

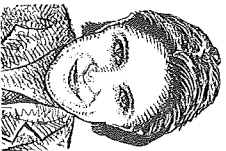
Die möglichen Ursachen für den Mangel an Technikerinnen diskutierten (v. li.): Christian Göttinger (Mobilkom Austria), Sylvia Kosek (Raiffeisen Informatik), Iris Brachmaier (CSC Austria), Gabriele Schwarzer (Rehau), Daniel Marwan (ePunkt) und Philipp Huber (T-Systems)

Foto: Herbert Corn

## PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

### Angstkrank



Jeder zweite Personalverantwortliche und Finanzmanager ist auch im Krankheitsfall am Arbeitsplatz vorzufinden, erhob der Personaldienstleister Robert Half ([www.roberthalf.at](http://www.roberthalf.at)). Das werden wohl nicht die einzigen Berufsgruppen sein, die eine große Angst vor Jobverlust in jedem Zustand ins Büro treibt.

Weil das Arbeitspensum nicht zu schaffen ist und bei ungeplanter Abwesenheit alles ins Schlenkergerät, wird bei höherem Fieber und schlimmerer Darminfektion halt von zu Hause aus gearbeitet – auch, damit nicht der Eindruck entsteht, man sei nicht engagiert.

Klar gibt's auf der anderen Seite auch Krankfeierer. Aber dazu sollten Führungskräfte ja eigentlich da sein: beiden Extremen kein Ge-  
dehnen zu ermöglichen.

## „Alle fragen nach Technikerinnen“

Mädchen und Frauen hätten in technischen Berufen auf allen Ebenen rote Teppiche in Unternehmen, ergab das aktuelle Karrierenforum. Aber: Traditionelle Berufe und Studien sind noch immer Rollenbild.

Nach „pauschaler Vollbremsung“ zu Beginn des Vorjahres sei ein halbes Jahr „Fastenzeit“ gefolgt, nun werde geschaut, wo selektiv zu investieren sei, beschreibt Daniel Marwan, Inhaber der auf IT

spezialisierten Personalberatung ePunkt, die konjunkturelle Lage. Die Outsourcing-Unternehmen in der Runde haben von den Sparprogrammen der Unternehmen profitiert, Mobilfunker haben ihre eigene preisgeschlächte Ebene Konjunktur, radikale Abbauwahlen in der IT (wie etwa 2001) sind nicht zu vernachlässigen.

Was Kundenanfragen nun durchgängig kennzeichne, sagt Marwan, sei die Suche nach Technikerinnen für männerdominierte Teams, etwa in der Softwareentwicklung. Dass gemischte Teams zu andern Lösungen kommen und Diversität Profit bringt, scheint angekommen zu sein – auch was das Alter betrifft, zumindest im IT-Consulting. Iris Brachmaier, Personalchefin beim Berater CSC, hat etwa jüngst einen 60-jährigen Berater eingestellt.

Nur – zum Thema Technikerinnen kann Marwan den Firmen kaum behilflich sein: „Es gibt diese Frauen einfach nicht.“

Trotz vieler Initiativen, vom Töchertag bis zu den femtech-Programmen, interessieren sich nicht deutlich mehr Mädchen für HTL, technische Lehrberufe oder ein einschlägiges Studium. „Allein im Kammern! schweigend mit vielen Geräten – das ist leider noch immer das Bild“, beklagt Philipp Huber, Personalchef der T-Systems – nimmt aber gleichzeitig Unternehmen der Branche auch kommunikativ stark in die Pflicht: Aber: Auch wenn man mit Schulen kooperiere (was fast alle Marktteilnehmer tun), bewege sich nur ganz wenig. „IT heißt heute“, sagt Christian Göttinger, Leiter des Human Resource Expertise Center bei der Mobilkom Austria, zur Berufsrealität. „Kommunikation mit verschiedensten Kundengruppen, IT heißt heute Übersetzung und Problemlösung. Das sind so gut wie immer erfolgs-kritische Positionen.“

Gabriele Schwarzer, Leiterin des Personalwesens bei Rehau für Südoberösterreich, sieht in dieser Region zwar zunehmend Frauen im leergefegten Technikermarkt vorrücken, steht aber insgesamt wohl auch vor der Situation, dass frischgebackene Absolventen technischer Studienrichtungen eher in die Beratung als in die Industrie wollen. Dass ein krasser Mangel an Spezialisten für die verschiedenen Bereiche bestehe, sagt die gestante Runde, ebenso aber, dass die Krise eine Menge an Initiativbewerbungen gebracht habe – überwiegend aber nicht die gesuchten Qualifikationen. Die Jobprofile würden in der Komplexität der Branche auch enger, so der Tenor, Spezialisten seien derzeit zum Wechseln kaum zu bewegen. „Obwohl“, sagt Sylvia Kosek, Personalentwicklerin des IT-Dienstleisters Raiffeisen Informatik, sie sehe dramatisch wenig Bewerbungen von Frauen. „Da stellt sich die Frage nach der Qualifikation noch gar nicht“. Das betreffe, so die Runde, auch Vertreibspositionen, die doch Frauen mit ihrer zeitlich flexiblen Jobgestaltungsmöglichkeit anlocken sollten. „Aber da klebt offenbar noch das falsche Keller-Image drauf“, so Schwarzer.

