



Handelskammer für die **WIRTSCHAFT**



WIFI – Weiterbildung
Das neue Jahresprogramm
2014/2015
Seite 5

Weiterbildung und
Personalentwicklung
als Erfolgsfaktor Seite 2-3

EOS – Export
Organisation Südtirol
Eier mit Qualitätszeichen
Seite 10



„Personalentwicklung ist ausschlaggebend dafür, ob ein Unternehmen konkurrenzfähig bleibt oder nicht, und deshalb ist sie ‚Chefsache‘ – unabhängig von der Größe der Firma. In gezielter Weiterbildung und Personalentwicklung steckt großes Erfolgspotenzial, deshalb sollten Unternehmen diese nicht dem Zufall überlassen.“

Dr. Michl Ebner
Präsident der Handelskammer

Weiterbildung und Personalentwicklung als Erfolgsfaktor im Betrieb

Innovation geschieht in den Köpfen – deshalb sind Weiterbildung und Personalentwicklung für Unternehmen kein Luxus, sondern grundlegend, um auf Veränderungen und neue Herausforderungen reagieren zu können. Für Unternehmer/innen, Führungskräfte sowie Mitarbeiter/innen bietet das WIFI professionelle Serviceleistungen, die Südtirols Unternehmen fit für die Zukunft machen, von Seminaren über maßgeschneiderte Workshops bis hin zu Potenzialanalysen.

Produkte lassen sich kopieren, kreative Köpfe nicht. Innovation und Wachstum geschehen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die neue Ideen haben: Das macht den Unterschied und verschafft dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil. Gerade in Südtirol gibt es viele – auch kleine und mittlere – Unternehmen, die nach Innovation streben und Firmen, die in ihrem Markt Spitzenpositionen einnehmen. Umso härter ist der Wettbewerb und umso schneller wandeln sich die Anforderungen an die Unternehmen.

Personalentwicklung als Investition in die Zukunft

Aufgaben und Marktvoraussetzungen verändern sich heute so schnell, dass sich kein Unternehmen einen Stillstand in seinem Know-how leisten kann. In unserer Wissensgesellschaft besteht das wahre Kapital eines Unternehmens nicht aus Immobilienbesitz, Beteiligungen oder finanziellen Mitteln, sondern aus Köpfen: aus motivierten, innovativ denkenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Nur wenn Unternehmer/innen die Potenziale ihrer Mitarbeiter/innen erkennen und ganz gezielt fördern, können Weiterbildungsmaßnahmen langfristig erfolgreich sein. Deshalb spielt die Personalentwicklung, verstanden als die zielgerichtete Förderung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, heute eine so wichtige Rolle, oder besser gesagt: eine Doppelrolle. Denn oft wird übersehen, dass Personalentwicklung auf mehreren Ebenen stattfindet. Lernprozesse einzelner Mitarbeiter/innen fördern die Lernprozesse von Arbeitsteams und bedeuten schließlich einen Lerneffekt für das gesamte Unternehmen. Mitarbeiterentwicklung ist daher gleichzeitig immer Unternehmensentwicklung. Durch sie steigt sowohl die Leistungsfähigkeit des Betriebs als auch die Zufriedenheit der einzelnen Person – ein Gewinn für beide Seiten:

- Das Unternehmen profitiert als Organisation, weil es sich einerseits besser an veränderte Marktbedingungen anpassen und andererseits durch innovative Ideen einen Marktvorsprung gewinnen kann. Zudem wird die Stellenbesetzung von Führungskräften erleichtert.
- Mitarbeiter/innen gewinnen Know-how und Kompetenz. Außerdem steigen ihr Selbstbewusstsein und ihre Motivation für neue Aufgaben, was zu einer besseren Zusammenarbeit im Betrieb führt. Ein weiterer positiver Effekt gezielter Personalentwicklungs- und Bildungsmaßnahmen ist eine





werden. Zeit und Ort, aber auch Inhalte und Ziele der Weiterbildung werden nach einer individuellen Bedarfsanalyse auf die Anforderungen des jeweiligen Unternehmens abgestimmt. So fügt sich die Weiterbildung nahtlos in die Personalentwicklung des Betriebs ein, ist effizient und für den beruflichen Alltag zu hundert Prozent relevant.

Entscheidungshilfe und effiziente Entwicklung durch Potenzialanalyse

In Kooperation mit dem WIFI Tirol bietet das Südtiroler WIFI seit 2013 Potenzialanalysen für Unternehmen und für Einzelpersonen an. Betriebe nutzen diese Methode als wertvolles Hilfsmittel bei Personalentscheidungen, Berufstätige finden darin eine Chance zum Erkennen persönlicher Begabungen.

Die Potenzialanalyse beantwortet für Unternehmen strategisch wichtige Fragestellungen wie: Welche Person ist für eine bestimmte Position am besten geeignet? Wer kann als Nachwuchsführungskraft aufgebaut werden? Welche Mitarbeiter/innen sollten mit welchen Maßnahmen gefördert werden? So lassen sich wichtige Stellen im Unternehmen ideal besetzen, unerkannte Talente und Fähigkeiten nutzen und sinnvolle Fördermaßnahmen setzen.

Für Einzelpersonen stellt die Analyse von persönlichen Stärken und Fähigkeiten eine wichtige berufliche und persönliche Standortbestimmung dar. Die Testverfahren und das darauffolgende Analysegespräch zeigen individuelle Stärken auf, loten das eigene Potenzial aus und helfen dabei, Fehlentscheidungen zu vermeiden – ein wichtiger Schritt zur Karriereplanung und für die eigene Motivation.



stärkere Bindung zwischen den Mitarbeiter/innen und dem Unternehmen, das sie gefördert hat.

