

worksmartpeople

WACHSTUMSBREMSE?

Der Fachkräftemangel zieht sich österreichweit durch alle Branchen. Wie PROPAK diesem Phänomen begegnet. **Seite 2**

IWI-STUDIE

Welche Qualifikationen werden zukünftig in der PROPAK gebraucht? Das IWI hat den Bedarf untersucht. **Seite 2**

EMPLOYER BRAND

Was PROPAK-Unternehmen alles tun, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. **Seite 4**

PACKEN WIR'S!

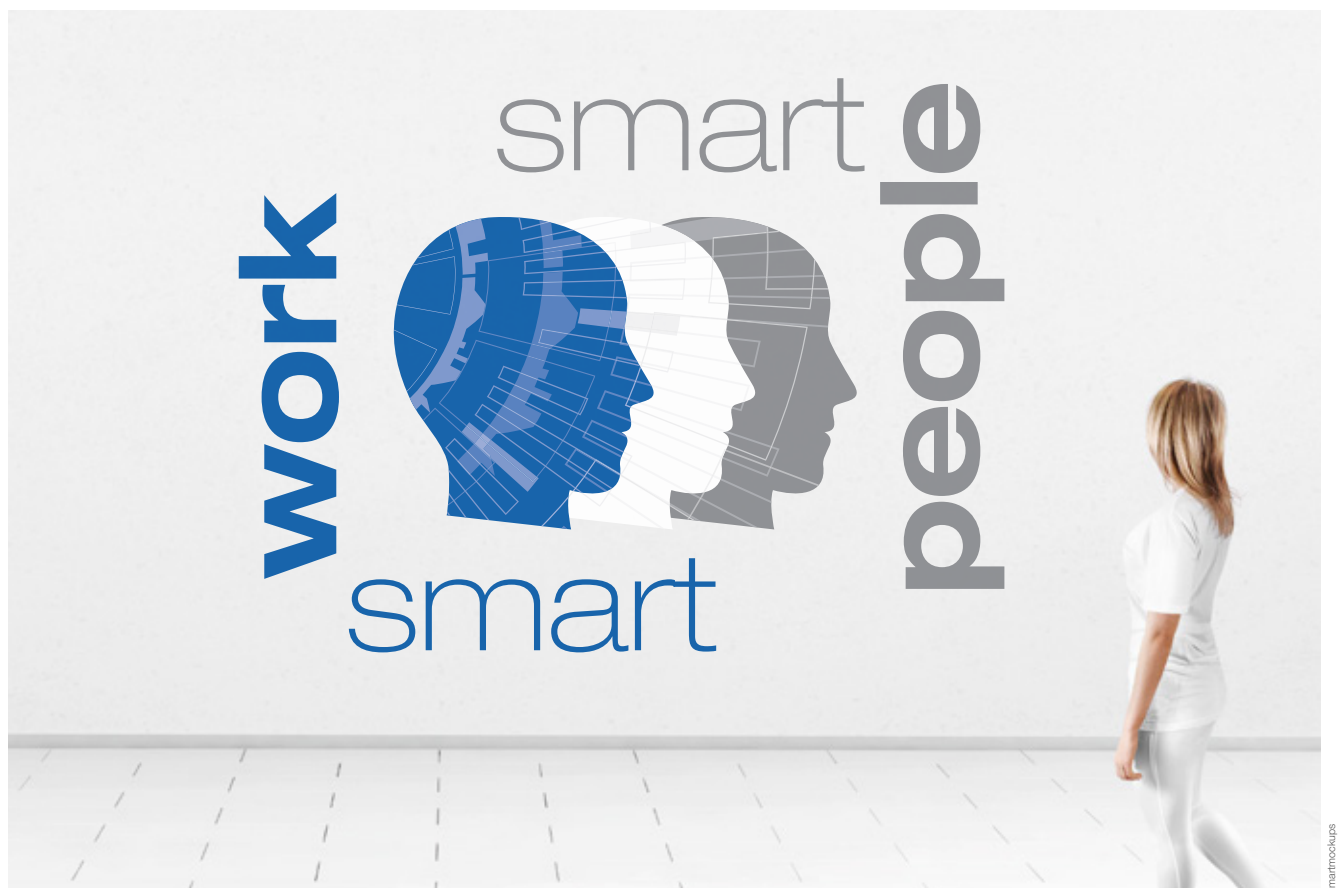
Die PROPAK-Plattform zur Berufsorientierung jetzt im neuen Design und mit noch mehr Service **Seite 4**

