

Gegen Stinkbomben im Arbeitsklima Seite K6

Kinderuni: Fragen zum Herzen Seite K3

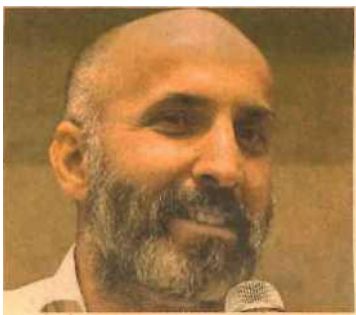
derStandard.at/Jobstart

Radikal denken, um zu bestehen

Über Jobprofile im Angesicht von Digitalisierung und Automatisierung wurde bei der „Trainee Convention“ im Haus der Industrie in Wien diskutiert. Welche Qualifikationen sind es, die Nachwuchsmanager für ihre Karriere brauchen werden?



Gegenpole bringen weiter, sagt Clemens Zierler (Uni Linz).



Soziologe Kenan Güngör: nicht starr einem Plan folgen.

Lisa Breit

Wien - „Sind Roboter die zukünftigen Trainees?“ Ganz im Zeichen des technologischen Wandels stand die Trainee Convention 2016 im Wiener Haus der Industrie vergangene Woche. Auf dem Podium wurde über die Herausforderungen der digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt diskutiert, über Fähigkeiten, die darin Vorteile bringen. Veranstalter war die Plattform Trainee-Net, ein Zusammenschluss von rund 600 Trainees aus 50 österreichischen Unternehmen.

Keynoter Michael Büttner, Managing Director bei Accenture Österreich, sprach eingangs über Digitalisierung und Automatisierung und ihren Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Routinetätigkeiten, sagt Büttner, fielen zunehmend weg, etwa in der industriellen Produktion oder der Verwaltung. „Sie werden automatisiert.“ Stattdessen würden neue Berufsbilder entstehen. Mehr Jobs werde es künftig vermutlich im Dienstleistungs-

und Gesundheitssektor geben. Weiterhin wichtig seien im Arbeitsmarkt der Zukunft komplexe, nicht routinisierte Tätigkeiten, die nicht so leicht von Maschinen ersetzt werden, so Büttner. Auch Podiumsgast Clemens Zierler, Geschäftsführer des Instituts für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Universität Linz, beruhigt in der anschließenden Diskussion: „Für uns in Mitteleuropa gelten die amerikanischen Prognosen, nach denen 47 Prozent der Jobs wegfallen, nicht. Die Technologisierung ist ein permanenter, langsamer Wandel.“

Auch der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht also - zumindest vorerst - nach wie vor Menschen. Und was müssen diese können?



Kinder für Technik begeistern will Gründerin Anna Larotska.

Unternehmensberater Büttner hält kreative Intelligenz, „das, was man in eine Organisation einbringen kann“, für eine Zukunftsqualifikation, Johannes Zimmerl, Personaldirektor bei Rewe, stimmt zu: „Es wird eine der Herausforderungen der jungen Generation sein, Veränderungen mitzuentwickeln.“ Man müsse eigene Ideen aber nicht nur haben, sondern sie auch einbringen, diskutieren und verteidigen können.

Entscheidend: Soft Skills

Büttner ermutigt die Zuhörerinnen und Zuhörer - in der Mehrheit Trainees - diesbezüglich zu „Radikalität“: „Denken Sie disruptiv.“ Wer in einem Zeitalter erdrutschartiger Veränderungen erfolgreich sein wolle, der müsse bereitwillig Risiken eingehen. Das bedeute, „alte Muster hinter sich zu lassen und neue zu finden“. Genau solche Persönlichkeiten würden Unternehmen derzeit suchen. Büttner: „Vergessen Sie nicht. Sie sitzen am längeren Hebel.“

Als weiteren wichtigen Soft Skill nennen die Podiumsgäste soziale Intelligenz - um gut im Team zu arbeiten und Netzwerke zu bilden, persönlich sowie online. Essenziell sei darüber hinaus Kommunikationsfähigkeit.

► Fortsetzung auf Seite K2



Michael Büttner von Accenture

Foto: Robert Newald



Junge sollten sich Zeit nehmen, sagt Johannes Zimmerl (Rewe).

INHALT

Wer will zu welcher Firma? Was sich Studierende wünschen Seite K5

Geflüchtete & Bildung Was im System benötigt wird Seite

TRAINEES & INTERNSHIPS WAS KÜNFTIG GEFRAGT IST



Nachwuchsführungskräfte trafen sich zur „Trainee Convention“ im Haus der Industrie in Wien. Auf dem Podium diskutierten (v. li.) zum Thema Jobprofile im digitalen Wandel: Clemens Zierler (Johannes-Kepler-Universität Linz), Kenan Güngör ([difference:]), Anna Iarotska (Robo Wunderkind), Johannes Zimmerl (Rewe Group) und Michael Büttner (Accenture Österreich). Die Moderatoren Franz Klager (li.) und Stefan Rapperseder (re.), selbst (ehemals) Trainees, wollten wissen: Welche Fähigkeiten braucht unseresgleichen, um künftig gute Manager sein zu können? Im Anschluss an die Diskussion wurde der „TN-Award“ verliehen, eine Auszeichnung für herausragende Traineeprogramme.

Was Führungskräfte künftig können müssen

FURS LEBEN

GERN GESTALTEN»

Karriere bei REWE International AG



Management Trainee (m/w)

Jobs mit Eigenverantwortung und Flexibilität sind selten? Nicht bei der REWE International AG. Gestalten Sie die Markenvielfalt mit und nutzen Sie die Chance, Teil des österreichischen Marktführers im Lebensmittel- und Drogeriefachhandel zu werden.