Mit dem WIFI neue Herausforderungen aktiv meistern

Personalentwicklung und Weiterbildung – diesen Themen hat sich das WIFI, der Service für Weiterbildung und Personalentwicklung der Handelskammer Bozen, seit über 30 Jahren verschrieben. Es unterstützt seit 1982 Südtiroler Unternehmer/innen, Führungskräfte, Mitarbeiter/innen sowie Selbstständige in ihrer Entwicklung. So trägt das WIFI dazu bei, dass Südtirols Unternehmen den Herausforderungen gewachsen sind, die der ständige Wandel der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit sich bringt. Die Dienstleistungen des WIFI begleiten ein Unternehmen in seinem gesamten Lebenszyklus, von der Gründung bis zur Übergabe. Das breitgefächerte Bildungsangebot reicht von Seminaren, Trainings und Workshops bis hin zum Coaching. Vermittelt werden modernes Führungs-Know-how sowie Fachwissen, unter anderem zu Marketing, Finanzen, Export oder EDV. Ein Schwerpunkt wird auch auf Arbeitstechniken und die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten gelegt, wie beispielsweise Projektmanagement und Kommunikationskompetenz. Praxisreferenten und -referentinnen informieren auch über steuerliche und rechtliche Neuerungen. Das Weiterbildungsprogramm des WIFI zeichnet sich vor allem durch ständige Aktualität und maßgeschneiderte Angebote aus, aber auch durch hohe Qualitätsstandards: Seit 1998 ist das WIFI nach ISO 9001 zertifiziert.

Zukunftsweisendes Bildungsangebot

So wie sich die Anforderungen des immer unüberschaubareren Marktes ständig verändern, so

wandeln sich die Bildungsbedürfnisse von Unternehmen und Personen und damit auch das Angebot des WIFI. Auch internationale Trends in der Weiterbildung werden aufgegriffen.

Zu diesen Trends zählt etwa der Anspruch der Individualisierung von Bildungsmaßnahmen. Das WIFI bietet bereits seit Jahren Einzeltrainings und -coachings an. Mit den sogenannten „One to One“-Weiterbildungsmaßnahmen kann ganz auf die Bedürfnisse der einzelnen Person eingegangen werden. Besonders für Unternehmer/innen und Führungskräfte hat sich in den letzten Jahren das individuelle Coaching etabliert: eine Begleitung und Unterstützung durch professionelle Businesscoaches, die helfen, Probleme zu lösen und Chancen bewusst zu machen.

Nicht nur die Inhalte, auch die Formen des Lernens entwickeln sich stetig weiter. Der Trend zur Digitalisierung macht auch vor der Weiterbildung nicht Halt. Musste früher jeder Mensch „Schreiben, Lesen und Rechnen“ lernen, so ist heute eine digitale Alphabetisierung nötig: Es gilt, zusätzlich einen professionellen, effizienten Umgang mit den neuen Medien zu erlernen.

E-Learning ergänzt heute zusehends die „traditionellen“ Seminare und Kurse; sogenanntes Blended Learning nutzt die Vorteile beider Lernmethoden. Beim WIFI kann man zum Beispiel ein Englischseminar besuchen oder ein individuelles Onlinetraining buchen. Weiters können Teilnehmer/innen von Lehrgängen begleitende Online-services im Intranet „My WIFI“ nutzen.

Maßgeschneidert „sitzt“ besser

Zusätzlich zum Jahresprogramm bietet das WIFI auch firmeninterne, maßgeschneiderte Weiterbildung an und organisiert Seminare, Trainings, Coachings oder Workshops, die gezielt an das jeweilige Unternehmen und seine Bedürfnisse angepasst

INFO

WIFI – Weiterbildung
Tel. 0471 945 666
wifi@handelskammer.bz.it
www.wifi.bz.it

Arbeitswelt braucht Weiterbildung

Die Südtiroler Arbeitswelt ist im Wandel begriffen, der Arbeitsmarkt stellt immer höhere Ansprüche an die Beschäftigten. Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen müssen sich deshalb auf eine stetige Weiterbildung stützen können, um flexibel und mobil zu sein – und dies auch zu bleiben.

Die Landesregierung hat das Thema Beschäftigung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit gestellt und will eine Entwicklung der Arbeitswelt fördern, die sich auf das Mehr an älteren und das Weniger an jüngeren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einstellt. Diese Entwicklung ist nur möglich, wenn sich Beschäftigte und Unternehmen auf eine stetige Weiterbildung stützen können.

Ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot ist unabdingbar, um die Qualität der Arbeitsplätze auszubauen. Arbeitsplätze für gut ausgebildete und hoch qualifizierte junge Menschen sind die Grundlage dafür, dass die Jugend wieder neue Perspektiven auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt bekommt. Durch lebensbegleitendes Lernen und

durch einen gezielten Ausbau des Weiterbildungsangebots versuchen wir außerdem, bestimmte Zielgruppen wie beispielsweise Frauen und ältere Menschen auf die ständig wachsenden Herausforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Es ist aber nicht damit getan, ein umfassendes Weiterbildungsangebot aufzustellen. Die Weiterbildung beginnt schon bei der Ausbildung. Deshalb muss das Bildungssystem den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden, Entwicklungen vorhersehen und in die Bildungsprogramme einfließen lassen. Diese Herausforderung ist nur in enger Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Bildungswelt zu schaffen.



Dr. Arno Kompatscher
Landeshauptmann

Weiterbildung als Chance

Dem rauen Seegang, der in der Wirtschaftswelt noch immer herrscht, können die Unternehmerinnen und Unternehmer des Landes entgegentreten, indem sie die Chancen nutzen, die sich ihnen bieten und auf Innovation und Weiterbildung setzen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind für Südtirols Unternehmen in den letzten Jahren schwieriger geworden, auf den Märkten weht ein rauer Wind. Erste Anzeichen deuten zwar auf eine Erholung hin; trotzdem gilt es, mit Umsicht und Engagement weiterzuarbeiten.

Um in Zukunft erfolgreich zu sein, ist es für Unternehmen entscheidend, „die Segel richtig zu setzen“, sich also an Veränderungen anzupassen. Dies gelingt, wenn die Unternehmensspitze Innovationsgeist zeigt und Führungskompetenz beweist. Ob in Großbetrieben oder in den vielen kleinen und mittleren Unternehmen, aus denen sich Südtirols Wirtschaftsgefüge zusammensetzt: Heute sind Unternehmer/innen und Führungskräfte gefragt, die ihre Mitarbeiter/innen ermutigen, neue Wege zu gehen und sich weiterzuentwickeln. Mit kompetenten und innovativen Mitarbeiter/innen gelingt es, auch turbulente Zeiten gut zu bewältigen.

