


Die Presse → Mehr aktuelle Stellenanzeigen ab **Seite K8**

Karrierieren

SEITE K1 /// SAMSTAG & SONNTAG, 27./28. FEBRUAR 2010 /// DIEPRESSE.COM/KARRIEREN

FOKUS

Wissenschaft und Forschung: Welche Karrierechancen gibt es? Wie sieht das Arbeitsumfeld aus? **Seiten K6 und K7**

iv future 
INDUSTRIE ist
VERANTWORTUNG –
INDUSTRIE gestaltet ZUKUNFT
www.iv-future.at



VON JOHANNA ZUGMANN

Wählerische Spitzenkandidaten

Schlechtes Image bremsst Recruiting.

»

Jetzt haben wir schwarz auf weiß, was uns schon längere Zeit zu schaffen macht“, kommentiert Cornelia Zinnenbaum, Österreicher-Chefin der Kienbaum Managementberatung, die Ergebnisse der jüngsten Studie des Unternehmens. Trotz Krise und angespannter Arbeitsmarktsituation wählten Spitzenkandidaten oft schon im Vorfeld ab, wenn das Arbeitgeberimage des potenziellen Unternehmens Kratzer habe, oder zögen ihre Kandidatur zurück, wenn das Erstgespräch Zweifel an der Unternehmenskultur aufwerfe, oder das Feedback nach dem Bewerbungsgespräch spät oder gar nicht erfolge.

Mit dem Wunsch nach einem wertschätzenden Arbeitgeber unterscheiden sich Umsteiger nicht von Einsteigern: Im Rahmen der Absolventenstudie 2009/2010 hat Kienbaum Communications 353 Absolventen verschiedener Fachrichtungen befragt. Besonders steigen bei der Arbeitgeberwahl vor allem Wert auf Perspektive, so eines der Ergebnisse der Kienbaum-Untersuchung. Für 68 Prozent der Studierenden sind die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die ein potenzieller Arbeitgeber bietet, das wichtigste Entscheidungskriterium. 51 Prozent legen bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers Wert auf eine kollegiale Arbeitsatmosphäre, 43 Prozent wollen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Die Vergütung folgt erst an vierter Stelle und spielt für 31 Prozent eine wichtige Rolle. 2008 war das Gehalt noch für 78 Prozent der Absolventen ein entscheidendes Kriterium.

Schlimm ist, wenn die Praxis ganz anders ist, als die Homepage verheißt: Bereits 21 Prozent tauschen sich in Blogs über Erfahrungen mit Arbeitgebern aus

E-Mail an:

