

starlim//sterner entwickelt und produziert Ein- oder Mehrkomponentenlösungen aus Flüssig-Silicon im Spritzguss-Verfahren, unter anderem für die Automobil-, Medizintechnik- und Telekommunikations-Branche, zB Lenkradschalter, Dichtungen, Dichtmatten, Flaschensauger und Strahlbildner. Der Firmensitz des Familienunternehmens ist Marchtrenk, wir haben auch einen Standort in Kanada und Kooperationspartner in Österreich, Italien und Deutschland.

Netzwerk HR: Was ist Ihnen in der Personalarbeit bei starlim//sterner besonders wichtig?



Burger: Die passenden Mitarbeiter/innen für den passenden Job finden und diese auch im Unternehmen zu halten. Dazu ist vor allem die Zusammenarbeit mit den Abteilungen wichtig. Im HR-Bereich sehen wir uns als Dienstleister für das Unternehmen. Da gehört es für uns dazu, einen fairen

Umgang miteinander zu pflegen und unsere Mitarbeiter bei ihren Anliegen zu beraten.

Netzwerk HR: Auf welches Projekt sind Sie besonders stolz?

Burger: Wir haben unseren Recruiting-Prozess auf neue Beine gestellt und einige neue Dinge implementiert und konnten somit die Fluktuation in den ersten Beschäftigungsmonaten deutlich reduzieren. Besonderes Augenmerk haben wir dabei auf die Integration unserer neuen Mitarbeiter/innen gelegt; dies umfasst unter anderem den „Well.Come-Drink“ – ein Kennenlernen der gesamten Firma, nicht nur des eigenen Arbeitsbereichs, ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm und zahlreiche andere „kleine“ Dinge, die den Start in der neuen Umgebung erleichtern sollen.

Netzwerk HR: Sie waren im Vorjahr als bester Ausbildungsbetrieb bei dem Preis „Fit for Future“ unter den besten drei Unternehmen. Welchen Stellenwert hat die Lehrlingsausbildung bei starlim//sterner?

Burger: Die Förderung und Ausbildung unserer Facharbeiter ist für uns die Basis, damit wir auch in Zukunft erfolgreich arbeiten können. Für uns hat die Lehrlingsausbildung daher einen

dementsprechend hohen Stellenwert und wird von unserer Geschäftsleitung sehr stark unterstützt.

Netzwerk HR: Worauf legen Sie bei der Ausbildung Ihres Fachkräftenachwuchses besonders Wert?

Burger: Eine Kombination aus fachlicher Ausbildung und persönlicher Entwicklung ist für uns das Herzstück in der Lehrlingsausbildung. Wir haben eine eigene Lehrwerkstätte eingerichtet, wo unsere Lehrlinge ihren Job „trainieren“ können; von unseren Lehrlingsausbildnern wurde ein Rotationsprogramm erarbeitet für die Bereiche, die wir nicht in der Lehrwerkstätte erarbeiten, dabei haben wir Spezialisten, die unseren Lehrlingen Grundlagen aber auch viel an Erfahrungswissen vermitteln können. Von unseren Lehrlingen erwarten wir uns hohes Engagement und sehr gute Leistungen im Betrieb und in der Schule, diese werden selbstverständlich auch honoriert – starlim//sterner übernimmt zum Beispiel die Kosten für den B-Führerschein oder unsere Geschäftsleitung bestreitet alljährlich ein Kart-Rennen mit unseren Lehrlingen – ein besonderes Highlight jedes Jahr!

Netzwerk HR: Welche HR-Themen werden Sie bei starlim//sterner im nächsten Jahr verstärkt bearbeiten?

Burger: Unter anderem möchten wir im nächsten Jahr mit einem größer angelegten PE-Programm starten: ein mehrstufiges Führungskräfte-Training für unsere Schicht-führer und Gruppenleiter, um diese neben den fachlichen Qualifikationen auch in den Führungsthemen weiterzuqualifizieren. Für unsere Nachwuchsführungskräfte planen wir ebenfalls die Fortsetzung eines High-Potential-Programms. Mit einem Satz: Es bleibt spannend!