Das Programm:

Dauer von 14 Monaten

3 Ausbildungsblöcke: - Filialzeit

- Auslandsprojekt
- Zentralrotation

Übernahme von umfassenden (Projekt-)Verantwortungen bereits während der Ausbildungsphase

Beleitet durch eine/n Mentorin

Ihr Spektrum an Qualifikationen:

- Abgeschlossenes Masterstudium der Wirtschaftswissenschaften
- Erste praktische Erfahrungen im Rahmen von Praktika oder Studentenjobs
- Idealerweise Projektmanagementausbildung
- Gute Englischkenntnisse, zweite lebende Fremdsprache von Vorteil
- Gute IT-Kenntnisse
- Ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit
- Ausgeprägte analytische Fähigkeiten
- Hohe Einsatzbereitschaft
- Kreativität und Managementpotenzial

Unsere Angebotspalette:

Eigene Kantine Weiter- Mentoring Mitarbeiter- Betr. Gesund- Essenzulage Fitnessangebote 34.300,- EUR
bildung konditionen heitsförderung

REWE International AG arbeitet im Rahmen des Auswahlprozesses mit Deloitte. Bewerben Sie sich daher bitte direkt online unter www.jobs.recruiting.services.at. Unsere Beraterinnen Dr. Isabella Glinzer (+43/1/53700-2520) und Stefanie Sieber, M.A. (-2631) freuen sich über Ihre Bewerbung.

•Wir bieten Ihnen während des Trainee-Programms ein fixes Jahresbruttogehalt von EUR 34.300,-.

Jetzt, Unternehmen



>Fortsetzung von Seite K1

Must-have im digitalen Zeitalter sei zudem technisches Können, die Kenntnisse, die man in der modernen Arbeitswelt brauche, seien jedoch völlig andere als jene, die man im Alltag erwerbe. Das heißt also: Auch Digital Natives müssten sich in diesem Bereich weiterbilden. „Sie haben IT-Kenntnisse auch nicht in der Kinderstube aufgesaugt“, sagt Experte Zierler. „Nur weil man sich mit Snapchat und einem iPhone auskennt, kann man noch lange kein hochentwickeltes IT-System eines Unternehmens bedienen.“

Dass Ältere und Jüngere sich in ihrem Technologieverständnis grundsätzlich unterscheiden, hält auch Zimmerl von Rewe für einen Mythos. Sein Unternehmen bietet seit einigen Jahren ein Senior-Trainee-Programm an. Was der Personalchef dadurch erfahren haben will: Nicht das Alter, sondern die Einstellung entscheide über die Lernbereitschaft in puncto Technik. Dazu Büttner: „Auch ich bin 57 Jahre alt und habe Spaß an diesen Themen.“ Dennoch glaubt er: Große Inputs und Innovationen kommen von den Jungen. „Nutzen Sie also Ihren Vorteil als Digital Natives“, appelliert er an das Publikum.

Über den Tellerrand

Neben technisch Versierten werde es in Zukunft mehr echte Fachexperten - Programmierer, Entwickler - brauchen, prognostizieren die Diskutanten auf dem Podium. Nicht zuletzt deshalb müssten Kinder schon früher an Technik herangeführt werden, wirbt Anna Iarotska. Sie ist Mitgründerin von Robo Wunderkind - einem Start-up, das Bausteine verkauft, die Kinder zu Robotern zusammenstecken können. Iarotska will auch Erwachsenen die Angst vor Hightech nehmen: „Einen Roboter zu bauen ist nicht kompliziert. Und man kann damit wirklich coole Sachen machen.“

Auch für Fachexperten immer entscheidender werde der Blick über den Tellerrand der eigenen Expertise, Stichwort Querschnittsqualifikationen. „Wir werden künftig immer breitere Aufgaben übernehmen, uns auch mit angrenzenden Fachgebieten auseinandersetzen müssen“, sagt Zierler. Trotz aller Breite drüfe man „die Tiefe nicht vergessen“, mahnt wiederum Kenan Güngör. Von allem etwas gehört zu haben, aber nichts richtig zu verstehen,

hält der Soziologe für die falsche Strategie. Er bedauert: Dieses Phänomen des „dummen Entscheiders“ trete im Globalisierungs- und Digitalisierungszeitalter immer häufiger in Erscheinung. Unternehmenschefs und Politiker seien gezwungen, in immer kürzerer Zeit hochkomplexe Entscheidungen zu treffen, häufig ohne Vorwissen. „Gleichzeitig sind die Folgen größer. Sie betreffen nicht mehr nur das eigene Subsystem, sondern ganz viele Systeme.“

Deshalb, sagt Güngör, sei stetiges Denken in größeren Zusammenhängen unabdinglich, ebenso ein kritischer Blick, auch auf die eigene Karriere. Nonkonformismus könne der persönlichen Entwicklung durchaus zuträglich sein: „Achten Sie darauf, nicht hypegefragt zu sein.“ Um weiterzukommen, solle man sich bewusst Gegenpole suchen, „sich reiben“, sagt Diskutant Zierler. Auch Mentorinnen und Mentoren hält er für nützlich. Anstatt einem straighten Programm zu folgen, solle man auch offen sein für die Zufälle des Lebens: „Es ist gut, dass man einen Plan hat, auf den man zurückgreifen kann. Aber ebenso wichtig ist, dass Menschen auch noch eine Leidenschaft haben“, sagt Güngör. „Was also interessiert Sie wirklich?“

Sich Zeit zu nehmen, um aktiv eigene Präferenzen zu entdecken, empfiehlt auch Rewe-Personalchef Zimmerl - schließlich gehe es darum, wie man die nächsten zehn bis 20 Jahre verbringen werde. „Ich rate Ihnen, ein paar Monate segeln zu gehen und herauszufinden: Wo liegen meine Stärken? Was macht mir Spaß? Am besten nicht nach, sondern vor dem ersten Karrieresprung.“ Im Idealfall resultiert daraus eine Selbsterkenntnis, eine Herzensentscheidung. Und die müsse nicht unbedingt für das Thema Managementkarriere oder Gehalt ausfallen, sagt Zimmerl.

Preis für Trainee-Programme

Verliehen wurde an diesem Abend erstmalig auch der „TN-Award“: eine Auszeichnung für Unternehmen, die besonders hochwertige Trainee-Programme anbieten. In der Jury saßen Fachexperten und -expertinnen, darunter auch Karin Bauer, Leiterin des Ressorts Karriere im STANDARD. Gekürt wurden die Robert Bosch AG, die durch ein besonders umfangreiches und internationales Programm überzeugte, Coca-Cola, wo den Trainees zusätzlich Mentoren an die Seite gestellt wurden, und die ÖBB, deren Nachwuchstalente offenbar besonders vernetzt sind, innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

<http://traineenet.at>

TRAINEES & INTERNSHIPS NOCH EINE AUSBILDUNG NACH DEM STUDIUM?

