

# GUIDE BERUFSEINSTIEG

Für Uni- und FH-Absolventen und Maturanten

+ Lehrlings-Special

Chefs, die  
unbekannten  
Wesen

# LEHRE MIT BILLABUCH- KARRIERE

**KOMM IN UNSER TEAM UND WERDE  
LEHRLING BEI BILLA**

- Lehre mit Matura
- bis zu €5.000.– Prämien zusätzlich
- Nachwuchsführungskräfteprogramm



**BEWIRB DICH UNTER [KARRIERE.BILLA.AT](https://www.billa.at/karriere)**



# EDITORIAL

**A**penny for your thoughts. Wenn man nur dafür zahlen und so erfahren könnte, was das Gegenüber denkt. Wenn es nur so einfach wäre. Ist es aber nicht. Sorry. Selber beobachten, Fragen stellen, zuhören ist angesagt: Um zu wissen, wie die zukünftige Führungskraft tickt. Um zu verstehen, wie die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen denken und (zusammen-)arbeiten. Um ein Gefühl zu bekommen, was einen in der Organisation erwartet, für die man gerne arbeiten möchte.

Auf den folgenden Seiten haben wir einen Versuch unternommen: Zu zeigen, was Führungskräfte antreibt, wie sich das im Laufe der Zeit verändert hat und wie man mit den unterschiedlichen Führungskraftstypen umgeht. Das scheint uns wichtig zu sein, um eine gute Jobwahl treffen und einen gelungenen Berufseinstieg hinlegen zu können.

Dieses Wissen ist aber wenig, vielleicht sogar nichts wert, wenn man nicht weiß, wie man selber tickt. Also: Auch sich selbst beobachten, fragen und zuhören.

## Berufseinstieg

- \* Chefs, die unbekannten Wesen  
Wie Chefs ticken und wie man  
damit umgeht ..... 4
- \* Erst finden, dann suchen  
Bloß nicht blindlings in die Suche  
starten ..... 10
- \* Zeitreise: Was Vorgesetzte  
wollen  
Wer weiß, was Chefs treibt, tut sich  
leichter ..... 12
- \* Wo jetzt die Jobs sind  
Reden wir übers Geld: Wer was ver-  
dient ..... 18

## Lehrlings-Special

- \* Karriere mit Lehre: Nach oben,  
immer weiter  
Was mit einer Lehre alles möglich  
ist ..... 22
- \* Hallo – ist da jemand?  
In Österreich gibt es 18.000 offene  
Lehrstellen ..... 25
- \* EuroSkills: Wie machen die das  
nur  
Die Berufs-Europameisterschaften  
in Graz ..... 26

**Impressum:** Ausgabe 27. Februar 2021 • **Medieninhaber und Herausgeber:** „Die Presse“ Verlags-Ges.m.b.H. & Co KG, 1030 Wien, Hainburger Straße 33, Tel.: +43/(0)1/514 14 • **Geschäftsführung:** Mag. Herwig Langanger, Rainer Nowak • **Redaktion:** Mag. Andrea Lehky, MA, Mag. Michael Kötttrich, MA • **Art Direction:** Matthias Eberhart • **Produktion:** Patricia Varga, Thomas Kiener • **Anzeigen:** Tel.: +43/(0)1/514 14-535, E-Mail: anzeigenleitung@diepresse.com • **Hersteller:** Druck Styria GmbH & Co KG, Styriastraße 20, 8042 Graz • **Herstellungsort:** Sv. Nedelja/HR



## CHEFS, DIE UNBEKANNTEN WESEN

Wer weiß, wie Chefs ticken,  
tut sich leichter. Ein Über-  
blick über die sieben gän-  
gigsten Typen: Was sie aus-  
macht, was sie sagen, wie sie  
führen und womit man bei  
ihnen rechnen muss.



**B**escheidenheit ist bei der Bewerbung nicht angebracht. Alle Wünsche auf den Tisch – Abstriche kann man immer noch machen. Wichtig ist: Im Traumjob sollen die zentralen Tätigkeiten Freude machen und sinnvoll sein. Die Arbeitsstätte soll in angenehmer Distanz zum Wohnort oder gleich ganz zu Hause liegen. Das Team soll passen: Es empfiehlt sich, die künftigen Kolleginnen und Kollegen bereits im Bewerbungsprozess kennenzulernen. Und: Man sollte mit der Chefin oder dem Chef zusammenarbeiten wollen. Von ihr oder ihm wird wesentlich abhängen, wie gut man den Berufseinstieg schafft. Doch es ist gar nicht so leicht herauszufinden, mit welchem Typ Chefin oder Chef man es zu tun hat. Das gelingt über Recherche (Was wird über sie und das Unternehmen geschrieben? Was sagen aktuelle oder ehemalige Mitarbeiter?) und vor allem im Bewerbungsgespräch – es bewirbt sich ja nicht nur der Jobeinsteiger beim Unternehmen, sondern auch das Unternehmen bei Jobeinsteiger. Das heißt: Fragen stellen, um möglichst viel über das Unternehmen, die Führungskraft und das Team zu erfahren.

**WAS TREIBT SIE AN.** Dann gilt es, das Erfragte einzuordnen. Dabei helfen die sieben Managertypen, die der englische Unter-

nehmensberaters David Rooke und der ehemalige Professor an der Carroll School of Management in Massachusetts (USA), William R. Torbert, herausgefiltert haben. Mit dieser Einteilung – niemand passt allerdings zu einhundert Prozent genau in eine Schublade – kann man sich besser auf die künftige Führungskraft einstellen. Denn wer versteht, was die Chefin oder den Chef antreibt, tut sich leichter. Jeder dieser sieben Typen – Opportunist, Diplomat, Experte, Macher, Individualist, Stratege und Alchemist – hat seine Stärken und Schwächen. Was Rooke und Torbert darüber hinaus gesehen haben, ist, dass Unternehmen, die vom Typ Stratege oder Alchemist geführt werden, weit erfolgreicher sind als solche, in denen Opportunisten oder Diplomaten führend tätig sind.

## 1 DIE OPPORTUNISTEN: WO SIE SIND, IST OBEN

**WAS SIE AUSMACHT:** Sie sind misstrauisch, egozentrisch und mitunter manipulativ. Das klingt nicht sonderlich sympathisch. Allerdings machen sie nur fünf Prozent der Führungskräfte aus, schreiben Rooke und Torbert im Harvard Business Magazine. Sie konzentrieren sich auf persönliche Gewinn-



ne und schrecken nicht davor zurück, andere auszunutzen. Der Zweck heiligt die Mittel, wenn es um ihren eigenen Vorteil geht. Das eigene regelwidrige Verhalten wird mit Verweis auf den harten Wettbewerb gerechtfertigt.

Opportunisten haben aber auch ihre Stärken. Sie führen durch kritische Situationen und sind gute Verkäufer (wenn es nicht unbedingt darauf ankommt, mit dem Partner langfristige Geschäfte zu machen).

