

AVL-INSTITUT BEST PRACTICE 2010

EINE AUSWAHL AN BEST PRACTICE BEISPIELEN
ZU DEN KERNKOMPETENZEN DES AVL-INSTITUTS

INHALTSVERZEICHNIS

1	BEST OF JÄNNER 2010	3
	1.1 Ganzheitliche und aktive Kundenbetreuung	3
2	BEST OF FEBRUAR 2010	5
	2.1 Train-the-Trainer	5
3	BEST OF MÄRZ 2010	7
	3.1 Managing the boss – Führungskraft im Spannungsfeld von Vorgaben und Anweisungen	7
4	DAS AVL-INSTITUT	9
	4.1 Was unseren Erfolg ausmacht	9
	4.2 Unsere Kernkompetenzen	11
	4.3 Eine Auswahl unserer Referenzkunden: 2004 – 2009	15

1 BEST OF JÄNNER 2010

1.1 GANZHEITLICHE UND AKTIVE KUNDENBETREUUNG

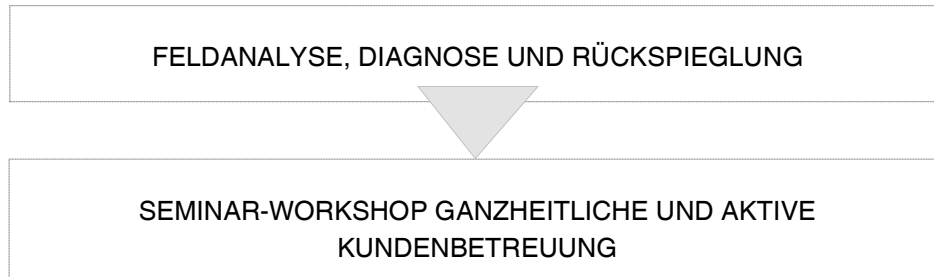
UNTERNEHMEN: ENERGIEVERSORGUNG

Das Unternehmen tätig seit der Liberalisierung der Strommärkte Ende der 90er-Jahre Stromhandelsgeschäfte mit in- und ausländischen Unternehmen. In der neuen europäischen "Stromlandschaft" agiert das Unternehmen als selbstständiger Übertragungsnetzbetreiber. Ca. 170.000 Endkunden werden direkt mit Strom beliefert. Für jene Städte und Gemeinden, die eigene Stadt- bzw. Gemeindewerke betreiben, ist der Energieversorger Vorlieferant. Neben dem Stromgeschäft ist das Unternehmen über Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in weiteren Geschäftsfeldern tätig. Dazu zählen vor allem Erdgas- und Fernwärmeversorgung und Telekommunikation.

AUSGANGSSITUATION

Das Unternehmen hat den Bereich der Kundenbetreuung vor sechs Jahren neu geschaffen und insbesondere in der Kompetenzabgrenzung zu den anderen Bereichen, erfolgreich aufgestellt. In einem ersten Schritt war es notwendig die Prozesse zu designen und die Tools an die praktischen Gegebenheiten anzupassen. Da diese Phase nun erfolgreich abgeschlossen ist, legt man das Augenmerk wieder verstärkt auf die Entwicklung der empathischen Kompetenz der Menschen in Bezug auf den Umgang mit Kunden. Da das Unternehmen verstärkt an einer technischen Veränderung der Anschlüsse interessiert ist, wird aktiv an die Kunden herangegangen, um sie von dieser Umstellung, auf freiwilliger Basis zu überzeugen. Ganzheitlich bedeutet in diesem Zusammenhang, dass es nicht nur um den direkten Kundenkontakt geht, sondern auch um die Auswirkungen von Versäumnissen, Fehlern, Kompetenzunklarheiten etc. in internen Prozessen oder bei der Verwendung der Tools. Insbesondere ist die konsequente Nutzung der IT technischen Kommunikationsschiene, die einen wesentlichen Kontakt zwischen Innendienst und externen Kundenbetreuer darstellt, ins Augenmerk zu rücken. Die Auswirkungen für den Kunden und die Quantifizierung dieser Verschwendung, da es zu vermehrten Rückfragen und Doppelgleisigkeiten im Kontakt zum Kunden kommt, sind bewusst zu machen und zu bereinigen.