„Es lohnt zu schauen, was einem geboten wird“

Rund zehn Prozent der Absolventen seiner Universität entscheiden sich für ein Traineeprogramm: Markus Latzke, Assistenzprofessor an der Wirtschaftsuniversität Wien, über die Vor- und Nachteile dieser Variante des Berufseinstiegs.

INTERVIEW: Lisa Breit

STANDARD: *Wieso schicken Unternehmen Hochschulabsolventen durch ein Traineeprogramm und stellen sie nicht direkt ein?*

Latzke: Da geht es erst einmal darum, die Unsicherheit zu reduzieren, für beide Seiten. Die Unternehmen wollen die Bewerber kennenlernen und umgekehrt. Die Organisationen stellen den Trainees auch einen Rahmen zur Verfügung, um zu lernen.

STANDARD: *Hat man nach fünf Jahren Studium und mehreren Praktika nicht genug gelernt?*

Latzke: Gelernt hat man sicher einiges, aber meist eher generalistische Kompetenzen. Die konkrete Organisation kennt man nicht. Im Traineeprogramm oder in der „Traineeship“ lernen Absolventen die Unternehmenskultur kennen, erleben, wie Entscheidungen ablaufen. Aus meiner Sicht zeigen Unternehmen mit solchen Angeboten, dass sie bereit sind, Neueinsteiger zu unterstützen. Das ist natürlich nicht ganz selbstlos: Traineeships sind auch Employer-Branding. Und: Unternehmen können Talente längerfristig binden.

STANDARD: *Spielt auch eine Rolle, dass Firmen Trainees weniger bezahlen müssen?*

Latzke: Das glaube ich nicht. Trainees verdienen weniger, ja, aber das Aufsetzen eines solchen Programms ist auch eine große Investition für die Unternehmen.

STANDARD: *Wie viel Gehalt kann man sich erhoffen?*

Latzke: Die Faustregel ist: Je größer die Organisation, desto besser wird bezahlt. Und bei den Branchen gilt wie bei generellen Gehaltsunterschieden: in Tourismus, Medienbranche und öffentlichem Dienst gibt es weniger als in Elektrotechnik, Bauwesen oder dem Bankensektor. Aber das Gehalt sollte nicht der einzige Entscheidungsgrund für oder gegen eine Traineeship sein.

Denn man bekommt darin wichtige Einsichten geboten, und die sind nicht mit Geld aufzuwiegen.

STANDARD: *Ist Überall Trainee drin, wo Trainee draufsteht?*

Latzke: Der Begriff „trainee“ verweist im englischsprachigen Raum zunächst auf eine Person, die sich in Ausbildung befindet. Im deutschsprachigen sind damit meist Hochschulabsolventen gemeint, der Führungsnachwuchs. Es gibt auch Synonyme, wie „Graduate Programme“ oder

„Nachwuchsprogramm“. Was ein Programm jedenfalls nicht sein sollte, ist ein schlecht bezahlter Job mit der Etikette Traineeship. Es lohnt sich daher, genauer zu schauen, was einem geboten wird. Einen Anhaltspunkt bieten Gütesiegel wie der TraineeNet-Award.

STANDARD: *Was sind Qualitätskriterien für Programme? Worauf sollte man bei der Auswahl achten?*

Latzke: Das eine ist die Dauer - eine passable Länge sind zwölf bis 18 Monate. Dann kann man sich noch ansehen, wie viele Stationen man im Unternehmen durchlaufen soll - vier für jeweils drei Monate ist eine gute Lösung. Entscheiden kann man auch nach den In-



Markus Latzke betreut wissenschaftliche Arbeiten zum Thema Traineeship.
Foto: privat

STANDARD: *Welche Rolle spielen Mentoren, Mentorinnen?*
Latzke: Eine große. Sie geben Feedback und helfen Job-einsteigern, ihre Selbstwirksamkeit, Rollenklarheit und soziale Akzeptanz zu erhöhen. Mentoren sollten aber nicht direkte Vorgesetzte sein, da so noch offener nachgefragt werden kann, Unternehmen sollten auch Ressourcen für Mentorenprogramme zur Verfügung stellen. Denn beide, Mentoren und Mentees, profitieren davon.

STANDARD: *Wie kann man Traineeprogramme am besten nutzen?*

Latzke: Indem man bereit ist zu lernen, ohne die Angst, Fehler zu machen. Ein zweiter bedeutender Punkt ist, zu zeigen, was man kann. Trainees sollten sich außerdem um Netzwerke bemühen, untereinander, aber auch in obere Unternehmenssetzungen. Ganz wichtig sind sogenannte Weak Ties: Kontakte zu Personen, die

man vielleicht nur einmal gesehen hat, aber deren Namen man kennt. Sie können einem in der späteren Karriere oft weiterhelfen.

STANDARD: *Können Trainees mit einem adäquaten Posten im Anschluss rechnen?*

Latzke: Ja. Denn es war eine große Investition, ein großer Aufwand. Die Firmen haben in der Regel Interesse daran, gute Leute, die sie ausgebildet haben, zu behalten. Ich glaube aber, dass es wichtig ist, den Übergang von der Traineeship zum richtigen Job gut zu gestalten. Eine Gehaltssteigerung sollte es auf jeden Fall geben. Sinn macht es auch, wenn Firmen Trainees auf dem Weg vom strukturierten Programm in einen offenen Job mit verantwortungsvollen Aufgaben weiterbegleiten,

MARKUS LATZKE (32) ist Assistenzprofessor am Institut für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der Wirtschaftsuniversität Wien.

55

Was ein Programm nicht sein sollte, ist ein schlecht bezahlter Job mit der Etikette Traineeship.



WILLKOMMEN IM TEAM

Abwechslungsreiche Aufgaben, viel Verantwortung, flache Hierarchien - P&C ist ein hochattraktiver Arbeitgeber in einer dynamischen Branche. Ganz gleich wo Sie sich gerade in Ihrem Studium befinden, der Einstieg bei P&C bietet auf allen Ebenen eine Vielfalt an Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven,

WÄHREND DES STUDIUMS

Ab dem dritten Semester bieten wir Ihnen die Möglichkeit Praktika in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu absolvieren. Ihr Praktikum kann Ihnen eine Zukunftsperspektive aufzeigen und bereitet Sie optimal auf ihren weiteren Berufsweg vor.