ARBEITEN IN TURBULENTEN ZEITEN

DER PROPAK TRENDTAG WIDMET SICH DIESES JAHR DEM THEMA „SMART WORK. SMART PEOPLE – ARBEITEN UND FÜHREN IN TURBULENTEN ZEITEN.“

Wie verändern Big Data und künstliche Intelligenz unser Arbeitsleben? Werden vollautomatisierte und vernetzte Maschinen unsere Aufgaben schneller, präziser und billiger ausführen können? Die Zukunft der Arbeitswelt hat längst begonnen. „Die digitale Revolution ist nicht neu, sie stößt nur in völlig neue Bereiche vor“, meint PROPAK-Obmann Georg-Dieter Fischer. Und sie stellt PROPAK-Unternehmen vor neue Herausforderungen: Wie organisieren wir unsere Produktionsabläufe? Wie attraktiv sind wir als Arbeitgeber für den Nachwuchs? Woher bekommen wir die benötigten Fachkräfte? Welche Aus- und Weiterbildung brauchen wir?

In diesem Dossier finden Sie die Gedanken und Statements der Vortragenden und Diskutanten zum Nachlesen. **Führen Sie den Dialog auch gerne digital weiter, via PROPAK-Twitter #propaktrend18**



WELCHE KOMPETENZEN WERDEN IN ZUKUNFT GEBRAUCHT?

Der Bedarf an Personal aus dem Lehrberuf Verpackungstechnik wird steigen, auch die Nachfrage nach Absolventen (technischer) Universitäten wird stetig wachsen. Aber der größte Bedarf besteht im IT-Bereich, hier werden immer dringender qualifizierte Fachkräfte für die Planung, Simulation und Überwachung von vernetzten Produktionsprozessen (z. B. Robotik) benötigt.

Die nachgefragtesten Kompetenzen sind Flexibilität und Problemlösungsfähigkeit, weiters werden Kreativität, Interdisziplinarität

sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit verlangt. Gesucht werden auch Entscheidungskompetenz, Fremdsprachenkenntnisse und strategisches Denken.

Auf der Arbeitnehmerseite ist ein Wandel in der Einstellung zur Arbeit festzustellen, denn die Generation Z zeigt sich tendenziell zögerlich, wenn es um Verantwortung und Durchhaltevermögen geht.

Auszug aus IWI-Studie „Qualifikationsbedarf in PROPAK-Unternehmen, Oktober 2018



QUALIFIKATIONS-BEDARF

71 PROZENT ALLER PROPAK-UNTERNEHMEN WEISEN DERZEIT UNBESETZTE STELLEN AUF.

Herwig Schneider,
IWI Geschäftsführer



ZUKUNFT DER BILDUNG

WIE KÖNNEN WIR DAS HEUTIGE BILDUNGSSYSTEM FÜR DIE DIGITALISIERUNG FIT MACHEN?

Markus Hengstschläger,
MedUni Wien



FÜHREN IN DER VUKA-WELT

FÜHRUNGSKRÄFTE WERDEN HEUTE NICHT MEHR AUTOMATISCH WEGEN IHRER POSITION RESPEKTIERT.

Anneliese Aschauer-Pischlöger,
inoVato

WACHSTUMS- BREMSE FACHKRÄFTE- MANGEL?

DIE PROPAK BIETET ATTRAKTIVE UND ZUKUNFTSORIENTIERTE ARBEITSPLÄTZE SOWIE GUTE AUFSTIEGSCHANCEN. DENNOCH FIEL ES DEN FIRMEN NOCH NIE SO SCHWER, GEEIGNETES PERSONAL ZU FINDEN. DAS IST NUR EINES DER ERGEBNISSE DER AKTUELLEN STUDIE DES IWI.



PROPAK nimmt die Situation zum Anlass, sich im Rahmen des Trendtags 2018 mit den zentralen Fragen auseinanderzusetzen: Was brauchen die Unternehmen, um sich für den digitalen Wandel zu rüsten, und wie bekommen sie was sie brauchen? Wie verändern sich die Anforderungen an Führungskräfte und was erwarten sich eigentlich die „Jungen“? Eine Zusammenfassung der Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis ist im vorliegenden Dossier nachzulesen.