LÖSUNGSANSATZ: SEMINAR – WORKSHOP GANZHEITLICHE UND AKTIVE KUNDENBETREUUNG



Wesentliches Kriterium für das Gelingen des Vorhabens ist die Akzeptanz der Maßnahme von Beginn weg. Getreu dem Grundsatz aus Beteiligten Betroffene machen, wurde in einer Feldanalyse zunächst mit den zukünftigen Teilnehmern evaluiert, mit welchen Mühen sie sich zu beschäftigen haben und wie sich diese Mühen auf die Kunden bzw. auf sie selbst auswirken. Die sehr erfahrenen Mitarbeiter konnten auf diese Weise vom Vorhaben schon vor dem eigentlichen Workshop überzeugt werden. Zudem stieg das Bewusstsein über die Auswirkungen von Fehlleistungen in internen Prozessen allein durch die Feldanalyse, was zu erhöhter Aufmerksamkeit führt.

METHODEN INKL. ÜBUNGEN/SPIELE

Um ein Höchstmaß an Erfahrungslernen und Interaktion zu gewährleisten wird mit folgenden Methoden gearbeitet:

Fallstudien in Kleingruppen mit Ergebnis-Plenumspräsentationen und Reflexion, Ergänzungen und persönlichen Umsetzungsschleifen, Rollenspiele inkl. Vorbereitung und Nachbetrachtung; kollegialem Coaching, Kurzinputs durch den Spezialisten; Reflexion in Kleingruppen.

Die Anwendung der einzelnen Methoden folgt dem didaktischen Regelkreis:

- I Aktivierung
- I Bearbeitung
- I Vertiefung
- I Themenabschluss

Arbeitsunterlagen:

Die Arbeitsunterlagen sind in praktische, thematische Kapitel unterteilt. Sie dienen ebenfalls als konkretes, aktives und direktes Werkzeug im Seminar/Workshops, d.h. in jedem Kapitel sind die Selbstanalyse-Checks- und Fragebögen enthalten, die im Workshop direkt genutzt werden. Diese werden jeweils von praktischem Input ergänzt und abgerundet. Somit haben die TeilnehmerInnen ein praktisches Kompendium, mit dem sie die ganze Zeit bereits aktiv gearbeitet haben und ihre Transfervorhaben – und Ziele eingetragen haben!

2 BEST OF FEBRUAR 2010

2.1 TRAIN-THE-TRAINER

UNTERNEHMEN: PRODUKTION & HANDEL

Das Unternehmen ist einer der weltweit führenden Hersteller selbstklebender Produkt- und Systemlösungen für Industrie, Gewerbe und Konsumenten.

Die mehr als 6.500 entwickelten und produzierten Produkte werden in über 100 Ländern vermarktet. Dabei erzielt das Unternehmen mehr als Dreiviertel seines Gesamtumsatzes mit speziellen Systemlösungen für Industriekunden und sorgt in zahlreichen Branchen dafür, dass Kosten gesenkt, Prozesse optimiert und so die Endprodukte verbessert werden.

Knapp ein Viertel des Umsatzes entfallen auf Produktlösungen für Konsumenten, die für den täglichen Einsatz in Büro, Haus und Garten bestimmt sind. Dort unterstützen sie Menschen, ihre Umwelt selbstbewusst zu gestalten und erhöhen so die Lebensqualität.