BACHELORABSOLVENTEN

Mit unserem Junior Trainee Programm ermöglichen wir Ihnen eine individuelle Karriere parallel zu Ihrem Masterstudium. Nach erfolgreichem Abschluss machen Sie Ihren Berufseinstieg als Abteilungsleiter (m/w) oder Merchandise Controller (m/w) und legen den Grundstein für Ihre weitere Karriere,

MASTERABSOLVENTEN

Unser Traineeprogramm mit den Schwerpunkten Einkauf oder Verkauf bereitet Sie in 18 Monaten für die Führungsposition als Retail Buyer (m/w) oder Store Manager (m/w) vor. Parallel erhalten Sie persönliches Mentoring und absolvieren ein breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsangebot.

Weitere Informationen unter peek-cloppenburg.at/karriere

facebook.com/Peek.Cloppenburg.Kariere.OeSteTeich O
 youtube.com/user/PuCKarriereAT O
 kamereblog.peek-cloppenburg.at O

Nie mehr Kaffee kochen: Rechte von Praktikanten

Ein Praktikum führt heute nicht selten zum ersten Job - viele laufen aber auch prekär ab, kritisieren Gewerkschafter. Welche Aufgaben Praktikanten aufgebürdet werden dürfen und welche nicht, zeigt ein Blick ins Arbeitsrecht.

Lisa Breit

Wien - Von 280.000 Praktikanten pro Jahr geht der Österreichische Gewerkschaftsbund aus, Bestenfalls führt ein Praktikum zum ersten Job oder verschafft wichtige Einblicke und Kontakte in die Branche - schlechtestenfalls nützen Unternehmen Praktikanten als billige Arbeitskraft. Worauf es beim Praktikum ankommt und welche Aufgaben Praktikanten übernehmen dürfen, weiß Stephan Nitzl, Rechtsanwalt und Leiter der Arbeitsrechtspraxis bei DLA Piper Weiss-Tessbach.

Ob ein Praktikum fair oder prekär läuft, darüber entscheide letztlich nicht die „Überschrift auf dem Vertrag“, sondern wie es ausgestaltet und entlohnt wird, sagt Nitzl zum STANDARD. Der Arbeitsrechtsexperte unterscheidet zwischen zwei Arten von Praktika: Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen. „Erstere müssen auch tatsächlich als Ausbildung ausge-

staltet sein“, so Nitzl. Beispiele sind Pflichtpraktika, wie sie von Schulen oder Fachhochschulen verlangt werden. „Im Vordergrund steht hier das Lernen und nicht, dass jemand seine Arbeitskraft anbietet“, sagt Nitzl. „Somit muss der Praktikant auch nur jene Tätigkeiten erfüllen, die im Lehrplan vorgesehen sind oder die zum Studium passen.“

So könnten von Praktikanten auch keine außerordentlichen Dienste, zum Beispiel Arbeit am Wochenende, verlangt werden. Die Ausnahme: „Wenn sie etwas mitbekommen sollen, das nur am Wochenende stattfindet - dann werden sie dort auch hingehen müssen“, sagt Nitzl. „Das sollte aber die absolute Ausnahme bleiben.“

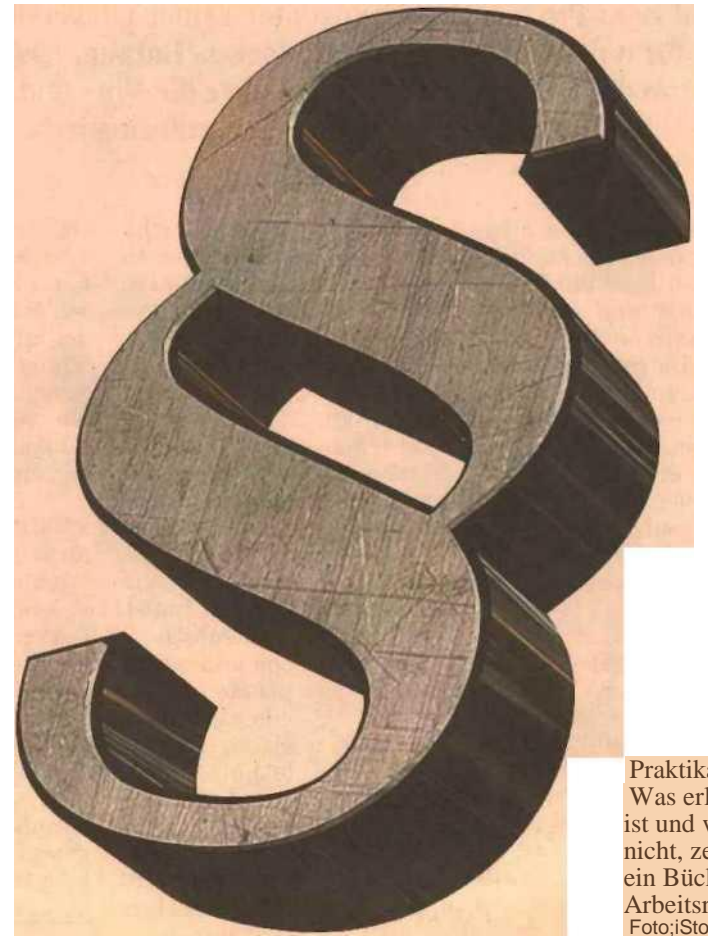
Wie Ausbildungspraktika seien auch sogenannte Volontariate dadurch gekennzeichnet, dass der Volontär zu keiner Leistung verpflichtet ist: „Er kann rechtlich betrachtet kommen und gehen,

wann er will, und ist nicht gezwungen, Arbeitsaufträge auszuführen“, sagt Nitzl. Laut einer Umfrage der Plattform *Unijobs.at* die durchschnittliche Arbeitszeit von Praktikanten jedoch bei 7,47 Stunden täglich jeder Fünfte gibt an, mehr als acht Stunden zu arbeiten; rund vier Prozent sogar mehr als zehn. „Viele müssen zu fixen Zeiten kommen und übernehmen für das Unternehmen wichtige Aufgaben“, sagt Barbara Kasper, Bundesjugendsekretärin der Gewerkschaft der Privatangestellten.