**WAS SIE SAGEN:** „Wer im Weg steht, wird weggeräumt.“ Oder: „Ideen sind gut, aber nur solange sie meiner Vision nicht widersprechen.“

**WIE SIE FÜHREN:** Die Führungskraft entscheidet eigenmächtig und ohne das Team einzubeziehen. Erwartet wird, dass sich die Teammitglieder auch daran halten und diese Entscheidungen nicht in Frage stellen. Mitdenken ist gefragt, aber nur, wenn es das große Vorhaben unterstützt.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** „Wer nicht für mich ist, ist gegen mich.“

## 2 DIE DIPLOMATEN: NUR KEINE WELLEN

**WAS SIE AUSMACHT:** Kontrolle ist gut, Kontrolle ist wichtig. Diplomaten wollen, dass es keine Aufregung gibt. Konflikte können sie gar nicht brauchen. Daher versuchen sie, dem Team loyal zu dienen, um damit höherrangigen Kollegen zu gefallen. Kritisches Feedback fällt ihnen schwer, weil sie als höflich und freundlich wahrgenommen werden wollen. Sie konzentrieren sich darauf, sagen Rooke und Torbert, „die



Kontrolle über das eigene Verhalten zu erlangen – mehr als auf die Kontrolle über externe Ereignisse oder andere Menschen.“ Diplomaten beherrschen es, sozialer Kitt zu sein. Sie stellen sicher, dass den Bedürfnissen anderer Aufmerksamkeit geschenkt wird, was wahrscheinlich der Grund dafür ist, dass die große Mehrheit der Diplomaten auf den untersten Stufen des Managements arbeitet.

**WAS SIE SAGEN:** „Veränderungen sorgen für Instabilität.“ Oder: „Sozialer Zusammenhalt ist wichtig, Konflikte sind zu meiden. Ich sehe mich als Unterstützer des Teams.“

**WIE SIE FÜHREN:** Einerseits gehen sie streng nach Plan vor und sind bei Veränderungen sehr vorsichtig. Sie beschränken gerne die Aufgaben der Mitglieder, um die Kontrolle zu wahren. Sie erkennen die Leistungen der Mitarbeitenden an – sind aber oft auch zu wenig kritisch, um gute Lehrmeister zu sein.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Mit Feedback, das erst recht nicht verlässlich ist.

## 3 DIE EXPERTEN: WIR WISSEN ES

**WAS SIE AUSMACHT:** Mehr als ein Drittel aller Führungskräfte fällt in diese Kategorie. Experten versuchen, über ihr großes Wissen Kontrolle auszuüben.



Das macht sie auch sicher, – immer – Recht zu haben. Logisches Denken ist ihnen wich-

tig. Daten und Fakten sollen jeden ihrer Vorschläge untermauern. Das erklärt auch, warum sie Prozesse immer noch ein bisschen perfekter und vor allem effizienter machen möchten. „Wenn Untergebene von einem Chef sprechen, der sich alles erlauben kann, dann meinen sie wahrscheinlich jemanden, der nach der Handlungslogik eines Experten arbeitet“, sagen Rooke und Torbert. Experten neigen dazu, Zusammenarbeit als Zeitverschwendung zu betrachten, und fallen als Einzelkämpfer auf.

**WAS SIE SAGEN:** „Das Streben nach Wissen und Effizienz ist das höchste Gebot.“ Oder: „Ich habe denen schon erklärt, wie das funktioniert.“

**WIE SIE FÜHREN:** Weil sie sich permanent auf ihr Wissen, logisches Denken und unter Umständen auf ihre Erfahrung berufen, erwarten sie, dass ihre Mitarbeitenden (bedingungslos) mitziehen. Andere Experten innerhalb des Teams aber haben, weil sie ähnlich denken und handeln, größere Freiheiten.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Ohne Beleg und Begründung wird es schwierig.

### 4 DIE MACHER: IMMER AUF 100 (MINDESTENS)

**WAS SIE AUSMACHT:** Diejenigen, die hoffen, für eine Führungskraft zu arbeiten, die sie sowohl fordert als auch fördert und eine positive Team- und abteilungsübergreifende Atmosphäre schafft, sind hier richtig. Sie sind offen für Feedback und erkennen, dass viele der Unklarheiten und Konflikte



des täglichen Lebens auf unterschiedliche Interpretationen und Beziehungsweisen zurückzuführen sind. Sie wissen,

dass die kreative Umwandlung oder Lösung von Konflikten Sensibilität für Beziehungen erfordert und die Fähigkeit, andere positiv zu beeinflussen.

Aber: „Während diese Führungskräfte sich auf das Erreichen von Zielen konzentrieren, besteht die Kehrseite darin, dass ihr Stil oft das Denken über den Tellerrand hinaus hemmt“, beschreiben Rooke und Torbert.

**WAS SIE SAGEN:** „Das machen wir schon, das bekommen wir hin.“ Oder: „Das Team kann das.“

**WIE SIE FÜHREN:** Sie versuchen jeden einzelnen Mitarbeitenden im Blick zu haben und gleichzeitig auch das große Ganze. Allen können sie es aber auch nicht recht machen, und manchmal bleibt dann zu wenig Zeit für Kreativität.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Die Dinge passieren, schneller als man schauen kann.

### 5 DIE INDIVIDUALISTEN: DAS PROBIEREN WIR AUS

**WAS SIE AUSMACHT:** Sie wissen: Nichts ist selbstverständlich, jeder Ablauf, jeder Prozess ist ein Konstrukt. So schaffen sie es, unterschiedliche Persönlichkeiten zusammenzubringen und das Unkonventionelle zu tun.

Individualisten neigen dazu, Regeln, die



sie für irrelevant halten, zu ignorieren, was für Kollegen und Vorgesetzte sehr irritierend sein kann. Das stört die Individualisten nicht, für sie ist ein Konflikt eine Quelle von Kreativität und Weiterentwicklung.

**WAS SIE SAGEN:** „Lieber auf das Bauchgefühl hören, als Prozesse zu befolgen.“

Oder: „Lieber Neues probieren, als ewig das Gleiche machen.“

**WIE SIE FÜHREN:** Die Komfortzone ist ihnen nicht geheuer. Sie fordern ihre Mitarbeiter ständig auf, zu reflektieren und zu adaptieren. Ziele dürfen aber nicht aus den Augen verloren werden. Nein, sie sollen übertroffen werden.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Erwarte das Unerwartete.

### 6

#### DIE STRATEGEN: DIE SCHACHSPIELER UNTER DEN CHEFS

**WAS SIE AUSMACHT:** Sie kennen ihre Spielweise, wissen, wie der Hase läuft, und auch, mit wem sie wie reden müssen, um Veränderung zu ermöglichen. Sie kommunizieren nicht nur gut, sie wissen ganz so wie gute Schachspieler um die Auswirkungen ihrer Handlungen – durchaus mehrere Züge im Voraus. „Strategen sind auch geschickt darin, gemeinsame Visionen über verschiedene Handlungslogiken hinweg zu schaffen“, sagen Rooke und Torbert. Zudem können Strategen gut mit Konflikten und Widerständen umgehen.

