

Ökologisch in Produktion und Betrieb Ein echter PALFINGER ist grün

Mit der Einführung der neuen High Performance Reihe beschreitet der Kran-Erzeuger Palfinger einen klaren Weg im Zeichen von Produktökologie und Recycelbarkeit. Stahlbaukomponenten, Hydraulikventile, Konsolen und Leitungen können vollständig wiederverwertet werden.

Wartungsfreies Ausschubsystem

Die Verwendung von Gleitelementen aus Spezialkunststoff in Kombination mit der bewährten KTL-Lackierung ermöglicht es, dass das Armsystem durch den Betreiber nicht mehr serviciert werden muss. Die Gleitpakete sind aus Spezialkunststoff geformt und haben selbstschmierende Eigenschaften. Nach der einmaligen Erstschnürung, für die Lebensmittelfett verwendet wird, bedarf es hier keiner weiteren Servicearbeiten. Alle weiteren Elemente (Gleitleisten, Gleitsteine, etc.) laufen fettfrei. Diese dienen nur sekundär als Gleitelemente, primär aber als Einstell- und Führungselemente.

Umweltverträgliche Beschichtungstechnologie

Die KTL-Beschichtung (kathodisch-tauch-lackiert) ist qualitätssteigernd und umweltschonend. Die verwendeten Zwei-Komponenten-Decklacke sind wasserlöslich. Die Abluft aus den Öfen, den Lackierkabine und den Abdunstzonen wird thermisch verbrannt und die Wärme in den Kreislauf zurückgeführt. Auch die Bäder unterliegen einem automatischen Regenerationsprozess.

Verschmutztes Wasser wird mittels Vakuumdestillation wieder aufbereitet und erneut in den Kreislauf eingespeist. PALFINGER bestückt die Kräne jeder Leistungsklasse mit CromVI-freien Teilen. Es werden ausschließlich Hydraulikleitungen aus CrVI-freien verzinkten Präzisionsstahlrohren verwendet. Die besondere Verfahrenstechnik mit elektrolytischer Verzinkung, einer CrVI-freien Passivierung und einer anschließenden organischen Beschichtung gewährleisten einen einheitlichen und verbesserten Korrosionsschutz der Leitungen und Beständigkeit gegen Chemikalien, Temperaturschwankungen, Steinschlag und UV-Licht. Sämtliche Verschraubungen, Kleinteile und Konsolen werden ebenfalls nach CrVI-freien Verfahren beschichtet.

Biologisch abbaubares Hydrauliköl

PALFINGER bietet für den ökologischen Kranbetrieb ein vollsynthetisches, umweltschonendes, biologisch rasch abbaubares Hydrauliköl an, das auch unter extremen Bedingungen einen reibungslosen Ganzjahresbetrieb gewährleistet.



Umweltschonende KTL-Beschichtungstechnologie

Load Sensing – reduzierter Treibstoffverbrauch

Anders als die Konstantpumpe, die den Kran immer mit der gleichen Ölmenge versorgt, liefert die Verstell- bzw. Load-Sensing-Pumpe nur die Menge, die für die jeweilige Kranfunktion benötigt wird. Aufgrund des verstellbaren Verdrängungsvolumens der Pumpe wird die Anpassung des Volumenstroms an den Bedarf aller angeschlossenen Verbraucher ermöglicht. Die Vorteile: Treibstoffeinsparungen bis zu 20 Prozent, bessere Fein- und Mehrfachsteuerbarkeit sowie weniger Beanspruchung des gesamten Hydrauliksystems durch verminderte Ölerwärmung.

ABATEC & KTM – Ready to Race

ABATEC gelingt zusammen mit KTM der erfolgreiche Einstieg in die Automobilbranche. Die KTM Power Sports AG ist einer der weltweit führenden Hersteller von Motorrädern. ABATEC Electronic AG hat sich auf die Entwicklung und Produktion von elektronischen Lösungen spezialisiert und versteht sich als Full-Service Dienstleister, von der Idee bis zum fertigen Produkt für Industrie und Handel.

Der KTM X-BOW: eine der spektakulärsten Innovationen auf vier Rädern

Der KTM X-BOW ist eine der spektakulärsten Entwicklungen im Segment der radikalen Leichtgewicht-Sportwagen der letzten Jahre. Mit dem X-BOW schaffte KTM nicht nur den Schritt von zwei auf vier Räder, sondern bietet dem Fahrer ein puristisches, dem Motorrad angelehntes Fahrerlebnis zu einem erschwinglichen Preis.

Bewährte Sicherheitstechnologie direkt aus dem Motorsport

Dabei wurde jedoch nicht bei der Sicherheit und dem Fahrerschutz gespart. Im Gegenteil: Der X-BOW ist das erste Serienfahrzeug, bei dem Fahrer und Beifahrer von einem soliden Kohlefaser-Monocoque (die Sicherheitstechnologie aus dem Rennsport)

geschützt werden. Dazu kommt eine Crashbox an der Nase des Fahrzeuges, Überrollbügel, Vierpunkt-Gurte und vieles mehr.

KTM setzt auf ABATEC Entwicklungskompetenz

Eine der größten Kompetenzen von ABATEC ist die Entwicklung und Produktion von zuverlässigen elektronischen Lösungen. Egal ob Feuchte, Hitze oder Erschütterungen, ABATEC findet immer eine passende Lösung für anspruchsvolle Aufgabenstellungen. So konnte sich ABATEC bei der Entwicklung der Elektronik für Lenkrad und Lenksäule des X-BOWs auszeichnen. Einzigartig ist die Kommunikation des abnehmbaren Lenkrades mit dem Fahrzeugsteuergerät über Infrarot. Die Versorgung des Lenkrades



X-Bow – das erste Auto von KTM.

mit Strom wird über Induktion gewährleistet. Damit ist die Anbindung der Lenkung ohne offene Kontakte und absolut resistent gegen alle Witterungseinflüsse. Weiters fertigt ABATEC auch das zentrale Fahrzeugsteuergerät.