AUSGANGSSITUATION UND ZIELSETZUNG

In dieser Organisation ist es gegenwärtig und in Zukunft verstärkt erforderlich, Fach-Know-how an Mitarbeiter und Kunden weiterzugeben. Die unternehmensinternen TrainerInnen, die diese Aufgabe übernehmen, sollen dazu neben ihrem Fachwissen auch ihre methodischen, didaktischen und kommunikativen Fähigkeiten und Fertigkeiten weiter entwickeln. Die Trainer kommen aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen – z.B: Sales, Finance & Controlling, F & E und haben auch sehr unterschiedliche Vorerfahrungen und Ausbildungen im Bereich Training. Folgende Zielsetzungen wurden für die erste Projektphase definiert:

- | Entwicklung eines modular aufgebauten, spezifischen Train the Trainer-Programmes
- | Weiterentwicklung der internen Trainer in Bezug auf methodische, didaktische und kommunikative Fähigkeiten und Fertigkeiten
- | Steigerung der Qualität der Wissensvermittlung
- | Entwickeln und Umsetzen von Qualitätsstandards im für interne Trainings

Ein wichtiger Teilaspekt dieses Projektes ist die Differenzierung der zukünftigen Aufgaben im internen Trainerteam in vier verschiedene Rollen:

1) Haupttrainer 2) Cotrainer 3) Supervisoren 4) Supporter.

Zukünftig können interne TrainerInnen bzw. CotrainerInnen nur noch dann eingesetzt werden, wenn diese mindestens das Basismodul absolviert haben.

LÖSUNGSANSATZ:

Im Basismodul wird besonderes Augenmerk auf Praxisbeispiele und ‚learning by doing‘ gelegt. Theoretische Impulse werden auf das notwendige Maß reduziert und überwiegend im Rahmen von Tipps und Tricks ‚aus der Praxis für die Praxis‘ sowie durch Feedbackprozesse vermittelt. Durch eine entsprechende Vorbereitung wird danach getrachtet, möglichst viele spezifische und einfache Beispiele zu verwenden (eigene Fälle und Beispiele):

TRAININGSINHALTE:

- | Ziel und Kernbotschaften des Trainings
- | Konkrete Zieldefinition der Teilnehmer zu Beginn
- | Arbeitsvereinbarungen und Spielregeln, Einführungsrunde
- | Haltung, Bewusstsein und Wirkung von internen TrainerInnen; Funktions- und Rollenbewusstsein: Die Rolle des Co-Trainers inkl. Kooperation mit Haupttrainer und Supporter/Supervisor (Trainingsteam)
- | Vom Präsentator zum Trainer (weniger ist mehr, Detaillierungsgrad beachten)
- | Qualitätskriterien erleben, reflektieren und verstehen (Checkliste)
- | Schaffung eines positiven Lernklimas
- | Grundlagen der Didaktik & Methodik erleben
- | Gruppendynamik / Umgang mit verschiedenen TN-Typen
- | Wissensaufnahme und Mediengestaltung
- | Präsentationstechnik (Basics: Schriftgrößen, Farbe,...)
- | Zentrale Botschaft -> persönliche Veränderung
- | Zwei bis drei zusätzliche Methoden kennen lernen und erleben wie z.B. Gruppenarbeit, Reflexionsgruppen, Einzelarbeit und -reflexion, Teilnehmerreferat, Lehrgespräch, Plenumsdiskussion, Impulsvorträge, Film-Vorführung, Moderation etc.
- | Mehrfaches Durchlaufen praktischer Übungen mit Feedback-Analysen: Neues ausprobieren... (inkl. Tipps und Tricks – wie Testtraining; Checkliste)
- | Erfolgsfaktoren für Lernen und hohen Lerntransfer kennen lernen und anwenden, z.B. Maßnahmen setzen im Training, Lernpartnerschaft,...
- | Handout-Handling

METHODEN INKL. ÜBUNGEN/SPIELE

- | Energizer – körperliche Aktivierung zwischendurch
- | Durchführung eigener Trainingssequenzen mit anschließendem Feedback
- | Rollenspiele – Mehrbrillenperspektive fördern
- | Vermittlung der Trainerkompetenzen durch ‚learning by doing‘ („walk the talk“)
- | Integration zahlreicher neuer Trainingsmethoden
- | Systematische Reflexion didaktischer Prinzipien des Erwachsenenlernens
- | Metareflexion: Der Blick hinter die Kulissen

3 BEST OF MÄRZ 2010

3.1 MANAGING THE BOSS – FÜHRUNGSKRAFT IM SPANNUNGSFELD VON VORGABEN UND ANWEISUNGEN

UNTERNEHMEN: VERWALTUNG

Es handelt sich hier um ein Organ der öffentlichen Verwaltung, das die Gesetze vollzieht und die Finanzen verwaltet.