**WAS SIE SAGEN.** „Wir schaffen Konsens,

weil wir mit Konflikten umgehen können.“ Oder: „Entwicklung ist gut: Jene der Individuen und jene des Unternehmens.“

**WIE SIE FÜHREN:** Sie versuchen, Einzel- und Gesamtinteressen zu sehen und zu berücksichtigen, was mitunter zu Interessenskonflikten führen kann. Mitarbeitende können, ja müssen sich einbringen und werden auch gehört – wenn auch nicht jeder ihrer Wünsche berücksichtigt wird.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Überraschungen passieren laufend, aber meist ohne große Aufregung.

### 7

#### DIE ALCHEMISTEN: ES GIBT SIE WIRKLICH (ANGEBLICH)

**WAS SIE AUSMACHT:** Strategen gehen eine Sache nach der anderen an. Alchemisten aber sind jene Zauberer, denen der große, allumfassende Wurf auch ohne Zaubersalz gelingt. Sie finden für jedes Gegenüber die richtige Sprache und verlieren den Überblick zwischen kurz- und langfristigen Aufgaben nicht. Das Problem ist: Es gibt sie, aber es gibt nur ganz wenige.

**WAS SIE SAGEN:** „Egal, was ich tue, ich möchte positiv Effekte erzielen.“ Oder: „Ich helfe, dass Mitarbeitende ihr volles Potenzial ausschöpfen.“

**WIE SIE FÜHREN:** Sie verhelfen zu Wachstum, ideell wie materiell. Aber sie verlangen alles ab. Sie sind eben Alchemisten und keine Heiligen.

**WOMIT MAN RECHNEN MUSS:** Wunder geschehen, aber eben auch nur





# Endlich kann ich zeigen, was ich draufhab.



## Topjob Banklehre

Du hast die 9. Schulstufe abgeschlossen, bist engagiert und verfügst über ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten bzw. soziale Kompetenzen? Du bist auf der Suche nach einem spannenden und abwechslungsreichen Beruf? Dann starte bei uns eine Lehre zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann! Mehr auf [lehre.bankaustria.at](http://lehre.bankaustria.at) oder unter [recruiting@unicreditgroup.at](mailto:recruiting@unicreditgroup.at).



#dowhatmatters  
und bewirb dich  
als Lehrling:



Die Bank für alles,  
was wichtig ist.

 **Bank Austria**  
Member of  **UniCredit**



## ERST FINDEN, DANN SUCHEN

Nur wer sich selbst gefunden hat und sich selbst kennt, hat eine Chance auf der Suche nach dem Traumjob.

**D**ie gute Nachricht: Es gibt offene Jobs und sie werden auch laufend besetzt. Denn auch in der Krise bleibt der Arbeitsmarkt dynamisch: Menschen gehen in Pension, in Mutterschutz, wechseln das Unternehmen. Einzelne Branchen wachsen. Das bedeutet Fluktuation, offene Stellen und damit Chancen auf einen neuen Job.

Anders gesagt: Jeden Tag werden in Österreich Hunderte Stellen neu besetzt – auch in diesen Tagen. Es gibt Jobs, wenn auch nicht für alle. Nach ihnen sollte man laufend suchen. Das heißt: Täglich. 40 Prozent der angebotenen Jobs werden innerhalb von zehn Tagen vergeben.

Wie aber kommt man in diesen Tagen zu einem Job? Relativ einfach ist es in den Bereichen Technik, Ingenieurwesen, IT und EDV, im Verkauf und in der Kundenbetreuung sowie in der Produktion bzw. im handwerklichen Bereich – derzeit sind mehr als 18.000 Lehrstellen offen.

In anderen Bereichen ist es schwieriger.

Aber: Der Weg zum Traumjob beginnt nicht bei den Jobinseraten, sondern bei sich selbst. Newplacement-Spezialist Michael Hanschitz nennt die ersten drei Schritte:

- \* Eine Liste mit beruflichen Tätigkeiten, die einem besonders wichtig sind.
- \* 1 bis 10 Punkte für die Wichtigkeit der jeweiligen Tätigkeiten vergeben.
- \* Überlegen, weshalb einzelne Tätigkeiten wichtig sind.

**WOW-MOMENT.** Jetzt geht's an den Lebenslauf: Welche Fähigkeiten und Kompetenzen habe ich? Welche neuen Interessen habe ich entdeckt? Was kann ich richtig gut? Wer die Fragen beantwortet und erkennt, was sie oder er alles kann, darf einen Wow-Moment spüren und Motivation und Selbstvertrauen für die Bewerbung tanken. Wie das geht. Hokify-Gründer Karl Edlbauer hat drei Empfehlungen:

- \* Täglich suchen, Jobalarme einstellen.
- \* Online-Profil und Online-Bewerbung für den schnellen Versand vorbereiten.
- \* Auf das Jobinterview vorbereiten und schon vorab Gedanken zu Gehalt, Arbeitszeiten, Arbeitsorten etc. machen. Vorbereitet zu sein gibt Souveränität.

# ONBOARDING REMOTE

## Eine Herausforderung für Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**O**nboarding nimmt seit jeher einen besonderen Stellenwert im Mitarbeiterlebenszyklus und in der Mitarbeiterführung ein. Es birgt aber besonders in Zeiten von Remote Work einige Herausforderungen – für Führungskräfte, aber auch für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **DREI TIPPS FÜR DEN (FAST) PERFEKTEN REMOTEN BERUFSEINSTIEG:**

#### **1. WAS WILL ICH EIGENTLICH?**

Ein wesentlicher Faktor zur Erreichung einer Grundzufriedenheit (Hygienefaktor nach Herzberg) ist das Kennen der eigenen Präferenzen im Hinblick auf Vergütung und Benefits. Genau diese Themen hat PwC im Zuge einer Studie im Raum Europe, Middle East und Africa erfragt. Auch in Österreich haben über 600 Personen zwischen 16 und 28 Jahren daran teilgenommen. Zu den Top-3-Ergebnissen zählen: eine ausgewogene Work-Life-Balance, ein entsprechendes Basisgehalt und eine anspruchsvolle, interessante Tätigkeit.

#### **2. PROAKTIV EINBRINGEN**

Viele Unternehmen haben ihre Onboarding-Veranstaltungen bereits auf remote umgestellt und geben sich große Mühe, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch virtuell gut in das Team zu integrieren. Es ist aber im virtuellen Setting besonders wichtig, sich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter proaktiv in das neue Team einzubringen. Vorstellungsrunden und regelmäßige Jours fixes sind gute Gelegenheiten, die auch proaktiv von den „Neuen“ angestoßen werden können. Darüber hinaus bieten sich informelle Chatgruppen, Video-Calls oder Online-Veranstaltungen (z. B. ein gemeinsamer Online-Escape-Room) an, um sich mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch „untereinander“ zu vernetzen.