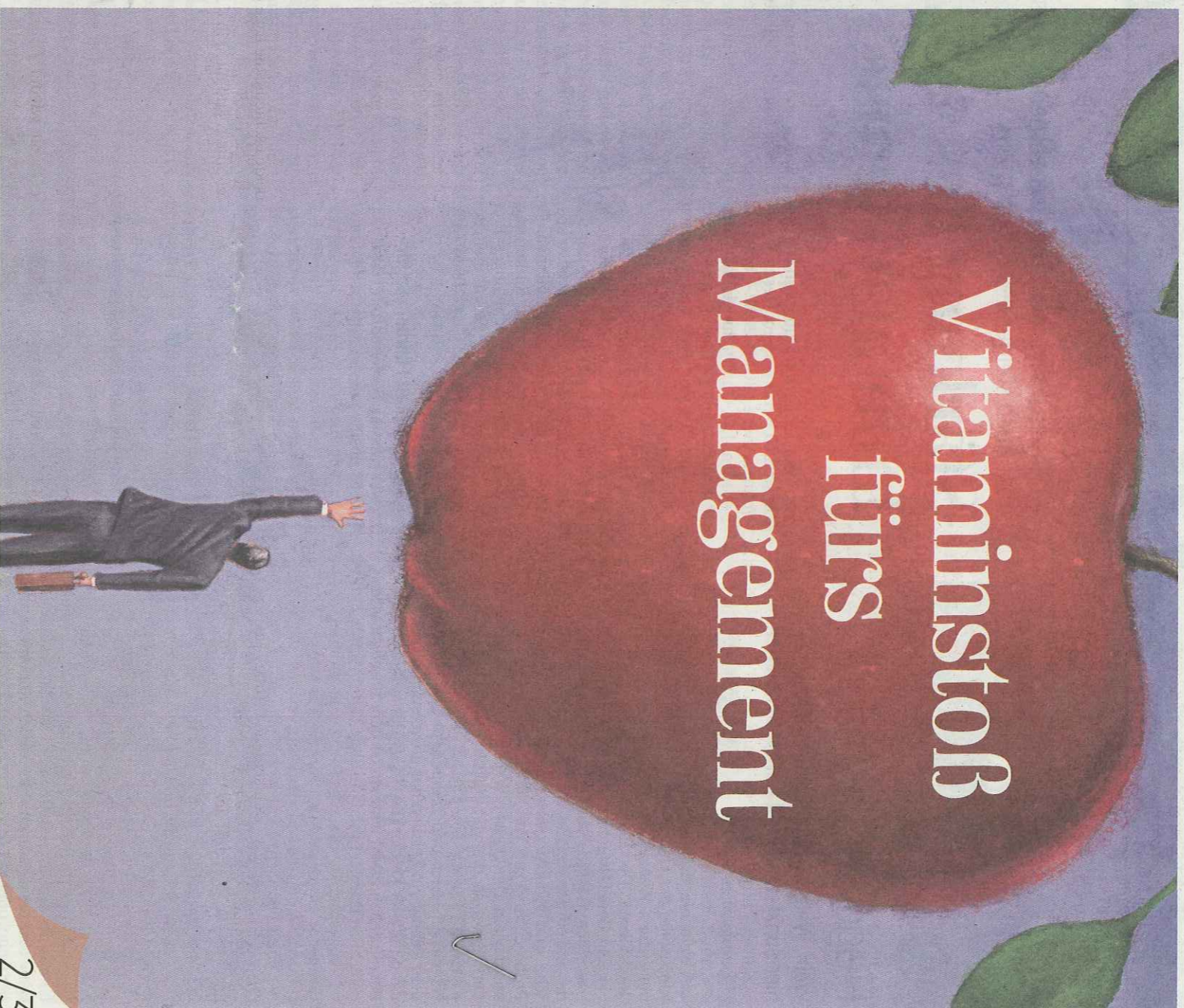
Johanna.zugmann@diepresse.com

In dieser Ausgabe

HR-Größe: Henkels weltweite Personalchefin in Wien. Internationale HR-Trends aus der Sicht eines globalen Konzerns.....Seite K4

Serie: Balkan Case Challenge: Wie Studierende von einem einzigartigen Netzwerk profitieren.....Seite K5

Bildung: Design für Industrie und Alltag.....Seite K20



2/3

Managergesundheit. Der Druck, der auf Führungskräften lastet, wird größer. Ihr Wunsch, diesem gewachsen zu sein, allerdings auch.



Amrop Jenewein

Begleiten Sie unseren umfassenden Change Prozess!

Wir sind ein international agierendes, dynamisch wachsendes Industrieunternehmen und steuern von Wien aus unsere internationalen Standorte, an denen wir einige hundert Mitarbeiter beschäftigen. Unsere Kernkompetenzen liegen in der Konzeption, Errichtung und im Betrieb von komplexen Anlagen. Unsere Gruppe befindet sich derzeit in einem umfassenden Veränderungsprozess auf internationaler Ebene. Für die Steuerung dieses Change-Prozesses suchen wir nunmehr zum baldigen Eintritt eine/n

Head of Human Resources Europaweite Gesamtverantwortung

Wir beschäftigen in Österreich und an weiteren internationalen Standorten mehrere hundert Mitarbeiter. Als Sparringpartner des CEO sind Sie in dieser strategischen und operativen Schlüsselposition im Rahmen eines Cultural Changes für die Konsolidierung der internationalen HR-Prozesse und für die Implementierung neuer Richtlinien verantwortlich. Entscheidende Faktoren sind dabei eine effiziente, den modernsten Standards entsprechende Personalentwicklung, ein professionell begleitetes Change Management sowie die Umsetzung zielgerichteter Personaltools.

Wir wenden uns an pragmatische, erfahrene Human Resources-Genera listen, bevorzugt aus dem Industriebereich. Sie beherrschen die gesamte Bandbreite moderner Personalmanagement-Tools und konnten bereits fundierte Erfahrung in Change Prozessen sammeln. Sie kennen dezentral agierende Organisationen und verstehen es, nachhaltige Lösungsansätze auf internationaler Basis zu implementieren. Ausgezeichnete Englischkenntnisse und internationale HR- Management Erfahrung runden Ihr Profil ab.

Amrop Jenewein, Schmidgasse 3, 1080 Wien, z.H. Herrn Mael Michael Baumann T01/403.08.28-84, E.michael.baumann@amropjenewein.at, www.amropjenewein.at

Erfahrungsberichte. Vielfalt, Spaß und Herausforderungen: Drei ehemalige Teilnehmer der Balkan Case Challenge beschreiben, wie sie den Wettbewerb erlebt haben und wie sie beruflich davon profitieren.