Einige Highlights seien kurz angerissen: Mit der zunehmenden Digitalisierung verändern sich Produktionsverfahren und Geschäftsprozesse. Der Umgang mit neuen Technologien an der Schnittstelle Mensch-Maschine erfordert neue Qualifikationen. Es geht aber nicht nur um digitales Know-how, sondern vor allem um grundlegende Kompetenzen wie Social Skills, vernetztes und strategisches Denken und lebenslanges Lernen.

Wir sind darüber hinaus mit einer Änderung in der Einstellung zur Arbeit konfrontiert: die Zukunft gehört den Generationen Y und Z. Diese haben einen anderen Zugang, legen einen deutlich höheren Wert auf die Work-Life-Balance und betrachten Zeit als eine neue Form des Geldes.

Last not least gewinnt auch das Arbeitsklima immer stärkere Bedeutung und stellt als Motivationsfaktor die rein finanziellen Aspekte deutlich in den Hintergrund.

Und über allem steht – wie Prof. Hengstschläger ausführte – die fundamentale Anforderung, die Menschen in die Lage zu versetzen, die immer umfassendere Informationsmenge zu selektionieren und zu verstehen.

Ich wünsche Ihnen mit diesen spannenden und für die Zukunft der Industrie elementaren Themen einen interessanten, informativen PROPak Trendtag und viel Vergnügen beim Nachlesen.

Georg-Dieter Fischer
Fachverbandsobmann PROPak



Herwig Schneider ist Studienautor und Geschäftsführer des Industriewissenschaftlichen Instituts (IWI)

IWI-STUDIE 2018

WEN UND WAS BRAUCHT PROPAK?

DIE HERSTELLUNG VON PRODUKTEN AUS PAPIER UND KARTON ERFORDERT EIN HOHES MASS VERSCHIEDENSTER QUALIFIKATIONEN. DAS IWI HAT 2018 IN EINER STUDIE DEN BEDARF IN DER PROPAK-INDUSTRIE UNTERSUCHT.

Der Kampf ums Personal

71 % der PROPak-Unternehmen weisen unbesetzte Stellen auf. Der Wettbewerb um Mitarbeiter geht dabei durchaus auch über die Bundesgrenzen hinaus, etwa im „Vier-Länder-Kampf“, in dem sich Vorarlberger Unternehmen wiederfinden. Der Mangel zeigt sich vorwiegend in der Produktion, insbesondere bei den Fachkräften.

Bei der Mitarbeitersuche spielen Zeit, Position, Qualifikation, Praxiserfahrung und der Standort eine wesentliche Rolle. Je spezieller der ausgeschriebene Job ist, desto schwieriger ist es, geeignetes Personal zu finden. Wobei das Spektrum an Lehrberufen, die gesucht und ausgebildet werden ein sehr differenziertes ist: neben Verpackungstechnik geht es auch um Metall-, Druck-, Elektro- und Prozesstechnik u.v.m.

Wo liegen die Probleme?

Die größten Beschäftigungshemmnisse sind ein Mangel an fachlich-methodischen Kompetenzen, an Kommunikations-/ Teamfähigkeit sowie eine zu geringe Kunden- und Serviceorientierung und insbesondere bei Lehrlingen fehlende Grundfertigkeiten. Verstärkt werden die Probleme durch eine geringe Mobilitätsbereitschaft. Für das Gros der Arbeitskräfte kommt eine Anfahrtszeit von maximal einer halben Stunde in Frage. Die öffentlichen Verkehrsmittel können teils nicht genutzt werden, da sie nicht mit den Arbeitszeiten korrelieren. Mobiler sind Führungskräfte, je höher sie in der Hierarchie sind, desto höher ist die Bereitschaft zu pendeln.

Dazu kommen neben demografischen Aspekten eine sich stark zur Absicherung verändernde Mentalität und eine – insbesondere bei den Jungen zu beobachtende – Zurückhaltung bei der Übernahme von Verantwortung.

Was brauchen die Unternehmen?