Natalie Straub, M.A., M. Sc.:  
„Ich habe in Mannheim Banking & Finance sowie in Wien Psychologie mit klinischem Schwerpunkt studiert und berate heute bei PwC P&O // Tax and Legal Kunden zu Themenstellungen rund um (digital) Leadership, hybrides Arbeiten sowie Change and Culture.“

#### **3. KEINE ANGST VOR (NACH)FRAGEN**

Virtuelles Arbeiten bedingt einen besonders großen Vertrauensvorschuss auf beiden Seiten. Nicht immer läuft direkt alles glatt. Lernen ohne Angst in einer gesunden Fehlerkultur ist der Schlüssel. Es liegt jedoch auch an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, diese zu nutzen und z. B. bei der Erfüllung von neuen Aufgaben aktiv Feedback einzuholen. Das proaktive Anbieten von verfügbarer Kapazität ist ebenfalls eine Möglichkeit, das Vertrauen der Führungskraft in die eigene Arbeitsleistung zu stärken. Regelmäßige Dial-in Calls oder Buddy-Systeme können ein guter Weg in die vertiefte Berufspraxis sein.

Klar ist, dass „The new normal“ zwar durchaus Herausforderungen – insbesondere beim Jobstart – mit sich bringt – es birgt aber ebenso Chancen für eigenverantwortliches und proaktives Handeln und Wachsen.

# WIE CHEFS TICKEN: GESTERN, HEUTE, MORGEN

Was wollen Vorgesetzte?  
Im Lauf der Zeit hat sich das sehr gewandelt.



**M**itdenken. Engagiert sein. Lernfähig. Loyal. Verfügbar, wann immer es nötig ist. Vor Ideen sprühend, aber nur vor guten. Kritisch, aber nie destruktiv. Das wünschen sich Chefs von ihren Mitarbeitern – heute. Früher hätten sie etwas anderes gesagt. Nehmen wir vor 100 Jahren Frederik Taylor. Heute würde man ihn als Unternehmensberater bezeichnen. Damals ging er in die Fabriken und zerlegte jeden Prozess in seine Einzelschritte.

Die optimierte er, jeden für sich. Er zeigte den Arbeitern etwa, dass sie Zeit sparen, wenn sie eine Schraube mit der linken statt mit der rechten Hand nehmen. Nachdem er alle Schritte optimiert hatte, setzte er sie wieder zusammen und berechnete, wie viel Zeit er eingespart hatte. Die Rolle der Arbeiter dabei war fortan, den ganzen Tag Schrauben mit der linken Hand zu nehmen, stumpf und stupide. Damals herrschte eine strikte Aufgaben-

# ERFOLG IST, WAS MAN AUS DEN MÖGLICHKEITEN MACHT.

DIE REWE GROUP SUPER JOB ZENTRALE ►►►

[www.superjobzentrale.at](http://www.superjobzentrale.at)



Wir suchen die Neugierigen, die Verlässlichen, die Motivierten, die Vielseitigen, die Ungewöhnlichen, die Offenen, die Fokussierten, die Umdenkenden, die Mitdenkenden, die Nachdenkenden und vor allem die Menschlichen, die Neues entdecken wollen. Wir suchen Sie! **Jetzt bewerben auf [www.superjobzentrale.at](http://www.superjobzentrale.at)**

**BILLA**

**MERKUR**

**PENNY**

**BIPA**

**ADEG**

**AGM**

ALLES  
UNTER  
EINEM  
DACH

**REWE**  
GROUP

trennung: Manager durften denken, Arbeiter ausführen. Dass sich ein Arbeiter etwa überlegte, zwei Schrauben auf einmal zu nehmen, war nicht vorgesehen. Mach', was ich dir sage, lautete die Devise. Überlass' das Denken denen, die es können. Taylors Prozessoptimierung brachte anfangs übrigens tatsächlich Zeitgewinne. Die Arbeiter gaben Gas, weil ihnen die ungewohnte Aufmerksamkeit schmeichelte. Sobald sie wegfiel, erkannten sie, dass sie zu menschlichen Maschinen degradiert worden waren.

**KAROTTE VOR DIE NASE.** Ein Mensch braucht ein Ziel, postulierte 30 Jahre später Peter Drucker, ein gebürtiger Österreicher. Einen Ansporn. Und was spornt am meisten an? Geld natürlich. Also verknüpfte Drucker Zielerreichung mit Geld. Erreichst du, was ich dir sage, bekommst du eine Prämie. Gut 70 Jahre verbrachten Chefs rund um den Globus von September bis Dezember eines Jahres damit, Ziele für das kommende Jahr auszuknobeln: Unternehmensziele, heruntergebrochen auf Bereichsziele, heruntergebrochen auf Mitarbeiterziele. Dann überlegten sie sich Kennzahlen zum

Messen des Zielerreichungsgrades. Die heißen bis heute KPI (Key Performance Indicators). Dann hängten sie jedem Mitarbeiter sein Paket um, ob er wollte oder nicht. „Balanced Scorecard“ nannte man das, oder „Management by Objectives“. Was die Chefs damit erreichen wollten, war klar: Nur wenn ihre Mitarbeiter alle Einzelziele erreicht hatten, erreichten sie selbst das Teamziel. Nur dann bekamen sie ihre Prämie. Immerhin, die Mitarbeiter durften sich inzwischen einiges einfallen lassen, um ihr Soll zu erfüllen: Ihrem Kunden das Produkt zu verkaufen etwa, das dem Verkäufer am meisten Provision brachte, statt jenes, das das Richtige für den Kunden gewesen wäre. Hauptsache, das Ziel wird erreicht.

Denken war also inzwischen erlaubt. Nur dachten die wenigsten weiter als bis zur eigenen Tasche. Für ihre Provision taten sie alles. Manchmal auch Unerlaubtes. Die Finanzkrise von 2008 war die Folge unbändiger Gier. Danach kam es zu einer Flut von Regularien und Compliance-Regeln, wie weit man gehen darf, um der Firma (und dem Chef) nicht zu schaden. Nun hieß es: Tu', was gut für unsere Ziele ist, aber halte dich an die Moral.

**SELBST DENKEN!** Mit dem Internet kamen sukzessive Geschäftsmodelle auf, die ehrwürdige Branchen in den Ruin trieben. Amazon ruinierte Teile des Einzelhandels, Airbnb setzte den Hotels zu, Uber drängte das Taxigewerbe in die Enge. Wenn ein einzelner findiger Kopf mit einer Idee eine solche Revolution entfachen



# Mit Blick über den Zahlenrand.

Wir finden: Theorie ist gut. Praxis ist besser. Entfaltung am besten!  
Wenn Sie das auch denken, dann sind Sie bei TPA genau richtig.  
Denn hier sind Sie in ganze Projekte involviert, wir bieten Ihnen ein  
breites Spektrum an Wissen und Sie lernen unterschiedliche  
Themenbereiche kennen.

Sie haben Interesse? Dann starten Sie bei uns als

## Berufsanwärter (m/w/d) in der Steuerberatung

Nähere Informationen und Möglichkeit zur Bewerbung:  
**[karriere.tpa-group.at](https://www.karriere.tpa-group.at)**

Wir freuen uns auf Sie!

