

Talente in Südosteuropa finden

Die Balkan Case Challenge (BCC) bringt hochtalentiertere Studierende aus Südosteuropa und österreichische Unternehmen zusammen. Bereits zum achten Mal findet heuer der größte Fallstudienwettbewerb für Studierende aus Südosteuropa und Österreich in Wien statt. 140 exzellente Studentinnen und Studenten aus zwölf Ländern messen sich von 7. bis 10. Juli 2008 in Business Case Competition, Law Moot Court, ICT Case Competition und Model European Council. Am 7. Juli ist „Karrieretag Südosteuropa“. (kbau)

www.bcchallenge.org

ERRATUM: Die Podiumsdiskussion am 7. 7. findet nicht, wie in unserer Ausgabe vom 28. 6. angekündigt, im Haus der Industrie in Wien statt, sondern im Kleinen Festsaal der Uni Wien um 19.00 Uhr. – Wir bedauern den Fehler.



Hannes Gsellmann (Strametz & Partner), Sonja Koppensteiner (Raiffeisen-Zentralbank), Moderator Thomas Rottenberg (DER STANDARD), Julia Puckmayr (T-Systems Österreich) und Christian Eberherr (Rewe Group Austria) diskutierten bei der Trainee-Convention. Foto: Hendrich

Felix Austria sucht Lehrlinge für neues Berufsbild

Mit der Ausbildung zum Lebensmitteltechniker wurde ein für Österreich neuer Lehrberuf geschaffen. Die Lehrzeit beträgt dreieinhalb Jahre, das Berufsbild umfasst u. a. Kenntnisse von Roh- und Zusatzstoffen in der Lebensmittelproduktion, Know-how im Bereich der Lebensmittelchemie sowie der Verpackung und -lagerung.

Die Lehre wurde von den Sozialpartnern und Führungskräften aus der Branche entwickelt. Wesentlich beteiligt war etwa der Technische Direktor von Felix Austria, Erhard Puschautz, der hofft, ab Herbst zwei Lehrstellen in seinem Unternehmen in Mattersburg besetzen zu können. Der Beruf beinhaltet Facetten vieler Berufe, so Puschautz: „Man erwirbt Grundkenntnisse des Elektrikers, Schlossers, Mechanikers, Destillateurs und Molkereifachmanns.“ (mad)

DER STANDARD **Webtipp:**
www.felix.at

Keine Jobgarantie für Trainees

Wer es in ein Trainee-Programm schafft, hat gute Chancen auf eine leitende Stelle im Unternehmen. Ohne viel Fleiß und ein Talent zur Selbstorganisation wird es aber dennoch nichts mit dem Traumjob.

Alexander Müller

Trainee-Programme, in denen junge Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens als künftige Führungskräfte aufgebaut werden, sind im Trend. Vergangene Woche gab es im Wiener Haus der Industrie die erste Trainee-Convention, in deren Rahmen STANDARD-Redakteur Thomas Rottenberg eine Podiumsdiskussion leitete.

Ein Riesenvorteil der Trainees sei deren gute Vernetzung im Betrieb, erklärte Sonja Koppensteiner, die bei der Raiffeisen-Zentralbank für die Trainee-Programme verantwortlich ist. Vorteilhaft sei aber nicht nur, „dass man viele Leute kennt“, sondern auch, dass man von ihnen lernen kann“, wie Hannes Gsellmann, Managing-Di-

rector und Partner der Unternehmensberatung Strametz und Partner, ergänzte.

Christian Eberherr, Personalleiter der Rewe Group Austria, fing dort als Trainee an. Er hätte es zwar „auch ohne Trainee-Programm geschafft“, hätte aber auf jeden Fall „weniger Leute kennengelernt und weniger erlebt“. Am Anfang würden Trainee oft „auf ein hohes Ross gesetzt“, berichtete Julia Puckmayr, die entsprechende Erfahrungen bei T-Systems Österreich sammelt. Genau diese Erwartungshaltung an die angehenden Führungskräfte könne aber zum persönlichen Problem werden. Etwa, so Eberherr, „wenn ein Nicht-Trainee einen Trainee überholt“.

Die Orientierung im Unternehmen hänge oft von Erfahrungen im

Studium oder vom Arbeitsklima in der Abteilung ab. Schwierig werde es für Trainees mit zu engen Zielvorstellungen: „Wenn jemand nur in eine einzige Abteilung will, kann es sein, dass er im Leeren hängt, wenn dort kein Platz ist“, gab Koppensteiner zu bedenken.

Die Plätze für Trainee-Ausbildungen seien so knapp wie begehrt. Doch auch diejenigen, die es in ein Programm schaffen, dürften keine Job-Garantie erwarten. Mit der entsprechenden Leistung, ordentlichem Benehmen und ausreichender Flexibilität stünden die Chancen aber recht gut. Gsellmann: „Man landet als Trainee nicht automatisch in einer Führungsetage. Die Leute müssen schon auch selbst etwas aus sich machen.“

Selbstorganisation

„Eigeninitiative zu zeigen ist für einen Trainee äußerst wichtig“, unterstrich Puckmayr, denn „niemand läuft dir mit interessanten Arbeiten nach.“ Und Gsellmann,

ergänzend: „Der Karrierezug fährt nicht von selbst.“

Vor allem „Leute, die sich durch ein Universitätsstudium geschlagen haben, erwarten nicht, dass jemand sie an der Hand nimmt“, meinte Eberherr an dieser Stelle. Die Selbstständigkeit, die so ein Studium fordere, sei zweifellos höher als jene, die innerhalb einer Fachhochschul-Ausbildung an den Tag gelegt werden müsse.

