

»For Women in Science«-Wettbewerb

Bis 1. März

Viermal 15.000 Euro vergibt der „For Women in Science“-Wettbewerb an ausgewählte Forscherinnen in der Medizin, den Naturwissenschaften oder der Mathematik. Die Stipendien werden von L'Oréal Österreich in Kooperation mit der österreichischen Unesco-Kommission und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften vergeben. Interessierte schicken ihre Bewerbung an Matthias Eck:

eck@unseco.at

Verkaufskongress

11. und 12. März, Wien

Know-how und Kompetenz können Verkäufer und Sales-Mitarbeiter beim 2. Österreichischen Verkaufskongress erwerben. Dieser findet in der Wirtschaftskammer Österreich statt. Vor Ort spricht unter anderem Sonnentor-Gründer Johannes Gutmann.

www.wifi.at/managementforum



Praxisseminar Insights MDI

23. und 24. Februar, Wien und Linz

Top-jobs-europe Consulting bittet Personalisten und Personen, die sich mit HR beschäftigen, zum Erfahrungsaustausch nach Wien und Linz. Beim Praxisseminar Insights MDI können Fallstudien besprochen und Erfahrungen anhand von Potenzialanalysen durchgegangen werden. Die Teilnahme kostet 95 Euro plus MwSt. Informationen erhalten Sie von Frau Sigrid Machatsch per E-Mail.

contact@top-jobs-europe.at

Lebenspartner ist der wichtigste »Verbündete«

Kindererziehung werde noch immer als Aufgabe der Frauen empfunden, so Personalexpertin Julia Zdrahal-Urbaneck.

Vereinbarkeit. Viel habe sich bereits in den letzten Jahren bei den Möglichkeiten, Familie und Karriere unter einen Hut zu bekommen, getan, sagt Julia Zdrahal-Urbaneck, Partnerin bei Dr. Rantasa Consulting. Immer mehr Unternehmen würden Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellen, und auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen hätten sich verbessert. „Am wichtigsten ist es jedoch, wenn man über Netzwerke und Familienmitglieder verfügt, die einen dabei unterstützen“, berichtet die HR-Expertin, die selbst Mutter eines dreijährigen Sohnes ist.

Als wichtigster „Verbündeter“ fungiere dabei der eigene Partner: Auch wenn es inzwischen schon üblicher sei, Männer mit ihren Kindern auf dem Spielplatz zu sehen, werde die Betreuung

des Nachwuchses meist noch mit Frauen in Verbindung gebracht.

Kontakt pflegen

Einige Managerinnen konzentrieren sich sehr stark auf ihre Karriere und entdecken erst spät den eigenen Kinderwunsch – für manche sei es dann bereits zu spät. „Daher sollten sie sich auch möglichst früh überlegen, ob sie Kinder haben wollen und wie sie das organisieren können.“ Wenn Frauen sich für ein Kind entscheiden, sollten sie aus Karrieresicht nicht zu lange von ihrem Unternehmen wegbleiben. Die Fachfrau rät zum sozialen Kontakt mit den Kollegen – „Sie können beispielsweise mittags gemeinsam essen gehen“ – wie auch zum möglichst baldigen Wiedereinstieg in den Job, „auch wenn es nur für einige Stunden pro Woche ist“.

Partnerschaftlich werde heutzutage meist entschieden, so berichtet Zdrahal-Urbaneck aus ihrer beruflichen Expertise, ob ein potenzielles Auslandsengagement eines Partners mit der Familie vereinbar sein könnte. Ob jemand als Expatriate zu arbeiten beginnt, werde meist nicht mehr nur vom Manager selbst entschieden. Daher wissen die Unternehmen genau, dass sie die Manager, die sie über die Landesgrenzen hinaus schicken, auch unterstützen und Angebote für deren Familienmitglieder machen müssen. Diese können von der Wohnmöglichkeit über die richtige Schule bis hin zu Umzugstätigkeiten reichen.



Personalexpertin Julia Zdrahal-Urbaneck.

