Expansionskurs fortgesetzt und eine neue Anlaufstelle in Bozen/Rentsch eröffnet. Zudem arbeitet die EOS seit etwa einem Jahr an der Sanierung eines Bauernhofes in Prags, wo Schulen Projekte für Kinder umsetzen können. „Dolomiten“-Chefredakteur Toni Ebner und Wirtschaftsressortleiterin Sabine Gamper überreichten Pizzinini hierfür den „Dolomiten-Kristall“.

Hochkarätige Finalisten

Bereits zum 14. Mal haben die „Dolomiten“ den „Manager des Jahres“ gesucht. Pizzinini konnte sich dieses Mal gegen 7 hochkarätige Finalisten durchsetzen: Thomas Baumgartner, Präsident der Fercam, Anna Dallemulle, Gründerin von Aries creative, Rudi Dalvai, Gründer von CTM-Altromercato, Josef Gostner, Geschäftsführer der Fri-el, Sebastian Plattner, Geschäftsführer der Plattner Bau, Enrico Steger, Chef der



Zirkonzahn, und Werner Zanotti, Direktor des Tourismusvereins Brixen.

Mit der Auszeichnung „Ein Leben für die Wirtschaft“ ehrten die „Dolomiten“ heuer die Geschwister Christine Zuenelli-Loacker und Armin Loacker, die Seniorchefs des Rittner Waffelherstellers. Dessen Produkte sind heute in über 100 Ländern erhältlich. Den Grundstein dafür haben im Wesentlichen Armin Loacker und seine Schwester Christine Zuenelli-Loacker gelegt, die aus der elterlichen Konditorei ein Industrieunternehmen gemacht haben. ®



TRAUMBERUF: KRAFTPAKET

Hier finden Sie einen Überblick über unsere offenen Stellen:
www.prinoth.com/karriere

Prinoth®

EIN UNTERNEHMEN DER UNTERNEHMENSGRUPPE LEITNER



NEUE MÖGLICHKEITEN DER PERSONALBESCHAFFUNG

Social Media Recruiting verbindet Bewerber über die sozialen Netzwerke mit Unternehmen. Der Arbeitsmarkt unterliegt einem ständigen Wandel, und so erfordert auch der Bereich der Personalrekrutierung ein Umdenken. Social Media Recruiting ist ein neuer, wichtiger Baustein in der Personalgewinnung. Doch was bedeutet das genau? Was ist Mobile Recruiting? Und auf was sollte man achten? Der Internetmarketing-Spezialist Stefan Plaschke und Netzwerk-Partner der Vinburg gibt auf diese Fragen Antworten.

Social-Media-Plattformen werden schon längst nicht mehr nur als private Kommunikationskanäle genutzt, sondern eröffnen den Unternehmen vielfältige Möglichkeiten. Social Media Recruiting, auch kreatives Personalmarketing, bedeutet in diesem Sinne nichts anderes als die

Personalsuche und Personalgewinnung über soziale Netzwerke. Genutzt werden dafür meist Business-Netzwerke wie LinkedIn und Xing, aber auch Kanäle wie Facebook und YouTube.

Die Talente von morgen finden! Gute Mitarbeiter sind schwer zu finden – das Problem ist altbekannt. Stellenanzeigen in Printmedien, Online-Jobbörsen und persönliche Empfehlungen sind bei der Mitarbeitersuche die Klassiker. Social Media Recruiting ist bei der zeitgemäßen Mitarbeitersuche jedoch nicht mehr wegzudenken. Denn Bewerber nutzen soziale Netzwerke ohnehin schon für die Stellensuche. Definiert wird Social Media Recruiting insbesondere durch den direkten Kontakt mit den Kandidaten und die wechselseitige Kommunikation. Der interessierte Bewerber kann direkt auf ein Jobangebot reagieren, und das Unternehmen kann sofort darauf antworten.



Sichtbarkeit durch Social Networks

Attraktivität und Differenzierung. Mit Stellenangeboten, Unternehmensnews oder Employer Branding sind Sie über die Social Networks in der Lage, Ihre Sichtbarkeit im Internet signifikant zu steigern. Setzen Sie jedoch nicht alles auf ein Pferd!

Posten Sie: erzählenswerte Geschichten aus dem Alltag, attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten oder über Karriere-möglichkeiten. Dies alles hebt Sie von anderen Stellenanzeigen ab und lässt erkennen, welche Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse man an die Wunschkandidaten hat. Employer Branding, die Kunst, eine Arbeitgebermarke zu bilden und ein Unternehmensprofil aufzubauen, welches die Stärken und Besonderheiten des Unternehmens verdeutlicht, ist demnach wichtiger denn je.

Was Sie unbedingt beachten sollten: Nichts ist unattraktiver als ein langweiliger Standardtext, so wie man ihn schon hundertmal gelesen hat: „Wir suchen einen X zum baldmöglichsten Eintritt für den Standort Y.“ Ganz ehrlich, wer soll damit angelockt werden? Wählen Sie stattdessen einen attraktiven, abwechslungsreichen Ausschreibungstext, der Aufmerksamkeit erzeugt und zur Zielgruppe passt. Ein gut ausgewähltes Bild ist in Social Media dabei ein Muss. Bedenken Sie, dass die Lebensdauer eines Posts relativ kurz ist. Um bei Facebook eine große Reichweite zu erzielen, kommen Sie an gesponserten Posts nicht vorbei. Konzentrieren Sie sich aber nicht nur auf Facebook. Nutzen Sie mehrere Social-Media-Kanäle: LinkedIn, Xing, Pinterest, Instagram, YouTube oder Blog-Communities. Achten Sie in jedem Netzwerk auch immer auf das Nutzerverhalten: Einsatzmöglichkeit von Hashtags, erlaubte Zeichenanzahl, optimale Veröffentlichungszeiten usw. Sobald sich dann die ersten Kandidaten bewerben möchten, seien Sie erreichbar. Geben Sie Ihre Kontaktdaten übersichtlich auf die Unternehmensseite, und reagieren Sie innerhalb von wenigen Stunden auf die Kontaktaufnahme. „Innovative Unternehmen sollten Marketing-Strategien erarbeiten und Social-Media-Profile erstellen, die ausschließlich Ihre Zielgruppe ansprechen und somit nicht am Markt vorbei kommunizieren und rekrutieren, sondern die interessanten Kandidaten und Kunden finden, die Unternehmen verdienen“, erklärt Stefan Plaschke.

Der Autor Stefan Plaschke ist leidenschaftlicher Online-marketer und langjähriger Experte für Online-Marketing. Er hilft Unternehmen, mehr aus dem Internet herauszuholen. Er ist Partner im Vinburg Consultancy Network und als Internetmarketing-Berater und Trainer beschäftigt er sich seit 1998 mit den Chancen des Internet-Marketings und dem Google-Werbenetzwerk. ®



Stefan Plaschke



TRAUMBERUF: WINTERMACHER

Hier finden Sie einen Überblick über unsere offenen Stellen:

www.demaclenko.com/karriere



EIN UNTERNEHMEN DER UNTERNEHMENSGRUPPE LEITNER

HOPPE – EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Schon seit über 50 Jahren produziert HOPPE in Südtirol Tür- und Fenstergriffe. Rund 700 Menschen arbeiten in den Werken in Laas und Schluderns oder am Verwaltungsstandort in Lana.

An insgesamt sieben Standorten in Europa und den USA werden Tür- und Fenstergriffe von HOPPE entwickelt, produziert und weltweit vermarktet. Damit zählt das Familienunternehmen zu den international führenden Beschlagherstellern. Was zunächst wie ein einfaches Produkt erscheint, benötigt viele verschiedene Entwicklungs- und Arbeitsschritte, damit



der Prozess von der ersten Idee über die Serienfertigung bis zur Vermarktung erfolgreich verläuft. Entsprechend vielfältig sind die Berufe, die bei HOPPE ausgeübt werden können. Von der Fachkraft für Metalltechnik über Maschinen- und Anlagenführer, Werkzeugmechaniker und Mechatroniker bis hin zu technischen Produktdesignern und Industriekaufleuten sowie Vermarktungs-, Betriebswirtschafts- oder IT-Experten: Die HOPPE-Fachleute sind in vielen Bereichen tätig – einen wesentlichen Anteil der Mitarbeiter bildet das Unternehmen selbst aus.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

Charakteristisch für die Arbeit bei HOPPE sind unter anderem die wertebasierte Unternehmensführung und die Möglichkeit, Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erfahren – z. B. durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die mit dem Zertifikat „audit familieundberuf“ ausgezeichnet wurde. ®

HOPPE AG

Industriezone 1/5 – Eurocenter | 39011 Lana
Tel. 0473 640 111 | Fax 0473 641 359
info.it@hoppe.com | www.hoppe.com

VIelfÄLTIGE KARRIERE-CHANCEN

Die Genossenschaft Texel, einer der größten und zuverlässigsten Arbeitgeber in Südtirol, bietet eine breite Stellenpalette an. Geschäftsführer Christoph Tappeiner erläutert die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in diesem traditionsreichen Unternehmen.

> **Radius:** Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es in Ihrem Unternehmen?

Christoph Tappeiner: Wir bieten ein sehr vielfältiges Spektrum an: Zum einen sind das hoch qualifizierte Stellen im technischen Bereich, zum anderen Stellen im Produktionsbereich. Bei Letzteren wenden wir uns verstärkt an Frauen aus der Umgebung, die uns vor allem bei der Verpackung unserer Produkte tatkräftig unterstützen. Auch in den Bereichen „Interne Logistik“ und „Administration“ bieten wir interessante Einsatzmöglichkeiten.

> **Radius:** Bilden Sie auch Nachwuchskräfte aus?

C. Tappeiner: Selbstverständlich – die fundierte Ausbildung unserer zukünftigen Facharbeiter und Führungskräfte ist schon immer unsere höchste Priorität.



> **Radius:** Welche Weiterbildungsmöglichkeiten stehen Ihren Mitarbeitern zur Verfügung?

C. Tappeiner: Gemeinsam mit unseren Abteilungsleitern haben wir ein maßgeschneidertes Weiterbildungsprogramm erarbeitet, welches die Bereiche Führung, Sprache und Kommunikation betrifft.

> **Radius:** Was ist Ihnen als Arbeitgeber besonders wichtig?

C. Tappeiner: Wir legen großen Wert darauf, dass die zwischenmenschliche Verständigung passt. Ein Team, in dem der Zusammenhalt stimmt, erzielt automatisch bessere Arbeitsergebnisse. Die Mitarbeiterfluktuation in unserem Unternehmen ist durchgehend sehr gering. Dies ist ein wichtiger Gradmesser, dass sich die Mitarbeiter bei uns wohlfühlen – und das liegt uns besonders am Herzen.

> **Radius:** Wie können sich Interessenten über die offenen Positionen informieren?

C. Tappeiner: Sehr gern durch einen persönlichen Anruf in der Personalabteilung. Auch über Initiativbewerbungen freuen wir uns jederzeit! ®

TEXEL Genossenschaft landw. Gesellschaft

Dammstraße 2 | 39025 Naturns
Tel. 0473 671100
texel@vip.coop | www.vip.coop/texel

„DIE WELTWEIT SPEKTAKULÄRSTEN FASSADEN MIT UNS REALISIEREN“

Ob in Europa, den USA oder in Asien – vom Brixner Fassadenbauunternehmen **FRENER & REIFER** wird weltweit das scheinbar Unmögliche möglich gemacht. Um die technisch hochkomplexen Sonderkonstruktionen verwirklichen zu können, ist ein eingespieltes, gut ausgebildetes Team Voraussetzung.

An die zwei Jahre dauert ein Projekt durchschnittlich. Über 30 Projekte laufen parallel. Vom exklusiven Privathaus bis zu Hauptsitzen für globale Marken, Showrooms oder Museen ist alles mit dabei. Jedes Gebäude ist anders und damit eine neue Herausforderung. Ein Beispiel ist die gebogene, tragende Glasfassade für das Steve-Jobs-Theater in Kalifornien, bei dem **FRENER & REIFER** für die vollständige Gebäudehülle verantwortlich war, oder die im Grundriss gedrehte, dreigeschossige Sonder-Doppelfassade für das Hauptquartier des Internationalen Olympischen Komitees (IOC) sowie das MoMa in New York. An der Realisierung dieser Projekte arbeiten in Südtirol sowie in den Niederlassungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, der Schweiz und in den USA

viele hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese profitieren von den spannenden Projekten mit den renommiertesten Kunden und Architekten der Welt. Darüber hinaus besteht im über 40 Jahre alten Traditionsunternehmen immer die Aussicht auf lokale oder internationale Karriere.

Einzigartige Gebäudehüllen weltweit

Von Brixen aus verwirklicht das **FRENER & REIFER** Spezialistenteam von einzigartige Gebäudehüllen im technischen High-End Bereich. Geboten wird eine Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten, z.B. im Design und Engineering, im Projektmanagement, in der Kalkulation, Logistik, im Einkauf, der Materialwirtschaft, der Verwaltung, in der Marketing, der Produktion, der Bauleitung, der Montage. 

FRENER & REIFER GmbH

Alfred-Amonn-Straße 31 | 39042 Brixen

Tel. 0472 270 111

moos@frenere-reifer.com | www.frenere-reifer.com



IHRE CHANCE IN DER ERWACHSENENBILDUNG

BFI TIROL: Zertifikatslehrgänge für Erwachsenentrainer – Sprachen und Interkulturalität. Weltweite digitale, wirtschaftliche und personelle Vernetzung und maximale Mobilität zeichnen ein neues Gesellschaftsbild.

Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen birgt große Herausforderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Personalverantwortliche, Entscheidungsträger in Politik, Institutionen und Organisationen, Integrationsbeauftragte oder Sprachtrainer. Handlungskompetenz in interkulturellen Situationen erfordert fundierte interkulturelle Kompetenzen im Bereich Wirtschaft, Politik, Menschenrechte und Gesellschaft. Machen Sie Ihr Interesse zum Beruf mit dem Zertifikatslehrgang für Intercultural Trainer der Sprachenabteilung des BFI Tirol (Bildungsinnovationspreis des



Landes Tirol), geleitet von Andreas Exenberger der Universität Innsbruck. Unterrichten Sie Ihre Muttersprache! Sichern Sie sich durch hochwertige und zukunftsfähige Ausbildungen am BFI Tirol die besten Chancen auf dem Arbeitsmarkt! Alle Lehrgänge sind kompakt (ca. acht Wochenenden), berufsbegleitend und für Bildungskarenzen geeignet. Sie wurden von Systemcert zertifiziert und von der Weiterbildungsakademie Österreich akkreditiert. 

