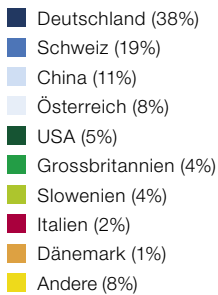
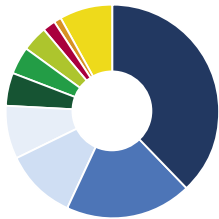


Mitarbeitende 2006 nach Ländern



Aus- und Weiterbildung als Wegbegleiter

Für den zukünftigen Erfolg von Geberit sind qualifizierte und engagierte Mitarbeitende unerlässlich. Das Unternehmen legt daher besonderen Wert auf die fundierte Aus- und Weiterbildung aller Angestellten und auf Chancengleichheit. Beispielhaft dafür ist die Beschäftigung von 80 schwerbehinderten Menschen innerhalb der Geberit Gruppe.

Die berufliche Laufbahn eines jungen Menschen kann bei Geberit mit einer kaufmännischen, gewerblichen oder technischen Ausbildung beginnen. Ob Kunststofftechnikerin oder Industriekaufmann: Ziel ist, alle Kompetenzen zu vermitteln, die für die fachgerechte, selbständige und eigenverantwortliche Ausübung des gewählten Berufs erforderlich sind. Per Ende 2006 beschäftigte Geberit 177 Lernende.

Neuen Mitarbeitenden werden das Unternehmen und seine Produkte bei Stellenantritt durch verschiedene Einführungsprogramme nahegebracht. Diese reichen von individuell gestalteten Einführungsgesprächen in verschiedenen Abteilungen bis hin zum einwöchigen Basiskurs, der praxisbezogenes Geberit Wissen in Kleingruppen vermittelt.

Im Berufsalltag wird die persönliche und berufliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden auf vielfältige Weise gefördert. Sie erstreckt sich über alle Tätigkeitsfelder, Funktionen und Altersstufen. Im Rahmen von halbjährlichen oder jährlichen Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgesprächen werden Entwicklungsmöglichkeiten identifiziert. Gemeinsam mit dem Vorgesetzten werden anschließend Ziele und Massnahmen zur Umsetzung definiert.

Durchschnittlich absolvierten die Mitarbeitenden im Jahr 2006 13 Stunden Weiterbildung. Im Rahmen einer Weiterbildungsvereinbarung unterstützt Geberit darüber hinaus Mitarbeitende, die eine Zusatzausbildung oder ein Nachdiplomstudium beginnen. Ziel ist die Schaffung einer gemeinsamen Basis für eine langfristige Zusammenarbeit. Führungskräfte haben die Möglichkeit, an speziell zugeschnittenen Managementtrainings teilzunehmen.

Persönliche Aufbauarbeit in Michigan City

Im Produktionswerk in Michigan City (US) wurde kurzfristig die Unterstützung eines erfahrenen Geschäftsführers benötigt. Hartmut Müller, der als Geschäftsführer das Werk Lichtenstein (DE) erfolgreich aufgebaut hatte, stellte sich spontan zur Verfügung. Während seines dreimonatigen Einsatzes in den USA konnte er zum Vorteil aller Beteiligten sein Know-how transferieren. Die Arbeit in interkulturellen Teams war dabei für beide Seiten bereichernd.