Das WIFI, der Weiterbildungsservice der Handelskammer Bozen, bietet zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten für Unternehmen und deren Mitar-

beiter/innen. Das WIFI-Programm reicht von Vorträgen, Seminaren und Workshops bis hin zu individuellen Angeboten wie Einzel- und Teamcoachings oder maßgeschneiderten firmeninternen Weiterbildungen. In Zusammenarbeit mit dem WIFI Tirol bietet das WIFI nach dem Erfolg des Vorjahres wieder Potenzialanalysen an, ein besonders effizientes Instrument für den beruflichen Erfolg und für die Personalentwicklung im Unternehmen. Zusätzlich umfasst das Bildungsprogramm modular aufgebaute WIFI-Lehrgänge. Ein Augenmerk legt der Weiterbildungsservice der Handelskammer auch auf die Stärkung der Frau in der Wirtschaft. Mit spezifischen Bildungsmaßnahmen fördert das WIFI Unternehmerinnen, weibliche Führungskräfte sowie engagierte Existenzgründerinnen.

In Kompetenzen zu investieren zahlt sich aus: für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und für die berufliche Zukunft der Mitarbeiter/innen. Weiterbildung ist eine Chance, die Segel auch bei Gegenwind richtig zu setzen – eine Chance, die es zu nutzen gilt.



Dr. Alfred Aberer
Generalsekretär
der Handelskammer Bozen

Das neue WIFI – Programm 2014/2015

Im Herbst 2014 und im Frühjahr 2015 bietet das WIFI, der Weiterbildungsservice der Handelskammer Bozen, Unternehmen sowie deren Führungskräften, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wieder ein umfassendes Bildungsangebot. Zudem gibt es maßgeschneiderte Weiterbildungen und On-Demand-Veranstaltungen.

Mit dem neuen Programm 2014/2015 hat das WIFI ein aktuelles und vor allem praxisrelevantes Weiterbildungsangebot geschaffen. Neben bewährten Veranstaltungen finden sich viele neue Themen wie E-Collaboration, Check-up des Unternehmens, die Wahl der richtigen Finanzierungsinstrumente oder Age Management. Wieder kann das WIFI seinen Kunden und Kundinnen exklusiv einige Veranstaltungen mit renommierten Referenten bieten. Im Rahmen einer neuen Initiative der Handelskammer Bozen zum Thema Unternehmensfinanzierung werden zudem ab 2015 spezielle Seminare und kostenlose Informationsveranstaltungen organisiert.

Synergien durch Kooperation

Immer mehr Serviceleistungen organisiert das WIFI in Kooperation mit internen und externen Partnern. Auf diese Weise können Synergien genutzt werden, die den Kunden und Kundinnen Vorteile bringen, so etwa beim gemeinsamen Bildungsprogramm mit der EOS – Export Organisation Südtirol zum Thema Internationalisierung oder beim praxisrelevanten Innovationslehrgang in Kooperation mit dem Innovationsservice der Handelskammer und dem TIS innovation park. Aufgrund der positiven Resonanz wird der im Vorjahr eingeführte Service „WIFI – Potenzialanalysen für Unternehmen und Erwachsene“ weiter in Zusammenarbeit mit dem WIFI Tirol angeboten.

Neue Lehrgänge

Da eine leistungsstarke Mitarbeiterentwicklung heute besonders wichtig ist, organisiert das WIFI eine neue Workshop-Reihe zum Thema „Phasenbezogene Personalentwicklung“. Neu im Programm ist auch der Lehrgang „Führungskompetenz: Souverän in Führung gehen!“ für junge Unternehmer/innen und Führungskräfte. Aufgrund des Erfolgs wird das Intervalltraining „Spitze im Verkauf“ weiter angeboten, ebenso wie der Controlling-Lehrgang für Klein- und Mittelbetriebe, der von der Handelskammer gefördert wird.

Initiative „Frau in der Wirtschaft“

Das WIFI organisiert spezifische Bildungsmaßnahmen für Unternehmerinnen, weibliche Führungskräfte sowie Frauen mit Karriere- oder



Gründungsabsichten. Die Wünsche der Kundinnen und der Austausch mit dem internen Beirat zur Förderung des weiblichen Unternehmertums bildeten die Grundlage für die Planung. Highlight ist der 5. Treffpunkt „Frau in der Wirtschaft“ am 12. März 2015.

Maßgeschneidert und On Demand

Ziel des WIFI ist es, Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen in ihrer Weiterentwicklung optimal zu unterstützen. Bei Bedarf werden deshalb zusätzlich zum überbetrieblichen Veranstaltungsprogramm maßgeschneiderte Bildungsmaßnahmen organisiert. Diese reichen von firmeninternen Teamtrainings bis hin zu Einzelcoachings. Da Kundenorientierung beim WIFI großgeschrieben wird, werden auf dem Onlineportal Bildungswünsche gesammelt. Interessierte können Bildungsvorschläge bewerten und sich unverbindlich vormerken. Sobald sich genügend Personen gemeldet haben, organisiert das WIFI die gewünschte Weiterbildungsmaßnahme on demand.

WIFI – Informationsservice

Auf der Website des WIFI findet man stets das aktualisierte Bildungsangebot mit Detailinformationen und Suchfunktion. Laufend werden News zu Weiterbildung und Personalentwicklung veröffentlicht. Interessierte können einen Newsletter

abonnieren und das Jahresprogramm kostenlos anfordern. Das Team des WIFI berät bei der Auswahl der geeigneten Weiterbildung.



INFO

WIFI – Weiterbildung
Tel. 0471 945 666
wifi@handelskammer.bz.it
www.wifi.bz.it

Kompetenzen erweitern und Veränderungen meistern

Weiterbildungsexperte Herbert Loebe im Interview über Trends in der Weiterbildung und den Bildungsbedarf von kleinen und mittleren Unternehmen



Herr Loebe, welche Trends in der beruflichen Weiterbildung sind heute für kleine und mittlere Unternehmen besonders wichtig?

Die Weiterbildung wird immer stärker an die Betriebe heranrücken. Das ist ein Trend, den es schon länger gibt und der sicher stärker wird. Die Wirtschaft und die Welt ändern sich rasant, Betriebe sind ständigen Veränderungsprozessen unterworfen. Weiterbildungsinstitute werden also weniger offene Seminare anbieten, sondern die Betriebe bei diesen Prozessen begleiten. Weiterbildung hat dabei einen stark beratenden Aspekt: Man stellt gemeinsam mit dem Unternehmen fest, wo es Bedarf gibt, um dann maßgeschneiderte Angebote zu machen. Das ist die ideale Form von Weiterbildung in Unternehmen.