Sichern Sie sich Ihren Kursplatz im Zertifikatslehrgang

- Alphabetisierung in Deutsch als Fremdsprache
- Deutsch als Fremd-/Zweitsprache
- Intercultural Trainer
- Native Language Trainer

Start: 28.09.2018

BFI Tirol

Ing.-Etzel-Straße 7 | A-6020 Innsbruck
Tel. +43 (0)512 59660 DW 257 oder 301
sprachen@bfi-tirol.at | www.sprachen.tirol

scharinger

information technology



Your Business Partner

www.scharinger.com · info@scharinger.com

Reichstrasse 25 · I-39010 Gargazon (BZ)
Office +39 0473 291511



MODERNES STUDIUM AM MCI

Die Unternehmerische Hochschule® in Innsbruck ist führend in E-Learning & Digitalisierung. Digitalisierte Abläufe sind mittlerweile Alltag, die Menschen sind online vernetzt und organisieren sich zunehmend mit digitaler Unterstützung.

Als Unternehmerische Hochschule® greift das MCI diese Entwicklungen frühzeitig auf und übersetzt sie in zeitgemäße Studienangebote. Die vergangenen Jahre wurden genutzt, um eine moderne Online-Didaktik zu entwickeln. Das Blended-Learning-Konzept verknüpft ortsunabhängiges Studium mit persönlicher Interaktion zwischen Dozenten und Studierenden. Auch die Lehrinhalte sind auf die neuen Erfordernisse abgestimmt und spiegeln sich in innovativen Studiengängen wieder.

Neu ab Herbst 2018

Ab Herbst 2018 werden folgende Studiengänge angeboten: Digital Business & Software Engineering, BSc; Digital Business, MBA; Digital Marketing & Analytics, MSc; Digital Economy & Leadership, MSc.

Insgesamt wird sich die Zahl der Online-Studierenden in den nächsten drei Jahren von 8 Prozent auf 20 Prozent steigern. Die Aspekte der Digitalisierung durchdringen jedoch das gesamte Studienangebot des MCI. Mechatronik, Informatik, Software Engineering, Digital Business, Analytics usw. sind absolute Zukunftsfelder. Auch didaktisch hat die Digitalisierung in das gesamte Studienangebot Einzug gehalten. Neben den reinen Online-Studien finden sich Online-Module mittlerweile in zahlreichen Studiengängen. ®



MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

Jetzt bewerben:
mci.edu/deadlines

why not study at the top?

Bachelor · Master · Executive · PhD · Online
Business · Management · Recht · Tourismus
Kommunikation · Soziales · Gesundheit · IT
Engineering · Technologie · Life Sciences

Premium accredited



www.mci.edu



DIE ERFOLGREICHE SUCHE BEGINNT IM „DOLOMITEN“-MARKT

Suchen, inserieren, finden – für viele Südtiroler hat die berufliche Karriere im „Dolomiten“-Markt begonnen. Das handliche Extraheft „Dolomiten“-Markt und dessen Online-Version, die Kleinanzeigen des Tagblattes „Dolomiten“, sind nämlich führend, wenn es darum geht, Bewerber und Unternehmen zusammenzubringen.

An die 500 Anzeigen von Jobsuchenden und -anbietern erreichen über die gedruckte und digitale Version des „Dolomiten“-Marktes regelmäßig nahezu ganz Südtirol. Das Extraheft wurde 2006 erstmals herausgegeben und ist seither die erste Wahl der Südtiroler, wenn es um Job- oder Mitarbeitersuche geht. Jeden Samstag erscheinen die Anzeigen – verpackt in klassischen Wortanzeigen oder auffallenden Formatanzeigen – kompakt und übersichtlich geordnet. Führende Personalvermittler nutzen diese Möglichkeit der Mitarbeitersuche regelmäßig und erfolgreich. Eine sogenannte „kombinierte Schaltung“ macht das Angebot noch attraktiver. Die Inserate erscheinen dadurch auch am Mittwoch in der Beilage des Tagblattes „Dolomiten“, dem „Wirtschaftskurier“, und stehen zusätzlich 14 Tage lang auf der Internetseite www.dolomitenmarkt.it.

Jede Menge Stellenangebote – aber nicht nur

Im „Dolomiten“-Markt sowie im Online-„Dolomiten“-Markt finden Leser aber nicht nur Stellengesuche oder -angebote. Zu den Stärken der beiden Plattformen gehört ihre Vielfältigkeit. Leser finden durchschnittlich bis zu 1.000 Annoncen zu An- und Verkauf von Fahrzeugen oder Immobilien,

Partnerschaftsanzeigen und Flohmarkt-Inserate in der Rubrik „Fundgrube“. Wortanzeigen können auch mit einem Bild versehen werden, im Internet sogar mit zehn Fotos. Ergänzt wird die Beilage durch Bilder und redaktionelle Beiträge über die Neuheiten auf dem Arbeits- und Immobilienmarkt, Auto und Motor sowie Liebe und Partnerschaft.

Online-„Dolomiten“-Markt

Die Online-Version, www.dolomitenmarkt.it, ist Ende 2015 erschienen, seither durchstöberten etwa 866.000 User das Portal und besuchten durchschnittlich 8,65 Seiten für 4,3 Minuten. Allein die Rubrik der Stelleangebote wurde im vergangenen Jahr über 3.000.000-mal aufgerufen. Das Portal ist übrigens vom PC und Laptop aus nutzbar sowie auf mobilen Endgeräten wie Smartphone und Tablet. Seit 2016 befindet sich der „Dolomiten“-Markt auch auf Facebook (www.facebook.com/DolomitenMarkt). Täglich werden für knapp 8.000 Facebook-Freunde topaktuelle Angebote online gestellt.

Inserieren ist kinderleicht

Ein Inserat im „Dolomiten“-Markt aufzugeben, ist ganz einfach. Die Annoncen können telefonisch in der „Dolomiten“-Anzeigenabteilung unter Tel. 0471 081 600 oder über E-Mail an anzeigen@athesia.it aufgegeben werden. Unter www.dolomitenmarkt.it kann man außerdem rund um die Uhr inserieren. Auf „Anzeige aufgeben“ klicken, und schon erscheint das virtuelle Formular – ausfüllen und fertig. Unternehmen und Privatkunden, die den Online-Weg nutzen, müssen übrigens nicht auf die gedruckten Varianten verzichten. Natürlich sind kombinierte Schaltungen mit den Printprodukten „Markt“ und „WIKU“ möglich. 



Samstag ist markt-Tag



 Stellen

 Motor

 Immobilien

 Fundgrube

 Partnerschaft

Ob Job, Auto, Wohnung oder den Partner fürs Leben: Egal, was Herr oder Frau Südtiroler suchen - im „Dolomiten“-Markt finden sie es.

„Dolomiten“-Markt.
Südtirols größter Anzeigenmarkt.
Immer samstags in Ihren „Dolomiten“
oder unter www.dolomitenmarkt.it

Reinschauen lohnt sich !!!

SMART UND INNOVATIV IN DIE ZUKUNFT

Die Suche nach einer facettenreichen Karriere in der IT hat ein Ende. Das Südtiroler IT-Unternehmen ACS Data Systems bietet Möglichkeiten für IT-Köner.

Weitblick zu beweisen und vorrausschauend zu agieren, ist heute unumgänglich, vor allem in der IT: Junge, motivierte Talente sowie bereits etablierte IT-Experten haben in diesem Sektor beste Chancen für eine vernetzte und facettenreiche Karriere. Die moderne IT durchdringt die verschiedensten Wirtschaftszweige und erfordert ausgebildete Arbeitskräfte mit Bereitschaft zur Innovation. Um Unternehmen in deren digitalen Transformation optimal zu begleiten, wurde die Anzahl der Mitarbeiter zwischen 2010 und 2017 verdreifacht, zudem wurde auch kräftig in die Aus- und Weiterbildung der bereits bestehenden Mitarbeiter investiert, sodass heute wertvolle Kompetenzen im Unternehmen vorhanden sind. „Wertvolle Innovationen werden vor allem durch die Mitarbeiter und deren Know-how geschaffen“, so Martin Plunger, Geschäftsführer von ACS. Das Südtiroler IT-Unternehmen ACS zählt zu den 500 italienischen Champion-Unternehmen (nur vier davon in Südtirol), die vom Online-Wirtschaftsportal „Italy Post“ ermittelt wurden. Es handelt sich dabei um Unternehmen mit einem Umsatz zwischen 20 und 120 Millionen Euro, die in den schwersten Jahren der Wirtschaftskrise, nämlich zwischen 2010 und 2016, stark gewachsen sind, Gewinne erzielt und neue Arbeitsplätze geschaffen haben.

Spannende Karriereperspektiven in der ACS

Ein Schlüssel zum Erfolg bleiben die Impulse neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihren Kompetenzen, mit Know-how und Motivation das Unternehmen auch in Zukunft aktiv mitgestalten. Digitalisierung und digitale Transformation sind dafür verantwortlich, dass der Bedarf an qualifizierten IT-Fachkräften stetig steigt. Der Wirtschaftsstandort Südtirol und ACS als Arbeitsplatz bieten die idealen Voraussetzungen, um langfristig Innovation zu betreiben und Unternehmen auch weiterhin mit Services im Bereich Digitalisierung zu unterstützen. „Der richtige Mensch am richtigen Platz mit den richtigen Qualifikationen macht einfach einen Unterschied“, bestätigt Martin Plunger. 



Karriereperspektiven mit Zukunft

Alle für die verschiedenen Firmenstandorte Südtirol, Trentino und Venetien ausgeschrieben Stellen findest Du unter jobs.acs.it




INFOMINDS
SOFTWARE & CONSULTING

ACS Data Systems AG
Hauptsitz
Luigi-Negrelli-Str. 6
I-39100 Bozen (BZ)
T. +39 0471 063063 | jobs@acs.it



IT's at your side

Bozen • Brixen • Verona • Trient • Venedig

www.acs.it



Saft- und Smoothie-Bar im neuen Edeka-Zurheide-Markt in Düsseldorf – Design & Build by Schweitzer

ALS TISCHLER BEI SCHWEITZER SHOPS VON MORGEN GESTALTEN

Kreativität, Geschick, handwerkliches Können und Qualitätsbewusstsein: Diese Attribute bringen Tischler in der Schweitzer-Manufaktur in Naturns täglich zum Einsatz. Sie arbeiten an stilvollen, funktionalen Möbeln, die in Shops in aller Welt zum Einsatz kommen.

Als Leo Schweitzer vor über 90 Jahren das Unternehmen gründete, setzte er auf Schmieröl, ein essenzielles Nischenprodukt. Dank seines Gespürs für Trends und Innovationen konzentrierte er sich in den folgenden Jahrzehnten auf Lösungen, die – wie Schmieröl – für reibungslose Abläufe sorgen. Durchdachte Shop-Konzepte erfüllen diesen Anspruch – sie schaffen eine speziell auf die Marke und die Produkte zugeschnittene Atmosphäre. So wird das Einkaufen zum Erlebnis, der Shop zur Kulisse. Inzwischen hat sich Schweitzer zu einem renommierten Ladenbauunternehmen entwickelt. Rund 1.000 Mitarbeiter arbeiten am Hauptsitz in Naturns und in den Niederlassungen in Zürich, San Francisco, Mailand, Paris oder Shanghai an der Entwicklung und Umsetzung von Shop-Konzepten.

Lokale Produktion für internationale Projekte

Dabei geht das Familienunternehmen oft ganz neue Wege: In Düsseldorf gestaltete Schweitzer im Edeka-Zurheide-Markt auf 10.000 Quadratmetern ein einzigartiges Food-Erlebnis – einen Supermarkt mit Restauration auf Sternenniveau, mit exklusiven Produkten und außergewöhnlichen Gastronomiekonzepten. Da Schweitzer für seine Erfahrung bei internationalen Projekten, für seine Lösungskompetenz und seine handwerkliche Qualität bekannt ist, setzen Kunden wie Dunnes Stores, Carrefour, Edeka, C&A und Nespresso auf das Südtiroler Familienunternehmen. Für Mitarbeiter heißt das, sie arbeiten vor Ort in einem spannenden internationalen Umfeld. Denn was in Shops von Düsseldorf bis Dubai angesagt ist, nimmt seinen Anfang in der Manufaktur in Naturns. Hier entstehen Möbel aus Holz und Metall, vom Prototyp für die Serienproduktion bis hin zum exklusiven Einzelstück.

Handwerker aus Leidenschaft

Tischler bilden das Herzstück der Produktion. Sie sägen, hobeln, fräsen, bohren und beschichten das Material. Sie arbeiten im Bankraum, bei der Endmontage und

übernehmen die Oberflächenbehandlung und oft auch den Versand der Endprodukte. In der Schweitzer-Manufaktur arbeiten Tischler mit drei unterschiedlichen Funktionsprofilen: im Bankraum mit Holz, als Maschinenführer an der Großmaschine oder als Lackierer. Handwerkliches Können und lösungsorientiertes Denken sind bei diesen Aufgaben gefordert, genauso wie Flexibilität und Stressresistenz.

Teamwork mit Zukunft

Die komplexen Abläufe bei der Möbelherstellung verlangen nach einem perfekten Zusammenspiel von Designern, technischen Zeichnern, Ladenbautechnikern, Tischlern und Projektleitern. Teamwork ist deshalb essenziell. Organisierte Arbeitsabläufe, klare Absprachen und Kompetenzbereiche, Offenheit und Kooperationsbereitschaft ermöglichen innovative Lösungsansätze und eine funktionierende internationale Zusammenarbeit. Bernhard Schweitzer, CEO und Inhaber des Unternehmens in dritter Generation, fordert viel von seinen Mitarbeitern, doch er investiert auch viel in ihre professionelle Weiterbildung: „Wir besetzen unsere Positionen in der Manufaktur am liebsten mit einheimischen Fachkräften. Auf ihre berufliche Kompetenz, ihr Engagement und ihren Ideenreichtum vertrauen wir. Wer zeigt, dass er sich darüber hinaus noch weiterentwickeln möchte, kann auf unsere Unterstützung zählen.“

Interne Ausbildung zum Wunschberuf

So fördert Schweitzer die fachliche und persönliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter und bietet auch interne Fortbildungsmöglichkeiten für Tischler, die ihre professionellen Fähigkeiten ausbauen möchten. Dazu zählt die Weiterbildung zum Ladenbautechniker, einer der spannendsten, aber auch einer der unbekanntesten Berufe. Denn im Grunde gibt es die Ausbildung dazu gar nicht. Deshalb hat Schweitzer für dieses Berufsprofil ein internes Ausbildungsprogramm entwickelt. Für Tischler ist dies eine Chance, ihre Kompetenzen noch weiter zu stärken und neue Aufgaben zu meistern. 