Die Digitalisierung wird Abläufe und Prozesse weiter automatisieren und vernetzen. So geht der Trend – nicht nur im IT-Bereich – in Richtung höherer Qualifikationsniveaus. Da das erforderliche spezielle Fachwissen aber häufig nur im jeweiligen Unternehmen erwerbbar ist, wird Personal mit Basiswissen kombiniert mit Kompetenzen wie strategischem und systematischem Denken, Projekt- und Prozessmanagement und insbesondere Social Skills gesucht. Und dafür wird verstärkt zielgruppenspezifisches Marketing via Social Media und Internetplattformen genutzt. Daneben wird es auch immer wichtiger, die Mitarbeiter zu halten. Hier zeigt sich, dass die Unternehmenskultur und ein gutes Betriebsklima wichtiger sind als rein finanzielle Aspekte.

Auf den Punkt gebracht sind alle Beteiligten gefordert: Die Unternehmen beim Finden und Weiterbilden geeigneten Personals und die Mitarbeiter bei der laufenden Weiterqualifikation sowie der Flexibilität gegenüber sich permanent verändernden Rahmenbedingungen.

Lesen Sie weitere Ergebnisse der IWI-Studie 2018 unter www.propak.at

Geforderte Kompetenzen in den PROPak-Unternehmen

„In sehr hohem/hohem Maß zutreffend“ in den nächsten 5 Jahren (Veränderung gg. „Derzeit“-Werten in Klammern)

Entscheidungskompetenz
100 % (+67 %)

Flexibilität, Anpassung
100 % (+20 %)

IT-Kenntnisse
84 % (+38 %)

Interdisziplinarität
88 % (+25 %)

Spezielles Fachwissen
100 % (0 %)

F&E-Fertigkeiten
42 % (+17 %)

Projekt- und Prozessmanagement
84 % (+42 %)

Problemlösung, Kreativität
100 % (+29 %)

Breites Grundlagenwissen
84 % (22 %)

Strategisch-systematisches Denken
96 % (+46 %)

Fremdsprachenkenntnisse
59 % (+27 %)

Kommunikation und Teamfähigkeit
100 % (+16 %)

UNVORHERSEH- BARE ZUKÜNFTEN

DIE ZUKUNFT VON BILDUNG UND ARBEITSWELT IST HEUTE ENG MITEINANDER VERBUNDEN. WIE KÖNNEN WIR DAS DERZEITIGE BILDUNGSSYSTEM AN DIE GLOBALISIERUNG BZW. DIGITALISIERUNG ANPASSEN? IM GESPRÄCH MIT MARKUS HENGSTSCHLÄGER.

Herr Hengstschläger, sind wir als Gesellschaft fit für die Zukunft?

Hengstschläger: Für die bereits vorhersehbaren Fragen der Zukunft brauchen wir ein entsprechendes Niveau im Zusammenhang mit Rechnen, Lesen, Schreiben, Sprachen u.v.m. Und es ist heute bereits vollkommen vorhersehbar, dass die digitale Transformation neue Aspekte von Bildung mit sich bringt und auch notwendig macht. Unvorhersehbaren Zukunftsaspekten kann und muss mit ungerichteter Bildung, intra- und interpersonalen Intelligenzen, Motivation, Kreativität, sozialen Kompetenzen begegnet werden. Die Übergänge zwischen vorhersehbarer und unvorhersehbarer Zukunft sind genauso fließend, wie die zwischen gerichteter und ungerichteter Bildung.

Schon heute haben sich Erwerb und Weitergabe von Wissen durch Facebook, Google & Co. verändert. Welche Chancen bzw. Gefahren sehen Sie hier?

Hengstschläger: Die entscheidende Frage ist: Welche und wie viel Bildung wird notwendig sein, um in Zukunft die auf vielen Kanälen (Google, Facebook, Twitter etc.) kommunizierte bzw. gespeicherte Information (die mit etabliertem Wissen gar nichts zu tun haben muss) richtig bewerten und nutzen zu können? Das wird die für die Zukunft wahrscheinlich sogar wichtigste Frage sein. Es muss einerseits die richtigen Instrumente und Herangehensweisen geben,

um entsprechend bewerten und selektieren zu können. Und andererseits muss höchstes Augenmerk darauf gelegt werden, dass über Bildung die Verwendung wissenschaftlich evaluierter Instrumente auch richtig und nachdrücklich vermittelt wird.