Können sich das auch kleine Unternehmen leisten?

Wir reden hier vor allem über kleinere und mittlere Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten. Diese schieben Bildungsmängel oft vor sich her. Das ist verständlich: Wenn von 20 Beschäftigten zwei, drei Leute wegen einer Weiterbildung fehlen, kriegst der Betrieb ein Problem. Noch schwieriger ist es für Unternehmen mit bis zu fünf Mitarbeiter/innen. Das sind 95 Prozent der Südtiroler Betriebe. Für diese Unternehmer/innen wäre es besonders wichtig, sensibel für den Bildungsbedarf im eigenen Betrieb zu sein und sich gezielt beraten zu lassen.

Welche Themen sind in der Weiterbildung für KMUs derzeit besonders relevant?

Das Kernthema ist immer: Wie schaffe ich es, meinen Betrieb am Markt zu halten? Als Unternehmer/in muss ich erkennen, welche zukünftigen Entwicklungen mich erwarten. Gerade bei kleineren Betrieben ist das besonders wichtig. Wie bleibt mein Unternehmen auf der Höhe der Zeit? Wie kann ich mich selbst und meine Mitarbeiter/innen weiterbilden, um aktuelle Entwicklungen nicht zu verpassen? Und wie finde ich qualifizierte Leute für meinen Betrieb?

Stichwort qualifiziertes Personal: Wie hängt das mit Weiterbildung zusammen?

Zum Beispiel gibt es zunehmend das Problem, dass Unternehmer/innen älter werden und sich schwer tun, Nachfolger/innen zu finden. Nachfolgeplanung als Teil des „Change Management“ ist ein wichtiges Beratungsthema. Die ideale Methode dafür ist das Coaching, das in der heutigen Weiterbildung eine große Rolle spielt. Also dass der Unternehmer bzw. die Unternehmerin nicht in ein Seminar marschiert und dort bestimmte Führungsmethoden lernt, sondern durch Coaching optimal begleitet wird, um sein bzw. ihr Führungsverhalten zu verbessern oder eben um das Nachfolgethema anzugehen.

Welche Bildungsthemen werden in den kommenden Jahren relevant werden?

In jeder Branche gibt es technologische Veränderungen: Die Arbeit eines Elektrikers ist heute komplexer und wesentlich mehr internetbasiert als vor 20 Jahren. In der Produktion wie in den Dienstleistungen gibt es immer neue Innovationen, mit denen Unternehmen Schritt halten müssen. Das technische Know-how dazu muss von außen kommen, etwa aus dem Forschungsbereich. Diesen Transfer leisten Bildungs- und Beratungsunternehmen.

Gibt es auch allgemeine Bildungsthemen, die wichtiger werden?

Die Digitalisierung zum Beispiel. Das Internet ist heute für Betriebe eine unerschöpfliche Quelle von Information und Innovation – aber man muss damit umgehen können. Die jungen Leute, die soge-

nannten „Digital Natives“, sind damit aufgewachsen. Aber wenn man schon älter ist, ist das nicht so einfach. Die Digitalisierung betrifft übrigens auch Lernmethoden: E-Learning-Angebote, wo man nicht zum Seminar geht, sondern online lernen kann, sind ein wichtiger Trend in der Weiterbildung.

Werden diese Angebote von den Betrieben genutzt?

Die großen Unternehmen haben schon seit Jahren interne Online-Lernplattformen. Ähnliches wäre auch für kleine und mittlere Betriebe sinnvoll, vor allem Blended-Learning-Angebote: Dabei beschäftigt man sich schon vorher online mit den Inhalten und in das Präsenzseminar kommen alle mit demselben Wissensstand. Dann dauert das Seminar nicht mehr eine Woche, sondern zwei Tage. Das ist kosteneffizienter und es entstehen weniger Abwesenheitszeiten vom Arbeitsplatz.

Interkulturelle Kompetenz ist derzeit ein großes Weiterbildungsthema. Gilt das auch für KMUs?

Es ist sogar ein extrem wichtiges Thema. Die Wirtschaft ist heute international, auch für KMUs. Es gibt ja die sogenannten „Hidden Champions“, also kleine, wenig bekannte Unternehmen, die in ihrer Nische Marktführer sind. Dazu kommen gesellschaftliche Veränderungen: Die Menschen auf der Welt sind heute mobiler. Zuwanderer sind eine wichtige Quelle von zukünftigen Arbeitskräften. Damit ist das Thema Interkulturalität sofort auf dem Tisch – und „Diversity Management“, also mit Differenzen umzugehen, kann man lernen.

„Die Weiterbildung wird immer stärker an die Betriebe heranrücken.“



Herbert Loebe ist Hauptgeschäftsführer des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft e.V. (eingetragener Verein) in München, das mit 6.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen das größte Weiterbildungsunternehmen in Deutschland ist. Außerdem ist Loebe stellvertretender Vorsitzender des Bundesverbandes für betriebliche Weiterbildung Wuppertaler Kreis e. V., der jährlich eine Umfrage zum Thema „Trends in der Weiterbildung“ veröffentlicht.

Weiterbildung mit System

Qualitätszirkel, Traineeprogramm und Gesundheitstage: Bei der Finstral AG wird Personalentwicklung groß geschrieben.

„Weiterbildung darf nicht Selbstzweck sein, sondern sollte schlussendlich der Zufriedenheit unserer Kunden dienen“, sagt Doris Plaikner, seit drei Jahren Personalentwicklerin der Firma Finstral. „Diese zentrale Stelle für Personalentwicklung wurde geschaffen, um Weiterbildung systematisch und verstärkt voranzutreiben“, erklärt Plaikner. „So können wir sicherstellen, dass die Weiterbildung im Betrieb ein ständiges Thema ist.“

Die Bildungsbedürfnisse betreffen bei der Finstral AG unterschiedliche Bereiche: Im Produktmanagement sind etwa Kurse zur Planungssoftware AutoCAD gefragt, während die in ganz Europa tätige Verkaufsabteilung Sprachkurse nützlich findet. „Wir arbeiten dabei gerne mit dem WIFI zusammen“, erzählt Doris Plaikner. Und zwar auf zwei Ebenen: Einerseits besuchen Mitarbeiter/innen Kurse aus dem WIFI-Jahresprogramm, andererseits unterstützt das Weiterbildungsinstitut die Firma bei der Suche nach guten Referenten und Referentinnen für interne Seminare.