### Ihr Kontakt

TPA Steuerberatung GmbH  
Jasmin Schwazer, MA, Tel.: +43 (1) 58835-366  
Tanja Weber, MSc, Tel.: +43 (1) 58835-145

**[www.tpa-group.at](https://www.tpa-group.at)**



Flexible  
Arbeitszeiten



Kantine/  
Mittagessen



Ausbildung/  
Weiterbildung



Events



Gute  
Verkehrsanbindung



...





kann, wie soll man da als Chef weiterhin Pläne, Strategien und Zielvorgaben machen?

**SPAREN, BIS ES WEHTUT.** Die Folge der Finanzkrise von 2008 war zunächst ein schmerzhaftes „Gesund“-sparen. Jeder Mitarbeiter, der nicht unbedingt benötigt wurde, verlor seinen Job. Die Chefs von damals waren beinharte Exekutierer, die nur ihre Zahlen im Blick hatten – haben mussten, sonst hätte es sie selbst erwischt. Irgendwann gab es nichts mehr einzusparen. Was nun? Auf einmal schrie die ganze Welt nach Innovationen, nach nie dagewesenen Ideen, mit denen der Umsatzmotor wieder anspringen sollte. Plötzlich war nicht mehr der Cheftyp „gefühlskalter Sanierer“ gefragt, sondern der „radikale Innovator“. Dem fiel ein, dass er noch eine kaum genutzte Ressource hatte: Den Verstand der verbliebenen Mitarbeiter. Beziehen wir sie doch mit ein, dachte er, und lassen wir sie denken. Sagt mir, wo ihr Geschäftsmöglichkeiten seht!

**LIEBER FLOW ALS KOHLE.** Es liegt in der Natur der Sache, dass junge Menschen frischere Ideen haben als ältere, die schon lange den Trott mitmachen. Und Ideen hat man, weil man sich für den Job interessiert, für das Unternehmen brennt. Heute haben auch die Chefs erkannt, dass smarte Menschen jeden Alters intrinsisch, aus sich heraus motiviert sind. Sie brauchen

keine monetären und sonstigen Karotten als Ansporn. Der Lohn liegt in der Aufgabe selbst, im Flow, dem Glücksgefühl, das man beim

Erledigen hat. Deshalb drücken die Chefs von heute ihren Teams auch möglichst keine Ziele mehr aufs Auge. Die stecken sich die Teams weitgehend selbst, dann stehen sie auch dahinter. Sie kontrollieren auch selbst, ob sie die Ziele erreichen. In kurzen Intervallen und nicht wie früher einmal im Jahr.

**JUNG = GESUCHT.** Die aufkommende Digitalisierung beschleunigt all das. Vieles wird durch Automatisierung, künstliche Intelligenz oder Data Analytics optimiert. Am nächsten dran sind wieder – richtig – die Mitarbeiter. Gerade die jungen, weil sie digital affiner sind. Deswegen tobte bis 2020 ein wilder Kampf um junge Talente. Die Coronakrise stoppte das, aber nur vorübergehend. Derzeit müssen die Unternehmen schauen, wie sie überleben. Doch sobald die Wirtschaft wieder anspringt – und das wird sie –, kaum dass sich irgendwo eine offene Stelle auftut, wird sie mit einem Jungtalent besetzt. Berufseinsteiger, das ist eure Chance.

Damit ist klar, womit ihr bei Chefs (und Recruitern) punktet: mit Mitdenken, engagiert sein, lernfähig, loyal und verfügbar, wann immer es nötig ist. Vor Ideen sprühend, aber nur vor guten. Kritisch, aber nie destruktiv. So einfach.



# TOP-CHANCEN FÜR JUGENDLICHE BEI A1

Britta Schindler, bei Österreichs führendem Telekomunternehmen A1 für die Lehrlingsausbildung verantwortlich, im Talk über virtuelles Recruiting und Ausbildungen mit Zukunftsperspektiven.

## **FRAU SCHINDLER, WIE LAUFEN BEI A1 IN CORONA-ZEITEN BEWERBUNGSGESPRÄCHE AB?**

**Schindler:** Uns ist wichtig, dass unsere Bewerberinnen und Bewerber nicht nur zeitnah kontaktiert werden, sondern auch in Zeiten von Corona sichere Bewerbungsgespräche haben. Daher sind unsere Lehrlingscastings in kleinen Gruppen digital organisiert, und wenn es die Situation zulässt und kein Lockdown herrscht, bieten wir den Jugendlichen ergänzend Schnuppertage an, z. B. im A1 Shop oder Kundenbesuche mit einem Techniker und für die eCommerce-Interessierten die Möglichkeit, einen Blick hinter die Kulissen unserer Digital Channels zu werfen.



Britta Schindler, Head of People & Change,  
Leitung A1 Lehrlingscampus

## **WIE INFORMIEREN SIE DIE ELTERN IN DER BEWERBUNGSZEIT?**

Wir legen großen Wert darauf, dass wir unsere neuen Lehrlinge schon vor ihrem ersten Tag bei A1 gut und umfassend begleiten, daher gibt es digitale Veranstaltungen für unsere Neuzugänge und ihre Erziehungsberechtigten. Sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Eltern sind das digitale Recruiting ab März 2020 und die virtuellen Infoveranstaltungen sehr gut angekommen!