Die Industrie ist ein wichtiger Arbeitgeber. PROPAK-Unternehmen stehen im globalen Wettbewerb, setzen auf Innovation. Welche Skills sind dafür notwendig?

Hengstschläger: Jeder muss über seine Begabungen und Leistungsvoraussetzungen Bescheid wissen. Jeder sollte sich kennen, genau wissen, was er/sie gut kann und was nicht, was er/sie tun will und was nicht. Denn es geht letztendlich darum, für etwas „brennen“ zu können, das auch individuell passt. Und nur wer eine ausgeprägte, gut entwickelte interpersonale Intelligenz hat, kann auch mit jenen ein Team bilden, die das können, was man selbst nicht kann. Soziale Kompetenz und Empathie sind daher gewissermaßen auch unverzichtbare Anteile eines erfolgreichen Innovationsprozesses.

In Ihrem Buch „Die Durchschnittsfalle“ schreiben Sie, dass jeder Mensch ein Talent hat. Woran erkennt man eigentlich ein Talent?

Hengstschläger: Jeder Mensch hat seine individuellen genetischen Leistungsvoraussetzungen. Diese sind allerdings



„Die wichtigste Herausforderung wird sein, die auf vielen Kanälen kommunizierte und gespeicherte Information richtig bewerten und nutzen zu können.“

nichts wert, wenn man sie nicht entdeckt und durch harte Arbeit in eine besondere Leistung gleich Erfolg umsetzt. Ich plädiere dafür, dass jemand, der andere Menschen pflegt, mindestens so viel Talent ist bzw. hat, wie jemand, der gut Fußball spielt. Jeder Mensch hat Talent, nur eben jeder in seiner individuellen Form. Zusätzlich ist es auch wichtig, dass wir mutige junge Menschen brauchen, die auch bereit sind, alte Wege zu verlassen, um neue zu gehen und Innovationen zu schaffen. Nur wer es wagt loszugehen, kann durch Serendipity auch Dinge finden, die er gar nicht gesucht hat.

Markus Hengstschläger ist Vorstand des Instituts für Medizinische Genetik an der Medizinischen Universität Wien, erfolgreicher Bestseller-Autor (u. a. „Die Durchschnittsfalle“) und Leiter des Thinktanks Academia Superior.



ANNELIESE ASCHAUER-PISCHLÖGER

LEADERSHIP IN DER VUKA-WELT

BENÖTIGEN FÜHRUNGSKRÄFTE NEUE KOMPETENZEN, UM HEUTE HANDLUNGSFÄHIG, SOUVERÄN UND GESUND ZU BLEIBEN? PERSÖNLICHKEIT IST GEFRAGT!

Die Arbeits- und Entwicklungsprozesse beschleunigen sich rasant – wer weiter an Bord bleiben will, muss rasch auf Veränderungen reagieren. Lebenslanges Lernen wird in der VUKA-Welt (VUKA ist ein Akronym für die Begriffe Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz) zur beruflichen Überlebensfrage. Immer kürzere Planungszyklen schaffen Unvorhersehbarkeit – das Erleben von Sicherheit geht verloren. Gleichzeitig stellen Mitarbeiter und Bewerber vermehrt die Lebensqualität, sinnstiftende Job-Herausforderungen und Kommunikation auf Augenhöhe in den Mittelpunkt.

Führungskräfte werden heute nicht mehr automatisch nur wegen ihrer Position respektiert – sie müssen vielmehr auch von ihren Teams Legitimation erhalten. Diversity und

„Multi-Kulti“ sind kein Nice-to-have, sondern gesellschaftliche Realität. Informationstechnologien durchdringen Abläufe, Produktionsstrukturen und Lebensumwelten von Menschen. Die äußere Welt hat sich geändert und die alten und hierarchischen Konzepte scheinen nicht mehr zu greifen.

Was bedeutet Leadership in dieser VUKA-Welt?

Ausgangspunkt jeder wirkungsvollen Form der Führung ist stets bewusste Selbstführung, um sich nicht von der Komplexität überrollen zu lassen. Reflektierte Führungskräfte erkennen sich selbst als Teil der Transformation und entwickeln das Bewusstsein, dass sie die Unternehmenswirklichkeit gestalten. Leadership braucht innere Sicherheit in der äußeren Unsicherheit.

