

**TOP-Arbeitgeber
in Vorarlberg**



the good vibrations company

Lehrlinge mit Zukunft

Berufliche Einsteiger, die ihre Fähigkeiten im produktiven Bereich sehen, sind bei Getzner Werkstoffe genau richtig. „Wir suchen für unsere technischen Berufe junge Menschen mit räumlichem Vorstellungsvermögen und guten Kenntnissen im geometrischen Zeichnen und Rechnen“, informiert Josef Ganahl, Lehrlingsausbilder für Produktions- und Maschinenbautechnik und Teamleiter der Schlosserei. Derzeit werden in Bürs acht Lehrlinge in vier Berufen ausgebildet:

- **Produktionstechniker**
Berufliche Einsatzmöglichkeiten: Maschinenführer, Arbeitsvorbereitung, Produktions- und Verfahrenstechnik, Mischerei, Rezeptur, etc.
- **Chemielabortechniker**
Berufliche Einsatzmöglichkeiten: Rezeptierung, Werkstoffentwicklung, Produktqualifikation, Betreuung chemischer Anlagen, Maschinenführer, etc.
- **Maschinenbautechniker**
Berufliche Einsatzmöglichkeiten: Produktions- und Verfahrenstechnik, Schlosserei, Betriebstechnik, Maschinenführer, Anwendungstechnik, etc.
- **Industrie Kaufmann**
Berufliche Einsatzmöglichkeiten: Finanzen/Controlling, Personalbereich, Kundenservice, Einkauf, Vertrieb Innendienst, etc.

Perspektiven schaffen

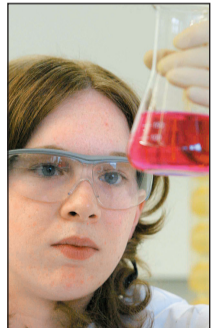
Lehrlinge von heute sind die Fachkräfte von morgen. Daher investiert Getzner Werkstoffe viel in die Ausbildung der Lehrlinge. Ergänzend zur klassisch-dualen Ausbildung (Berufsschule und praktische Ausbildung im Betrieb) startet derzeit ein firmeninternes Rotationsprogramm für Lehrlinge: sie lernen alle Unternehmensbereiche kennen und erhalten eine breite Einschulung in berufsverwandte Bereiche. Die Erfahrungen, die die Auszubildenden dabei in den unterschiedlichen Abteilungen sammeln, eröffnen ihnen innerbetrieblich zahlreiche neue Chancen, weil sich ihre späteren Einsatzmöglichkeiten erweitern. Zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten und Projektarbeiten im Team erhöhen außerdem die fachliche und soziale Kompetenz. Besonderes Engagement, das die Lehrlinge in ihrer anspruchsvollen Ausbildung zeigen, wird im Rahmen eines Prämiensystems belohnt.



Katharina Keiser, die gerade ihre Lehre zur Industriekaufmann abschließt, absolviert gleichzeitig die Berufsmatura. Diese wird vom Unternehmen finanziert und unterstützt. So werden Lehrlinge bestmöglich in ihrer individuellen Entwicklung gefördert.

Zeit für Lehrlinge nehmen

Der Lehrlingsausbildung wird große Bedeutung beigemessen. „Wir nehmen uns viel Zeit und bereiten die Lehrlinge intensiv auf ihre künftigen Aufgaben vor“, so Josef Ganahl. Ziel ist es, alle Lehrlinge nach Abschluss ihrer Lehrausbildung im Betrieb zu übernehmen.



**Claudia Nesensohn
Chemielabortechnik
3. Lehrjahr**

„Zunächst habe ich eine Lehre als Verpackungsmittelmechanikerin absolviert. Dabei wurde das Interesse an Kunststoff und Chemie geweckt. Die Unterstützung, die wir Lehrlinge auch im schulischen Bereich erhalten, ist toll.“



**Katharina Keiser
Industrie Kaufmann
3. Lehrjahr**

„An meiner Lehre bei Getzner Werkstoffe gefällt mir sehr gut, dass ich in jede Abteilung mal hineinschnuppern darf. Auch die Lehrlingsprojekte und -ausflüge sind immer ganz toll. Dass gute Leistungen prämiert werden, ist natürlich eine zusätzlich Motivation.“

good vibrations inklusive

Getzner Werkstoffe setzt bei seinen Lösungen zur Schwingungsisolierung auf motivierte Mitarbeiter

Seit 40 Jahren schützt Getzner Werkstoffe weltweit Menschen und Gebäude erfolgreich vor Vibrationen und Lärm. „Vibrations- und Lärmmissionen, wie sie typischerweise in der Umgebung von Bahnlinien, dem Verkehr allgemein, aber auch durch Produktionsmaschinen verursacht werden, können gerade in Wohngebieten und anderen Lebensräumen auf Menschen störende Auswirkungen haben“, erklärt Markus Tomasini, Produktionsleiter des Hightech-Unternehmens.