Prekäre Praktika melden

Werden Praktikanten wie eine reguläre Arbeitskraft eingesetzt, müsse das Praktikum vertraglich auch als Arbeitsverhältnis festgelegt werden, erklärt Nitzl. Dazu gehöre einerseits eine Entlohnung nach Kollektivvertrag. Andererseits dürften Praktikanten keine Tätigkeiten übernehmen, die nicht ihren fachlichen Qualifikationen entsprechen. „Also kein Kaffee kochen, Dokumente Ordnen oder Ähnliches.“

Wird man doch zum Kaffee kochen verdonnert oder schlecht entlohnt, kann man das auf *watchlist-praktikum.at* anonym melden. Über 400 ehemalige Praktikanten taten das nach Angaben der Betreiber seit 2014. Eine andere Möglichkeit, wenn arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eingehalten werden: das Unternehmen klagen. Davor würden jedoch die meisten zurückschrecken, sagt Nitzl. „Weil sie sich einen längerfristigen Job erhoffen.“



Praktika: Was erlaubt ist und was nicht, zeigt ein Blick ins Arbeitsrecht. Foto: iStock

Erste Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen ließen bereits die Inserate zu, sagt Gewerkschafterin Kasper. Ein schlechtes Zeichen: Es werden klare Arbeitsaufgaben ausgeschrieben, und ein Ausbildungscharakter ist nicht erkennbar. Ebenfalls verdächtig: wenn im Aufgabenprofil admi-

nistrative Tätigkeiten angeführt sind. Zu Skepsis rät Kasper schließlich auch, wenn ein Studienabschluss oder Praktikumserfahrung Voraussetzungen ist. „Qualifikationen, die wiederum nicht oder nur mit einem Taschengeld entlohnt werden sollen.“

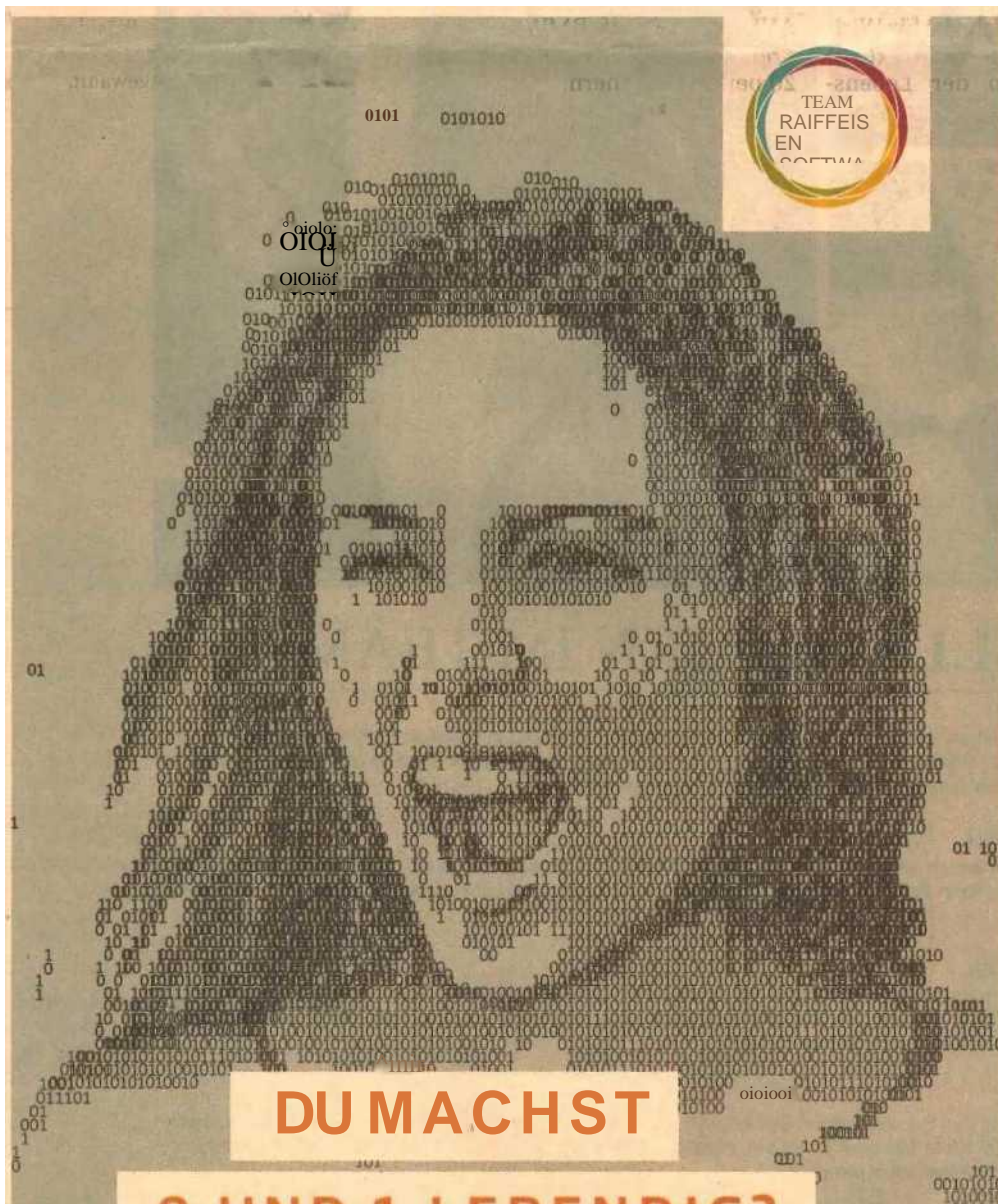
KARRIERENSTANDARD, BILDUNG & KARRIERE

Redaktion: Karin Bauer (Leitung)

Anzeigen; Stellenmarkt +43 1 53170-291, steUenmarkt.anz@igen9derStandard.at

Bildung & Karriere: +43 1 53170-648, anzeiget@9derStandard.at

Chi'e-Post; Standard Verlagsges. m. b. H., A-1030 Wien, Vordere ZoUamtsstraße 13, chiffie@9derStandard.at



DANN BEWIRB DICH FÜR UNSER TRAINEE-PROGRAMM UND

ARBEITE MIT UNS AN DEN GROSSTEN IT-PROJEKTEN DES LANDES.



Exzellentes Trainee-Programm bei Coca-Cola HBC

Du bist eine motivierte und kommunikationsstarke Persönlichkeit und auf der Suche nach einem herausfordernden Berufseinstieg in einem dynamischen und internationalen Umfeld? Du willst Deine Karriere mit einer 18-monatigen fundierten und praxisnahen Ausbildung starten?