ABATEC will in den nächsten Jahren seine Präsenz im Automotive-Sektor weiter ausbauen. Das erfolgreich umgesetzte Projekt mit KTM und die Zertifizierung nach ISO/TS 16949 waren ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Employer Branding

Wie Sie sich als Arbeitgeber erfolgreich positionieren!

Gute Leute können sich aussuchen, für wen sie arbeiten. Professionelle Selbstvermarktung als Arbeitgeber bringt Wettbewerbsvorteile im „Kampf um die besten Köpfe“. Mittels der systematischen Entwicklung einer Arbeitgebermarke und der gezielten Steigerung der Arbeitgeberattraktivität soll es gelingen, die besten unter den passenden Bewerbern zu finden und diese dauerhaft ans Unternehmen zu binden.

Warum ist Employer Branding aus Ihrer Sicht ein wirkungsvolles Instrument im „Kampf um die Talente“ und nicht einfach eine Modeerscheinung?

Grubendorfer: Mit der Entwicklung einer Arbeitgebermarke bringt ein Unternehmen seine Eigenheiten und Vorzüge als Arbeitgeber auf den Punkt. Die Fragen, die ein Unternehmen beantworten sollte, lauten: Wer sind wir als Arbeitgeber? Was macht uns beson-

kürzlich durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat bestätigt, dass sich unsere Mitarbeiter an allen Standorten stark mit der Miba verbunden fühlen.

Was macht grundsätzlich einen guten Arbeitgeber aus?

Grubendorfer: Es geht um Passung zwischen Unternehmenskultur und Menschen. Unternehmenskulturen sind so unterschiedlich, wie Menschen es sind. Unternehmen sollten sich auf sich selbst besinnen, anstatt sich nach den in zahlreichen Studien zitierten „Bewerberpräferenzen“ zu strecken. Das führt nur zu halbherzigen Versprechen oder im schlimmsten Fall zum Versuch, die „Eier legende Wollmilchsau“ zu werden, die es allen recht machen möchte.

Wie messen Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität?

Reisner: An der Stimmung im Unternehmen und an den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung. Der durchschnittliche Miba Mitarbeiter ist rund 11 Jahre im Unternehmen. In Österreich



Frau Dipl. Psych. Christina Grubendorfer, Geschäftsführerin der Deutschen Employer Branding Akademie in Berlin und Herr Mag. Bernhard Reisner, Vice President Human Capital der Miba Gruppe aus Laakirchen erläutern ihre Erfahrungen mit Employer Branding.

ders? Was versprechen wir unseren Mitarbeitern? Wir müssen wir uns weiterentwickeln, um auch in Zukunft am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein? Richtig gemacht, also basierend auf einer langfristig ausgerichteten Strategie, ist Employer Branding das wirkungsvollste Instrument, das ein Unternehmen einsetzen kann, um Talente zu gewinnen und zu halten.

Wie schätzen Sie die Arbeitgeberattraktivität der Miba Gruppe ein?

Reisner: Arbeitgeberattraktivität bedeutet für uns, unseren Mitarbeitern etwas zu bieten: Herausforderungen, Chancen – und ein berufliches Zuhause. Die

beispielsweise haben wir bei den Arbeitern eine Fluktuationsrate von einem halben Prozent und bei den Angestellten 1,5 Prozent – und das auf einem heiß umkämpften Arbeitsmarkt. Wir beschäftigen Mitarbeiter, die seit 45 Jahren im Unternehmen sind.

Welche Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität setzen Sie?

Reisner: Die Miba legt größten Wert auf nachhaltige Personalentwicklung. Neben maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsprogrammen bieten wir unseren Mitarbeitern nationale und internationale Trainings an. Weitere Schwerpunkte liegen in der Intensivierung des internationalen Mitarbeiter-

netzwerk
HUMAN
RESSOURCEN



austausches sowie in der intensiven, maßgeschneiderten Führungskräfteentwicklung.

Welche Rolle spielen Ihre Führungskräfte für die Attraktivität des Unternehmens und bei der Bindung der Mitarbeiter?

Reisner: Mit ihnen gewinnen wir gute Leute – und können sie langfristig halten. Eine unserer Stärken ist daher die Weiterentwicklung unserer Führungskräfte und unser klares Führungsverständnis. Miba Manager nehmen eine Vorbildfunktion im Unternehmen ein. Sie prägen durch ihr Verhalten die Unternehmenskultur, die Mitarbeiterbindung, das Engagement und damit die Arbeitgeberattraktivität.

www.netzwerk-hr.at

Tipp!

HR-TAGUNG-08 | Employer Branding am 25. September 2008 in der Bau Akademie BWZ OÖ in Linz/Steyregg.

Personalverantwortliche können sich dort zum brand-aktuellen Thema „Employer Branding“ bei Experteninputs, Erfolgsbeispielen aus den Firmen und beim Netzwerken untereinander informieren.

Anmeldung:

Netzwerk Humanressourcen
Hafenstraße 47 – 51, 4020 Linz
netzwerk-hr@clusterland.at
Telefon +43 732 79810-5168
www.netzwerk-hr.at/tagung