AUSGANGSSITUATION

Es wird im Bildungskatalog eine breite Palette an Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Das AVL-Institut unterstützt den Gedanken der Personalentwicklung indem es seinerseits neue Ideen, interessante und aktuelle Angebote für das mittlere und höhere Management anbietet. Unter anderem wird das Thema „Führungskraft im Spannungsfeld von Vorgaben und Anweisungen“, basierend auf dem Themenfeld „Managing your boss“, angeboten. Dieses Training richtet sich an Menschen, die die Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten optimal gestalten möchten. Die individualisierte Entwicklungsmaßnahme dieser Verwaltungsorganisation ist speziell für Führungskräfte in Sandwichpositionen angepasst und berücksichtigt die Positionierung zwischen „Oben und Unten“. Insbesondere ist auf die Einflussnahme auf Menschen ohne drohende Machtausübung einzugehen.

LÖSUNGSANSATZ:

Kaum jemand hat so einen hohen Einfluss auf Ihren beruflichen Erfolg wie Ihr Vorgesetzter. Daher ist es wichtig, dass Sie für diese Beziehung Verantwortung übernehmen. Ziel ist eine produktive, kooperative und faire Beziehung aufzubauen, die, wie immer, von gegenseitigen Erwartungen geprägt ist, und zum beiderseitigen Vorteil gestaltet wird.

Führung als Prozess der gegenseitigen Beeinflussung verstehen. Den Vorgesetzten und den Mitarbeiter mit seinen Stärken, Schwächen, Erwartungen und seinem Umfeld verstehen. Sich selber mit seinen eigenen Stärken und Schwächen verstehen und sich im gegebenen Umfeld einordnen können. Den eigenen Kommunikationsstil und den ihrer Vorgesetzten und Mitarbeiter verstehen und sich darauf einstellen. Den Kommunikationsprozess konstruktiv, interessenorientiert und proaktiv gestalten.

TRAININGSINHALTE:

- | Welche Vorgesetzten/Mitarbeiter-Typen und Führungs-/Arbeitsstile gibt es und wo sind die unterschiedlichen Ansatzpunkte für eine konstruktive Kommunikation und produktive Zusammenarbeit?
- | Die jeweilige Rolle der Führungskraft und Ihre eigene Rolle in der Zusammenarbeit.
- | Wie Konflikte entstehen und wie Sie aktiv mit Ihnen umgehen.
- | Wie Sie Ihre Interessen diplomatisch und produktiv vertreten und dabei überzeugen und ressourcenorientiert erfolgreich verhandeln.
- | Die eigene Leistung „verkaufen“, die Rolle von Selbstmarketing bei der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten.
- | Die Rolle von Netzwerken und Beeinflussung.
- | Wie Sie mit Druck von oben und/oder unten umgehen.
- | Wie Sie konstruktives Feedback von Ihrem Vorgesetzten erhalten und Ihrem Vorgesetzten und Mitarbeitern Feedback geben.
- | Wie Sie eine Beziehung entwickeln: Die zu Ihren den Zielen und Bedürfnissen aller Beteiligten passt. Die von gegenseitigen Erwartungen geprägt ist. Ihren Vorgesetzten und Ihre Mitarbeiter auf dem Laufenden hält. Auf Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit beruht. Die Zeit und Ressourcen aller Beteiligten bedachtsam nutzt.