Die Finstral AG organisiert auch auf eigene Faust interne Weiterbildungsmaßnahmen. „Diese führen unsere eigenen Referenten durch, weil es um spezifisches Fachwissen geht, das sich die Firma über Jahrzehnte aufgebaut hat und intern weitergibt“, sagt die Personalentwicklerin.

Strategisch weiterbilden

Großen Wert legt man auf das Einbinden aller Bildungsmaßnahmen in die Unternehmensstrategie: „Wir betreiben Weiterbildung systematisch durch sogenannte Qualitätszirkel“, erklärt Doris Plaikner. In diesen regelmäßigen Treffen bespricht sie mit den Verantwortlichen der Abteilungen die bereits abgehaltenen und die für die nächste Zeit geplanten Maßnahmen.

Bildungswünsche können dabei sowohl die Abteilungsleiter/innen als auch die einzelnen Mitarbeiter/innen einbringen. „Verantwortlich für die Weiterbildung der einzelnen Mitarbeiter/innen sind natürlich die jeweiligen Vorgesetzten, die am besten einschätzen können, welche Fähigkeiten die Person entwickeln kann oder sollte und wo wir sie unterstützen können“, sagt Plaikner.

Den Überblick über die Bildungswege der einzelnen Mitarbeiter/innen zu behalten, ist hingegen Aufgabe der Personalentwicklung. „Für alle Mitarbeiter/innen führen wir eine Übersicht und schreiben ihre Weiterbildungslaufbahn ständig mit. Das ist nützlich für die einzelne Person, für die Abteilung und die Geschäftsleitung“, erklärt Doris Plaikner.



Der Sitz der Finstral AG in Unterinn am Ritten

„Die Chance, sich weiterzuentwickeln, ist ein wichtiges Element für die Mitarbeiterbindung“, sagt die Personalentwicklerin. Besonders langjährige Mitarbeiter/innen wünschen sich nach einigen Jahren bisweilen eine berufliche Neuorientierung. „Wir haben immer wieder neue freie Stellen und suchen dann nicht unbedingt zuerst externe Personen, sondern fragen auch intern nach, ob jemand Interesse an einer Umqualifizierung hat“, so sie. Diese Grundsätze wirken sich auch auf die Zukunftsplanung im Unternehmen aus. „Wir fragen uns nicht nur, was wir heute brauchen, sondern

auch, welche Bedürfnisse wir in Zukunft haben werden“, sagt Doris Plaikner. „Es ist sehr wichtig, dass wir uns ständig Gedanken darüber machen, wo wir längerfristig hinwollen.“

Im Rahmen eines neuen Traineeprogramms nimmt die Finstral AG deshalb seit April dieses Jahres Berufseinsteiger/innen auf und bildet sie intern neun Monate lang systematisch aus, um sie anschließend in den Betrieb aufzunehmen. „Ziel des Programms ist es, am Ende Mitarbeiter/innen zu haben, die Einblick in alle Unternehmensbereiche und ein vernetztes Denken haben“, so Doris Plaikner.

Die Qualität muss stimmen

Von Zeit zu Zeit werden auch betriebsweite Bildungsprojekte organisiert. Weil neben der geistigen auch die körperliche Gesundheit des Personals nicht zu kurz kommen soll, wurde etwa eine Gesundheitswoche veranstaltet: Mitarbeiter/innen konnten aus einem Programm von 25 Vorträgen und Workshops wählen, vom Umgang mit Stress bis hin zu sportlichen Übungen für den Alltag.

Natürlich bedeuten all diese Maßnahmen einen finanziellen Aufwand. „Aber wenn sie schlussendlich der Kundenzufriedenheit dienen, dann nehmen wir die Kosten gerne auf uns“, sagt Doris Plaikner. „Die Weiterbildung hat für unsere Geschäftsleitung einfach einen hohen Stellenwert.“ Damit diese finanzielle Mittel gut investiert sind, ist es besonders wichtig, dass die Qualität stimmt. „Deshalb evaluieren wir so genau, welche Kurse wir besuchen und mit wem wir arbeiten. Wir versuchen, mit den vorhandenen Ressourcen wirtschaftlich umzugehen, damit sie allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugutekommen“, bringt es Plaikner auf den Punkt.

„Die Chance, sich weiterzuentwickeln, ist ein wichtiges Element für die Mitarbeiterbindung.“



Doris Plaikner
Personalentwicklerin Finstral

Die Finstral AG, gegründet 1969, ist ein europaweit agierender Hersteller von Fenstern, Fensterwänden, Klappläden, Rollläden und Insektengittern sowie Schiebetüren, Haustüren und Wintergärten. Das Unternehmen besitzt 14 Produktionswerke in Südtirol und verschiedenen europäischen Ländern und beschäftigt rund 1.450 Mitarbeiter/innen, davon etwa 190 am Verwaltungssitz in Unterinn am Ritten.

Bürokratieabbau für das öffentliche Bauwesen

„Schnellere Auszahlungen im öffentlichen Bauwesen. Grundlagen und Verbesserungsvorschläge“, so nennt sich eine neue Broschüre der Handelskammer Bozen. Sie soll der Bauwirtschaft helfen, die durch strenge Auflagen und zahlreiche Bestimmungen belastet ist. Die Broschüre ist Teil des Aktionsprogramms „Weniger Bürokratie – Mehr Wirtschaft“. Eine der vorgeschlagenen Maßnahmen: Die Auszahlungen an Unternehmen für Baufortschritte im öffentlichen Bauwesen sollten beschleunigt werden, um Liquiditätsengpässe der Firmen zu vermeiden.

Die Gründe für späte Auszahlungen reichen von komplexen gesetzlichen Rahmenbedingungen bis hin zu Abstimmungsschwierigkeiten zwischen den einzelnen Akteuren wie Bauherr, Projektant oder Bauunternehmen. Deshalb braucht es vereinfachte und angemessene rechtliche Regelungen, eine vollständige und möglichst detaillierte Raum- und Projektplanung sowie effizientere Abläufe der Verfahren, von der Bauabrechnung bis zur Auszahlung an die Unternehmen.