Drei Fragen an Christian Nairz, Tischler bei Schweitzer

- > **Radius:** Für welchen Bereich in der Schweitzer Manufaktur sind Sie zuständig?
Christian Nairz: Ich arbeite als CNC-Maschinenführer im Bereich Holz in der Schweitzer-Manufaktur.
- > **Radius:** Was macht Ihnen an Ihrem Job am meisten Spaß?
C. Nairz: Die Herausforderung, immer wieder neue Aufgaben zu meistern und komplizierte Werkstücke herzustellen. Wenn aus einer Zeichnung der erste Prototyp entsteht, den man in die Hand nehmen kann, ist das immer wieder eine tolle Erfahrung.
- > **Radius:** Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?
C. Nairz: Eine Stelle als Technischer Zeichner oder in der Arbeitsvorbereitung würde mir gefallen. Dafür möchte ich mich bei Schweitzer intern weiterbilden und die entsprechende Ausbildung abschließen.



Schweitzer Project

Industriezone 7-9 | 39025 Naturns

info@schweitzerproject.com | www.schweitzerproject.com



EINZIGARTIG IN EUROPA

Rubner übernimmt mit rund 1.300 Mitarbeitern in mehreren Ländern gesellschaftliche und ökologische Verantwortung für unseren Lebensraum und bietet Lehrlingen, Maturanten, Fachkräften und Universitätsabsolventen individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie vielfältige Karrierechancen.

Für die Rubner-Unternehmensgruppe sind Wald und Holz seit jeher ein wirtschaftliches Stärkefeld, das hochwertige Arbeitsplätze schafft und der Region diese hohe Wertschöpfung garantiert. Natürliche Lebensräume und die Leidenschaft für Holz stehen für das Familienunternehmen in vierter Generation seit rund 90 Jahren im Mittelpunkt einer weltoffenen und nachhaltigen Vision. Heute decken die Geschäftsfelder Holzindustrie, Ingenieurholzbau, Objektbau, Holzhausbau und Holztüren alle Prozesse einer lückenlosen und europaweit einzigartigen Wertschöpfungskette ab: Vom Holz aus dem eigenen Wald, Schnitt- und Konstruktionsrahmenholz aus eigenen Sägewerken, über Massivholzplatten, Brettschichtholz und komplexe Leimholzstrukturen bis zu Türen, Fenstern, schlüsselfertigen Einfamilienhäusern und Großprojekten in Holzbauweise. Mit diesem Produktportfolio entstehen Industrie- und Gewerbebauten, Sporthallen und Einkaufszentren, Kirchen, Kultur- und Kongresszentren sowie ein- und mehrgeschossige Wohnbauten. Der Familienbetrieb realisiert damit Projekte auf mehreren Kontinenten – von Europa über Afrika bis nach Asien, aktuell auf den Philippinen mit dem ersten Flughafen Asiens in Holzbauweise.

Vielfältige Berufsbilder und Tätigkeitsfelder mit individueller Aus- und Weiterbildung

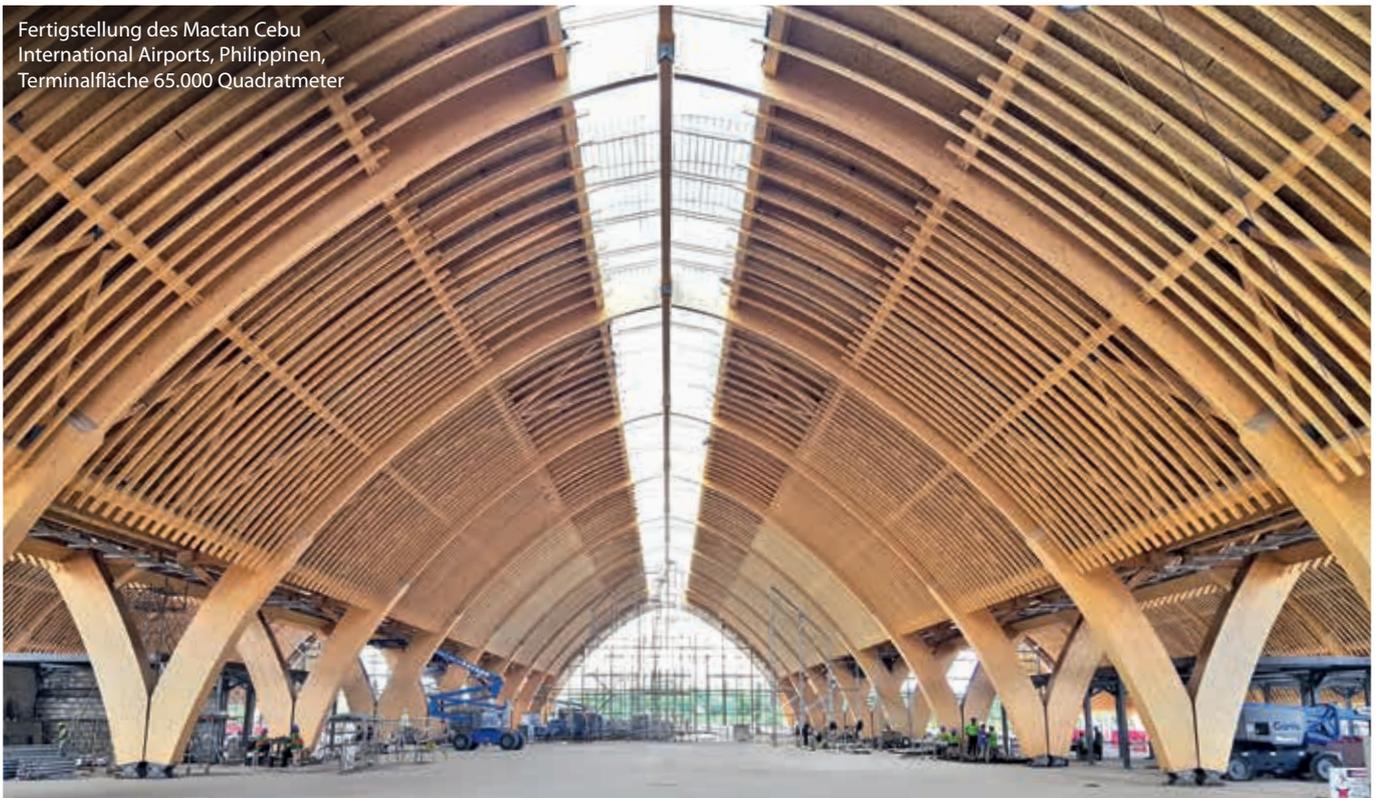
Die Berufsbilder und Tätigkeitsfelder des international tätigen Unternehmens reichen vom Produktionsmitarbeiter, Tischler und Zimmerer, Holztechniker, Elektrotechniker und Mechatroniker, Elektriker, Maschinenbauer und Konstrukteur, Mitarbeiter im technischen Büro, IT-Spezialisten und Programmierer, Projekt- und Baustellenleiter, Bauingenieur und Statiker bis hin zum technischen Verkäufer und Angestellten in den kaufmännischen Abteilungen und in der Verwaltung. Lebenslanges Lernen und ein gesunder Arbeitsplatz sind für Rubner Kernthemen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zahlreiche Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung geboten.

„Am meisten Spaß bei der Arbeit bereitet mir der Kontakt mit den Kunden, die abwechslungsreiche und spartenübergreifende Tätigkeit, der Außendienst bei den verschiedenen Wiederverkäufern oder auf Messen. Außerdem bietet mir Rubner die Möglichkeit, Kurse zu besuchen, um technisch auf dem Laufenden zu bleiben und mich persönlich weiterzuentwickeln.“ (Kevin, Arbeitsvorbereitung Rubner Türen AG, Kiens).

Matura, und dann? Zimmere deine Zukunft

Maturanten aller Fachrichtungen steht ab Sommer 2018 ein neues dreistufiges Ausbildungsprogramm zur Verfügung. All jenen, die die Leidenschaft für den Werkstoff Holz und für das Handwerk mit Rubner teilen, bietet das Unternehmen die Möglichkeit, in drei Jahren in Zusammenarbeit mit dem

Fertigstellung des Mactan Cebu
International Airports, Philippinen,
Terminalfläche 65.000 Quadratmeter



Berufsbildungszentrum Bruneck die Lehre zum Zimmerergesellen zu absolvieren. Und das Beste daran? Den Maturanten wird neben der Lehre ein fixer Arbeitsplatz mit einem interessanten Gehalt geboten. Anschließend an die drei Jahre der Zimmerergesellenausbildung bietet Rubner den Absolventen ein weiterführendes Fortbildungskonzept in den Tätigkeitsbereichen Montage, Produktion, technisches Büro, Projektleitung oder technischer Vertrieb an. Je nach Interesse besteht die Möglichkeit, sich zum Zimmerermeister oder zur zertifizierten Fach- oder Führungskraft in einem dieser Bereiche ausbilden zu lassen.

Interessiert? Dann steht Ihnen Karin Fischnaller, Verantwortliche für Recruiting & Employer Branding der Rubner-Gruppe für ein unverbindliches Informationsgespräch gerne zur Verfügung. 



Karin Fischnaller, Recruiting
& Employer Branding

Geschäftsfelder, Markenportfolio und Standorte

HOLZINDUSTRIE	INGENIEURHOLZBAU	OBJEKTBAU	HOLZHAUSBAU	HOLZTÜREN
 Rohrbach a.d.Lafnitz (A) ▲ ■	 Brixen (I) ▲ ■ Calitri (I) ▲ ■ Carpenedolo (I) ▲ ■ Ober-Grafendorf (A) ▲ ■ Villach (A) ■ Lyon (F) ■ Augsburg (D) ■	 Bruneck (I) ■	 Kiens (I) ▲ ■ Sarnthein (I) ▲ Wiesing (A) ■ München (D) ■  Prad am Stilferjoch (I) ▲ ■	 Kiens (I) ▲ ■ Ritten (I) ▲ ■ Percha (I) ▲ Belluno (I) ▲

- ▲ Produktionsstandort
- Vertriebs- und Beratungsstandort



Foto © Klaus Peterlin

WÄHLE HANDWERK

Freiheit, Selbständigkeit und sichere Zukunft. Zu keiner Zeit war das Handwerk so zukunftsorientiert und die sichere Basis für ein selbstbestimmtes und krisensicheres Berufsleben wie heute.

Ähnlich wie in Österreich und Deutschland zeichnet sich auch in Südtirol immer stärker ein Fachkräftemangel ab. Mit einer Sensibilisierungskampagne unter dem Motto „Wähle Handwerk“ wird Südtirols Jugend informiert und motiviert, einen modernen Lehrberuf im Handwerk zu ergreifen und die Zukunft im wahrsten Sinne des Wortes in die Hand zu nehmen.

Handwerk mit Herz, Verstand und Perspektive

„Mittlerweile bestimmen im Handwerk hohe fachliche Qualifikation, modernste Fertigungsverfahren und digitale Kommunikation auf allen Ebenen die Berufe heute“, weiß auch Junghandwerkerchefin Jasmin Fischnaller. Ob man seine Fähigkeiten als Individualist ausleben, als Teamworker im Unternehmen oder als Unternehmer selbst regional oder international agieren möchte – das Handwerk bietet alles an und schafft mit einer fundierten Ausbildung die Basis für erfolgreiche Berufs- und Lebenswege.

Nachhaltigkeit, Selbstbestimmtheit und stete Entwicklung

Ein Job, für den das Herz schlägt. Persönliches Interesse, Nachhaltigkeit im eigenen Schaffen und die Erfüllung von Lebensträumen stehen heute für viele Jugendliche im Vordergrund. Auch hier punktet das Handwerk. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass das Südtiroler Handwerk krisenresistent ist. Die Zukunftsprognosen sind optimistisch – und

die individuellen Strukturen der Südtiroler Betriebe bieten eine große Vielfalt an Kreativität, manueller Maßarbeit bis digitalem Service. Innovation, Professionalität, modernste Technologien und Arbeitsweisen prägen den Arbeitsalltag. Garantiert ist zudem ein Arbeitsklima, auf das man selber Einfluss nimmt, das auf Entwicklung und Innovation baut – und Zufriedenheit durch Eigenverantwortung fördert. Unabhängig, ob standortgebunden, regional orientiert oder global vernetzt – alles ist machbar.

Ausbildung im Handwerk – Infos über Generation H

Wer sich über die Inhalte und Chancen der über 60 verschiedenen handwerklichen Berufe in Südtirol informieren möchte, kann dies bequem tun.

Das Portal www.generation-h.net/traumjob stellt Übersicht und Details zu den Berufsangeboten sowie weiterführende Kontaktdaten zur Verfügung. Interessant sind auch die Informationen zur Südtiroler Berufsmatura. Neben der Ausbildung im sogenannten dualen System (praktische Ausbildung im Betrieb mit begleitendem Fachunterricht in den spezialisierten Berufsschulzentren) gibt es in ausgewählten Bereichen die Möglichkeit, ohne Ausstieg aus dem Job, die Berufsmatura zu erlangen. Hier werden Handwerksausbildung und international anerkannte Abschlüsse kombiniert; ein Erfolgsmodell, das funktioniert und zu weiteren Spitzenleistungen führt. Ergreife jetzt deine Karriere im Handwerk! ®

Generation H

Mitterweg 7 | 39100 Bozen

Tel. 0471 323200

info@generation-h.net | www.generation-h.net



KARRIERE FÜR ALLE,

v.l.: Christian Fischnaller, Vertriebs-Geschäftsführer, und Michael Meyer, Delegierter des Verwaltungsrates

DIE ETWAS VORHABEN

Seit 27 Jahren unterstützt die Hypo Vorarlberg Leasing Südtiroler und norditalienische Unternehmen bei der Finanzierung ihrer Projekte. Ausgezeichnete Mitarbeiter sind das größte Kapital des Unternehmens, das die beste Beratung für alle bieten will, die etwas vorhaben.