METHODEN INKL. ÜBUNGEN/SPIELE

- | Vortrag mit gezielten Theorieinputs
- | Analyse anhand von Fragebogen
- | Fallbehandlung aus der Praxis
- | praxisorientierte Einzel- und Gruppenübungen
- | Reflexion
- | Diskussion
- | gezielte Transferarbeit
- | Einzelcoaching nach Bedarf

4 DAS AVL-INSTITUT

4.1 WAS UNSEREN ERFOLG AUSMACHT

WIR FINDEN SEHR RASCH DEN RICHTIGEN ANGELPUNKT

- | Die punktgenaue Diagnose Ihres aktuellen Entwicklungs- und Unterstützungsbedarfs – bei den Auftraggebern und bei den Beteiligten – steht für uns am Beginn aller Projekte.
- | Durch die Rückspiegelung der diagnostizierten Situation und das Schaffen eines gemeinsamen Bildes der Ausgangssituation wird erst eine Fokussierung auf die wirklich wichtigen Ziele und eine Planung des effektiven Vorgehens möglich.
- | Dazu bringen wir unsere langjährigen, unternehmensübergreifenden Erfahrungen und unser umfassendes Know-how ein.

WIR ARBEITEN GANZHEITLICH – D.H. AN DER WIRKSAMKEIT ALLER RELEVANTEN ASPEKTE

- | Ausgangspunkt sind für uns Ihre übergeordneten Unternehmensziele und -strategien.
- | Wir definieren „SMARTER“ Ziele für das definierte Projekt und schaffen damit mit den Auftraggebern Klarheit was tatsächlich erreicht werden soll.
- | Wir betrachten nicht nur den „offensichtlichen“ Engpass, sondern prüfen genau, welche Einflussfaktoren für die erfolgreiche Projektplanung und -umsetzung wirken.
- | Wir beziehen aktiv das Erfahrungs- und Ideenpotenzial aller beteiligten Personen in geeigneter Form ein: Die frühe Integration aller Beteiligten stellt sicher, dass Unsicherheiten und Ängste minimiert werden. Gleichzeitig kann durch die Integration der Beteiligten bei der Erarbeitung der neuen Lösungen, Strategien und Strukturen das Engagement und die Akzeptanz aller Beteiligten wesentlich gesteigert werden.
- | Wir berücksichtigen organisatorische und kulturelle Rahmenbedingungen.
- | Wir beraten mit Ihnen gemeinsam, welche Vorinformationen, Kick Offs,... im Vorfeld notwendig sind, um eine optimale Motivationslage zu schaffen.

WIR GESTALTEN UND PLANEN DIE EFFEKTIVSTEN WEGE DER ENTWICKLUNG

- | Sämtliche Architekturen und Designs im Entwicklungsprozess stehen auf dem Prüfstand, wie sie möglichst effektiv zur Erreichung des Entwicklungszieles führen.
- | Gleichzeitig müssen sie die Selbststeuerung beschleunigen, das Hinzugewinnen von Neuem fördern, das Verabschieden von Altem erleichtern und einen sparsamen Zeit- und Mitteleinsatz sicherstellen.
- | Das für Sie optimale Vorgehenskonzept erstellen wir nach unserem gemeinsamen Vorgespräch, es wird damit inhaltlich als auch vom Volumen auf Ihre Erfordernisse maßgeschneidert.
- | Auch in kleineren Projekten achten wir darauf, dass durchgängig eine hohe Praxisrelevanz und Wirksamkeit gegeben ist.

WIR SETZEN DIE EFFIZIENTESTEN METHODEN EIN

- I Das Do How hat vor dem Know How Priorität.
- I Das Entwicklungsziel bestimmt den Einsatz der Methoden.
- I Wir haben spezielle Interventionsmethoden & Module entwickelt, die passgenau auf Ihre Entwicklung abgestimmt sind und werden.
- I In allen Prozessmodulen arbeiten wir an Ihrer tatsächlichen Ausgangs- und Engpasssituation und garantieren Ihnen somit, dass Sie bereits am nächsten Tag Ihre erarbeiteten Lösungen in die Praxis umsetzen können.