Open Heart – Open Mind – Open Will

Die besten Führungskräfte fühlen sich als solche berufen, weil sie etwas bewegen. Sie gestalten tragfähige Beziehungen, die von Menschlichkeit und Würde geprägt sind. Das Hierarchische zu überwinden bedeutet dialogische Auseinandersetzungen, in denen man gemeinsam um die Sache ringt. Als Führungskraft der Sache und den Menschen gleichermaßen zu dienen, schafft die nötige Glaubwürdigkeit, Loyalität, Engagement und Vertrauen.

Anneliese Aschauer-Pischlöger ist Gesellschafterin von inoVato und arbeitet als Psychologin, Trainerin und Coach.

DAS MACHT UNS ZUM ATTRAKTIVEN ARBEITGEBER

WIR LEBEN VERANTWORTUNG

Es gibt ein Zitat von John F. Kennedy: „Frage nicht was dein Land für dich tun kann, frage was du für dein Land tun kannst.“ Bei Mondi fragen wir nicht nur, was unsere Mitarbeiter täglich für uns leisten. Wir stellen umgekehrt die Frage: Was müssen wir leisten, um unseren Mitarbeitern bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen und unserer Rolle als verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber gerecht zu werden? Für Mondi, das in 30 Ländern weltweit Verpackungen und Papier produziert und sich täglich auf den Einsatz von rund 26.000 Mitarbeitern verlassen kann, stehen gemeinsame Unternehmenswerte, die über Landesgrenzen hinweg gelten und unserem Handeln Verbindlichkeit geben, im Mittelpunkt. Mondi steht für Innovation, Wachstum und eine unverwechselbare Unternehmenskultur, die zu Leistung aus Leidenschaft inspiriert. Nachhaltigkeit ist Teil unserer DNA. In Österreich bietet Mondi rund 2.500 Arbeitsplätze: Vom Lehrling bis zur Top-Führungskraft! Dafür gibt es Weiterbildungen, die wir über die Mondi Academy gestalten. Genauso leben wir auch soziale Verantwortung. Moderne Arbeitsplätze und gesellschaftliches Engagement unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, täglich ihre Potenziale zu entfalten.

Harald Mayer, HR Country Manager Austria, Mondi



werden großgeschrieben. Hier in Saalfelden und im Konzern gibt es attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. Im Unternehmen wird ein wertschätzender Umgang miteinander gelebt. Wir sind stolz, dass die Unternehmenskultur von unseren Mitarbeitern positiv bestätigt wird. Wir wissen, was es heißt, einander zuzuhören und gemeinsam anzupacken. Diese Grundhaltung ist auch wesentlicher Teil unserer Führungsprinzipien. Unser Anspruch ist es, die Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung der Organisation teilhaben zu lassen. Unser Motto „Way Beyond Good“ bringt klar zum Ausdruck, dass Verantwortung ganz oben auf unserer Agenda steht. Wir wollen ein Unternehmen werden, das mehr für die Umwelt und die Gesellschaft tut, als es selbst in Anspruch nimmt, und beziehen uns dabei auf die Verantwortung, die wir für Mensch und Umwelt haben – von der Beschaffung von Rohstoffen bis zur Herstellung unserer nachhaltigen Produkte.

Wolfgang Ornig, General Manager, SIG Combibloc

FÜHREN AUF AUGENHÖHE

Alle Studien zeigen: Ein sicherer Arbeitsplatz und eine ansprechende Bezahlung reichen nicht mehr aus, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Im Vordergrund stehen heute drei Faktoren: Unternehmenskultur und Betriebsklima, kompetente Führungskräfte und Flexibilität. Das äußert sich in vielfältiger Weise: Wertschätzender und respektvoller Umgang mit Mitarbeitern, Gerechtigkeit sowie klare Ziele. Gemeinsam erarbeitete und nach außen kommunizierte Werte kennzeichnen die Unternehmenskultur. Jobs sind abwechslungsreich und bieten Gestaltungsspielraum, Projekte und Raum für Weiterentwicklung. Zusammenarbeit wird gefördert und stärkt Kollegialität. Von Führungskräften wird mehr erwartet – nicht nur wegen des digitalen Wandels und der erforderlichen Veränderungen, sondern auch wegen unterschiedlicher Bedürfnisse aller Mitarbeiter. Angesagt ist: Führen auf Augenhöhe, klare Ziele vereinbaren, Vertrauen geben, Einbinden in Entscheidungen, Unterstützen und Maßnahmen erläutern. Fordern, fördern



und kontrollieren – aber transparent, damit Kontrolle das Vertrauen weiter steigern kann. Dies erhöht die Arbeitgeberattraktivität deutlich und macht Mitarbeiter zu „Botenschaffern“ der Arbeitgebermarke.