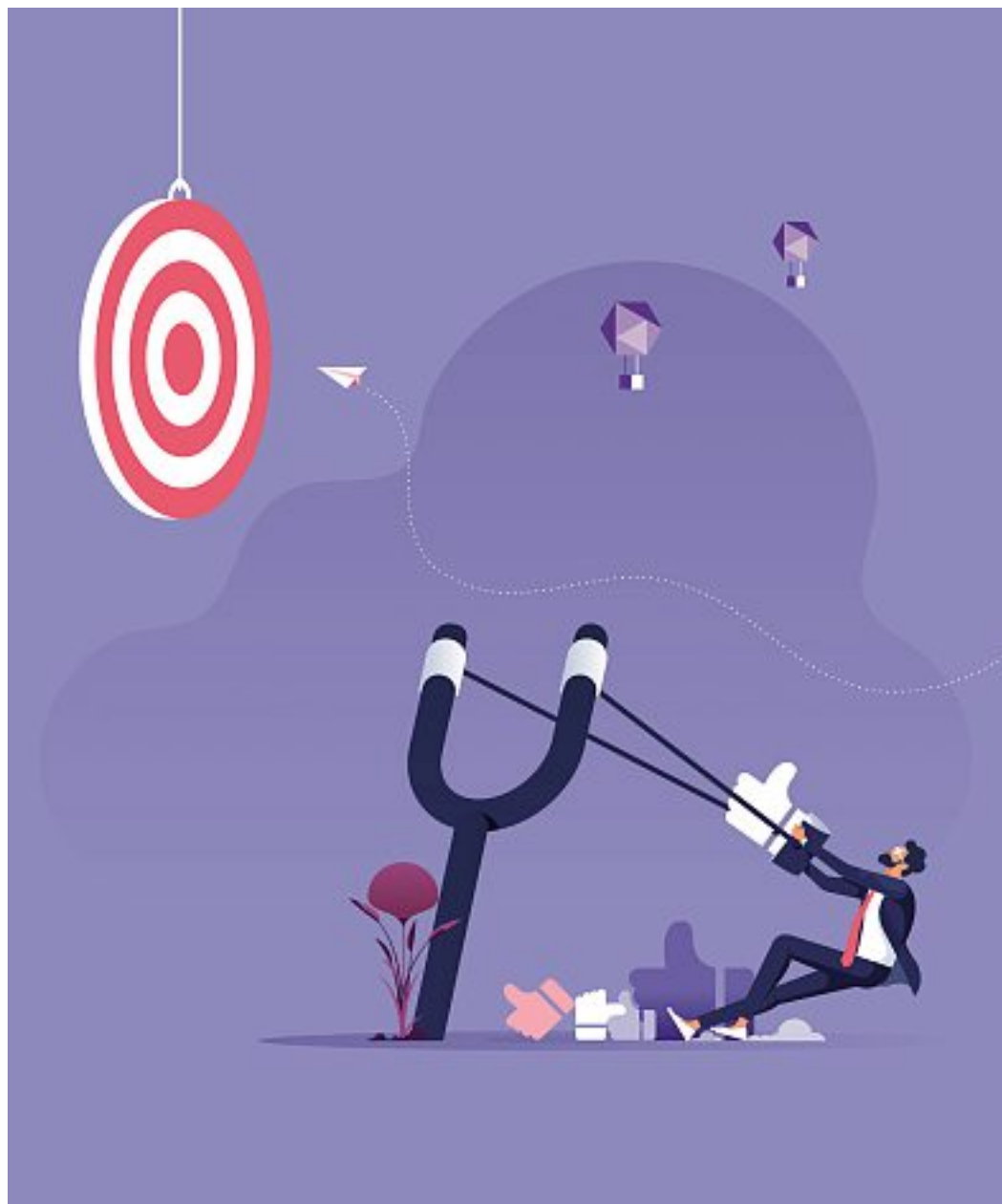
## **WIE WAR DANN DER ERSTE ARBEITSTAG DER LEHRLINGE? FAND DER EBENFALLS DIGITAL STATT?**

Der Start unserer 51 neuen Lehrlinge konnte Mitte August 2020 persönlich stattfinden. Wir haben – natürlich entsprechend den Coronaregeln – auf kleine-

re Gruppen geachtet und in den ersten Monaten persönliche mit digitalen Impulsen und Praxisübungen gemischt. Übrigens haben wir für den Lehrlingsstart im August 2021 bereits die ersten Zusagen gemacht und freuen uns im derzeit laufenden Recruiting auf weitere junge Talente.

## **WIE LANGE KANN MAN SICH NOCH BEWERBEN?**

Bis zum 31. März 2021 sind alle Infos zur Bewerbung und auch zu unseren drei spannenden Lehrberufen ElektronikerIn, Einzelhandelskaufman/-frau und E-Commerce-Kaufmann/-frau unter [A1.net/lehre](https://www.a1.net/lehre) zu finden!



# WO JETZT DIE JOBS SIND

Ganz einfach ist der Berufseinstieg derzeit nicht.  
Aber er ist machbar.

**2**020 lässt sich mit einem Winterschlaf vergleichen. Alles ruhte. Keine Jobs, keine Praktika, keine Lehrstellen. Ewig kann das nicht so weitergehen. Deshalb kommt 2021 wieder Bewegung in den Einstiegsmarkt. An vielen Ecken, sagt Gehaltsexperte Conrad Pramböck. Er weiß, wo gesucht wird – und wo eher nicht. Erstes Anzeichen für ein Frühlingserwachen sind die Meldungen großer Konzerne, dass sie junge Leute einstellen. ÖBB, Magenta, Ikea, Deichmann, die Wiener Linien – jeder von ihnen rekrutiert 30 bis 50 Neueinsteiger auf einmal. Ohne Nachwuchs lässt sich die Digitalisierung eben nicht stemmen. Diese Erkenntnis sickert derzeit in alle Branchen ein.

**HALT, NICHT IN ALLE BRANCHEN.** Manche sind von der Coronapandemie besonders schlimm betroffen. Der Tourismus etwa kämpft um sein Überleben. Ob Reisebüro oder Fluglinie, ob Hotel, Restaurant oder Kreuzschiff: Überall herrscht Flaute. Wer vorhatte, in dieser Branche durchzustarten, der sollte sein Wissen und Können

derzeit besser anderswo anbieten. Tourismusfachleute können organisieren, planen, mit Menschen umgehen. Das ist überall gefragt. Man muss es jetzt nur anders(wo) verkaufen.

Eher schlecht sieht es für die Modebranche aus und generell für Marketing, Werbung und PR. Hier sparen die Firmen. Überraschend, sagt Pramböck, sind auch Techniker derzeit nicht ganz so gesucht wie vor der Coronakrise. Nicht überbewerten: Die Industrie springt gerade erst wieder an. Wer technisch und digital fit ist, wird etwas finden.

**KOMMT DARAUF AN.** Bei wirtschaftlichen Ausbildungen ist die Nachfrage unterschiedlich. Seit Beginn der Coronakrise gehen Mitarbeiter im Finanzbereich – also Buchhalter, Controller, Lohnverrechner – in Arbeit unter. Sie suchen verzweifelt Verstärkung.

Hier auch an Steuerberatungskanzleien denken: Sie nehmen derzeit jede administrative Unterstützung, die sie bekommen können. Dafür bieten sie super Einstiegs-

jobs, über die man alle ihre Klienten kennenlernt. Wer weiß, vielleicht macht einem ja einer davon ein Angebot . . .

**ALLES, WAS RECHT IST.** In Anwaltskanzleien kommt es auf das Fachgebiet an. Viele Klienten brauchen jetzt Beratung etwa zu Kurzarbeit und Personalrestrukturierung. Das fordert besonders die Arbeitsrechtler. Die Nachfrage dort ist groß. Ebenso boomen M&A (Merger & Akquisition), also Käufe und Zusammenlegungen von Unternehmen. Darauf spezialisierte Kanzleien sind fordernde, aber sichere Arbeitgeber. Auch wer Ideen hat und Projekte abwickeln kann, ist gefragt. Nach dem schadenbegrenzenden Jahr 2020 sind heuer wieder Innovationsprojekte angesagt. Generell zeigt sich auch der Handel an Nachwuchs durchaus interessiert.

Die großen Jobgewinner der Krise sind sämtliche Arzthelfer- und Pflegeberufe. Wer gute Nerven hat, eine soziale Ader und geringe Gehaltsansprüche, sollte es auch bei Caritas, Hilfswerk & Co versuchen.