WIR SORGEN FÜR DEN BESTMÖGLICHEN TRANSFER IN DIE ARBEITSPRAXIS

- I Wir integrieren Führungskräfte und Schlüsselpersonen sowie die Strategie des Unternehmens von Beginn an in die Projekte und erreichen dadurch einen verbesserten „Kraftschluss“ zwischen allen Beteiligten.
- I Wir entwickeln gemeinsam mit Ihnen Strategien und Maßnahmen zur Steigerung des Praxistransfers: z. B. Persönliche Transfer-Checklisten, Management-Dialoge, Transfer-Workshops, ERFA-Gruppen, Projektarbeiten, Review Workshops, Coaching on/near the job,...

WIR ARBEITEN MIT DEN BESTEN TRAINERN UND BERATERN

- I Unsere 41 erfahrenen Trainer und Berater sind hoch qualifizierte Spezialisten in ihren Tätigkeitsbereichen – die nach einer einheitlichen Philosophie arbeiten.
- I Der gezielte Einsatz dieser Spezialisten in den Kundenprojekten (je nach Zielsetzung, Branche, Bedürfnissen,...) garantiert einen maximalen Erfolg und höchste Qualität in der Umsetzung.
- I Unsere Trainer und Berater agieren als Mit-Unternehmer: Alle AVL Prozessbegleiter haben fundierte eigene Wirtschaftserfahrung. Sie gehen pragmatisch und direkt vor und sorgen in ihrer Methodenwahl dafür, dass alle Beteiligten ein positives und wertschätzendes Klima vorfinden, in dem sie ihre eigene Motivation und ihr Engagement entfalten können. Das Gefühl, dass keine Zeit vergeudet wird, unterstützt den Erfolg unserer Vorgehensweise.
- I Durch einen umfangreichen Auswahlprozess sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, sichern wir unsere hohe Qualität in der Umsetzung unserer Trainings- und Entwicklungsprojekte ab.
- I Unsere internationalen Trainer kennen die landesspezifischen Besonderheiten und können diese voll in das Training mit einfließen lassen.
- I Ein vom konstruktivistischen Ansatz geprägtes Menschen- und Weltbild ist Grundvoraussetzung für jeden AVL Berater und Trainer.

4.2 UNSERE KERNKOMPETENZEN

Das AVL-INSTITUT wurde 1974 von Heribert Sendlhofer gegründet und zählt zu den führenden europäischen Anbietern im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung. Durch unsere mehr als 30-jährige Erfahrung können wir Ihnen höchste Kompetenz in der Lösung von Engpässen in den verschiedensten Branchen und bei unterschiedlichsten Rahmenbedingungen bieten.

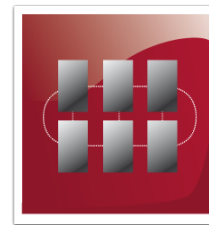
WIR KONZENTRIEREN UNS AUF DREI KERNKOMPETENZEN:



ZIELORIENTIERTE FÜHRUNG
ORGANISATION



WIRKSAMER VERTRIEB



EFFEKTIVE

„DAS AVL-INSTITUT STEHT FÜR PUNKTGENAUE
ENTWICKLUNGSPROZESSE
ZUR SICHERUNG DES NACHHALTIGEN UNTERNEHMENSERFOLGES“

1. ZIELORIENTIERTE FÜHRUNG

Maßgeschneiderte Entwicklungskonzepte für Ihre Führungskräfte in höchster methodischer und didaktischer Qualität sichern Ihnen nachhaltigen Erfolg.

Die gesamtheitliche Sicht und Ihre unternehmensspezifischen Besonderheiten werden durch den projektleitenden Berater sichergestellt.

UNSERE ANSATZPUNKTE

- | Führungskräfteentwicklung – auf Ihre Ziele abgestimmt
- | Nachwuchsführungskräfteentwicklung – Potential der Zukunft
- | Gestalten und Managen von Veränderungsprozessen
- | Moderne und wirksame Personalentwicklung
- | Führungskultur und Führungsgrundsätze

2. WIRKSAMER VERTRIEB

Wir unterstützen das Management dabei, den Vertrieb wirksamer zu machen. Der Vertrieb wird damit auf die aktuellen und kommenden Herausforderungen optimal eingestellt und die Erreichung der unternehmerischen Ziele nachhaltig abgesichert.