VON NIKOLAUS KOLLER

Eine Woche für die Karriere

Serie
Teil 2



» Durch die Teilnahme an der BCC habe ich jedenfalls Jobchancen bekommen. Darüber hinaus bin ich weitaus offener für andere Menschen und Kulturen geworden. «

Simona Varga, ehemalige BCC-Teilnehmerin aus Rumänien



» Die gemeinsame Region, aus der wir kommen, hat uns vom ersten Tag an zusammengeschweißt. Die BCC beinhaltet ebenfalls einen gesellschaftlichen Faktor. «

Thomas Moik, ehemaliger BCC-Teilnehmer aus Österreich



» Es geht hier nicht nur darum zu lernen. Die BCC ist darüber hinaus ein besonderer Case-Study-Wettbewerb. Ich bin mit vielen Teilnehmern noch immer in Kontakt. «

Timco Mucunski, ehemaliger BCC-Teilnehmer aus Mazedonien

Vielfalt – das ist das erste Wort, mit dem Simona Varga die Balkan Case Challenge (BCC – siehe *Infobox*) assoziiert. Die Rumänin hat 2007 an dem Wettbewerb teilgenommen. „Multinational, vielsprachig, interdisziplinär“, konkretisiert sie ihre Erinnerungen. Ähnlich auch die Einschätzung von Timco Mucunski, einem ehemaligen Teilnehmer aus Mazedonien: „Anders als bei Summer Schools geht es hier nicht ausschließlich ums Lernen. Die BCC ist darüber hinaus ein besonderer Wettbewerb.“ In dieselbe Kerbe schlägt Thomas Moik. Der Österreicher erreichte letztes Jahr bei der BCC den zweiten Platz. „Die BCC hat gegenüber anderen Wettbewerben und Case-Workshops eine Sonderstellung, weil sie ebenfalls einen gesellschaftlichen Faktor beinhaltet.“ Bieternst wäre die Veranstaltung allerdings nicht gewesen, beeißen sich alle drei Teilnehmer in „Presse“-Gespräch hinzuzufügen. Persönliches Kennenlernen und

gemeinsame Erlebnisse haben ihre Kollegen genauso zusammengeschmiedet wie das Erarbeiten der Fallstudien. „Mit vielen der Teilnehmer habe ich jetzt noch immer Kontakt. Das Gute ist, dass ich nun in fast jedem Land der Region zumindest einen Ansprechpartner habe“, sagt Mucunski. Aufgrund des intensiven Kontakts in der Finalwoche sowie der gemeinsamen Vision für eine Zukunft der Region in Europa können auch in kurzer Zeit feste Freundschaften entstehen, so der Jusstudent.

Zusammenhalt zwischen Teilnehmern

„Die gemeinsame Region, aus der wir kommen, hat uns vom ersten Tag an zusammengeschweißt“, erinnert sich Moik. An der BCC können Studierende teilnehmen, die an einer Universität in einem von elf Ländern des Balkans und Österreich studieren. Der starke Zusammenhalt sei auch notwendig

gewesen, da die Herausforderungen während des Wettbewerbs groß waren. So kann sich Varga vor allem auch an die „Verhandlungen, als ich die Rolle der Botschafterin der Elfenbeinküste im Sicherheitsrat vertreten musste“, erinnern. Dabei handelte es sich um die „Model United Nations“-Konferenz. Diese Simulation ist eine von den vier Disziplinen, in denen die Studierenden während der Finalwoche ihre Talente beweisen können. Neben dieser – seit 2008 ersetzt durch die Simulation des Europäischen Rates (Model European Council) – werden noch ein Business Case, ein Moot Court für Juristen sowie ein Case aus dem Bereich der Informationstechnologien angeboten.

Jobchancen durch Teilnahme gesteigert

Alle drei Teilnehmer betonen unisono, dass sich die BCC positiv auf ihr berufliches Leben ausgewirkt habe. Ein konkretes Beispiel

hierfür ist Moik, der durch seinen zweiten Platz beim Wettbewerb sowie seinen Einsatz im Moot Court „eine Visitenkarte hinterlassen hat, aufgrund derer ich gleich von mehreren jetzigen Arbeitgeber angeheuert wurde“. Laut Angaben von WUS Austria, die die BCC jedes Jahr durchführt, erhalten zehn Prozent durch ihre Teilnahme einen Job. „Darüber hinaus bin ich weitaus offener für andere Menschen und Kulturen geworden“, ergänzt Varga.

Der dritte Teil der Serie erscheint am Wochenende vom 20. und 21. März in den „Käsekeren“.

Diese Serie wurde von der „Presse“-Redaktion unabhängig gestaltet. Sie ist mit finanzieller Unterstützung der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit möglich geworden.

www.diepresse.com/karriere

Für SchülerInnen & Studierende



2010
THE NEXT LEVEL

YPDiergesucht!

YPD CHALLENGE

www.YPDpeople.com