In der Broschüre werden einfachere Verwaltungsverfahren für kleinere



Bauvorhaben sowie für die Genehmigung von Varianten und Neupreisen gefordert. Weiters sollten Spielräume für die direkte Bezahlung von Subunternehmen verstärkt genutzt und monatliche Auszahlungen für Baufortschritte vorgesehen werden – so bekommen Bauunternehmen

bei öffentlichen Bauten rascher das ihnen zustehende Geld.

INFO

WIFO – Wirtschaftsforschung
Tel. 0471 945 706
wifo@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it

Aktuelles zu Familie und Beruf

Eine neue Studie des WIFO zur finanziellen Lage von Familien unterstreicht, dass der vollständige Rückzug eines Partners aus dem Erwerbsleben sich nicht nur negativ auf private Haushalte auswirkt, sondern auch höhere gesellschaftliche

Kosten mit sich bringt: Die Einnahmen der Familie reduzieren sich, gleichzeitig erhöhen sich die öffentlichen Aufwendungen für sie. Dabei können Sozialleistungen – wie etwa Familiengeld und Beiträge für Miete oder Wohnnebenkosten – den

Einkommensverlust des Privathaushaltes durch den Arbeitsaustritt eines Partners nicht vollständig ausgleichen. Vor allem auf lange Sicht verliert die Familie deutlich an Einkommen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist deshalb von größter Bedeutung.

Eine Möglichkeit zur Sicherung des Haushaltseinkommens ist, dass ein Partner einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Das verfügbare Haushaltseinkommen vermindert sich durch die Teilzeit nicht einschneidend, weder im Erwerbs- noch im Rentenalter. Für die individuellen Einkommen können die Auswirkungen markanter sein.

Auch die Wirtschaft profitiert vom Teilzeitmodell, weil so diese Mitarbeiter/innen mit ihrer Erfahrung und dem erworbenen Know-how nicht verloren gehen. Wenn man allerdings die Kinderbetreuungskosten berücksichtigt, entscheiden sich vor allem einkommensschwächere Familien für den Erwerbsaustritt eines Partners.

Die Investition in soziale Transferleistungen, also in die finanzielle Unterstützung von Familien durch die öffentliche Hand, ist gesellschaftlich notwendig und wird es auch bleiben. Trotzdem ist es wichtig, die finanziellen Nachteile eines Austrittes aus dem Berufsleben zu bedenken, die nicht nur für die betroffene Person entstehen, sondern auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen.

Die Handelskammer setzt sich dafür ein, dass Eltern durch gezielte Fördermaßnahmen im Erwerbsleben bleiben können. Beispielsweise fördert der Service „Familienfreundliches Unternehmen“, ein Gemeinschaftsprojekt der Handelskammer und der Autonomen Provinz Bozen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

INFO

WIFO – Wirtschaftsforschung
Tel. 0471 945 706
wifo@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it



Familienunternehmen im Blickfeld

Im Sommer fand in der Handelskammer Bozen der „Treffpunkt Wirtschaft 2014“ statt. Mit der Veranstaltung hob die Handelskammer die Besonderheiten von Familienunternehmen hervor und bot eine Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch.

Der „Treffpunkt Wirtschaft“ stand dieses Jahr unter dem Motto „Familienunternehmen: Werte, Kontinuität, Zukunft“. Die meisten Unternehmen in Südtirol sind Familienunternehmen. Familiengeführte Unternehmen denken langfristig, sind anpassungsfähig und in der Regel krisenresistenter als Großkonzerne. Zu den besonderen Stärken von Familienunternehmen gehören Qualitätsbewusstsein, Kundenorientierung, Innovationsfreude und die hohe Wertschätzung der Mitarbeiter/innen. Vor allem die enge Verbundenheit der Unternehmerfamilie mit dem Betrieb bildet die Grundlage, damit sich ein Familienunternehmen über Generationen hinweg erfolgreich entwickeln kann. Familienbetriebe bilden nicht nur den Kern der Südtiroler Wirtschaft, sie schaffen auch die meisten Arbeitsplätze, leisten einen Beitrag zur Nahversorgung und generieren einen Großteil der Steuergelder.



Luca Filippi, Maria Gamper und Annemarie Pircher Friedrich



Wolfgang Rigger



Barbara Giordano



Barbara Siebenförcher



Zahlreiches Publikum beim „Treffpunkt Wirtschaft 2014“



Die Infostände boten viel Wissenswertes über die Dienste der Handelskammer



Handelskammer-Generalsekretär Alfred Aberer, Landesrätin Waltraud Deeg, Handelskammerpräsident Michl Ebner



Informationsmaterial wurde im Laufe der Veranstaltung verteilt



Der Sitz der Handelskammer in Bozen

Nach den Grußworten des Handelskammerpräsidenten Michl Ebner und der Landesrätin für Familie, Waltraud Deeg, bezogen Fachpersonen und Unternehmer/innen Stellung zu familiengeführten Unternehmen. „Familienunternehmen: Gemeinsam werteorientiert führen“ war der Titel des Beitrags der Unternehmensberaterin Annemarie Pircher Friedrich. Wie Familienunternehmen in der Praxis funktionieren können, erklärte Maria Gamper von der familiengeführten Tiroler Goldschmied GmbH aus Schenna.

Außerdem sprachen Barbara Giordano von der Kanzlei Steiner-Senoner & Partners über die Vermögens- und Nachfolgesicherung in Familienbetrieben und Wolfgang Rigger vom Innsbrucker Institute of Brand Logic über das „Familienunternehmen als Marke“. Barbara Siebenförcher vom gleichnamigen Meraner Familienbetrieb informierte das Publikum in einem Praxisreferat über den Alltag in einem familiengeführten Betrieb.

INFO

Handelskammer Bozen
Tel. 0471 945 612
info@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it

Eier mit dem Qualitätszeichen Südtirol

Seit 2014 tragen Eier das Qualitätszeichen Südtirol – und zwar all jene, die aus Freiland- bzw. Biohaltung in Südtirol stammen und strenge Qualitätskriterien erfüllen. Halter von Legehennen müssen umfangreiche Auflagen erfüllen, die das Wohl der Tiere und die Frische der Eier im Fokus haben.

Eier mit dem Qualitätszeichen stammen von Hühnern, die ausschließlich in Südtirol gehalten werden. Die Tiere müssen uneingeschränkten Auslauf ins Freie haben und über einen überdachten und gut gepflegten Sandplatz verfügen. Eine unabhängige Kontrollstelle prüft regelmäßig, ob sich die Produzenten an die Auflagen halten, die auch die Futtermittel betreffen: Diese müssen frei von Hormonen und Antibiotika sowie gentechnisch nicht verändert sein.