Das Unternehmen hat sich nicht nur bei Umsatz und Mitarbeiteranzahl weiterentwickelt, sondern vor allem im Produkt- und Dienstleistungsangebot.

So beschränkt sich Getzner Werkstoffe heute nicht nur auf die Herstellung von elastomeren Produkten – den Marken Sylomer® und Syldodyn®, sondern bietet umfassende Beratung und Betreuung im Sinne einer Komplettlösung für elastische Lagerungen in den verschiedenen Marktsegmenten an.

Langfristige Personalentwicklung

150 Mitarbeiter sind am Standort Bürs beschäftigt. Jedes Jahr wächst das Unternehmen um weitere 20 Mitarbeiter. Daher ist gezielte Personalentwicklung ein wichtiges Thema. „Unsere Personalentwicklung umfasst Lehrlingsausbildung, Traineeprogramm, individuelle und unternehmensweite Qualifizierungsmaßnahmen sowie

Mitarbeiter-Entwicklungspläne bis hin zur Nachfolgeregelung“, erklärt Personalentwicklerin

„Wir konzentrieren uns auf eine langfristige Personalentwicklung und qualifizieren vorausschauend.“



Sabine Oelkers, Personalentwicklung

Sabine Oelkers. Zukünftige Fachkräfte werden direkt am Standort Bürs ausgebildet. Individuelle Einschulungen entsprechend der Vorbildung und beruflichen Erfahrung erleichtern den Einstieg ins Unternehmen.

Offene Informationspolitik

Die komplexen Problemstellungen erfordern eine enge Zusammenarbeit. Überhaupt wird Kommunikation im Unternehmen groß geschrieben. Neben den wöchentlichen Informationsrunden zwischen Geschäftsleitern, Führungskräften und Mitarbeiter gibt es den vierteljährlichen Quartalsbericht durch Geschäftsführer Dr. Roland Pfefferkorn.

„Diese offene Informationspolitik verstärkt die Identifikation mit dem Unternehmen“, lobt Betriebsrat Reinhard Gantner den Schwingungsspezialisten und zählt weitere Vorteile wie die Erfolgsprämie und die flachen Hierarchien auf.

„Unsere Mitarbeiter sind Experten mit Herz, die mit Freude an der Arbeit sind. Diese good

vibrations spüren auch unsere Kunden.“

Getzner-Gesundheitszirkel

Bei Getzner Werkstoffe steht die Gesundheit der Mitarbeiter im Vordergrund. Ob Yoga, Skigymnastik, Ernährungsvorträge

„Unsere Mitarbeiter sind Experten mit Herz, die mit ihrer Freude auch die Kunden begeistern.“



Reinhard Gantner, Betriebsrat

mit Expertentipps oder Trainings im Fitnesscenter gegen einen geringen Selbstbehalt – das Angebot im Getzner-Gesundheitszirkel ist groß. Die aktive und regelmäßige Teilnahme wird am Ende des Jahres belohnt, z. B. mit einem Wellnesswochenende.

DATEN & FAKTEN

- Gründung:**
1969 als Tochter der Getzner, Mutter & Cie.
- Mitarbeiter:**
150 am Produktionsstandort Bürs, 26 im Ausland
- Umsatz:**
2005: 28,6 Millionen Euro
2006: 36,4 Millionen Euro
2007: 46,3 Millionen Euro
- Getzner Werkstoffe GmbH**
Herrenau 5, 6706 Bürs
Telefon 05552 201
E-Mail: karriere.buers@getzner.com
www.getzner.com



Die Basis für international erfolgreiche 40 Jahre sind motivierte Mitarbeiter.