Ob dennoch beide Abschlüsse als gleichwertige Voraussetzung für eine Trainee-Ausbildung zu sehen seien, wollte Moderator Rottenberg wissen. Dies deutlich bejahend, erklärte Eberherr, dass die bessere Selbstorganisation während der Zeit an der Universität ja nicht frei wählbar sei – er verwies damit auf die bekannt schlechte Situation an den Unis. FH-Absolventen seien dafür fähig, auf etwas zu fokussieren und Deadlines einzuhalten. Und das Selbstorganisationsdefizit der FH-Leute ist nach Koppensteiner durch ein Auslandssemester zu kompensieren.

KURZ GEMELDET

Informationen zum MBA in Salzburg

Kommenden Mittwoch informiert das Salzburger Institut für Management ab 18.30 Uhr im Schloss Leopoldskron über sein MBA-Angebot.

Infos: www.ifm.ac. Anmeldung per E-Mail: office@ifm.ac

Die Modul-Uni erweitert ihr Angebot

Die private Modul University Vienna startet im Herbst zwei neue MBA-Studiengänge: „New Media Technology and Management“ sowie „Public Governance and Management“. www.modul.ac.at

Unesco-Ehrung für die Uni Innsbruck

Die Universität Innsbruck erhielt am Freitag einen Unesco-Lehrstuhl. Der Universitätslehrgang für Friedensstudien, geleitet von Wolfgang Dietrich, wurde mit dieser Ehre bedacht. Auf internationaler Ebene sei dies das höchstmögliche Gütesiegel, freut sich Dietrich.

www.uibk.ac.at/peacestudies/ma-program/index

Frankfurter Infotag für Investment-Banker

Ausgewählte Studierende und Doktoranden haben die Chance, am 12. September an der Veranstaltung „Career in Investment Banking“ in Frankfurt am Main teilzunehmen. Die Deutsche Bank, Dresdner Kleinwort, HSBC Trinkaus und die Royal Bank of Scotland informieren über Praktika und den möglichen Direkteinstieg. *Bewerbung bis 10. August auf www.e-fellows.net/ib*

Grazer Team siegt bei Accenture-Bewerb

Das Beratungsunternehmen Accenture lud Studententeams in die deutsche Unternehmenszentrale, um sich im Wettbewerb zu beweisen. Als Sieger unter 15 Gruppen gingen die Teams der Uni Graz und der Uni Duisburg-Essen hervor. Die steirische Abordnung überzeugte mit ihrer Umsetzung des Themas „Die Zukunft der Finanzfunktion in einer multipolaren Welt“. *Mehr dazu finden Sie auf <http://careers3.accenture.com/Careers/ASGCampusChallenge>.*

Globalität und das Mindset der Chief Executive Officers

Zum neuen Buch von drei Boston-Consulting-Beratern

Judith Hecht

Der Unterschied zwischen den beiden Begriffen „Globalität“ und „Globalisierung“ ist erklärungsbedürftig. Nicht jedem ist sofort klar, was die Veränderung der letzten fünf Buchstaben inhaltlich bedeutet. James W. Hemerling allerdings schon. Er und zwei seiner Kollegen haben auch gerade ein Buch zu diesem Thema publiziert. „Heute sind Staaten wie Brasilien, Chile, Indien, China, Thailand, Türkei oder Ungarn die schärfsten Konkurrenten Amerikas geworden. Sie haben Unternehmen hervorgebracht, die in vielen verschiedenen Branchen Weltmarktführer sind“, so Hemerling. Dass sich diese Länder wirtschaftlich gut entwickeln würden, war vorhersehbar, nicht aber das Tempo, das sie dabei an den Tag legten.

Der Flugzeughersteller Embraer ist ihm dafür ein gutes Beispiel. Nachdem das brasilianische Unternehmen 1994 nur knapp am Bankrott



vorbeischlitterte, beschäftigt es heute 24.000 Mitarbeiter und ist Marktführer bei der Herstellung von Verkehrsflugzeugen mit bis zu 120 Sitzen. Und wie alle anderen Senkrechstarter dieses Durchschnitts kämpft Embraer mit seinen Konkurrenten eben beinahe um „everything“. „Das heißt wirklich um jede erdenkliche Ressource: Rohstoffe, Kapital, Wissen, Ideen, Talente und natürlich Kunden“, so Hemerling.

Wie aber können sich europäische und amerikanische Unternehmen im Zeitalter der Globalisierung behaupten? Auch darauf gibt Autor Hemerling in seinem Buch Antwort.

Der erste Schritt sei, sich als Unternehmen den neuen Herausforderungen zu stellen und bereit zu sein, von anderen Kulturen zu lernen: „Das Mindset der Führungskräfte wird sich grundlegend ändern müssen. Offen für neue Ideen und Kooperationen sollten sie sein und dabei menschenfokussiert und neugierig. Gerade das ist ein Großteil der CEOs aber nicht. Eigentlich müsste man sie alle austauschen“.

Trotzdem glaubt Hemerling, dass sich mit der richtigen Strategie auch Unternehmen der westlichen Hemisphäre behaupten werden können, Amazon oder Nokia sind dafür Paradebeispiele.

Harold L. Sirkin, Arindam K. Battacharya, James W. Hemerling: „Globality – Competing with Everyone from Everywhere for Everything“ Hachette Book Group 2008

Sommerkurse
Fit ins neue Schuljahr!



Institut für Lernhilfe
dr. rampitsch

- Vorbereitung auf die Nachprüfung – Erfolgsquote über 90%
- Vorbereitung auf das nächste Schuljahr



powered by
spark7

Hotline 01/586 51 51
www.ifl.at