In der Zentrale in Bozen und in den Filialen in Treviso und Como arbeiten 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Hypo Vorarlberg Leasing. Schwerpunkte sind das Immobilien- und das Mobilienleasing – also die Finanzierung von Maschinen in den Unternehmen. „Wir bieten keine Produkte von der Stange an, sondern maßgeschneiderte und effiziente Lösungen. Als zuverlässiger Partner der Wirtschaft wollen wir die beste Beratung für alle bieten, die etwas vorhaben. Deswegen sind ambitionierte Mitarbeiter im Innen- und Außendienst das größte Kapital, das wir haben“, sagt Christian Fischnaller, Geschäftsführer Vertrieb.

Gemeinsam Großes leisten

Besonders wichtig ist der Hypo Vorarlberg Leasing, dass sich Mitarbeiter langfristig im Unternehmen entwickeln können. „Wir frischen nicht nur das technische Wissen regelmäßig auf, sondern bieten auch Kurse zur Weiterbildung der Persönlichkeit. Wir wollen uns kontinuierlich weiterentwickeln und verfolgen anspruchsvolle Ziele“, betont Michael Meyer, Delegierter des Verwaltungsrates. 2017 hat die Hypo Vorarlberg Leasing in mehr als 1.200 Ausbildungsstunden für die Mitarbeiter investiert. Darüber hinaus fördert die Hypo Vorarlberg Leasing die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: mit flexiblen Arbeitszeiten, Gleitzeit oder der Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten. Frauen und Männer verdienen in derselben Position gleich viel. Stichwort Work-Life-Balance: Einmal in der Woche steht Business Yoga in der Firma auf dem Programm. Und der Austausch zwischen den Mitarbeitern wird beim Rodeln, Törggelen oder beim gemeinsamen Aktivtag in Bregenz großgeschrieben. 

Hypo Vorarlberg Leasing AG

Galileo-Galilei-Straße 10 H | 39100 Bozen

Tel. 0471 060 500

info@hypovbg.it | www.hypoleasing.it

Jeder einzelne kann zum Erfolg beitragen

> **Radius:** Wie schaut Ihr Arbeitstag bei der Hypo Vorarlberg Leasing aus?

Ivan Zacchino: Als Vertriebsleiter für Trentino Südtirol bin ich im Innen- und Außendienst tätig. Und das mit flexiblen Arbeitszeiten. Ich arbeite sowohl mit den internen Abteilungen als auch mit externen Partnern zusammen. Besonders spannend ist es, gemeinsam mit den Kunden ihre ambitionierten Investitionsvorhaben zu realisieren und damit beständige Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

> **Radius:** Was unterscheidet die Hypo Vorarlberg Leasing von anderen Unternehmen?

I. Zacchino: Kundenorientierung, Flexibilität und Mitarbeiterfreundlichkeit prägen das Unternehmen – von der Geschäftsführung bis zum neuen Mitarbeiter. Ivan Zacchino (41) arbeitet seit 2008 für die Hypo Vorarlberg Leasing.

Mit wichtigen Unternehmen arbeiten

> **Radius:** Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit bei der Hypo Vorarlberg Leasing?

Hanno Spitaler: Die Hypo Vorarlberg Leasing ist ein starker Partner der Südtiroler Wirtschaft. Es ist eine spannende Herausforderung, täglich mit den wichtigen und großen Unternehmen im Land zusammenzuarbeiten.

> **Radius:** Was macht für Sie die Unternehmenskultur aus?

Hanno Spitaler: Die Hypo Vorarlberg Leasing arbeitet sehr kundenorientiert. Darüber hinaus wird darauf geschaut, dass das Arbeitsklima gut ist – denn nur so können die Kunden optimal beraten werden. Hanno Spitaler arbeitet seit 2017 für die Hypo Vorarlberg Leasing.



Foto © Familienagentur/Ingrid Heiss

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITGEBER PUNKTEN

Arbeitnehmer mit Familie wünschen sich zunehmend flexible Arbeitszeiten und verständnisvolle Arbeitgeber. Das europaweit anerkannte Managementsystem „audit familieundberuf“ unterstützt auch in Südtirol viele Arbeitgeber auf ihrem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit im eigenen Betrieb. Mit einem Mehrwert für beide Seiten.

Laut jüngster Familienstudie sehen 50 Prozent der befragten Südtiroler mit Kindern Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Genau hier knüpfen Familienagentur und Handelskammer mit dem audit familieundberuf an. Der Auditprozess wird von qualifizierten Beraterinnen und Beratern betreut, die Unternehmen aller Branchen, Betriebsgrößen, Rechts- und Unternehmensformen dabei unterstützen, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und zu planen. Dabei orientiert sich Südtirol bei der Zertifizierung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen an den Richtlinien des „european work & family audit“, einer Initiative der berufundfamilie Service GmbH in Deutschland. Wer eine familienfreundliche Personalpolitik betreibt, wird für Jobsuchende attraktiver und profitiert letztendlich von motivierteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Familienfreundlichkeit ist eine strategische Investition

Für Familienlandesrätin Waltraud Deeg ist Familienfreundlichkeit eine strategische Investition mit konkreten Vorteilen für alle Beteiligten: „Eine ausgewogene Work-Life-Balance, ein gutes Verhältnis zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben, ist für immer mehr Menschen ein wichtiges Lebensziel. Dies beinhaltet, dass die Wahl des Arbeitsplatzes zunehmend von Faktoren wie Familienfreundlichkeit und Flexibilität geprägt werden. Familienfreundliche Unternehmen sind eindeutig im Vorteil, wenn es darum geht, auf motivierte, gut ausgebildete und ausgeglichene Mitarbeiter bauen zu können.“ In Südtirol haben sich 68 Unternehmen für das Audit familieundberuf entschieden und den Zertifizierungsprozess positiv bestanden. Das Land unterstützt Arbeitgeber hierin, indem es Pluspunkte bei Beitragsansuchen vergibt und einen Teil der Zertifizierungskosten übernimmt.

Auditorinnen erarbeiten passgenaue Maßnahmen

Die Unternehmen, Verbände und Organisationen, welche ihre Familienfreundlichkeit mit dem audit familieundberuf zertifizieren möchten, werden von



Familien- und Arbeitsleben so vereinbaren, dass alle einen Mehrwert davon haben: mit dem audit familieundberuf wird dieser Prozess professionell begleitet (im Bild die 22 zertifizierten und 12 re-zertifizierten Betriebe aus dem Jahr 2017).

Auditorinnen und Auditoren begleitet und erarbeiten gemeinsam passgenaue und auf das Unternehmen abgestimmte Maßnahmen. Am 22. und 23. Mai 2018 findet beim WIFI Bozen eine Schulung für neue Auditorinnen und Auditoren des audit familieundberuf statt. Weitere Informationen zum Lehrgang und die Online-Anmeldung erfolgt über das Internet-Portal des WIFI: www.wifi.bz.it 

Handelskammer Bozen
Familienfreundliches Unternehmen
 Tel. 0471 945 642
familieberuf@handelskammer.bz.it | www.handelskammer.bz.it
Familienagentur des Landes
 Tel. 0471 418 361
familienagentur@provinz.bz.it | www.provinz.bz.it/audit

 **audit**
familieundberuf



Motivierte und loyale MitarbeiterInnen, Know-how, das bleibt und ein familienfreundliches Image:

// Audit familieundberuf lohnt sich für Arbeitgeber und MitarbeiterInnen. //

Infos unter:
www.provinz.bz.it/audit
www.handelskammer.bz.it



HANDELS-, INDUSTRIE-,
 HANDWERKS- UND LAND-
 WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN



AUTONOME PROVINZ
 BOZEN - SÜDTIROL

Familienagentur



PROVINCIA AUTONOMA
 DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia per la famiglia



ERFOLG MIT NISCHENPRODUKTE

Tanzer Maschinenbau aus Lana bewegt sich in einer Nische für aufwendige Spezialmaschinen, die größere Maschinenbauer wegen des hohen Entwicklungsaufwandes nicht besonders gerne herstellen.

Der Betrieb hat international einen ausgezeichneten Ruf als Spezialist für Industrie- und Produktionsautomatisierung. Es werden Prototypen und Maschinen in Kleinserien entwickelt, produziert und verkauft. Zu den Kunden zählen mittlere und große Industrie- und Produktionsbetriebe, die ihren Produktionsablauf mit innovativen Maschinen und Anlagen effizient automatisieren wollen. Bis vor wenigen Jahren waren die Schwerpunkte des Unternehmens die Entwicklung und Produktion einzelner hochmoderner Spezialmaschinen für lokale Unternehmen aus der Lebensmittelproduktion, Automotive-Branche und Holzverarbeitung.

Weltweit unterwegs

Heute erwirtschaftet Tanzer 90 Prozent des Umsatzes im Ausland. Die Kunden sind Logistik-Dienstleister, die Mehrweg-Kunststoffklappkisten für den Transport von

Obst und Gemüse vermieten, aufbereiten und ausliefern. Tanzer entwickelt und produziert Anlagen für das rationalisierte Handling der Klappkisten: Vollautomatische Entstapler, Aufrichter, Schließer bzw. Zentrifugaltrockner inklusive Sortierung. Mit der Entwicklung des Zentrifugaltrockners konnte sich Tanzer als Weltmarktführer für diesen Maschinentyp etablieren. Um pro Stunde 6.000 Kisten trocknen zu können, sind nun nur noch 20 Kilowatt nötig, statt wie bisher 300 Kilowatt mit den vorher üblichen Heißluftgebläsen. Diese Anlagen wurden bereits in den USA, in Australien, Neuseeland, Chile und Europa installiert. Bei der Entwicklung neuer Lösungen werden zunächst die Produktionsabläufe der Auftraggeber studiert. Das Entwicklungsteam ermittelt beim Brainstorming realisierbare Lösungsansätze und stimmt sich während der Planungsphase immer wieder bei Teambesprechungen ab. Nach abgeschlossener Planung folgen Fertigung, Montage und Steuerungsprogrammierung sowie ausgiebige Testläufe. Wichtig ist es, Zusammenhänge zu erkennen und ausgeklügelte Einzelkomponenten zu einem funktionierenden Hightech-System zusammenzufügen. ®



Tanzer Maschinenbau GmbH
 Dr. J.-Köllensperger-Straße 3
 39011 Lana
 Tel. 0473 561 334
 info@tanzer.bz | www.tanzer.bz

Wir suchen:

- Konstrukteur / Technischer Zeichner
- Codesys-Beckhoff-Programmierer
- Verwaltungsfachkraft (Vollzeit)
- CNC-Dreher
- Maschinenbaumechaniker für Zusammenbau
- Edelstahlschlosser
- Reinigungsfachkraft



„WE ARE DR. SCHÄR“

In 15 eigenen Produktions- und Vertriebsstandorten in neun Ländern arbeitet Dr. Schär für einen weltweiten Markt und eine gemeinsame Mission: „Wir verbessern das Leben von Menschen mit besonderen Ernährungsbedürfnissen.“

Vor fast 40 Jahren begann die Erfolgsgeschichte des Familienunternehmens Dr. Schär als Pionier in einem Nischenmarkt. Mit glutenfreier Ernährung wurde das Unternehmen zum Marktführer in Europa. 2013 wurde das Portfolio um innovative diätetische Lebensmittel für medizinische Zwecke erweitert.

Zukunftsdenker gesucht

Mehr als 300 der insgesamt 1.210 Mitarbeiter der Dr.-Schär-Unternehmensgruppe arbeiten in der 2017 eröffneten Denkwerkstatt in Burgstall. Vom Produktentwickler über den Betriebstechniker bis hin zum IT-Spezialisten: Die Basis des Erfolgs sind dynamische Menschen, die sich für Neues begeistern und Veränderungen mit Leidenschaft vorantreiben.

Darum Dr. Schär

Dr. Schär ist ein Familienunternehmen mit flachen Hierarchien und einer familiären Unternehmenskultur. Von zentraler Bedeutung ist die Entwicklung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter. Mit der eigenen Dr. Schär Academy wird die Weiterbildung der Mitarbeiter weltweit kontinuierlich gefördert. Weil Gesundheit, Lebensqualität und Work-Life-Balance wichtig sind, werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten und die Mitarbeiter bei sportlichen Aktivitäten und der Gesundheitsvorsorge unterstützt.

Faszination Technik

Fortschrittliche Technologien und die komplexen und größtenteils selbst entwickelten Produktionsprozesse in den zwei Südtiroler Produktionsstätten in Burgstall und Leifers lassen Technikerherzen höher schlagen. „Das Beste am Beruf des Technikers

ist die Vielseitigkeit. Durch die verschiedenen Aufgabenbereiche stehe ich immer wieder vor neuen Herausforderungen und wachse dadurch über mich hinaus“, erzählt Technik-Teamleiter Dominic Weis. „Zu meinen Hauptaufgaben als Betriebstechniker bei Dr. Schär gehören die Störbehebung sowie Wartung und Optimierung unserer Produktionsmaschinen. Dabei decke ich viele technische Arbeitsbereiche ab, wie z.B. Elektrotechnik, Mechanik, Planung und Überprüfungen.“



Mit Dr. Schär können Sie Ihre ersten Schritte im Berufsleben machen oder Ihre Karriere auf eine neue Ebene bringen. Auf drschaer.com erfahren Sie alles über Ihre Einstiegsmöglichkeiten. 

Dr. Schär AG
Winkelau 9 | 39014 Burgstall
Tel. 0473 293 300
info.it@drschaer.com | drschaer.com



ZUKUNTSORIENTIERT UND TEAMBEWUSST

Das innovative Unternehmen aus der Baubranche Niederstätter ist immer auf der Suche nach neuen, engagierten Mitarbeitern/-innen. Eine optimale Mitarbeiterentwicklung und ein respektvolles Miteinander sind tiefer Bestandteil der Unternehmenspolitik.

Seit über 40 Jahren arbeitet Niederstätter für die Baubranche. Spezialisiert hat sich das Unternehmen auf den Verkauf, die Vermietung und den Tausch von Maschinen und Geräten aller Größenklassen und hochwertigen Containern. Italienweit ist das Unternehmen damit zu dem Ansprechpartner für Premiummarken von höchster Qualität und innovativer Technik geworden. Doch auch der Service und eine kompetente Beratung stehen bei Niederstätter im Fokus. Das Unternehmen wird daher als innovativer, lösungsorientierter Partner von Kunden und Lieferanten geschätzt.

