

Andreas Claissen
UBS

Der Banker ist neues Mitglied der Geschäftsleitung in der österreichischen Niederlassung und übernimmt die Verantwortung für das inländische Key-Client-Geschäft sowie für institutionelle Kunden. Claissen verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Finanzbranche und war zuletzt lange Zeit bei Pioneer Investments Austria tätig.

**Carmen Pihan**
ARCOTELS Hotels

Die 33-Jährige zeichnet gemeinsam mit Karin Maurer (27) für die Kommunikationsagenden von zehn Hotels – unter anderem in Berlin, Wien und Zagreb – verantwortlich. Pihan war zuletzt bei UPC tätig und absolvierte einen Lehrgang für Kommunikationsmanagement. Maurer sammelte Erfahrungen in der Hotellerie in England und Kanada.

**Dominik Thiele**
Wrigley Austria

Der ehemalige Marketing Director Germany wird neuer General Manager in Österreich. Der Diplomkaufmann durchlief verschiedene Funktionen im Marketing- und Vertriebsmanagement. Thiele berichtet nun an Christian Klebl, der vor ihm die Österreich-Verantwortung übernahm und sich nun verstärkt mit internationalen Themen beschäftigen wird.



Am Panel: Tina Reisenbichler, Susanna Zapreva-Hennerbichler, Franz Seiser, Herbert Paierl und Andreas Prenner. (Alle: Bruckberger)

Trainee Convention 2010. Wer Freude an der Arbeit hat, steigt leichter auf. Der ideale Zeitpunkt für einen Wechsel ist aber nicht planbar. VON NIKOLAUS KOLLER

Routine vor dem Umstieg

Wer Karriere machen möchte, muss nicht nur zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein: Fleiß, Freude an der beruflichen Tätigkeit sowie die Fähigkeit, den richtigen Zeitpunkt zur beruflichen Veränderung zu finden, gehören ebenfalls dazu, so die Experten bei der diesjährigen Trainee Convention (siehe Infobox), die unter dem Motto „Einsteigen. Umsteigen. Aufsteigen. Aussteigen.“ stand.

Zu diesem Thema diskutierten Monopolverwaltung-CEO Tina Reisenbichler, Susanna Zapreva-Hennerbichler, Geschäftsführerin von Wien Energie, Herbert Paierl, Executive Vice President der europäischen Cosma Gruppe von Magna International, ÖBB-COO Franz Seiser sowie Andreas Prenner. Er leitet die Bereiche Personal und Finanzen der Industriellenvereinigung (IV).

Chancen erkennen

Der richtige Zeitpunkt zum Um- oder Ausstieg sei aber nicht planbar, so der Tenor der Panelisten. Ebenso wenig könne der nächste Karriereschritt punktgenau vorhergesagt werden. Junge Karrieristen müssten daher flexibel sein

und Chancen erkennen und wahrnehmen, wenn sie kommen, so der Tenor der Runde. Zeichen für einen Wechsel seien unter anderem zunehmende Routine und fehlende Herausforderungen.

Den fortschreitenden Wandel in der Arbeitswelt hob nach der Diskussion Rudolf Hundstorfer in einem Impulsreferat hervor. Neben dem zunehmenden demografischen Wandel, aufgrund dessen Österreich bis 2015 etwa 42.000 15-Jährige fehlen werden, nannte der Arbeitsminister und Schirmherr der Veranstaltung auch den steigenden Bedarf nach Möglichkeiten, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren sowie den Trend zu

mehr – zu einem Großteil von Frauen verrichteter – Teilzeitarbeit als Treiber der Veränderung.

„Buntes“ TraineeNet

Im Rahmen der Convention blickte TraineeNet auch auf die ersten beiden Jahre seit der Gründung zurück (siehe Infobox). Der Zuspruch unter den Trainees sei sehr groß, die Verantwortlichen daher sehr zufrieden. „Wir sind bunt – bei uns finden Trainees aller Nationalitäten, Ausbildungsrichtungen und aus den verschiedensten Unternehmen Platz“, so die stellvertretende Obfrau Vesna Mikulovic.

Trainee Convention 2010



TraineeNet – ein Zusammenschluss von Trainees – organisierte auch dieses Jahr wieder die Trainee Convention (im Bild das Kernteam der Organisatoren). Neben Topmanagern konnte der Verein auch Bundesminister Rudolf Hundstorfer als Schirmherren der Veranstaltung gewinnen. www.traineenet.at

China auf der Suche nach seinen eigenen Managern

Der Mangel an Talenten erreicht das Reich der Mitte. Heimische Mitarbeiter werden immer mehr bevorzugt.