Qualifikation „made by Getzner“

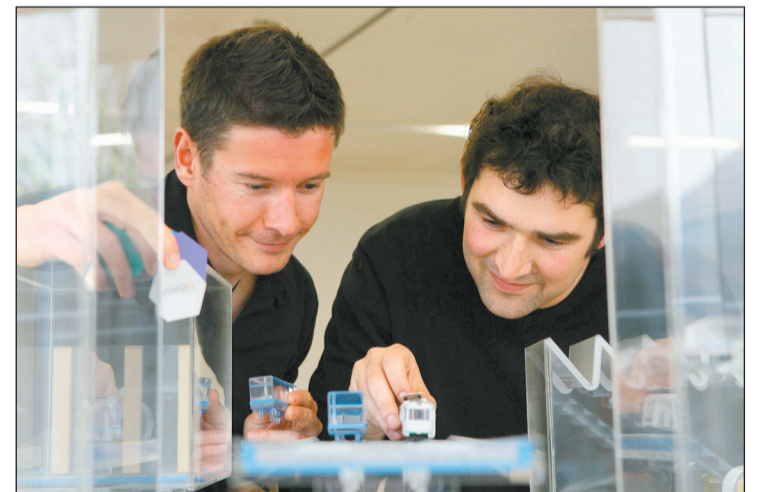
Fachkräfte und talentierte Menschen sind jederzeit herzlich willkommen

Getzner bietet jungen Menschen mit technischer oder betriebswirtschaftlicher Ausbildung, die am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, ein 12-18 monatiges Traineeprogramm an. Die Trainees haben die Möglichkeit, in den verschiedenen Unternehmensbereichen Getzner-Luft zu schnuppern und sich ein umfassendes Fachwissen aufzubauen.

Sie lernen alles kennen: von der Produktion über die Forschung und Entwicklung bis hin zu Vertrieb, Marketing und Logistik. „Gerade für Universitätsabsolventen ohne klare Vorstellung ihrer künftigen beruflichen Wünsche ist diese

firmeninterne Ausbildung eine gute Entscheidungshilfe“, weiß DI Stefan Potocan aus eigener Erfahrung. Nach seinem Geophysik-Studium bewarb er sich zunächst als Vertriebsmitarbeiter bei Getzner. Man bot ihm ein Traineeprogramm an. Heute ist er erfolgreich im Produkt Management tätig.

Das Unternehmen ist bestrebt, die persönlichen Interessen der Trainees und den Bedarf des Unternehmens optimal zu verbinden. „Nach Möglichkeit können die Trainees sich künftige Einsatzbereiche selbst aussuchen“, so Personalentwicklerin Sabine Oelkers.



Bertram Grass und Stefan Potocan haben vom Trainee-Programm profitiert.

INTERVIEW: Bertram Grass, Teamleiter Anwendungstechnik

„Ich profitiere noch heute“

Sie haben Bauingenieurwesen studiert und waren anschließend in einem Statikbüro tätig, wo Sie sich auf Brückenprojekte konzentrierten. Worin lag der Reiz, sich neu zu orientieren?

Bertram Grass: Mein Ziel war es, mir beruflich ein breiteres Spektrum an Möglichkeiten zu schaffen und eine Tätigkeit zu finden, in der neben Fachwissen auch Soft Skills gefragt sind. Zudem wünschte ich mir mehr Kundenkontakt. Hier schlage ich zwei Fliegen mit einer Klappe: Kundenkontakt und vielfältige technische Herausforderungen.

Welche Vorteile ergaben sich durch das Traineeprogramm?

Bertram Grass: Das Traineeprogramm ist sehr abwechslungsreich und ermöglichte mir das Kennenlernen der Bereiche

Innovation, Vertrieb und Produktion.

Durch die Zusammenarbeit mit vielen Fachleuten wie Physikern, Bauingenieuren, Chemikern und Experten aus dem Vertrieb konnte ich das im Studium bereits erworbene Wissen beträchtlich erweitern und firmenspezifische Kenntnisse erwerben. So konnte ich den Werkstoff PUR kennenlernen und ein Gefühl für seine Herstellung, Verarbeitung und Anwendungsmöglichkeiten entwickeln.

Würden Sie das Trainee-Programm weiter empfehlen?

Bertram Grass: Auf jeden Fall. Ich profitiere zum Beispiel in meinem jetzigen Aufgabenbereich immer noch von dem firmeninternen Netzwerk, das ich während meiner Rotation als Trainee aufgebaut habe.



Bertram Grass:
„Durch die Zusammenarbeit mit Experten konnte ich mein Wissen enorm erweitern.“