Um die Frische der Eier mit dem Qualitätszeichen zu garantieren, müssen diese innerhalb von sechs Tagen ab dem Legedatum sortiert, gekennzeichnet, verpackt und ausgeliefert werden. Jedes Ei wird mit einem Code versehen, dessen erste Ziffer für die Haltungsart des Huhns steht: Eine Eins steht für Freilandhaltung, eine Null für biologische Haltung. Um den Konsumenten und Konsumentinnen die Sicherheit zu geben, dass Eier mit dem Qualitätszeichen Südtirol die richtige Wahl sind, um ihr Qualitätsbewusstsein zu steigern und das Produkt zu kennzeichnen, finden sie in den Eierschachteln Beipackzetteln. Diese enthalten kurze Informationen zu allen Vorteilen des Qualitäts-



zeichens. Außerdem werden an allen Höfen, die Eier mit dem Qualitätszeichen produzieren, Schilder angebracht.

Zu den Produzenten zählen die Schlernhof Genossenschaft in Kastelruth, der Eggerhof und der Biopur des Anton Gurndin in Aldein sowie der Kirchsteighof der Familie Domanegg in Jenesien. Diese vier vermarkten jährlich insgesamt zehn

Millionen Eier aus Freiland- bzw. Biohaltung mit dem Qualitätszeichen.

INFO

EOS – Export Organisation Südtirol
Tel. 0471 945 750
info@eos.handelskammer.bz.it
www.eos-export.org

Exportberatung erstmals im Vinschgau und im Pustertal

Im Juli 2014 fanden in Schlanders und Bruneck zum ersten Mal die „EOS on the road“-Beratertage rund ums Thema Export statt. Dabei ging es um Exportabwicklung, Exportgarantien im Rahmen des neuen Südtiroler Exportfonds sowie um Exportaktivitäten und -initiativen im Herbst 2014 und im Frühjahr 2015.

Drei EOS-Mitarbeiter standen Interessierten für individuelle und kostenlose Gespräche zur Verfügung: Während Markus Walder vor allem über Exportversicherung und Exportfinanzierung Auskunft gab, informierte Christian Schweigkofler über Exportinitiativen und bevorstehende Messen. Thomas Lunger vertiefte hingegen die Themen Exportabwicklung und Exportdokumente. Die individuellen Beratungsgespräche dienen Exporteinstiegern und exportierenden Betrieben

dazu, sich Wissen über die Praxis im Auslandsgeschäft anzueignen. Zudem möchte die EOS ihr Service- und Dienstleistungsangebot in Zukunft noch stärker als bisher in den Bezirken präsentieren, um direkt bei den Unternehmen vor Ort zu sein.

EOS-Informationsveranstaltung und Beratertag. Informieren Sie sich über alle Thematiken rund um den Export.

Die nächsten Termine von EOS on the road:
10.12.2014 in Neumarkt
11.12.2014 in Brixen
jeweils von 9.00 bis 12.00 Uhr



INFO

EOS – Export Organisation Südtirol
Tel. 0471 945 750
info@eos.handelskammer.bz.it
www.eos-export.org

Südtirols Tankstellen zeichnen sich durch Seriosität aus

Der Eichdienst der Handelskammer stellt den Tankstellenbetreibern des Landes ein positives Zeugnis aus.

Der Eichdienst der Handelskammer Bozen führt regelmäßig gesetzlich vorgesehene Kontrollen an Südtirols Tankstellen durch. Jede Zapfsäule wird alle zwei Jahre bzw. nach bestimmten Reparaturarbeiten überprüft.

163 Tankstellen mit Tankautomat gibt es in Südtirol. Diese bieten ihren Kunden und Kundinnen 2.220 Benzin- bzw. Dieselpapfpistolen, 29 Flüssiggas- und 32 Methan-Zapfpistolen. Im Schnitt werden 1.200 Zapfpistolen jährlich durch den Eichdienst einer periodischen Prüfung unterzogen. Dabei werden Messgenauigkeit und Eichsiegel überprüft.

Um die Auswirkungen von Temperaturschwankungen und anderer äußerer Einflüsse auf das Material auszugleichen, hat der Gesetzgeber gewisse Spielräume vorgesehen. Während die zugelassene Abweichung 0,5 Prozent beträgt, haben die Kontrollen bei Südtirols Tankstellen eine durchschnittliche Abweichung von lediglich einem Zehntel davon ergeben.

Im Rahmen der Qualitätskontrollen durch den Eichdienst werden in Südtirol kaum mutwillige Änderungen an den Geräten festgestellt. Vielmehr kommt es bei älteren Geräten zu leichten Abweichungen, auf die die Tankstellenbetreiber hingewiesen werden und die dann ausgebessert werden müssen.

Da die periodische Eichung der Messanlagen 2013 privatisiert wurde und deshalb die Kontrollen in Zukunft vermehrt von privaten Eichstellen übernommen werden, ändern sich auch die Aufgaben des Eichdienstes der Handelskammer. Es wird in Zukunft mehr unangemeldete Kontrollen geben. Die Handelskammer setzt auch in diesem Fall vor allem auf Information, wie Präsident Michl Ebner betont: „Um den Schutz der Endverbraucher/innen einerseits zu gewährleisten und um Fehlverhalten jeglicher Art im Vorfeld zu vermeiden, ist es vorrangig, die Tankstellenbetreiber gründlich zu informieren.“



INFO

Eichdienst

Tel. 0471 945 509

eichdienst@handelskammer.bz.it

www.handelskammer.bz.it






AUTONOME
PROVINZ
BOZEN
SÜDTIROL


PROVINCIA
AUTONOMA
DI BOLZANO
ALTO ADIGE


PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

Wir danken - Ringraziamo

Ein Gemeinschaftsprojekt der Abteilung Umweltschutz/Tirol, der Landesagentur für Umwelt/Südtirol, Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Trentino und der Transkom KG.

Un progetto comune dell'Abteilung Umweltschutz/Tirol, dell'Agenzia provinciale per l'ambiente/Alto Adige, Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente/Trentino e la Transkom Sas.