Niederstätter schafft ein attraktives Leistungsumfeld, was vielfältige Entwicklungschancen für alle Mitarbeiter/-innen bietet. Als engagierter Arbeitgeber wird Niederstätter für soziale, gesellschaftliche und kulturelle Themen aktiv. Dabei bietet das Unternehmen ein optimales Arbeitsklima und ein positives Miteinander auf Augenhöhe. Erfolg fußt bei Niederstätter solide auf spezialisiertem Fachwissen, das sich die Mitarbeiter/-innen durch aktive Förderung und Weiterbildung aneignen können.

Sechs Eigenschaften, die Niederstätter bei seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sucht

- Leistungs-, Einsatz- und Hilfsbereitschaft
- Motivation und Freude an der Arbeit
- Respektvoller Umgang
- Entschlossenheit zu lösungsorientierten Ansätzen
- Neugierde
- Teamgeist

Dafür bietet das Unternehmen unter anderem optimales Arbeitsklima, attraktives Leistungsumfeld, vielfältige Entwicklungschancen, soziales, gesellschaftliches und kulturelles Engagement, positives Miteinander auf Augenhöhe, aktive Förderung und spezialisierte Weiterbildung sowie Raum für neue Ideen. Bei Niederstätter ergeben sich regelmäßig zukunftsorientierte Jobchancen. Neuste Stellenangebote findest du auf der firmeneigenen Webseite unter www.niederstaetter.it sowie auf den Social-Media-Kanälen Facebook, LinkedIn und Twitter. 

Mach es wie Chiara!

Unsere Damen sind in puncto Technik auf Augenhöhe mit den Männern. Im großen Mietzentrum in Steg arbeitet so manche Frau, ohne deren Unterstützung auch die Männer nicht auf die Baustelle dürfen. So ist zum Beispiel der Aufgabenbereich von Chiara von extremer Wichtigkeit für die Handlungsfähigkeit des Unternehmens. Chiara arbeitet seit zwei Jahren bei Niederstätter und ist Expertin in Sachen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie in der Erarbeitung von Bodengutachten.

Chiaras Arbeit beginnt, nachdem die Kunden ihre Anforderungen zur Baustelle geschickt haben: Technische Informationen zur Baustelle holt sie sich aus der jeweiligen Abteilung und platziert diese im ESP (Einsatzsicherheitsplan) so, dass die auszuführende Arbeit in Theorie und Praxis funktionieren kann. Weiter geht es mit der Erarbeitung der gewünschten Dokumente pro Maschine und Person. Der Druck ist hoch, denn erfolgreich ist Chiara erst dann, wenn unsere Techniker die Baustelle betreten dürfen und dort ihre Arbeit erledigen können. Chiaras Geheimnis liegt in ihrer Geduld und Präzision. Sie ist ein wichtiges Bindeglied für den effizienten Ablauf der Arbeiten in unserem Unternehmen und somit ein unabkömmlicher Teil in unserem Team. Fachwissen, kombiniert mit Charme, Respekt und Freundlichkeit, ebnet ihr dabei den Weg zum Erfolg. Mach es wie Chiara, und werde Teil unseres Teams. Wir freuen uns auf deine Initiativbewerbung!



Niederstätter AG – Abteilung Personal

Achille-Grandi-Straße 1 | 39100 Bozen

Tel. 349 6439371

daniela@niederstaetter.it | www.niederstaetter.it

FULL STACK DEVELOPER

Wer Unternehmensanwendungen nur mit Begrifflichkeiten wie „client-server“ oder „three-tier“ assoziiert, bleibt digital im letzten Jahrhundert gefangen. Unternehmenserfolg braucht Innovation – und verlangt immer wieder nach technologischer Spitzenleistung.

„Die Software-Entwicklung umfasst eigentlich unterschiedliche Berufsbilder. In der Regel spezialisieren sich Entwickler auf einen kleinen Teilbereich und können lediglich in diesem eingesetzt werden, beispielsweise der Web- oder der Datenbankentwicklung“, sagt Christoph Moar, Projektleiter bei der Firma Alpin aus Bozen, während er von den Herausforderungen moderner IT-Projekte berichtet. In Teilbereichen haben sich viele Technologien etabliert, die einzeln beherrscht werden müssen. Full-Stack-Developer sind hingegen Spezialisten, die ein breites Wissen angesammelt haben und sämtliche Technologien beherrschen, die aktuell relevant sind. Auf dem Arbeitsmarkt sind diese sehr gefragt, da sie nahezu jeden Auftrag bearbeiten können.

Der Paradigmenwechsel mit Web-App-Stacks und Microservices

Der Durchbruch von Web-Technologien hat sich auch im Business-Umfeld bemerkbar gemacht: Klassische Unternehmensanwendungen können heute so gebaut werden, wie wir es von all den Diensten kennen, die wir täglich im Internet oder auf dem Smartphone kennen. Dazu Christoph Moar: „Wir zum Beispiel bauen für unsere Kunden Lösungen, die auf Web- und Microservice-Architekturen basieren: gewissermaßen das Beste aus vielen Welten.“ Entwickelt werden dann robuste Java-Stacks mit Spring-Boot, schlanke, moderne und Mobile-First-Frontends mit Angular4 und Bootstrap, Microservice-Technologien mit Spring REST, Jackson, Net-

flix OSS und Docker sowie Entwicklungs-Workflows mit Npm, Maven oder Webpack. Das Ergebnis ist eine individuelle Unternehmensanwendung, die optisch und funktional kaum von einer nativen mobilen App unterschieden werden kann.

Technische Kreativität

Was es mit der technischen Kreativität auf sich hat? „Unser Job ist ein kreativer Prozess, der nach technisch hochwertigen Werkzeugen verlangt“, meint Moar und erklärt, wie diese Werkzeuge bei Alpin ausgewählt werden: Die Abteilungen im Haus bauen über die Jahre strategische Kompetenz in unterschiedlichen Technologiestacks auf, die für jeweils andere Projekttypen geeignet sind. Die Entwickler sorgen dann während der Entwicklung dafür, dass die einzelnen Bausteine der Stacks nahtlos ineinander übergreifen.

Fun on the job

„Wer als Mitarbeiter zu uns kommt, kann mit seinem Können wirklich etwas bewegen. Das ist zwar nicht immer einfach, am Ende aber für alle enorm befriedigend“, meint Christoph Moar abschließend. Dass etwas Wesentliches dabei nicht zu kurz kommen darf, ergänzt er gleich: „Jeder unserer Entwickler will bei Projektende dann auch auf etwas Spannendes zurückblicken können: im Idealfall auf ein richtig „cooles“ Stück Software. Wir sorgen dafür.“ 



alpin

streamline your business

Keine Angst vor E-Commerce

Verwandeln Sie jetzt Ihre Geschäftsideen in ein erfolgreiches Onlinebusiness. Ohne Wenn und Aber, mit Expertenwissen von Alpin.

JUNG, DYNAMISCH, INNOVATIV?

Anpacken und die Zukunft selbst gestalten. Ein Betriebspraktikum soll den Jugendlichen einen praktischen Zugang zum Handwerk gewähren und ihnen die Möglichkeit geben einmal hinter die Kulissen zu sehen.

Am 26. Mai 2018 organisiert das Handwerker Netzwerk Plus einen Informationstag für alle Handwerk-begeisterten Berufseinsteiger. Von 9 bis 13 Uhr können die Jugendlichen gemeinsam Hand anlegen, sich mit Lehrlingen, Gesellen und Meistern austauschen und mehr über das Handwerk und dessen interessante Zukunftsperspektiven erfahren. Die Veranstaltung wird vor den Showrooms der Firma Lobis Böden im Kampill Center (Zugang Hausnummer 29, 1. Stock) abgehalten werden.

Die Unternehmen Meistermalerei, Elektro Universal, Gamper Dach, Spenglerei Schmidt, Bauunternehmen Schweigkofler und Egger Christian, Tischlerei Pattis, Hydroklima, Nordfenster und Lobis Böden haben sich das Ziel gesetzt, die Jugendlichen bei Ihrer Berufs- und Lebensplanung zu unterstützen und Ihnen einen Einblick in Ihre Betriebe zu gewähren. Auf diese Weise können sich die Jugendlichen selbst ein Bild über die Vorzüge, welche das Handwerk mit sich bringt, machen und das Arbeitsleben im Betrieb hautnah miterleben.

Gemeinsam Hand anlegen und den Handwerksberuf hautnah erleben.

Eine Lehre ist oft viel komplexer als man es sich vorstellt – wer also kann den Jugendlichen einen besseren Einblick geben als unsere Lehrlinge/Gesellen. Gemeinsam werden wir versuchen etwaige Fragen zu beantworten und Zweifel aus den Weg zu räumen.

Die Segel für die eigene Zukunft setzen und den Kurs selbst bestimmen – Handwerk setzt auf Innovation, Kreativität und die Genugtuung etwas mit den eigenen Händen zu schaffen. Dies ist auch die Message, welche die Handwerksbetriebe den Jugendlichen von heute vermitteln möchten. Etwas Neues und Schönes schaffen, der Kreativität freien

Lauf lassen, innovativ und zukunftsorientiert arbeiten – all das macht der Handwerksberuf möglich.

Die Südtiroler Handwerksbetriebe vom Handwerker Netzwerk Plus bieten Ihren Auszubildenden zahlreiche Möglichkeiten der professionellen sowie persönlichen Fortbildung und Weiterentwicklung. Berufseinsteiger können in den verschiedenen Betrieben das Handwerk des Tischlers, Boden- sowie Fliesenlegers (Lobis Böden), der Dachdeckerei und Zimmerei (Gamper Dach), des Malers und Trockenbauers (Meistermalerei), des Elektrikers (Elektro Universal), des Spenglers (Schmidt), des Tischlers (Pattis Tischlerei), des Bautischlers / Fensterbauers (Nordfenster), des Hydraulikers (Hydroklima) und des Maurers (Schweigkofler und Egger Christian) erlernen. Die Betriebe bieten außerdem die Möglichkeit ein Praktikum zu absolvieren, einige Tage direkt vor Ort mitzuarbeiten, die Vor- und Nachteile einer Lehre kennenzulernen und das Handwerk einmal selbst auszuprobieren.

Nützt die Chance Euch genauer zu informieren und nehmt an der Veranstaltung teil. Für Speis und Trank ist bei einem kleinen Frühshoppen gesorgt. Auf Euer Kommen freut sich das Handwerker Netzwerk Plus. 



Foto © Fotolia

What's Next?

Sei ein Trendsetter -
wähle Handwerk!

- Was? - Gemeinsam Hand anlegen
- Wann? - **26. Mai 2018** (von 9.00 - 13.00 Uhr)
- Wer? - Jugendliche 13-25 Jahre
- Wo? - Kampill Center (Bozen

(Innsbrucker Straße 29; 1. Stock - Firma Lobis Böden)

Handwerker Netzwerk **PLUS**



Um im Kampf um Talente eine Chance zu haben, wird der Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke wichtiger denn je. Wie potenzielle Bewerber auf das eigene Unternehmen aufmerksam werden – ein Gespräch mit Barbara Jäger, Geschäftsführerin von Business Pool, dem Experten für Personal und Organisation.

> **Radius:** Frau Jäger, Employer Branding ist in aller Munde. Warum wird der Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke immer wichtiger?

Barbara Jäger: Da der Fachkräftemangel nicht nur den großen, sondern auch den kleinen und mittelständischen Betrieben massiv zusetzt. Um im Kampf um Talente eine Chance zu haben, wird Employer Branding also immer wichtiger. Mit dem Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke soll das Image des Unternehmens bei den eigenen Mitarbeitern verbessert werden. Wer von der eigenen Firma schwärmt, motiviert potenzielle Kandidaten, sich dort zu bewerben.

> **Radius:** Aber wie baut man eine attraktive Arbeitgebermarke auf?

B. Jäger: Wichtig zunächst ist der Blick nach innen: Wie behandeln wir unsere Mitarbeiter? Behandeln wir sie als unser höchstes Gut? Wie gehen wir mit neuen Bewerbern um? Entsprechend wichtig ist es, bereits bestehende Mitarbeiter mit einzubinden. Zum Beispiel mit einer Mitarbeiterbefragung. Es handelt sich um eine effektive Methode, um herauszufinden, wie wohl sich Mitarbeiter im eigenen Unternehmen fühlen. Daraus

kann man gezielt Maßnahmen ableiten, um die Unternehmenskultur, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen zu verbessern und so die Arbeitgebermarke zu stärken.

> **Radius:** Warum ist gerade der Blick nach innen so wichtig?

B. Jäger: Die Ziele, die Kultur und das Bild, das Mitarbeiter und Kunden vom Unternehmen haben, müssen in sich stimmig sein. Die bestehenden Mitarbeiter müssen daher zwingend mit eingebunden werden. Schließlich sind sie die wichtigsten Markenbotschafter, sowohl bei den Kunden als auch im Freundeskreis, in der Familie und in den sozialen Netzwerken. Nicht nur aktuell, sondern auch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

> **Radius:** Welche Akzente kann ein Unternehmen setzen, um am Markt besser wahrgenommen zu werden?

B. Jäger: Eine starke Marke ist der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit eines Betriebs. Um ein Unternehmen bestmöglich zu präsentieren, empfiehlt sich die Vernetzung verschiedener Medien. Als wichtiges Element erweist sich unter anderem die Teilnahme an Wettbewerben wie dem Top Company Award. Die ideale Möglichkeit, sich als beliebter Arbeitgeber zu präsentieren. 

Business Pool GmbH

Handwerkerstraße 26 | 39100 Bozen

Tel. 0471 301 896

info@businesspool.it | www.businesspool.it



INITIATIVBEWERBUNG? SO MACHE ICH DIESE RICHTIG!

Wie klappt meine Initiativbewerbung? Eine Initiativbewerbung kann eine äußerst interessante Alternative zur herkömmlichen Bewerbung sein.

Was gehört zur Initiativbewerbung? Klären Sie möglichst im Vorfeld, welche Unterlagen Sie mitschicken sollen und ob eine E-Mail-Bewerbung erwünscht ist. Denn so beweisen Sie Ihr Interesse am Unternehmen und zeigen Motivation. 5 Tipps zur Initiativbewerbung:

1. Sprechen Sie das Unternehmen/ die Ansprechperson direkt an

Wecken Sie das Interesse des Lesers indem Sie die Ansprechperson mit Namen anreden und kundgeben, warum Sie genau zu deren Unternehmen möchten und warum genau SIE die richtige Person für das Unternehmen sind.

2. Fallen Sie mit der Tür ins Haus

Nennen Sie zu Beginn Ihres Anschreibens die wichtigsten Fakten: Ihre aktuelle Position, Qualifikation und den Grund für Ihre Initiativbewerbung bei dieser Firma.