Dann ist das Trainee-Programm von Coca-Cola HBC Österreich genau richtig für dich!

Die Kombination aus Job-Rotation, Talentförderung, angemessenem Gehalt und entsprechenden Aufnahmekriterien wurde erst kürzlich von einer unabhängigen Jury mit dem TraineeNet-Award als **exzellentes Trainee-Programm** ausgezeichnet.



Wir vergeben Traineeships in verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens. Offene Positionen und Anforderungen findest du laufend auf www.coca-colaheilenlc.at/careers.

TRAINEES & INTERNSHIPS WELCHE BRANCHEN FÜR WEN ATTRAKTIV SIND

Einsteigerinnen: 20 Prozent weniger Geld

Laut aktueller Umfrage verlangen Absolventinnen in Wirtschaft und Technik rund 20 Prozent weniger Gehalt als ihre Kollegen. Ihre Ansprüche an Arbeitgeber sind zudem viel differenzierter.

Karin Bauer

Wien - Angehende Absolventen und Absolventinnen technischer Studienrichtungen wollen vor allem attraktive Arbeitsaufgaben, Kollegialität und Wertschätzung. Bei den Wirtschaftswissenschaftlern ganz oben rangiert die persönliche Entwicklung. Frauen und Männer sehen das sehr ähnlich, nur; Den Frauen sind Chancengleichheit und Frauenförderung viel wichtiger als Männern.

So weit wenig überraschend, was diese Befragung von 7700 angehenden Jobeinstiegern an 32 heimischen Hochschulen durch das Trendence-Institut ergibt. Aber: Frauen stellen sich als Einstiegsgage rund 20 Prozent weniger vor als ihre Kollegen. Konkret: Frauen in den Wirtschaftswissenschaften verlangen 31.500 Euro brutto im Jahr, Männer 38.900. Technikerinnen wünschen sich 33.100 Euro, Techniker 40.000.

Wichtiger, als viel Geld zu verdienen, ist aber der Hälfte beider Geschlechter, dass eine Möglichkeit zur Selbstverwirklichung besteht. 60 Prozent würden beim Gehalt Abstriche machen, wenn die Attraktivität des Arbeitgebers ansonsten passt. Nur ein Drittel ist offenbar „geldgetrieben“: Sie würden sich für mehr Geld auch nicht an einem schlechten Image des künftigen Arbeitgebers stoßen.

In puncto Zukunftssicht sind Frauen pessimistischer als Männer: 42 Prozent erwarten, dass es heuer schwer wird, eine Arbeitsstelle zu finden, bei den Männern befürchtet das nur ein Drittel. Ganze 56 Prozent der Technikerinnen macht sich Sorgen, einen guten Job zu finden - das ist erstaunlich angesichts der Tatsache, dass so gut wie alle technischen Arbeitge-

Wunscharbeitgeber für Studierende Technik in Ö insgesamt

Rang 2016	Top-Arbeitgeber	%	
1	voestalpine	11,0	▲
2	Google	10,5	
3	BMW Group	9,0	▼
4	Siemens	7,3	
5	Strabag	7,0	
6	Red Bull	6,9	
7	Boehringer Ingelheim	6,8	
8	Apple	6,4	▲
8	Baxter	6,1	
10	Bayer	6,0	▼
10	Microsoft	6,0	▼
12	PORR	5,9	
13	OMV	5,2	W
14	AVL	4,8	▼
15	ÖBB	4,0	
16	Magna Steyr	3,5	▲
16	Verbund	3,5	▲
18	Andritz	3,4	▼
19	Bosch Group	3,1	▲
19	Intel	3,1	●

Quelle: trendence

Wunscharbeitgeber für Studierende Wirtschaftswissenschaften in Ö insgesamt

Rang 2016	Top-Arbeitgeber	%	
1	Red Bull	13,8	●
2	BMW Group	11,2	●
3	Google	8,2	
4	Apple	6,0	●
5	Außenministerium	5,8	▲
6	voestalpine	5,5	
7	UN ■ United Nations	5,2	W
8	Microsoft	4,9	JK
8	Raiffeisen Zentralbank	4,9	▼
10	Hofer (ALDI)	4,4	
10	ORF	4,4	
12	adidas	4,2	▲
12	Volkswagen Group	4,2	▼
14	BCG Boston Consulting Group	4,1	▲
15	L'Oreal	4,0	^ -
16	EU Institutions - EU Careers	3,9	▼
17	Austrian Airlines	3,8	▲
18	OMV	3,5	JK
19	Erste Bank und Sparkassen	3,4	-W
19	EY (Ernst & Young)	3,4	▲
19	Siemens	3,4	W

DER STANDARD

ber besonders um Frauen werben und eine Vielzahl von Programmen und Stipendien im Markt ist.

Noch eine Besonderheit: Ein Drittel der Informatiker plant Selbstständigkeit, insgesamt jeder Fünfte bei den Frauen und Männern in technischen Studien. Die IT-Branche scheint also in der nächsten Runde im Kampf um Talente zu stehen, weil diese lieber einmal versuchen, mit Eigenem das Auskommen zu finden.

Voestalpine legt zu

Die Hitliste der Wunscharbeitgeber wird von Voestalpine vor Google und BMW bei Studierenden der Technik angeführt. Jene von Wirtschaftswissenschaftlern laut dieser Erhebung von Red Bull vor BMW und Google (siehe Grafiken). Auffällig laut Trendence: Österreichische Arbeitgeber punkten derzeit besonders stark bei Studierenden im Inland (vor

allem bei männlichen), was zu einer „Heimatverbundenheit“ als Erklärung dieser Ergebnisse führt. Was die Listen so nicht auf den ersten Blick zeigen: Banken verlieren weiter an Attraktivität, wie auch bereits vorangegangene Untersuchungen von Deloitte ergaben.

Die Logistikbranche ist für Wirtschaftswissenschaftler attraktiver geworden, ebenso der Lebensmitteleinzelhandel (allen voran Hofer, was an der groß angelegten Recruiting-Kampagne liegen dürfte). Maschinenbau und Baubranche rücken bei Technikern nach vorne, die IT verliert - Google musste Platz eins abgeben.

Lipstick statt McKinsey

Frauen in Wirtschaftswissenschaften zieht es nun eher in die Konsumgüterindustrie, für Frauen ist auch der öffentliche Dienst attraktiver als für Männer. Letzte

re finden dafür die klassischen Beraterfirmen wie BCG oder McKinsey attraktiver.