Hauptsponsor / Sponsor principale



Mit freundlicher Unterstützung von Abteilung Landwirtschaft col sostegno di Ripartizione Agricoltura

Info: www.transkom.it



Im Einsatz für die Umwelt
Al servizio dell'ambiente



Dabringer
recycling



GO INFO.IT



LANAREPRO
Die FullserviceDruckerei



Mein Fernsehen in Südtirol!
La mia televisione in Alto Adige!



video 33

Food Label Check: Lebensmitteletikettierung leicht gemacht

Lebensmittelhersteller benötigen genaue Informationen zu den Nährwerten ihrer Produkte, um sie ihren Kunden mitteilen und gesetzliche Grenzwerte einhalten zu können. Ab Dezember 2016 sind laut EU-Verordnung Nährwerttabellen für alle Produkte verpflichtend, die nicht nur lokal vertrieben werden. Um Südtirols Lebensmittelbranche zu unterstützen, hat der Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol gemeinsam mit dem Landesverband der Handwerker, dem TIS innovation park und der Handelskammer die in-

ternetgestützte Plattform Food Label Check entwickelt. Das Konzept: Nach Eingabe einer Rezeptur wird automatisch ein entsprechendes Etikett in deutscher und italienischer Sprache erstellt, mit Informationen zu Brennwerten und zum Gehalt von Fett, Kohlenhydraten, Eiweiß, Zucker und Salz.

Alle im System enthaltenen Informationen richten sich nach der EU-Verordnung. Auch bei der Produktentwicklung können sich Südtiroler Unternehmen so unkompliziert einen Überblick über die Nährwerte ver-

schaffen und ihre Rezepturen anpassen. Food Label Check bietet eine Nährwerttabelle, eine Aufzählung von nährwertbezogenen Aussagen, die in der Werbung verwendet werden dürfen, die Zutatenliste samt Aufschlüsselung der hervorgehobenen Zutaten in Prozent, Hinweise zu Allergenen sowie einen Bericht zu den verwendeten Datenquellen und Berechnungen.

Mehr als 400 Betriebe machen bereits von der Plattform Gebrauch. Änderungswünsche der Nutzer/innen werden laufend in das System



integriert. Food Label Check wurde vom Europäischen Sozialfonds finanziert und ist aus dem ESF-Projekt „Mehrwert durch Nährwert am Lebensmitteletikett“ entstanden.

INFO

Produktsicherheit
Tel. 0471 945 698
produktsicherheit@handelskammer.bz.it
www.foodlabelcheck.eu

Start-up-Aperitif der Handelskammer im November

Wie werden Verträge online rechtswirksam abgeschlossen? Welche Rechte und Pflichten entstehen für das Unternehmen? Welche besonderen Rücktrittsrechte gibt es für Konsumenten und Konsumentinnen? Antworten auf solche und ähnliche Fragen erhalten die Teilnehmer/innen beim Start-up-Aperitif am 4. November 2014 von 18.00 bis 19.15 Uhr in der Handelskammer Bozen. Bei dem Treffen zum Thema „E-Commerce: Vertragsgestaltung und neue Verbraucherrechte!“ erfahren Jungunternehmer/innen, welche Anforderungen der Gesetzgeber an die Betreiber/innen von Websites stellt. Sie erhalten Tipps für im Internet abgeschlossene Verträge und einen Überblick über die neuen Bestimmungen in Bezug auf Verbraucherrechte.

Einen Termin des Start-up-Aperitifs gab es bereits im Oktober, weitere werden folgen. Die Veranstaltungsreihe, die der Service für Unterneh-



mensgründung der Handelskammer im letzten Jahr konzipiert hat, bietet Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen die Möglichkeit, sich unter Gleichgesinnten in einem Start-up-Netzwerk auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und über praktische Erfahrungen zu sprechen. In lockerer Atmosphäre hält ein Fachexperte oder eine Fachexpertin einen Kurzvortrag zum Thema des Abends, welches anschließend in Kleingruppen vertieft wird.

INFO

Unternehmensgründung
Tel. 0471 945 671/538
startup@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it

Audit familieundberuf: fünf neue Auditoren und Auditorinnen

Auf zwei Männer und drei Frauen mehr können das Land Südtirol und die Handelskammer bei der Auditierung familienfreundlicher Betriebe setzen. Kürzlich überreichte Familienlandesrätin Waltraud Deeg gemeinsam mit dem Direktor der Landesabteilung Wirtschaft, Hansi Felder, den fünf neuen Auditoren und Auditorinnen ihre Lizenzen: Stefan Habicher, Catherine Louise Mutzig, Brigitte Schrott, Magdalena Thuile und Mirko Udovich werden künftig Betriebe beim Nachweis ihrer Familienfreundlichkeit begleiten. Sie haben die entsprechende Ausbildung durchlaufen und ergänzen

nun das bestehende Auditorenteam. Fünf erfahrene Auditorinnen haben sich ihrerseits zu Re-Auditorinnen weitergebildet, um den zweiten Teil der Auditierungsphase gewährleisten zu können.

Das Audit familieundberuf wird in Südtirol seit 2004 durchgeführt. Bisher haben 47 Unternehmen das Verfahren erfolgreich durchlaufen.

INFO

Familienfreundliches Unternehmen
Tel. 0471 945 731
familieberuf@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it



IMPRESSUM

Für die Wirtschaft
Mitteilungsblatt der Handels-, Industrie-,
Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen
16. Jahrgang, 2/2014

Herausgeber:
Handels-, Industrie-, Handwerks- und
Landwirtschaftskammer Bozen

Direktion und Verwaltung:
Südtiroler Straße 60, 39100 Bozen
Tel. 0471 945 672, Fax 0471 945 623
E-Mail: press@handelskammer.bz.it

Verantwortlicher Direktor: Dr. Alfred Aberer
Redaktion: Handels-, Industrie-, Handwerks- und
Landwirtschaftskammer Bozen, Genossenschaft Ex Libris,
Bozen

Konzept: Zoffel - Hoff - Partner, Friesenecker & Pancheri,
Thuile Grafique, Friedl Raffener

Fotos: USP/Gregor Khuen Belasi, Helmut Rier, Shutterstock,
Fotolia, Finstral, Ingrid Heiss, Handelskammer, Eos - Blickle,
Landespresseamt

Druck: Karo Druck / Frangart

Zugelassen beim Landesgericht mit Dekret Nr. 3/99
Mitglied der „Unione Stampa Periodica Italiana – USPI“, Rom