**WIE VIEL GEHALT KANN ICH VERLANGEN?** In der Tabelle unten lässt sich nachlesen, welches Gehalt man mit welcher Ausbildung erwarten darf. Was Einsteigern klar sein muss: Es wird jetzt mehr gefordert als vor der Krise. Die Work-Life-Balance einer Überstunde vorzuziehen geht gar nicht mehr. Auch Einschulungen sind nicht mehr so liebevoll-fürsorglich wie früher. Im Home-Office geht das auch nicht. Ein paar Zoom- oder Teams-Calls, ein paar Anweisungen – die Arbeit erledigt man allein auf sich gestellt. Ein gutes Resilienztraining ist das jedenfalls.

| EINSTIEGSGEHÄLTER<br>JAHRESGESAMTGEHALT BRUTTO | Position                                       | Berufseinstieg |          | Nach 3 bis 5 Jahren<br>Berufserfahrung |          |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------|----------|----------------------------------------|----------|
|                                                |                                                | von            | bis      | von                                    | bis      |
|                                                | Uni-Absolvent Wirtschaft <i>Master</i>         | 34.000 €       | 40.600 € | 37.500 €                               | 51.400 € |
|                                                | Uni-Absolvent Technik <i>Master</i>            | 36.900 €       | 46.600 € | 43.000 €                               | 58.600 € |
|                                                | Uni-Absolvent Jus <i>Master</i>                | 32.600 €       | 37.900 € | 35.700 €                               | 47.600 € |
|                                                | Uni-Absolvent Sozialwissenschaft <i>Master</i> | 27.500 €       | 32.900 € | 29.700 €                               | 39.500 € |
|                                                | FH-Absolvent Wirtschaft <i>Master</i>          | 33.400 €       | 39.900 € | 36.500 €                               | 50.800 € |
|                                                | FH-Absolvent Technik <i>Master</i>             | 39.300 €       | 45.300 € | 42.300 €                               | 56.900 € |
|                                                | Uni-Absolvent Wirtschaft <i>Bachelor</i>       | 29.700 €       | 35.700 € | 32.300 €                               | 44.900 € |
|                                                | Uni-Absolvent Technik <i>Bachelor</i>          | 35.500 €       | 42.000 € | 38.400 €                               | 52.200 € |
|                                                | FH-Absolvent Wirtschaft <i>Bachelor</i>        | 29.500 €       | 35.500 € | 32.000 €                               | 45.200 € |
|                                                | FH-Absolvent Technik <i>Bachelor</i>           | 33.800 €       | 40.600 € | 36.200 €                               | 50.700 € |
|                                                | HTL-Absolvent                                  | 32.400 €       | 37.700 € | 35.100 €                               | 45.400 € |
|                                                | AHS-Absolvent                                  | 28.400 €       | 33.500 € | 30.700 €                               | 39.900 € |
|                                                | HAK-Absolvent                                  | 29.100 €       | 34.100 € | 31.500 €                               | 41.000 € |
|                                                | HAS-Absolvent                                  | 25.800 €       | 29.800 € | 27.300 €                               | 35.300 € |

Quelle: Upstyle Consulting, Conrad Pramböck



**Mehr Einstieg.  
Mehr Chancen.  
Meine Perspektive.**

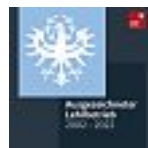
## Auf zu neuen Perspektiven

Entdecke die Vielfalt unserer Arbeitswelt über folgende Möglichkeiten:

- Lehrstellen
- Praktika
- Projekt- und Abschlussarbeiten
- Traineeprogramme
- Einstiegspositionen



**Susanne Wallner**  
T +43 50 600 10156  
[susanne.wallner@egger.com](mailto:susanne.wallner@egger.com)



Gemeinsam. Mehr. Perspektiven.

[www.egger.com/jobs](http://www.egger.com/jobs)

**E EGGER**

MEHR AUS HOLZ.



## NACH OBEN, IMMER WEITER

Österreichs Bildungssystem ist durchlässig.  
Egal, wo man startet, man kann immer  
weiter nach oben.

**M**anche taten sich schwer in der Schule. Andere hatten eine heftige Pubertät. Egal, aus welchem Grund man damals nicht den geraden Weg Schule-Matura-Uni/FH ging, es ist nie zu spät. Der Weg steht offen. Man muss nur etwas dafür tun.

**WÄHREND DER LEHRE ZUR MATURA.** Zur „Lehre mit Matura“ oder „Berufsmatura“ kommt, wer parallel zur regulären dualen Lehre die Vorbereitungskurse für die Berufsreifeprüfung besucht. Die Prüfung selbst legt man extern ab, wie Besucher einer Maturaschule. In vier Fächern: Deutsch, Mathe, einer lebenden Fremdsprache und einem Fachbereich. Zur Auswahl stehen zwei Varianten, einmal mit und einmal ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Günstiger ist die erste. Steht der Arbeitgeber hinter einem, darf man die Vorbereitungskurse in der Arbeitszeit besuchen und wird auch sonst von ihm unterstützt, etwa bei der Finanzierung. Wichtig ist eine entsprechende Vereinbarung im Lehrvertrag. Meist wird dann die Lehrzeit um ein Jahr verlängert. Bis zu 18 Monate sind möglich. Ist der Arbeitgeber nicht mit an Bord, muss man die Kurse in der Freizeit besuchen und selbst bezahlen. Deshalb lohnt es sich, mit dem Chef zu verhandeln.

Die besten Argumente: Unternehmen sollten eigentlich ein Interesse an möglichst gut ausgebildeten Mitarbeitern haben. Bremst der Chef einen klugen Kopf, darf er sich nicht wundern, wenn der nach Lehrabschluss (LAP) woanders sein Glück sucht. Außerdem sind die Kurse für die Berufsreifeprüfung gut auf die Lehrausbildung abgestimmt. Meist finden sie in der Berufsschule selbst oder am Wifi statt. Mit so wenig Aufwand kommt man später nie mehr zur Matura! Wenn das alles nichts hilft, sticht vielleicht das monetäre Argument: Der Staat fördert Unternehmen, die ihren Lehrlingen die Berufsmatura ermöglichen.

**MIT BERUFSREIFE ZUM STUDIUM.** Ab bestandem Lehrabschluss gilt man als „Fachkraft“, ab Lehrabschluss und Berufsreifeprüfung als „Fachkraft mit Hochschulreife“. Die Berufsreifeprüfung berechtigt zum Studieren an Universitäten, Fachhochschulen oder Kollegs. In drei Jahren ist dann der akademische Abschluss „Bachelor“ (BA) möglich, weitere zwei Jahre später als Krönung der „Master“.

**OHNE BERUFSREIFE ZUM STUDIUM.** Man kann aber auch ohne Berufsreifeprüfung studieren. Nicht alle, aber sehr viele der insge-





samt 114 Karrierepfade sehen diese Möglichkeit vor (Überblick unter <https://www.bildungderwirtschaft.at/wko-bildungspfade/>).