3. Seien Sie konkret

Nennen Sie genau den Bereich, für den Sie sich bewerben und erläutern Sie, was gerade Sie dafür auszeichnet. Erwähnen Sie dabei die Schwerpunkte Ihrer Ausbildung und/oder Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit.

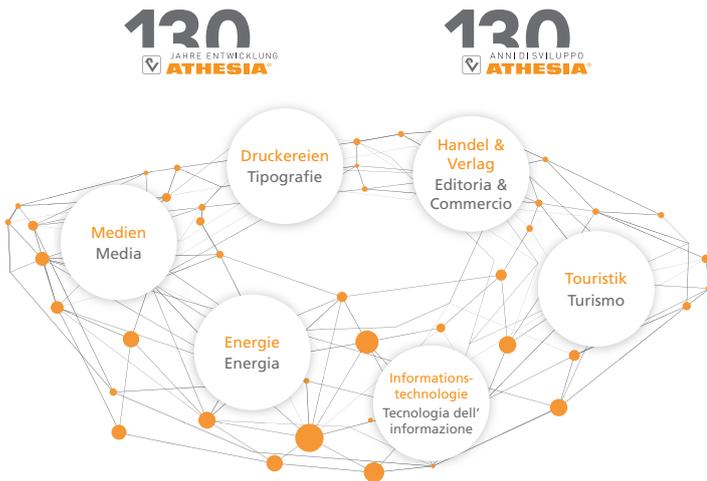
4. Fassen Sie sich kurz

Das Anschreiben sollte generell nicht länger als eine Seite sein. Kommen Sie auf den Punkt – Detailfragen lassen sich auch noch beim Vorstellungsgespräch klären. Ihr Ziel ist es, den Geschäftsführer/Personalleiter für Sie zu interessieren, damit er Sie überhaupt für ein Gespräch in Betracht zieht.

5. Treten Sie selbstbewusst auf

Wichtig sind bei der Initiativbewerbung Formulierungen, die selbstbewusst und interessant klingen. Gerade bei einer Initiativbewerbung ist das Motivationsschreiben ausschlaggebend. Achten Sie darauf, es immer individuell an das Unternehmen anzupassen. 





„UNSEREN ERFOLG VERDANKEN WIR UNSEREN MITARBEITERN!“

Die Athesia-Gruppe bietet eine ungewöhnlich große Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten. Das 1888 in Brixen gegründete Unternehmen ist längst nicht mehr nur in den traditionellen Tätigkeitsfeldern Medien, Druck, Buch und Verlag aktiv, sondern seit einigen Jahren auch in den neueren Geschäftsbereichen Tourismus, Energie und IT.

Heuer feiert die Athesia-Gruppe ihr 130-jähriges Bestehen. In all diesen Jahren ist das Unternehmen konstant gewachsen und hat sich zu einem sicheren, attraktiven Arbeitgeber entwickelt. Aktuell sind 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vier Staaten, sieben Regionen und 73 Arbeitsstätten fest angestellt, wobei der Schwerpunkt natürlich in Südtirol liegt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Erfolg maßgebend, und weil das Unternehmen weiter wächst, ist die Athesia-Gruppe ständig auf der Suche nach neuen, motivierten und talentierten Arbeitskräften. Aufgrund der verschiedenen Tätigkeitsfelder finden Lehrlinge, Verkäufer, Jungakademiker, Produktionsmitarbeiter, Verwaltungsmitarbeiter, IT-Spezialisten, Journalisten und viele weitere Profile sehr interessante berufliche Möglichkeiten vor.

Spannende unternehmensübergreifende Karrierepfade

Die Athesia-Gruppe ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein vielfältiges und attraktives Unternehmen, das bereichs- und unternehmensübergreifende Karrieren ermöglicht sowie Einblick in verschiedene Branchen und Tätigkeitsfelder bieten kann. 2016 hat die Athesia AG die Zertifizierung „audit familie & beruf“ als familienfreundliches Unternehmen erhalten. Mit diesem Qualitätsnachweis wird das Ziel verfolgt, weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen. Neben einem familienfreundlichen Arbeitsplatz wird zu-

dem die regelmäßige Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Athesia großgeschrieben.

„Bester Arbeitgeber Südtirols“

Die 2013 verliehene Auszeichnung „Bester Arbeitgeber Südtirols“, welche die Athesia AG gemeinsam mit anderen Unternehmen entgegennehmen durfte, hat die Bemühung der Unternehmensleitung honoriert, selbst in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Bewährtes fortzuführen, sich aber auch in neuen Geschäftsfeldern zu engagieren.

„Unsere Mitarbeiter werden gefordert und gefördert“

Laufend werden talentierte und motivierte „Nachwuchskräfte“ für die Athesia-Gruppe gesucht. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten oftmals als „Assistenten der Geschäftsleitung“ in das Unternehmen ein und können dort im Umfeld des höheren Managements gezielt Verantwortung übernehmen und Herausforderungen angehen. Ein Lehrgang und zahlreiche Schulungen werden angeboten, um die jungen Talente dabei optimal zu unterstützen. Sinn dieses Programms ist es, die jungen Leute auszubilden und fit zu machen für künftige Führungs- bzw. Verantwortungspositionen im Unternehmen.

Viele freiwillige Leistungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter runden das Bild eines attraktiven und vielfältigen Arbeitgebers ab. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 12,5 Jahren bestärkt die Athesia-Gruppe in ihrem Bestreben, dank gesundem Wachstum weiter attraktive Arbeitsplätze mit vielen Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und anzubieten. 

Athesia AG – Personalabteilung

Wolkensteingasse 4 | 39100 Bozen

jobs@athesia.it | www.athesia.com/jobs



BAUEN IST MEIN LEBEN

Thomas Ausserhofer leitet mit seinem Bruder Christoph die Unionbau GmbH. Eine Geschichte, die vor einhundertelf Jahren ihren Lauf nahm und eigentlich mit einem Unglück begann: Joseph Ausserhofer, auch der „lange Aschbacher“ genannt, verlor 1907 seinen Hof und sattelte um, vom Bauern auf Zimmermann und Holzmeister, die Keimzelle der Unionbau GmbH, eines der größten Bauunternehmen Südtirols mit 155 Mitarbeitern, das heute seine Urenkel Thomas und Christoph leiten.

Einhundertelf Jahre, zwei Weltkriege, Südtirols dramatische Geschichte, eine Welt, die sich in den letzten dreißig Jahren von Grund auf geändert hat, neue Technologien, neue Medien usw. und mittendrin eine traditionell kinderreiche Familie aus dem Ahrntal. Der rote Faden, der sich durch das Leben aller Ausserhofers zieht, ist das Bauen. Thomas Ausserhofer ist der Manager. Er kümmert sich um Controlling, Finanzen, Bürokratie, Verwaltung und Immobilien, sein Bruder Christoph, der Techniker, um Akquise, Technik und die Baustellen. Eine ideale Aufteilung finden die beiden.

Ein Familienunternehmen ohne Verluste in die vierte Generation zu bringen, ist kein leichtes Unterfangen. „Bei uns war der Übergang von der dritten zur vierten Generation fast reibungslos. Vom Großvater auf den Vater und dessen zwei Brüder, das war schon spannender.“ Er lacht. „Da ging es um die Grundsatzfrage Holz versus Beton und Ziegel. Heute machen wir beides, damit hat sich das Problem gelöst!“ Und heute ist die Entscheidung zwischen Holz und Beton nur mehr eine Frage der Philosophie und des Geschmacks unserer Kunden.

Thomas Ausserhofer sitzt während des Telefoninterviews im Auto, auf der Heimfahrt von einem Kunden. Er ist entspannt und hat Zeit, man merkt ihm an, dass er gerne über seine Familie redet. Seine Familie und das Bauen natürlich. „Wir haben ihn alle, den Bauvirus!“ Genauso wie die Mitarbeiter. Alle infiziert. „Unsere Mitarbeiter sind das Vermögen der Firma“, sagt Thomas Ausserhofer und wird ganz ernst. „Wir geben ihnen so viel Verantwortung wie möglich, es ist unser Anliegen, dass sie sinnstiftend arbeiten können.“ Bei so vielen Baustellen sei es auch unumgänglich, mit Vertrauensvorschuss zu arbeiten.



Mitarbeiter sollen sinnstiftend arbeiten können

Sinnstiftend ist ein Wort, das Ausserhofer gerne und häufig verwendet. Es ist wohl auch ein Grundsatz für sein Handeln. Aus seiner Stimme spricht die Leidenschaft für das, was er tut und wie er ist. Analytisch, zielstrebig. Schnell. Er kommt auf den Punkt. Im Gespräch wie in der Arbeit und im Leben. Gebaut hat die Unionbau so ziemlich alles. Vom Futterhaus über Garagen, Wohnsiedlungen, Hotels, Kirchen, Brücken, Almen, Kinos. „Was uns noch fehlt, sind ein Atomkraftwerk, ein Hafen und ein Flughafen“, scherzt Thomas Ausserhofer.

Einer der größten Arbeitgeber des Tauferer-Ahrntals zu sein, fühlt Ausserhofer als Verantwortung. Die eigenen Mitarbeiter, die Subunternehmer, die Lieferanten. Im Schnitt arbeiten 500 Menschen direkt und indirekt für die Unionbau. Zumal das Bauwesen in den letzten Jahrzehnten turbulente Zeiten erlebt hat. Krise. Boom. Krise und jetzt wieder einen Aufschwung. „Wir haben auch während der Krise, zwischen 2010 und 2014, Mitarbeiter eingestellt, haben die Krise genutzt, um uns auf öffentliche Aufträge zu konzentrieren.“

Kein leichtes Unterfangen

Berge von Bürokratie und Bestimmungen bewältigen. Was viele abschreckt, ist gerade das Richtige für einen Tüftler wie Thomas Ausserhofer, der sich selbst als pingelig bezeichnet. Die richtige Eigenschaft, um sich im bürokratischen Wald zurechtzufinden und zielstrebig zum Auftrag zu gelangen.

Die Not an gut ausgebildeten Fachkräften ist eine Konstante im Alltag der Baufirma. Obwohl die Unionbau pro Jahr neun bis zehn Lehrlinge ausbildet. „Und wir hätten so gerne mehr Frauen unter unseren Mitarbeitern. Nicht nur im Büro“, sagt Ausserhofer. „Das Bauwesen ist heute absolut auch für Frauen zugänglich. Dank der modernen Technologien ist es nicht mehr mit so enormen Kraftan-

strengungen verbunden wie früher.“ Mindestens zehn bis zwanzig Prozent, das wäre perfekt. „Ich würde mich unheimlich über ein Lehmädchen freuen!“ Schon sein im vergangenen November verstorbener Vater Siegfried sagte immer: „Männer allein im Betrieb werden zu grob untereinander.“

Persönliche Beziehungen sind ihm ganz wichtig. Zur Familie, insbesondere zu seinem Bruder Christoph. Zu den Mitarbeitern, denen er ein Chef zum Anfassen sein möchte. Zu den Kunden. Er engagiert sich auch gerne. So wie andere in ihrer Freizeit zur freiwilligen Feuerwehr gehen, geht er zu den Sitzungen des Kollegiums der Bauunternehmer, des Wirtschaftsringes oder des Unternehmerverbands.

Jeder Bau beginnt mit einem Traum

Am Abend und am Wochenende zu Hause sitzt er oft noch vor dem Computer. „Das ist der Nachteil von Internet.“ Aber seiner Lebensgefährtin geht es nicht anders. „Andere schauen zusammen fern und schweigen, wir sitzen uns am Tisch gegenüber am Computer. Wenn wir wirklich nicht arbeiten wollen, dann müssen wir aus dem Haus.“ Reisen liebt er, und es fehlt ihm nur mehr ein Kontinent, Australien. Die letzte Reise führte über die berühmte Route 66 in den USA. Auch auf Reisen sucht er den menschlichen Kontakt. „Ich will sehen und erfahren, wie die Leute leben. Morgens um 7.30 Uhr an der Central-Station in New York, wenn alle zur Arbeit hasten, um zu erfahren, wie ein New Yorker lebt.“ Ansonsten in der Freizeit Skifahren und Wandern, Zeit mit seinem Sohn verbringen. Lesen ist in den Urlaub verbannt. Im Alltag sind Akten und Verträge sein Lesestoff. Das Schönste an seiner Arbeit? Kein Zweifel: „Die Bauübergabe, wenn wir dem Bauherrn – und es ist egal, ob es ein Privater oder ein Bürgermeister ist – seinen Traum überreichen. Denn jeder Bau beginnt mit einem Traum. Und wir dürfen ihn verwirklichen!“ 

Baustelle Firma Markas am Bozner Boden





HIER IST DER PATIENT KÖNIG

Während der Skisaison sind unfallbedingte Verletzungen keine Seltenheit. In solchen Fällen ist die Dolomiti Sportclinic die richtige Adresse für eine unverzügliche Abklärung, Beratung und Behandlung auf höchstem Niveau.

Die perfekten Schneeverhältnisse locken gerade Touristen und Einheimische auf die Skipiste. Doch schon ein kleiner Moment der Unaufmerksamkeit oder eine falsche Bewegung können einen Sturz verursachen und den Winterspaß vorzeitig beenden. In einem solchen Fall können die Ärzte der Dolomiti Sportclinic die Betroffenen durch die sofort verfügbare komplette Diagnostik in kürzester Zeit individuell über die möglichen konservativen und operativen Behandlungsmöglichkeiten beraten und mit der entsprechenden Therapie umgehend beginnen.

Erste Adresse bei Sportverletzungen

Die erste Privatklinik in den Dolomiten ist die beste Adresse für Spitzen- und Freizeitsportler, die verletzungsbedingte Schmerzen und Einschränkungen haben. Das Spezialistenteam aus den Bereichen Sporttraumatologie, Orthopädie und Physiotherapie behandelt tagtäglich sowohl chronisch auftretende Beschwerden als auch frische Verletzungen vom Bänderriss über den Knochenbruch bis hin zum Bandscheibenleiden mit viel Fingerspitzengefühl und Professionalität. Individuelle Behandlung wird in der Dolomiti Sportclinic großgeschrieben: Diese Tatsache hat auch Sportprofis wie Hanna Schnarf, Alexia Runggaldier, Samuel Costa und die Fußballspieler vom FC Südtirol schon längst überzeugt.