Technikerinnen reihen derzeit die Pharmaindustrie weiter nach oben, die Automobilbranche ist für Männer dieser Studien wiederum höher oben auf der Liste der möglichen Wunscharbeitgeber: AVL auf Platz elf, BMW auf Platz drei, sogar Volkswagen auf Platz 20 bei den Männern.

Weitere Detailergebnisse sind via Trendence abrufbar, die Gesamtankündigungen ebenso.

Kommentar des erhebenden Instituts: Wenn die Faktoren der Arbeitgeberattraktivität wie erhoben passen, dann „müssen“ Unternehmen beim Gehalt nicht so tief in die Tasche greifen. Vermutlich halten Arbeitsbeziehungen, die auf gutem Klima beruhen, auch länger. Außer man fühlt sich richtig mies bezahlt. www.trendence.at

Vom Trainee an die Spitze

Bosch investiert in künftige Führungskräfte: Das Technologie- und Dienstleistungsunternehmen sucht technische Absolventinnen mit überdurchschnittlich erfolgreichem Studium. Sie werden im sogenannten Junior Managers Program QMP auf die Aufgabe als Führungskraft vorbereitet. In Österreich wurden in den letzten Jahren im Schnitt fünf Stellen besetzt.

Beispielsweise am Standort Hallein: Hier steht die 28-jährige Petra Pitsch am Anfang ihrer Traineeaufbahn, während Markus

KarriereReport

gramm bereits beinahe abgeschlossen hat. Beide sind im Bereich Großdiesel mit Schwerpunkt Fertigung tätig.

Warum zu Bosch?

Pitsch: Als Fahrzeugtechnikerin habe ich mich immer schon für Antriebe begeistert. In meinem derzeitigen Projekt bin ich für die Optimierung

einzigartigen Facettenreichtum: In jeder Station wartet ein spannendes Projekt, begleitet von der aktiven Einbindung im operativen Tagesgeschäft. So erhält man Verantwortung und gleichzeitig einen tiefen Einblick in das tägliche Geschehen.

Wie ist das Programm aufgebaut? Wögler: Sehr individuell! Die Programmmodule werden jeweils zwischen den Teilnehmerinnen, der HR-Abteilung und dem/r Mentorin aus dem oberen Management erarbeitet, wobei ein Wechsel zwischen Produktions- und Geschäftsbereichen sowie Zentralabteilungen vorgesehen ist.



Das Mitwirken in Projekten macht mir besonders viel Spaß!
Foto: Bosch / Petra Pitsch



„Im Junior Managers Program stehen mir alle Wege offen!“
Foto: Bosch

Wögler: Ich konnte während meiner Auslandsstation für fünf Monate den Austausch zwischen China und Österreich durch die Projektplanung einer Parallelfertigung fördern. Im Anschluss beschäftigte ich mich einige Monate in Blaichach, Deutsch-

welche verantwortungsvolle Aufgabe mich nach meinem IMP-Abschluss bei Bosch erwartet. Wögler: Ich konnte in sehr kurzer Zeit das Unternehmen in verschiedenen Stationen und Bereichen kennenlernen - das war schon sehr beeindruckend!

lich. „Wir sorgen mit einem offenen, wertschätzenden Arbeitsklima, sehr guten Entwicklungschancen und einem spezifischen Weiterbildungsangebot dafür, dass sich unsere Mitarbeiterinnen bei uns wohlfühlen“, so Johanna Hummelbrunner, Personalleiterin Bosch Österreich. „Nur so gelingt ein nachhaltiger Wandel“

FACTBOX

- Die Bosch-Gruppe in Zahlen
- Standorte: weltweit in rund 150 Ländern; österreichweit 11
- Mitarbeiterinnen: weltweit rund 375.000; österreichweit rund 2.900
- Forschung und Entwicklung: weltweit rund 55.800 Mitarbeiterinnen
- Umsatz: weltweit 70,6 Milliarden Euro;

TRAINEES & INTERNSHIPS WIE SICH DAS ARBEITSKLIMA GUT GESTALTEN LÄSST

Gegen Stinkbomben im Arbeitsklima

Miteinander arbeiten: Sich selbst in dem Spiegel des unangenehmen Verhaltens anderer zu sehen kann Wunder wirken für das Arbeitsklima. Und; Was ausgesandt wird, das wird auch empfangen.

Hartmut Volk

Keine Frage, das Führungsverhalten ist die maßgebliche Quelle, aus der Arbeitslust oder Arbeitsfrust sprudeln. Aber nicht die alleinige. Haben doch Psychologie und Führungsforschung längst zweifelsfrei belegt, dass es da noch einen anderen Quellgrund gibt, der auch sein Wässerchen dazu beisteuert: die Art und Weise des kollegialen Umgangs miteinander. Erst wenn beides in guter Mischung ineinanderfließt, kann sich ein Arbeitsklima ausbilden, das Arbeitsplätze nicht unbedingt zu einem Luftkurort macht, das freiere Atmen dennoch aber sehr fördert.

Womit die Wissenschaft wieder einmal alte Praxiserfahrungen als gültig ausweist; Das Arbeitsklima ist erstens immer das Produkt eines wechselseitigen Aufeinanderzugehens und Bemühens von oben und unten. Beides muss zweitens als tagtäglich wahrzunehmender persönlicher Pflegeauftrag verstanden werden. Und das, was schlussendlich dabei herauskommt, hängt drittens davon ab, inwieweit die Erwartungen an sich selbst höher eingestuft werden als jene an die anderen.

Die Selbstverständlichkeit, in Sachen „dicke Luft am Arbeitsplatz“ mit dem anklagend hervorschießenden Zeigefinger stets flugs nach oben und zur Seite zu weisen, blendet nicht nur diese tatsächlichen Zusammenhänge aus, sie ignoriert auch die berühmten vier Finger, die auf den eigenen Verhaltensbeitrag zurückverweisen. Und der kann, über das tagesaktuelle persönliche Gestimmt- und Draufsein und Sich-Geben, eine ganz beachtliche klimatische Stinkbombe am



Beobachten, widerspiegeln, aufnehmen: Souveränes Verhalten lässt sich lernen und ist Basis eines guten Arbeitsklimas.