Nehmen wir etwa den Karrierepfad E-Commerce. Der gleichnamige Lehrberuf existiert erst seit ein paar Jahren und erfreut sich wegen seiner Zukunftschancen großer Beliebtheit.

Hier kann man es mit LAP, aber ohne Berufsreifeprüfung bis zum Master of Science (MSc.) bringen. Und zwar so: Nach der LAP belegt man zwei Jahre lang die vorgegebenen Zusatzkurse aus jenem E-Commerce-Bereich, der einen interessiert. Das ist etwa IT-Security, Digitalmarketing oder Prozessmanagement. Nach sechs Jahren Praxis (die Lehrzeit wird eingerechnet!), davon mindestens ein Jahr mit Führungsfunktion, stehen zwei Berufsakademien zur Wahl: für Handels- bzw. für Verkaufs- und Marketingmanagement. Zwischen diesen beiden kann man auch wechseln. Nach der Abschlussprüfung etwa zwei Jahre später hat man seinen MSc. in der Tasche.

Ähnlich funktioniert der Karrierepfad Digital Business, ebenfalls ein sehr zukunfts-

trächtiges Modell. Voraussetzung ist ein Lehrabschluss in Mechatronik (Büro- und Systemtechnik, IT-Technik, IT-Informatik oder EDV-Kaufmann/-frau). Am Wifi macht man dann die zweijährige Fortbildung

zum Fachwirt. Mit sechs Jahren Praxis (unter denselben Bedingungen wie oben) darf man an der Berufsakademie der FHWien „Designing Digital Business“ inskribieren. Zwei Jahre und eine Prüfung später ist man MSc.

### **MIT LEHRE ZUM EIGENEN UNTERNEHMEN.**

Die Königsklasse ist natürlich das Unternehmertum. Man kann sie mit jedem Lehrabschluss erobern. Hier führt der Weg über die Meisterprüfung. Die Vorbereitungskurse dazu dauern ein Jahr. Dann folgt (wieder sechs Jahre Praxis inkl. Lehrzeit und ein Jahr Führungsverantwortung vorausgesetzt) die zweijährige Berufsakademie „Angewandtes Unternehmertum“. Zwei Jahre und eine kommissionelle Prüfung später ist es dann so weit: Dem Aufsperrn eines eigenen Geschäfts steht nichts mehr im Weg.

# HALLO – IST DA JEMAND?

Lehrlinge werden händeringend gesucht.  
Mehr als 18.000 Stellen sind frei.



**U**nter Schülern, Eltern und Lehrern herrscht die Annahme, dass es zurzeit keine guten Chancen gäbe, sich erfolgreich für eine Lehrstelle zu bewerben“, sagte Werner Steinecker, Präsident der Initiative zukunft.lehre.österreich. (z.l.ö.). Doch das Gegenteil sei der Fall. In Österreichs Betrieben stehen kurz- und mittelfristig mehr als 18.000 Lehrstellen frei und: „Es wird händeringend um Lehrlinge geworben.“ Die unabhängige, branchenübergreifende Initiative z.l.ö. gab eine Studie in Auftrag: Demnach sind Schnuppertage, Berufsinformieren und die Vorstellung von Betrieben in der Schule die wichtigsten Informationsquellen bei der Berufswahl. Nichts davon war im Lockdown möglich. Viele Schüler und Eltern hätten auch den Eindruck, aufgrund der Krise sei die Lehrstellensuche schwieriger und es daher

besser, an der Schule zu bleiben. Hier vermittelt die hohe Arbeitslosigkeit aber einen falschen Eindruck.

Auch wenn es vielleicht einfacher geworden ist, eine Lehrstelle zu bekommen, Unternehmen sorgen sich um das Niveau: Lesen, Schreiben, Rechnen, Grüßen und Bitte und Danke sagen – bleiben wichtig.

**NICHT NUR ZU HAUSE BLEIBEN.** Noch etwas: Dass es zu wenige Lehrlinge gibt, gilt nicht für ganz Österreich: Im Westen gibt es zu viele offene Lehrstellen für zu wenige Kandidaten. Im Osten ist es umgekehrt. Doch nur wenige Jugendliche sind bereit, für eine Lehrstelle zum Beispiel nach Oberösterreich zu übersiedeln. Generell habe die Mobilität und die Bereitschaft der Arbeitnehmer, den Wohnort zu wechseln, „dramatisch abgenommen“.



## WIE MACHEN DIE DAS NUR?

Bei den Berufs-Europameisterschaften in  
Graz den Profis über die Schulter schauen.

**W**er weiß schon, was eine Sanitär- und Heizungstechnikerin oder ein Florist arbeiten? Oder womit sich Mechatronikerin und Speditionslogistiker beschäftigen? Wer außerdem einer Land- und Baumaschinentechnikerin oder einem Fleischer über die Schulter schauen will, hat bei den EuroSkills von 22. bis 26. September in der Steiermark die Gelegenheit.

Rund 450 Teilnehmer aus 31 Ländern bis zum Alter von 26 Jahren kämpfen in rund 45 Berufen in den Bereichen Industrie, Handwerk und Dienstleistung in sechs Berufskategorien um den Sieg: Haus- und Bautechnik, Fertigungstechnik, Informations- und Kommunikationstechnik, Kreative Kunst und Modetechnologie, Dienstleistungen sowie Transport und Logistik. Seit Monaten schon bereiten sich die österreichischen Fachkräfte auf den Heimbe-

werb vor. Schließlich geht es darum, „auf die Wichtigkeit von gut ausgebildeten Fachkräften aufmerksam zu machen“, wie Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck kürzlich meinte.

Österreich zählt bei bisher sechs Teilnahmen zu den erfolgreichsten Ländern bei den EuroSkills: 2012, 2014 und 2016 war man Gesamt-Europameister, 2008, 2010 und 2018 Vizemeister.

**SELBST AUSPROBIEREN.** Die Gelegenheit, in Graz vorbeizuschauen und so viele Berufe auf einmal kennenzulernen, sollte man nutzen: Das nächste EuroSkills-Event findet 2023 in St. Petersburg statt. Außerdem gibt es die Möglichkeit, im Rahmen von „Try a Skill“-Stationen einzelne Berufe selbst auszuprobieren – und vielleicht den Traumberuf zu finden.



# Lehre bei AGRANA!

Als Lehrling bei AGRANA genießt man neben einer fachlichen Ausbildung auch weitere Vorteile wie zum Beispiel Prämien bei Lehrabschluss, das TOP-Jugendticket für den öffentlichen Verkehr, sowie zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und Teilnahme an spannenden Workshops.

## **Folgende Lehrberufe werden angeboten:**

### **Bereich Zucker:**

- MetalltechnikerIn
- ElektrotechnikerIn

### **Bereich Stärke:**

- MetalltechnikerIn
- ElektrotechnikerIn
- LebensmitteltechnikerIn
- ChemieverfahrenstechnikerIn

**Details zu den einzelnen Lehrberufen finden Sie auf unserer Homepage.**

**Bewirb dich  
jetzt unter:  
[www.agrana.com/hr](http://www.agrana.com/hr)**