UNSERE ANSATZPUNKTE SIND

- | Vertriebsstrategie
- | Vertriebsdiagnose
- | Führung im Vertrieb
- | Vertriebssteuerung
- | Die Performance der Vertriebsmitarbeiter

Wir gehen mit einem ganzheitlichen Blickwinkel an die Wirksamkeitssteigerung heran. Das bedeutet, dass wir in unserer Vorgehensweise sowohl die Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens als auch spezifische Vertriebsformen berücksichtigen.

3. EFFEKTIVE ORGANISATION

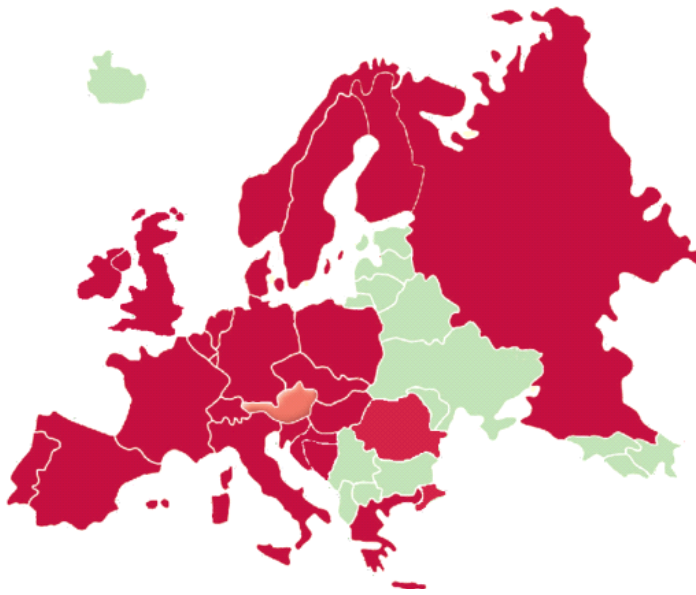
Nur durch auf Kundenbedürfnisse abgestimmte hohe Organisationsstandards, die von den Mitarbeitern erarbeitet, verstanden und somit auch getragen werden, haben Unternehmen die Möglichkeit, nachhaltig die Kundenzufriedenheit sowie die Unternehmensgewinne zu steigern.

Das AVL-INSTITUT unterstützt das Management dabei, die Organisation effektiver zu machen und vorhandene Fehl- und Blindleistungen deutlich zu reduzieren.

UNSERE ANSATZPUNKTE SIND

- ▮ Rasche und punktgenaue Lokalisierung der wirksamsten Hebeln
- ▮ Mitarbeiter „von Betroffenen zu Beteiligten machen“
- ▮ Hohe Umsetzungsqualität
- ▮ Messbare Ergebnisverbesserung

Wir arbeiten in **26 Ländern Europas in 21 Sprachen** und führen jährlich mehr als 1.600 Workshop-, Trainings- und Beratungstage – mit über 8.000 Teilnehmern – durch.



4.3 EINE AUSWAHL UNSERER REFERENZKUNDEN: 2004 – 2009

AUTOREPRÄSENTANZEN UND AUTOHANDEL

Pappas Automobilvertriebs GmbH

BAUGEWERBE, BAUINDUSTRIE

Dipl.-Ing. Gaulhofer GmbH, Kirchdorfer Zementwerk Hofmann GesmbH, Schiedel Kaminsysteme GmbH, W&P Wietersdorfer & Peggauer Zementwerke GmbH

CHEMIE, PHARMA, KOSMETIK

Beiersdorf AG, Cytec Surface Specialties Austria GmbH, Dr. Babor GmbH & Co.KG, Estée Lauder GmbH, Dräger Medical Austria GesmbH, Merck GmbH, Pfizer Corporation Austria Ges.m.b.H.