Von Profisportlern geschätzt

Auch das Ski-Ass Dominik Paris lobt die Behandlung in der Spezialklinik. „Aus eigener Erfahrung in der Dolomiti Sportclinic kann ich sagen, dass man sich hier sehr wohl- und sicher fühlt“, schwärmt der Skifahrer. „Die Ärzte nehmen sich Zeit, die Umstände sehr gut und verständlich zu erklären, und so hat man immer den Eindruck, bestens beraten und in guten Händen zu sein.“ Der Profisportler vertraut den erfahrenen Fachärzten voll und ganz – und legt jedem, der durch eine Sportverletzung oder Abnutzungsercheinungen eingeschränkt ist, eine eingehende Abklärung und Beratung ans Herz: „Ich empfehle die Sportclinic immer sehr gerne weiter, weil ich mich hier sehr gut betreut fühle!“

Privatklinik für jedermann

Die Spitzenbehandlung und der hohe Qualitätsstandard, der durch die ISO-9001-Zertifizierung stets gesichert wird, sind keinesfalls nur den „VIP“-Patienten vorbehalten. Die Klinik hat Konventionen mit den verschiedensten Versicherungen im In- und Ausland; zudem können nicht-versicherte Provinzansässige eine Kostenrückerstattung beim öffentlichen Sanitätsbetrieb beantragen. Dabei stehen die Mitarbeiter im Front Office den Patienten mit Rat und Tat zur Seite. ®

Dolomiti Sportclinic GmbH

J.-B.-Purger-Straße 181 | 39046 St. Ulrich

Innsbrucker Straße 25 | 39100 Bozen

Tel. 0471 086 000

info@dolomiti-sportclinic.com | www.dolomiti-sportclinic.com



BELVITA – MEHR ALS NUR EIN JOB

„Nur das Beste für unsere Gäste.“ – So lautet das Credo der 28 Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol, die Wellness auf höchstem Niveau bieten. Auch ihren Mitarbeitern bietet die Hotelgruppe neben einem Top-Arbeitsklima und besten Arbeitsbedingungen viele zusätzliche attraktive Angebote.

Urlaub de luxe – das erwartet Gäste in den 28 Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol. Die hohe Qualität in den 28 führenden Wellnesshotels in Südtirol kommt nicht von ungefähr, denn eines ist klar: Ein Hotel ist nur so gut wie seine Mitarbeiter. Deshalb arbeiten in den Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die ihren Job mit Begeisterung ausüben. Um diese Begeisterung langfristig zu erhalten, bieten die Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol ihren Mitarbeitern so einiges. Die Arbeit soll nicht nur eine Pflicht sein, sondern auch Spaß machen. Und das tut sie, denn ein Job in diesen hochklassigen Wellnesshotels ist vielfältig und abwechslungsreich. Kein Tag gleicht dem anderen. Immer wieder warten neue Aufgaben und Herausforderungen, um dem Urlauber unvergessliche Momente zu beschern. Die strahlenden und zufriedenen Gesichter der Gäste sind die schönste Form der Bestätigung. Am Ende des Tages erfüllt einen ein ganz besonderes Gefühl, wenn man andere Menschen glücklich machen konnte. Darum ist ein Job in der Hotellerie so einzigartig. Einzigartig sind auch die zahlreichen Vorteile, welche die Mitarbeiter in den Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol erwarten. Dazu gehören ein gutes Arbeitsklima, Unterkunft und Verpflegung sowie eine faire Entlohnung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung. In den Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol werden Lehrlinge zu Top-Fachkräften ausgebildet. Außerdem werden interne und externe

Weiterbildungen gefördert, damit sich jeder Mitarbeiter seinen Talenten entsprechend weiterentwickeln kann. Der Erfolg im Beruf hängt auch von der Work-Life-Balance ab. Daher sind in den Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol geregelte Arbeitszeiten eine Selbstverständlichkeit. Nur wer seine Batterien in der Freizeit aufladen kann, der kann im Job sein Bestes geben. Apropos Freizeit: Die Mitarbeiter können sämtliche Freizeiteinrichtungen des Hotels nutzen und erhalten Ermäßigungen auf Massage- und Beautybehandlungen. In die Rolle des Gasts schlüpfen können die Mitarbeiter im Rahmen des Programms Belvita Team+. Einen exklusiven Urlaub in einem der Mitgliedshotels genießen und dadurch den eigenen Horizont erweitern – das steht im Mittelpunkt dieses Programms. Der Mitarbeiter und eine Begleitperson erhalten 50 Prozent Ermäßigung auf ihren Aufenthalt. Ihre Anregungen geben die Mitarbeiter am Ende des Urlaubs an den jeweiligen Gastgeber weiter. So profitieren beide Seiten von diesem Programm. 



Belvita Leading Wellnesshotels Südtirol
 Julius-Durst-Straße 44 | 39042 Brixen
 Tel. 0473 499 499
 wellnesshotels@belvita.it | www.belvita.it

HEIMAT DER GENERATIONEN

Der Plunhof in Ridnaun ein Familien-Unternehmen wie kein anderes. Mama Paula Volgger, die fünf Söhne Erwin, Peter, Günther, Thomas, Egon; die Töchter Petra, Gabi und Erna und dazu die Enkelkinder Caroline, Katharina und Andreas, sind im Hotel tätig.

Von morgens bis abends, ganz gleich an welcher Stelle von der Rezeption über die Hausdame, in Bar, Restaurant, Weinkeller und Küche, Beauty & Wellness, oder zur Outdoor-Gästebetreuung. Es ist immer ein Familienmitglied der Volggers an vorderster Front und kümmert sich in persönlicher und herzlicher Art um die Anliegen und das Wohlergehen der Gäste; Insgesamt zwölf an der Zahl. Kein Wunder, dass sich auch die Gäste ganz besonders wohlfühlen – der Begriff „Heimat der Generationen“ – trifft nicht nur auf die Gastgeber zu, sondern auch auf einen Teil der Stammgäste – einige kommen bereits mit der dritten Generation und kennen die heutigen Chefitäten schon von Kind auf!

Wie kann so was funktionieren?

An vorderster Stelle Paula Volgger eine starke Mama, welche den Traum Gastwirtin zu werden von klein auf in sich trug. Begonnen hat es mit einer kleinen Frühstückspension und 1979 wagte sie zusammen mit ihrem Mann den großen Schritt: Der Umbau vom heimatlichen Plunhof zum 3-Sterne-Hotel mit 33 Zimmer. „Anfangs war es nicht leicht die Betten zu füllen“, erinnert sich Paula. Doch mit so viel Herzblut und Engagement ließ der Erfolg nicht lange auf sich warten. In Etappen wurde das Familienhotel bis zum 4-Sterne-S-Resort mit 76 Zimmer und einer modernen Spa-Anlage ausgebaut. Mitten in einer großen Ausbauphase im Jahr 2000, dann ein schwerer Schlag – der Tod des Familien-Oberhauptes Leopold durch Herzinfarkt. „Das war eine harte Zeit“, erinnert sich Erwin, „aber es hat unsere Familie noch mehr zusammen geschweißt.“ Damals ist dann



Die Familie Volgger, v.l. hinten: Erwin, Egon, Peter, Günther, Thomas; vorne: Petra, Mutter Paula, Erna und Gabi

auch Bruder Thomas, der Wirtschaftsberater, in den Betrieb zurückgekommen. Auch jetzt gerade gibt es wieder eine Baustelle; investiert wird in neue Suiten, in den Spa-Bereich und der Restauration.

Klare Kompetenzen – Diskussionen aber keine Streitereien

Auf die Frage ob es schon mal Streit oder Uneinigkeit gäbe, kommt von Erwin die prompte Antwort: „Jeden Mittwoch gibt es eine Schlägerei ...“; aber Spaß bei Seite – auf die Frage ob es einen Chefin/Chef gibt – allgemeines Kopfschütteln. „Nein, alle größeren Entscheidungen werden im Team gefällt, andere wiederum nach Kompetenz.“ Thomas hat ein abgeschlossenes Wirtschaftsstudium und ist für Rezeption, Beauty und Verwaltung zuständig. Peter und Egon, in der Küche, sind ausgebildete Köche, Enkelin Caroline zuständig für Patisserie hat eine Konditoren-Lehre abgeschlossen. Petra, Gabi und Erna sowie die Enkelkinder Kathrin und Andreas sind im Service ausgebildet. Erwin als Jäger geht mit den Gästen zur Wildbeobachtung, zum Fischen und Bergwandern. Täglich um 5 Uhr steht Mama Paula auf und hilft immer noch überall dort wo „Not am Mann bzw. Frau“ ist. Interessant ist auch die familieninterne Vereinbarung, dass keine Schwiegerkinder im Hotel einsteigen bzw. tätig sind. „Das wäre des Guten dann doch zu viel“, ist Paula überzeugt und macht sich auf „zum Gartln“ ihre Lieblings-Beschäftigung. Weiter Infos zum Plunhof – der Heimat der Generationen in Ridnaun unter www.plunhof.it 

Top Jobs und die Faszination der Sterne

Südtirols Tourismus animiert immer mehr erfolgreiche Unternehmer ein für sie neues Geschäftsfeld zu entdecken. Nur einige Beispiele: Ulrich Ladurner (Dr. Schär) Vigilius Mountain Resort, Familie Profanter (Spedition) Lodenwirt Vintl, die Familie Theiner (Fructus Meran) Theiner's Garten-Hotel in Gargazon, Athesias Beteiligung am Hotel Therme Meran, Peter Paul Mader (Mader GmbH) Feuerstein-Resort in Pflersch, Familie Stuffer (Vitessa) Golfplatz samt Golfhotel in Seis, oder die Familie Gostner ebenfalls mit Golf und Golfhotel in Eppan. Interessant sind auch die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle. Dazu Fritz Ziernhöld, Wirtschaftsberater aus Meran: „Erfolgreiche Unternehmer sehen die Immobilie (das Hotel) als Mittel zum Zweck. Bei einem hohen Prozentsatz Fremdfinanzierung ist

eine Größe ab 180 Betten und eine gute Auslastung für den Erfolg Voraussetzung um den nötigen Cashflow zu erwirtschaften. Eine Rückzahlung von 6 bis 7 Millionen Euro in fünf Jahren sind bei den heutigen Zinssätzen realistisch – und für den Kreditgeber Voraussetzung für die nächste Finanzierung; denn nach fünf Jahren ist eine weitere Investition in dieser Größenordnung meist notwendig. Damit wird die Immobilie zur „Banksache“ und die daraus erwirtschafteten Gewinne können auch anderswo investiert werden.“ Ganz unterschiedlich sind dann auch die erfolgreichen Führungs-Strukturen in Südtirols Spitzengastronomie: Als Beispiel auf diesen Seiten drei höchst unterschiedliche Modelle: Der Plunhof, das Feuerstein-Resort und My Arbor.

MARKUS HUBER UND SEIN „BAUMHOTEL“

Markus Huber, Absolvent der Hotelfachschule, HGV-Ortsobmann von Brixen, Präsident des Tourismusvereines hat die Gastronomie im Blut und in Brixen in den vergangenen Jahren einiges bewegt.

Seit zehn Jahren beschäftigt er sich mit diesem Projekt, vor fünf Jahren war es bereits in der Startphase. „Doch damals hat die wirtschaftliche Krise und das wenig unternehmerfreundliche politische Klima in Brixen einen Start verhindert“, Markus Huber spricht Klartext – als HGV-Funktionär, gleichermaßen wie als Unternehmer und Gastwirt. Worin liegt die Faszination im Premiumsegment der Hotellerie 25 Millionen zu investieren? „Neue Wege zu gehen, und der Kontakt mit den Gästen, welche die schönste Zeit des Jahres, nämlich ihren Urlaub mehr oder weniger in unsere Hände legen. Das ist Herausforderung und eine starke Motivation zugleich; vielen tollen und positiven Momente mit ihnen zu teilen, sowas erlebt man nur in der Spitzengastronomie.“

Baumanagement und Mitarbeiter

My Arbor übergibt man entweder als Gesamtes an ein Baumanagement oder man ist selbst täglich auf der Baustelle. Markus Huber hat sich für das Zweite entschieden. „Dieser Weg ist sicher der teurere; während des Baues fließen immer wieder mal neue Ideen und Optimierungsvorschläge ein, und als Bauherr übt man auf die lokalen Handwerker auch nicht den Preisdruck aus, der von einem Baumanagement komme würde, aber oft zu Lasten der Qualität geht.“ Und wie sieht es denn mit den Mitarbeitern aus? „Auch da sind wir neue Wege gegangen. Für die Hauptabteilungen wie Küche, Service, Spa, Rezeption und Zimmer haben wir sogenannte Teamleiter wie z.B. den Chefkoch gesucht. Diese haben sich dann ihre Mannschaft selbst zusammengestellt.“ Hat es auch funktioniert? „Es hat funktioniert und wir haben eine gute Erfahrung damit gemacht; es ist die bestmögliche Voraussetzung, dass diese Teams untereinander harmonieren und für uns war es relativ „stressfrei“. Natürlich sind meine Frau Renate und ich in Zukunft fulltime im My Arbor.“

Keine Sterne dafür eine starke Marke

Insgesamt 104 Zimmer, die meisten davon 38 Quadratmeter groß und nur wenige Suiten. „Wir setzen mit unserem Baumhaus-Hotel nicht auf Sterne sondern auf eine starke Marke. Architektur, das Konzept, die Natur, das gesamte Umfeld alles ist einmalig.“ Gestartet wird am 1. Mai und das mit einer

sehr guten Auslastung. Basis dafür ist eine genaue Zielgruppenanalyse, eine klare Positionierung und die darauf abgestimmten Marketingaktionen und Rezeptionsarbeit bisher. Natürlich gibt es am Anfang und zur Nebensaison Angebote ab 100 Euro pro Person für Zimmer mit Frühstück. „Das Ziel ist, wie in unseren Unterlagen zu sehen, die Preiskategorie ab 160/170 Euro für Halbpension. Dreiviertel-Pension wird es bei uns nicht geben, ich halte das ohnehin für wenig sinnvoll. Unsere Gäste sollen Mittagstisch oder Nachmittagsjause in Dorfgasthäusern oder auf Hütten genießen und abends werden sie mit kulinarischen Köstlichkeiten in My Arbor ganz besonders verwöhnt.“ Klare Worte von Markus Huber, HGV-Ortsobmann von Brixen, der in seiner Funktion und als Hotelier alles immer wieder in Frage stellt, neue Wege geht und klare Konzepte liebt. 



TERENTEN

Neue Wohnungen verschiedener Größen nahe dem Dorfzentrum in sonniger Lage zu verkaufen.