**Peter Pendl, Dr. Pendl & Dr. Piswanger
InterSearch Austria**

VOM LEHRLING BIS ZUM METHUSALEM

Mayr-Melnhof ist bestrebt, Know-how und Talente durch attraktive Karrieremöglichkeiten im Konzern nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Dabei sind die Personalentwicklung und der Wissenstransfer vom Lehrling bis zum Methusalem ein zentrales Thema. Die MM-Academy unterstützt als zentrale Aus- und Weiterbildungsinstitution die Beschäftigten im Konzern. Für berufserfahrene Akademiker gibt es auch internationale Einstiegsprogramme – zum Beispiel bereiten wir im „Ranger Programm“ unsere High Potentials auf die künftige Übernahme von Führungsaufgaben und auf Schlüsselpositionen in unseren Werken vor. Das „Explorer Programm“ bietet die Möglichkeit, sich zu Spezialisten in den Bereichen Engineering, Controlling und Vertrieb zu entwickeln. Als Unternehmen mit breiter geografischer Aufstellung werten wir die kulturelle Vielfalt und Diversität unserer Beschäftigten als eine große Bereicherung. Die Gesundheit und Vitalität unserer Mitarbeiter über das gesamte Berufsleben hindurch hoch zu halten, ist der Anspruch unseres Gesundheitsmanagements. Prävention und Vorsorge stehen an erster Stelle und werden durch die laufende betriebsärztliche Betreuung sowie das regelmäßige Angebot von Vorsorgeuntersuchungen und Schulungen zu den Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit abgedeckt.

**Marion Szeiler, Head of Human Resources,
Mayr-Melnhof**



WAY BEYOND GOOD



SIG Combibloc Saalfelden ist ein attraktiver Arbeitgeber, weil wir uns bewusst sind, dass unsere Mitarbeiter die Basis für unseren Unternehmenserfolg sind. Als lokales Unternehmen sind wir in einem internationalen Konzern fest verankert. Wir können unseren Mitarbeitern in einer vom Tourismus und Saisonbetrieben dominierten Region einen gesicherten Ganzjahresarbeitsplatz bieten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge



PACKEN WIR'S!-WEBSITE IM NEUEN DESIGN

DIE PROPAK-PLATTFORM ZUR BERUFSORIENTIERUNG ERSCHEINT IN NEUER AUFMACHUNG MIT NOCH MEHR INFORS UND SERVICE.

Die industrielle Herstellung von Produkten aus Papier und Karton ist ein moderner Industriezweig und bietet eine Vielzahl von Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten – vom Lehrberuf bis zum berufsbegleitenden Bachelor-Studium bzw. Master-Studium an der FH Campus Wien. Zu den branchenspezifischen Berufsfeldern gehören Verpackungstechnik und Buchbinderei. Aber es können auch viele weitere Berufe in der PROPAK-Industrie erlernt werden. Auf der

neu gestalteten Website können sich sowohl junge Menschen als auch deren Eltern sowie Lehrpersonen nun noch einfacher über die Vielfalt der Branche informieren.

Per Mausklick erfährt man Wissenswertes über die PROPAK-Industrie und ihre Ausbildungsangebote. Ein weiteres Highlight der Website ist die Videoserie „Packaging Stars“. Packen wir's! wird vom Bildungsforum PROPAK betreut. www.packenwirs.at

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion: Fachverband PROPAK, 1040 Wien, Brucknerstraße 8
T (01) 505 5382-0, propak@propak.at, www.propak.at . Für den Inhalt verantwortlich: Martin Widermann
Inhaltliches Konzept/Text: com_unit . Gestaltung: marchesani_kreativstudio . Portraits beige stellt