China. Der Mangel an qualifiziertem Personal zählt zu den wichtigsten Managementherausforderungen im Reich der Mitte. „40 Prozent der Unternehmen sind dieser Meinung“, zitiert Hans Stremme, Partner von Neumann International in Shanghai, eine Umfrage, die die US-Handelskammer durchgeführt hat. Für Klein- und Mittelbetriebe (KMU) sei es besonders schwer, Talente anzuziehen. „In China zählt der Employer-Brand sehr viel. Daher wollen die Manager vor allem bei den bekannten Unternehmensmarken arbeiten.“

Auch Unternehmen in ländlichen Gebieten stehen vor großen Problemen, Manager zu ködern. Mitarbeiter, die einmal in den großen Zentren wie Peking oder dem Yangtse-Delta gearbeitet haben, sind nur schwer davon zu überzeugen, wieder in ländliche Gebiete mit weniger Infrastruktur zu übersiedeln, so der Personalberater im Rahmen eines Business-Breakfast, zu dem Neumann International letzten Dienstag geladen hat.

»Full-Service-Operator« China

Trotz des Talentemangels werden weniger Expatriates aus dem Westen entsendet. Diese seien einfach im Gegensatz zu lokalen Managern zu teuer, sagt Iris Duchetsmann vom Shanghai Büro der Rechtsanwaltskanzlei Salans LLP. Sie ortet einen Trend zur Lokalisierung auf dem Arbeitsmarkt. „Chinesische oder ausländische Manager, die bereits eine Zeit hier gelebt



China entwickelt sich weg von einer reinen „Werkbank“ (im Bild eine Fabrik in Dongguan). (AP)

haben, werden zunehmend gesucht“, so die Rechtsanwältin. Ein weiterer Grund für diese Entwicklung sei die Tatsache, dass die lokalen Arbeitskräfte an Fähigkeiten aufgeholt haben. „China ist nicht mehr die verlängerte Werkbank der Welt“, sagt Duchetsmann. Es habe sich zu einem „Full-Service-Operator“ entwickelt.

Für Firmen ist China kein leichtes Pflaster: Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Rechte der Arbeitnehmer im Reich der Mitte sehr stark ausgeprägt sind. „Kündigungen sind nur in ganz wenigen Fällen möglich“, weiß Duchetsmann. Manager sollten daher gemeinsam mit der Belegschaft Mitarbeiterhandbücher erarbeiten. Aufgrund von Verstößen gegen diese Regeln seien Kündigungen leichter durchzuführen. **NIK**



Amrop Jenewein

Begleiten Sie unseren umfassenden Change Prozess!

Wir sind ein international agierendes, dynamisch wachsendes, börsennotiertes Dienstleistungsunternehmen und steuern von Wien aus unsere zentral- und osteuropäischen Standorte, an denen wir insgesamt mit einigen tausend Mitarbeitern vertreten sind. Unsere Gruppe befindet sich derzeit in einem umfassenden Veränderungsprozess in den Human Resources intensiv eingebunden ist. Für die Betreuung einiger Konzerneinheiten und die inhaltliche Mitarbeit in diesem Change Prozess suchen wir nunmehr einen lösungsorientierten Professional (m/w) als

HR Business Partner

Arbeitsrecht, Compensation & Benefits, Recruiting

Eingebunden in ein hochmotiviertes Team werden Sie Ihre bisher gewonnene Expertise speziell in den Themen Arbeitsrecht, Compensation & Benefits und Recruiting einbringen. Mit Hilfe Ihrer professionellen Projektmanagement-Kenntnisse unterstützen Sie das Management, analysieren bestehende HR-Systeme und -Prozesse und entwickeln diese im Sinne eines modernen HR-Managements entsprechend weiter.

Nach Abschluss Ihres Studiums konnten Sie zumindest 4 Jahre einschlägige HR-Erfahrung in einem internationalen Unternehmen sammeln. Als lösungsorientierter HR-Professional beherrschen Sie moderne Personalmanagement-Tools und bringen idealerweise erste Erfahrung in Change Prozessen mit. Sie kennen dezentral agierende Unternehmen und verfügen über exzellente Englischkenntnisse.

Amrop Jenewein, Schmidgasse 3, 1080 Wien, Mag. (FH) Vera Thalhammer T 01/403 08 28-14 E vera.thalhammer@amropjenewein.at W www.amropjenewein.at

PROFESSIONAL SEARCH | EXECUTIVE SEARCH | MANAGEMENT AUDIT