DIENSTLEISTUNG, EDV, MEDIEN & LOGISTIK

A.S.A. Abfall Service AG, Comos Industry Solutions GmbH, DHL Express (Austria) GmbH, Ecolog Logistiksysteme GesmbH, Gebrüder Weiss GmbH, Parga Park- und Gartentechnik GesmbH, SAI - Service and Information Call Center GmbH, Tele2 Telekommunikation GmbH

EINZEL- UND GROßHANDEL

3-E Handels- u. Dienstl. AG, bauMax AG, BayWa AG, Dorotheum GmbH & Co. KG, Hartlauer Akademie, Held GmbH, ÖAG AG, Unser Lagerhaus Warenhandelsges.m.b.H., Wolford AG

ENERGIEWIRTSCHAFT UND VERSORGUNG

BEWAG Burgenländische Elektrizitätswirtschafts AG, Energie Klagenfurt GmbH, Energie Steiermark AG, EVN AG, KELAG – Kärntner Elektrizitäts AG, KELAG Wärme GmbH, OÖ Ferngas AG, Pichler Werke StromversorgungsgesmbH, Salzburg AG, Stadtwerke Feldkirch, Stadtwerke Klagenfurt AG, Steirische Gas-Wärme GmbH, STEWEAG-STEAG GmbH, SWH Strom und Wärme aus Holz GmbH, TIWAG - Tiroler Wasserkraft AG, Vorarlberger Illwerke AG, Wienstrom GmbH

FINANZ, BANKEN, VERSICHERUNGEN

Hypo Alpe-Adria-Bank AG, Tiroler Versicherung, Uniquare Financial Solutions GmbH, Wiener Städtische Versicherung AG

MASCHINENBAU, STAHL- UND METALLERZEUGUNG

AMAG Austria Metall AG, AMSC Windtec GmbH, Boehlerit GmbH & Co. KG, Ebner Industrieofenbau GmbH, Kaeser Kompressoren GesmbH, Knapp AG, MIBA AG, Pankl Engine Systems GmbH & Co. KG, Pewag Austria GmbH, Rosenbauer International AG, Schaeffler KG, Wintersteiger Ges.m.b.H.

MÖBELHANDEL, -PRODUKTION, RAUMAUSSTATTUNG, ...

Europa Möbel, service&more Dienstleistung für Kooperation und Handel GmbH

NAHRUNGS- UND GENUSSMITTEL

Brau Union Österreich AG, C+C Pfeiffer GmbH, Pago International GmbH, Pöschl Tabak GmbH & Co. KG, Resch & Frisch

NPO, VERBÄNDE UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

BLM Marketing und Event Ges. (Öst. Fußball Bundesliga), Donau-Universität Krems, FH Campus Wien, Hilfswerk Kärnten, IKB Innsbrucker Kommunalbetriebe AG, Oberösterreich Tourismus, OÖ Landesregierung, OÖ Touristik GmbH, Stadtgarten Klagenfurt – Magistrat, Stadtgemeinde Spittal an der Drau

PRODUZIERENDES GEWERBE UND HANDEL

Alfred Kärcher GmbH, Andritz Fiedler GmbH, Banner GmbH, Bernecker & Rainer Industrie Elektronik GmbH, BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH, Carrier Kältetechnik Austria, Eglo – Leuchten ProduktionsgesmbH, Eurofoam GmbH, EVVA-Werk GesmbH & Co. KG, Greiner Extrusion GmbH, Greiner Packaging GmbH, Greiner Perfoam GmbH, Hypoxi Produktions- und VertriebsgmbH, IFN AG, Knauf Insulation GmbH, Kunex VertriebsgesmbH & Co. KG, Mahle Filtersysteme Austria GmbH, Miele GesmbH, Novoferm Produktions- und Vertriebsgesellschaft m.b.H., Pilkington Austria GmbH, Plansee AG, ProMinent Dosiertechnik GmbH, RHI AG, tesa SE, Trodat GmbH, Vaillant Gesellschaft m.b.H., Vorwerk Austria GmbH, Wild Austria GmbH, Windhager Zentralheizung Technik GmbH, Wernig Johann KG, W.L. Gore & Associates GmbH