**KLAPFER
BAU**

Handwerkerzone 9
39030 Terenten
0472 546178
info@klapfer.com





FEUERSTEIN – NATURVERBUNDENER KRAFTORT FÜR FAMILIEN

Ein einzigartiges Unternehmenskonzept verspricht individuelle Familienzeit für jeden einzelnen. Wo? Im Pflerschtal, auf der Südseite der Stubai Alpen, am Fuß des mächtigen Tribulaun.

Peter Paul Mader, Chef des gleichnamigen Unternehmens in Sterzing ist ein Unternehmer mit mehreren Standbeinen: Bauwirtschaft, Immobilien, Initiator vom Outlet Center Brenner, Installation im Bereich Heizung, Kühlung und Elektroanlagen – und Hotelier. Insgesamt beschäftigt die Gruppe an die 250 Mitarbeiter. Was ist die Motivation in einem fremden Geschäftsfeld wie der Gastronomie an die 25 Millionen Euro in ein 5-Sterne-Resort wie Feuerstein zu investieren?

Das Premium-Segment als Herausforderung

Peter Paul Mader: „Im Premiumsegment tätig zu sein, ist immer eine besondere Herausforderung; unabhängig davon in welcher Branche. Mein Ziel und meine Visionen sind es, mit Feuerstein etwas ganz Besonderes, Einmaliges zu schaffen – und damit den hohen Anforderungen der 5-Sterne-Gäste und deren Familien gerecht zu werden.“ Natürliche Materialien wie Holz, Stein und Glas beherrschen die Architektur. Architektin Carmen Polig ist es besonders gut gelungen, traditionelle Elemente aus der ländlichen Baukultur wie Almhütte oder Heustadel in den zeitgemäßen Stil zu integrieren. „Wir haben auch besonders darauf geachtet, dass die vorhandenen Kraft- und Energiefelder nicht gestört werden. In den alpinen Lagen langsam gewachsenes Fichten-, Lärchen- und Zirbelholz ist ohnehin ein ganz besonders hochwertiger Baustoff.“ Der Chef ist auch zu Recht stolz auf die Energieversorgung mittels hotel-eigenen Heizkraftwerks und dem „grünen Strom“ aus der Beteiligung an ein lokales Wasserkraftwerk.

Eine gelebte Familien-Philosophie

Die Anlage ist zu 100 Prozent auf Familien mit Kindern ausgerichtet – denn wo sich Kinder wohl fühlen, können die Eltern ausspannen und genießen. Dazu gehört auch die an die Prinzipien von Montessori angelehnte ganzheitliche Kinderbetreu-

ung. Playstation und anderes elektronisches Spielzeug sucht man im Feuerstein vergeblich. Dafür gibt es Holzwerkstatt, Malatelier, Sports Arena, Heuhüpfen, Ausflüge an den Wasserfall und Abenteuer pur. „Dank unserer grandiosen Natur, dem gesamten Kinder- Angebot, und der professionellen Betreuung hat bisher noch jedes Kind Play Station, Smartphone oder iPad schon nach einem Tag schlicht und einfach vergessen. Dafür gibt es immer wieder mal Tränen beim Abschied ...“, erzählt Peter Paul Mader.

Investor und Hotelier in Person

Etwa zweimal die Woche „mehr Zeit geht sich beim besten Willen nicht aus“ ist der Sterzinger Unternehmer im Feuerstein zugegen und damit auch stundenweise Hotelier und Gastgeber. „Das funktioniert aber nur deshalb so Gut, weil an der Spitze ein eingespieltes Duo die Geschicke der gesamten Anlage leitet: Anna Groß und ihre Tochter Stephanie Ganterer. Die beiden stehen mit Herz und Seele hinter meiner Philosophie. Natürlich gehört das ganze Feuerstein-Team dazu und das sind zur Freude von vielen Stammgästen langjährige Mitarbeiter, die an den Schlüsselpositionen wie Kinderbetreuung oder Service, tätig sind“, zollt der Chef seinem Führungsduo und den Mitarbeitern höchstes Lob. Da fällt einem unweigerlich das Sprichwort ein „wie der Herr so’s Gescherr.“ 

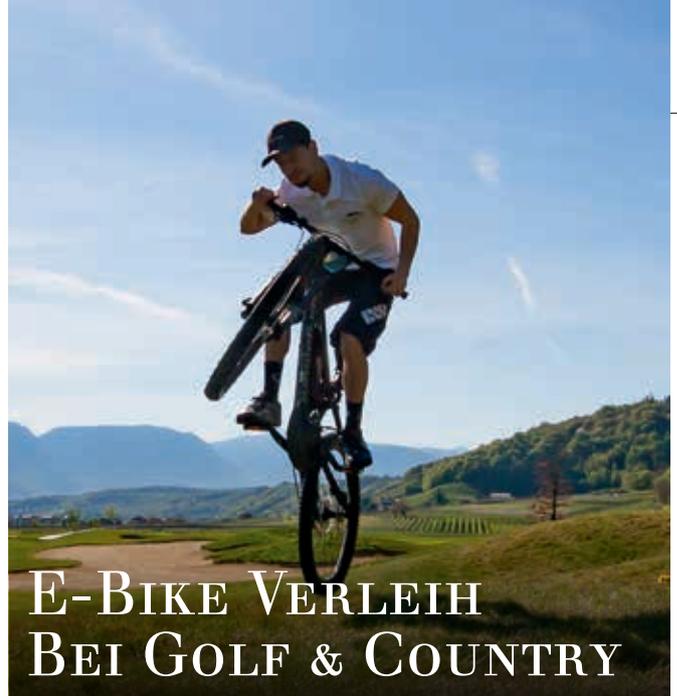


v.l.: Stephanie Ganterer, Peter Paul Mader, Anna Groß



NOISTERIA MACHT EINEN „TOP JOB“

Ein gelungener Mix aus Restaurant und Bistro mit Business-Menü zu Mittag und Preisen wie in einer Mensa, das ist das bisher erfolgreiche Konzept der Noisteria im NOI Techpark. Mensa ist nur in Verbindung mit der Preisgestaltung berechtigt, ansonsten was Interieur, Ausstattung und Qualität betrifft, gänzlich fehl am Platz. Walter Plaseller der Geschäftsführer im Hintergrund und „Frontfrau“ Manu Stuffer, stets gut gelaunt und immer eine lockeren Spruch auf den Lippen, haben ein gutes Team zusammengestellt. Von der Küche bis zum Service eine wirklich tolle Mannschaft. Sieht man sich diverse Bewertungen an, so liegen diese zwischen 4,5 bis 5 Punkten – von 5 möglichen. Auch seitens der Mitarbeiter im NOI Techpark werden Qualität und Service gelobt. Kürzlich waren bei einem Kongress Teilnehmer aus Vorarlberg, Tirol und Salzburg zu Gast; dabei wurde von den Gästen einhellig festgestellt: „Von so einer Struktur in Landesbesitz können wir nur träumen ...“ Noch ein besonderer Tipp: Am 27. April zeigen die Schüler der Hotelfachschule Gutenberg (die Haubenköche von morgen) im Noisteria ihr Können. Im Bild v.l.: Walter Plaseller, Kathrin Oberhofer, Georg Pichler und Manu Stuffer 



E-BIKE VERLEIH BEI GOLF & COUNTRY

Ein offizieller E-Bike-Verleih wurde bei Golf & Country Eppan eingerichtet. Das Besondere an diesem Angebot ist, dass mit Alberto Zamperetti ein ehemaliger Radprofi als Begleiter zur Verfügung steht. Nach seiner Zeit als Profisportler hat er auch schon als Personaltrainer und Athlet-Coach in Österreich und Australien gearbeitet. Aber keine Angst Alberto wird mit den Interessenten kein E-Bike-Rennen veranstalten sondern beliebte Touren wie durch den Montiggler Wald, den Mitterberg bis zu den Roßzähnen, die Drei-Seen-Tour oder eine Runde über Steinegger und Matschatsch begleiten. Dazu Alberto Zamperetti: „Sinn der Sache ist es, interessierten Radlern die Kombination Mountainbike/E-Bike näher zu bringen. Es bestehen doch erhebliche Unterschiede zwischen Nutzung normaler E-Bikes in der Stadt und Mountain-E-Bikes. Schon auf Forst-Straßen oder in leichtem Gelände wie im Montiggler Wald oder auf Matschatsch, gibt es einige grundsätzliche Dinge die man in Sachen eigener Sicherheit beherrschen sollte.“ Infos zum Bike-Verleih mit Begleitung unter: info@golfandcountry.it. Bike, Spiel und Golf beim Family-Day am 9. Juni, bei Golf & Country in Eppan. 



Wir sorgen für frische Luft und suchen genau DICH!

Mitarbeiter für technisches Büro (w/m)
gute Sprachkenntnisse und technische Ausbildung

Mitarbeiter Fakturierung (w/m)
Rechnungserstellung & Transportdokumentation In- und Ausland

Industriemechaniker
Instandhaltung & Störungsanalysen der Maschinen u. Anlagen

Elektriker
Verkabelung von Klimageräten und Schaltschrankbau

Metallfacharbeiter
Herstellung und Montage von Klimageräten

Hol dir deinen Job und bewirb dich jetzt.
Wir freuen uns auf dich!

personal@euroclima.com | 0474-570980 | www.euroclima.com

ENGL UND DER GUTE MIX

Für einen „Top Job“ im Werbe- und Marketingbereich ist die Gewichtung von Print und Online die Gretchenfrage. Dazu eine interessante Aussage vom Marketingprofi Christoph Engl: „Online und offline zu trennen ist „old school“. Kommunikation ist umfassend geworden und die üblichen Einteilungen sind wenig hilfreich. Je nach Zielgruppe und Botschaft bieten sich Kanäle an. Diese können alle möglichen Formen haben und lassen sich nicht nach Print und Online einteilen. Das Entscheidende ist: Welches ist mein Zielgruppe und welche Medien nimmt diese Zielgruppe wahr? Und: Welches ist meine Botschaft oder „Story“ und über welche Medien lässt sich diese vermitteln? Aus dieser einfachen Matrix entsteht dann eine Entscheidung, wohin das Kommunikationsbudget investiert werden soll. Aber in den wenigsten Fällen wird diese Arbeit in Hotels professionell betrieben ...“ 

TOP JOB: DIE TIROLER IM 19. JAHRHUNDERT

Aus den Unterlagen der Tiroler Versicherung geht hervor, dass bei diversen Großbränden in Südtirol, damals schon schnell und unbürokratisch geholfen wurde. Kallern am 5. Juli 1897 kurz vor 12 Uhr: Ein heißer Montag im Sommer, plötzlich Schreie aus dem Hauses der Witwe Sölva. Zu diesem Zeitpunkt loderten bereits hohe Flammen aus dem Heuboden. Sofort wurde Alarm gegeben. In diesem Teil des Dorfes standen die Häuser dicht beieinander, die Dächer waren aus Holz und Stroh, das durch die herrschende Trockenheit extrem entzündbar. Um 13 Uhr standen bereits acht Häuser in Flammen. Der anhaltende Funkenregen begünstigte eine weitere Ausbreitung des Brandes. In vorbildlicher Zusammenarbeit mit den lokalen Hilfsmannschaften bemühten sich die Feuerwehren aus Eppan, Girlan, Tramin, Auer, Neumarkt, Bozen und Gries der Katastrophe Herr zu werden. Man konnte jedoch trotzdem nicht verhindern, dass bis zum späten Nachmittag zwölf Gebäude, also fast das ganze Viertel, verwüstet wurden. Die „TIROLER VERSICHERUNG“ zahlte damals schnell und unbürokratisch



fast 29.000 Goldkronen aus. Die Geschäfts Gebarung aus den Zeiten des „alten Tirol“ hat die TRIOLER Versicherung über die Jahrhunderte beibehalten. Auch heute wird dank einer effizienten und kundennahen Niederlassung in Bozen im Fall der Fälle schnell und unbürokratisch geholfen! Eine gute Versicherung ist eminent wichtig: Das galt vor 130 Jahren genauso wie heute! ®

SKIFAHREN IN DER GRUPPE ROCKT

Die verschneiten Weiten der kanadischen Wildnis ziehen vorbei, die Sonne lugt über die Baumwipfel, im Van wird gescherzt, wer heute den längsten Abfahrts-Atem haben wird: Was als Gruppenreise mit zehn Fremden am Flughafen in Kanada beginnt, wird auf den Skisafaris des Stumböck Club zum unvergesslichen Winter-Abenteuer unter Freunden. Wer mit Stumböck reist, ist mit Profis unterwegs. Keine Piste, die der Stumböck-Guide noch nicht kennt, kein Geheimitipp, der unentdeckt bleibt. Die Guides sind Reiseleiter, Restaurantführer und manchmal Entertainer. Über die gemeinsame Leidenschaft finden immer alle zusammen – Paare mit Singles, Snowboarder mit Skifahrern und die Jungen mit den Erfahrenen. Wer seine eigenen Wege gehen möchte, kann das trotz Programm jederzeit tun, ob auf der Piste oder beim Stadtbummel. Alles Wissenswerte zu den Skisafaris unter: www.stumboeck.com/de/skisafaris.html ®



FÜR MITARBEITER STARK MACHEN

Südtirol Fenster, Hersteller von Qualitätsfenstern mit Firmensitz in der Gewerbezone von Gais im Pustertal, ist ein Familienbetrieb mit 40-jähriger Tradition und Marktführer für die Produktion und Montage von Fenstersystemen aus Holz und Holz-Alu in der gesamten Region. Mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit Herz und Blut bemüht, tagtäglich das Beste zu geben – und werden dabei kompromisslos unterstützt: mit Weiterbildung, leistungsgerechter Entlohnung und Entwicklungsmöglichkeiten. Handwerk und Technologie bilden bei Südtirol Fenster eine passende Symbiose. Menschen mit Herz und Verstand und dem Willen, sich gemeinsam mit dem Unternehmen zu entwickeln, bekommen die Chance, in einem spannenden Bereich tätig zu sein. Südtirol Fenster steht offen für Menschen mit technischen Fähigkeiten und Leistungsbereitschaft. Mehr Infos unter: www.suedtirol-fenster.com ®



Feuerfest seit 1821.

FELSENFEST
SEIT 1821

tiroler
VERSICHERUNG

tiroler.it



**WÄHLE
HAND-
WERK!**

www.generation-H.net/traumjob



Lust auf Südtiroler Handwerk