Arbeitsplatz sein und allen anderen ganz gehörig den Tag vermiesen. Das zu erkennen und anzuerkennen ist keine einfache Übung. Die wohl hilfreichste Zutat dabei ist, einmal eine Zeitlang die menschliche Umwelt am Arbeitsplatz zu beobachten und sich dann zu fragen: Wie wirken die anderen auf mich, wenn sie impuls gesteuert und selbstgerecht ihren Launen freien Lauf lassen? Wenn sie ebenso unbeherrscht wie unüberlegt zu allem ihren Senf dazugeben? Wenn sie je nach Tagesgestimmtheit heute hü und morgen hott sagen? Und all das ohne situatives Gespür. Das kann eine sehr ernüchternde Übung sein. Und manchmal zu einem raschen Klick im Kopf führen: Will ich wirklich auch so wirken? So wenig souverän, so unbedacht, so egoistisch, so nervend, so wetterwendisch, so unberechenbar? Im Spiegel des Sich-Ge-

bens, des Sich-Präsentierens der anderen schlaglichtartig das eigene Verhalten zu erkennen, das kann wahre Wunder wirken. Zu realisieren, wie ungeheuerlich das Erkante mit dem Wunsch kollidiert, am Arbeitsplatz als Persönlichkeit wahrgenommen, geachtet und respektiert zu werden, das kann wachrütteln.

Impulskontrolle üben

Und den Übergang zu einem Verhalten anstoßen, das nicht mehr von der aufwallenden Impulsivität des Augenblicks angetrieben wird, sondern in dem Bedachtsamkeit und Achtsamkeit die Zunge, die Mimik und die Gestik lenken. Der öffentliche Sprachgebrauch nennt ein solches Verhalten nicht von ungefähr anerkennend und bewundernd ein souveränes Verhalten. Und spricht umgekehrt tadelnd von einem wenig souveränen Verhal-

ten, lässt sich jemand von der Situation mit- und zu wenig Bedachtem hinreißen.

Sich aufzumachen und diesen souveräne(re)n Verhaltensweg einzuschlagen hält „Belohnungen“ bereit. Eine nicht zu unterschätzende ist, weniger Aggressivität auf sich zu lenken und sich weniger angreifbar zu machen. Was im Umkehrschluss bedeutet, leichter Gehör zu finden, an Einfluss zu gewinnen, wirkungsvoller agieren zu können. Je in sich ruhender, selbstbeherrschter und besonnener jemand auftritt, desto geringer werden dessen Reibungs- läfte und Reibungsverluste im sozialen Raum. Rät doch der erfahrene Schweizer Outplacement-Berater Riet Grass nicht von ungefähr: „Machen Sie sich bewusst, was Sie senden, denn das empfangen Sie.“

Und das auch im Sinn der „Belohnungen“. Sich mit weniger

Reibungskraften und Reibungsverlusten herumschlagen zu lassen hat merkbare Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Sinne der auf Aron Antonovsky zurückgehenden Salutogenese. Sie beschreibt Faktoren und dynamische Wechselwirkungen, die zur Entstehung und Erhaltung von Gesundheit beitragen. Zwischenmenschliche Einflussfaktoren wirken direkt auf die Gesundheit, indem sie entweder psychosozialen Druckverhältnisse verstärken oder abschwächen

Lesetipps:
Barbara L. Fredrickson: Die Macht i guten Gefühle. Campus Verlag. Frankfurt/Main 2011, 297 Seiten. € 24,99 25,70 (A)
Robert Greene: Perfekt- Der überlfre Weg zum Erfolg, dtv Verlagsgesellschaft. München 2016, 396 Seiten. € 12,90 / 13,30 (A)

Porsche Holding zündet Karriereturbo für Trainees

„Start your Career. Now!“ Das ist das Motto des Trainee Development International der Porsche Holding Salzburg. Ein Programm, das innerhalb von 18 Monaten das Berufsleben engagierter Jung-Akademiker in Fahrt bringt.

Die Porsche Holding (PHS), Europas größtes Automobilhandelshaus, ist neben Österreich derzeit in 24 Ländern tätig und weiterhin auf internationalem Wachstumskurs. Dafür braucht es Mitarbeiter, die bereit sind, neue Wege zu gehen und spannende Herausforderungen im Bereich Vertrieb und Finanz

KarriereReport

Florian Steiner ist einer von ihnen und seit mittlerweile neun Jahren internatinnal für Hio PUC im



Foto: Florian Steiner / ©Porsche Holding Salzburg

FACTBOX

- Management Trainee im Finanzbereich
- Einstieg nach dem Master / Magister Studium
- Dauer: 18 Monate
- Dienort Salzburg mit möglichem Internationalen Einsatz
- Job Rotation

KONTAKT

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!
<http://trainee.porsche-holding.com>

Ihre Ansprechpartnerin:
Sonja Chadha,
Porsche Holding
Personalentwicklung
sonja.chadha@porsche.co.at

PORSCHE

eine Fach- und spätere Führungsposition ermöglicht“, so der 37-jährige Grazer. 2007 übernahm er verschiedenste Projekte für die PHS Märkte Italien, Kroatien und Rumänien und stieg nach eineinhalb Jahren zum Finanzleiter, später zum kaufmännischen Geschäftsführer in China auf. 2014 wechselte der heute zweifache Familienvater als Geschäftsführer nach Bulgarien. Jetzt setzt er wieder zum Sprung nach Südostasien an, um den Marktstart

Wer im wahrsten Sinne des Wortes grenzenlose Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten im internationalen Umfeld eines Großkonzerns sucht, findet in der Porsche Holding Salzburg beste Voraussetzungen. Die Vorbereitungen für den aktuellen Trainee-Jahrgang ab September 2016 laufen auf Hochtouren. CARakterköpfe gesucht Die ersten Trainee-Anwärter für den Vertrieb konnten sich beim letz

lehre, Finanzwirtschaft (Finance, Accounting, Steuerlehre) mit Master/ Magister Abschluss haben noch die Möglichkeit, sich bis 24. 6. 2016 für das Trainee-Programm und den Start in ein vielseitiges Berufsleben zu bewerben. Internationale Mobilitätsbereitschaft ist ebenso Voraussetzung wie sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse, die organisierte Arbeitsweise mit Zahlen, und Entscheidungsfreudigkeit. Mit Ende 2015 zusammen über