Dass in Führungspositionen Commitment je nach Kundenbedürfnis gefragt sei und es mit der Balance zum Privatleben schwer werde, streicht sie ungeschminkt heraus. Aber: Auch „Ungeländene“ seien kaum mobil, beklagt sie. Bis auf Philipp Huber haben alle dasselbe Problem mit der geografischen Immobilität. Er sieht Notwendigkeiten organisationaler Anpassungen, Notwendigkeit, virtuelle Arbeitsplätze adäquater zu entwickeln. Flexibilisierung, sind er und Göttinger überzeugt, komme sicher durch die Generation der „digital natives“ in die Arbeitsgefitte – diese Generation verflüssige die altbekanntesten Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit. Radikale Lösungen für mehr Frauen in der IT hat kein Unternehmen, aber alle suchen ständig nach Wegen. T-Systems etwa ab Herbst mit einem Praktikantinnen-Programm. (kba)

## INHALT

- Fähigkeit zur Empathie gefragt** S. K 14  
**Tobias Moretti: Zu Gast bei der Siemens Academy of Life** Seite K 23  
**Frage & Antwort: Philipp Stegers neues Leben als Autor** Seite K 23  
**Sudoku, Cortis Nährwert** Seite K 24  
**Jobsplitter finden Sie auf** Seite K 20



## Karriereschmiede

### Personalberatung

Our client is a leading human therapeutics company in the biotechnology industry. For more than 25 years it has applied innovative research to advance important new therapies helping people fight serious illness. You have the chance to become a member of this great company through an external contract of employment. For the CEE Head Office based in Vienna we are searching for a

### Finance Analyst CEE

- Support the Finance Department with various tasks in business planning in the CEE region
- Contribute to financial analyses and modelling of "what if" scenarios
- Create reports
- Support ensuring timely production of monthly forecasts of sales trends
- Coordinate and consolidate budget, latest estimate and variance analysis
- Analyse complex problems and integrate disciplinary and business strategy knowledge to develop recommendations
- Monitor actual and forecasted costs and revenues

- Your profile:**
- Ideally a degree in economics or business administration with specialization in finance
  - 2-3 years experience of working in a similar position in an international environment
  - Analytical thinking and fast learner
  - Strong customer focus in all activities
  - Excellent user of Office Programs (Word, Excel, PowerPoint)
  - Experience with SAP (BW) and COGNOS GP5 planning and reporting (PowerPlay)
  - Fluency in English (written & oral)

**Our offer:** This is an exceptional opportunity to join an enthusiastic team with international orientation, pleasurable working atmosphere, and an excellent chance to be actively involved in contributing to the company's future success.

**Contact:**

Qualified candidates are invited to submit a resume and cover letter in confidence to: **Karriereschmiede Personalberatung**



## Karriereschmiede

### Personalberatung

Unser Auftraggeber ist einer der weltweit führenden Anbieter im Anlagenbau mit über 270 Standorten und 38.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Innerhalb der Wasserkrätkerks-Division suchen wir für unsere Tochtergesellschaft in Bukarest zum eheschnüglichen Eintritt eine/n

### Niederlassungsleiter/in

In dieser herausfordernden Position verantworten Sie den weiteren Aufbau der Firmenstruktur sowie den Ausbau der Marktposition in Rumänien und berichten direkt an die Geschäftsführung in Österreich.

- Pflege und Weiterentwicklung der Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Vertriebspartnern
- Sammlung und Auswertung von Informationen über Markt und Wettbewerb
- Unterstützung des Vertriebs bei der Angebotsausarbeitung
- Unterstützung des Projektmanagements und der Baustellenleiter bei der Komponentenbeschaffung, bei Transportfragen und beim Site Management
- Budgetplanung und -verantwortung
- Führung und Entwicklung eines Teams von 10 Mitarbeitern
- Erste/r Ansprechpartner/in für Außenstellen wie z.B. öffentliche Einrichtungen
- Fundierte technische oder betriebswirtschaftliche Ausbildung
- Mehrjährige Erfahrung im internationalen Anlagengeschäft (Vertrieb, Auftragsabwicklung, Business Development, ...); idealerweise Oseuropaerfahrung
- Sehr gutes Verständnis für Produkte, Dienstleistungen und Prozesse im Wasserkrätkerksbereich
- Ausgezeichnete Englischkenntnisse, Rumänienkenntnisse von Vorteil
- Souveränes Auftreten, ausgeprägte kommunikative und analytische Fähigkeiten
- Pioniergeist, Freude an Aufbauarbeit, pragmatischer Arbeitsstil
- Hohe Führungskompetenz

Unser Auftraggeber bietet Ihnen eine anspruchsvolle Tätigkeit im Rahmen beeindruckender internationaler Großprojekte, ein wachstumsorientiertes Umfeld, ein attraktives Gehaltspaket sowie interessante Zukunftsperspektiven.

**Ihr Profil:**

- Idealerweise ein Hochschulabschluss in einem technischen oder betriebswirtschaftlichen Bereich
- Mehrjährige Erfahrung im internationalen Anlagengeschäft (Vertrieb, Auftragsabwicklung, Business Development, ...); idealerweise Oseuropaerfahrung
- Sehr gutes Verständnis für Produkte, Dienstleistungen und Prozesse im Wasserkrätkerksbereich
- Ausgezeichnete Englischkenntnisse, Rumänienkenntnisse von Vorteil
- Souveränes Auftreten, ausgeprägte kommunikative und analytische Fähigkeiten
- Pioniergeist, Freude an Aufbauarbeit, pragmatischer Arbeitsstil
- Hohe Führungskompetenz

**Unser Angebot:**

Unser Auftraggeber bietet Ihnen eine anspruchsvolle Tätigkeit im Rahmen beeindruckender internationaler Großprojekte, ein wachstumsorientiertes Umfeld, ein attraktives Gehaltspaket sowie interessante Zukunftsperspektiven.

**Kontakt:**

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen an: **Karriereschmiede Personalberatung**