(Dr. Rantasa Consulting)

Familie und Karriere – Probleme mit dem »und«

TraineeNet-Diskussion. Problembefund und Lösungsideen. VON CHRISTIAN LENOBLE

„Wie viele unter Ihnen möchten eine Familie gründen und gleichzeitig Karriere machen?“, lautete die Eröffnungsfrage von „Presse“-Moderatorin Johanna Zugmann, gerichtet an die jungen Frauen im prall gefüllten Auditorium im 16. Stock der Skyline Vienna. Dass die Hände nahezu aller weiblichen Anwesenden in die Höhe schnellten, ist keine Überraschung. Dass die Realität das Wünschen vieler Betroffener einholen wird, lehrt wiederum die Statistik. Aktuell bleiben in Österreich bis zu 50 Prozent der Akademikerinnen, die Karriere machen, – ganz im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – kinderlos.

Das traditionelle Rollenbild von der Frau, die sich ohne große männliche Unterstützung um die gemeinsame Familie kümmert und sich für den karrierewilligen Mann opfert, scheint auch im dritten Jahrtausend zu funktionieren. In Zahlen: Während die Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 20 und 49 um 15 Prozent sinkt, steigt jene der Männer im selben Lebensabschnitt um sechs Prozent an. Was die weiblichen Führungskräfte in Österreich betrifft, so liegt in der Politik der Frauenanteil bei rund 30 und in der Wirtschaft bei nicht einmal fünf Prozent.

„Rollenbilder aufbrechen“

„Aktuell gelingt es nur wenigen Frauen, Kind und Karriere auf lange Sicht wunschgemäß zu vereinbaren. Es ist hoch an der Zeit, die Rollenbilder neu zu reflektieren und aufzubrechen“, meint dazu



TraineeNet lud zur hochkarätigen Podiumsdiskussion (v. l. n. r.): Christian Friesl, Brigitta Mlinek, Moderatorin und »Presse«-Karriere-Ressortleiterin Johanna Zugmann, Gabriele Heinisch-Hosek sowie Florian Leberbauer.

(Mirjam Reither)

Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek. Dass die betroffenen Frauen an der misslichen Situation eine gewisse Mitverantwortung tragen, beobachtet Brigitta Mlinek in ihrer täglichen Praxis als Konzernpersonalleiterin des Siemens Clusters CEE: „Es kommt nicht selten vor, dass mir junge Frauen erzählen, sie müssten auf die Karrierepläne ihrer Partner Rücksicht nehmen. Mir fehlt es da an Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen.“

„Wandel bei Rollenbildern“

Einig sind sich die Experten, dass verstärkt daran gearbeitet werden muss, die Voraussetzungen für eine künftige Erfolgsgeschichte von Familie und Karriere zu schaffen. Laut Christian Friesl, Bereichsleiter Gesellschaftspolitik in der Industriellenvereinigung (IV), ist bereits einiges im Gang: „Ich spüre in der derzeitigen Generation schon

einen gewissen Wandel bei den Rollenbildern. Zudem verbessern sich die durch die Politik geschaffenen Rahmenbedingungen – Stichwort: Kinderbetreuung. Und die Unternehmen arbeiten zunehmend an einer familienfreundlichen Kultur.“

Diesem Befund kann Mlinek nur zustimmen: „Alleine die rund 700 verschiedenen Arbeitszeitmodelle in unserem Konzern zeigen, dass man sich des Themas angenommen hat.“ „Nicht genug“, wenn es nach der Meinung von Heinisch-Hosek geht, wie sie am Beispiel des beruflichen Wiedereintritts nach der Karenz erörtert: „Es wird immer von Verlust gesprochen, wenn eine Frau oder ein Mann einem Unternehmen kurzfristig ausfällt. Es kann aber auch als Bereicherung gesehen werden, wenn sie danach mit gelernter Sozialkompetenz und Konfliktkultur motiviert zurückkehren.“



Amrop Jenewein

Karriere-Chance für WU-Absolventen/innen!

Der Einstieg als Vorstandsassistent/in gilt als Marschallstab im Tornister von Karrieren. Wir geben Ihnen die Chance, nahe an allen Entscheidungen unserer Unternehmensgruppe zu sein und suchen zum baldigen Eintritt eine/n

Vorstandsassistent/in Dienstleistungsunternehmen

Sie unterstützen den Vorstand bei der strategischen und operativen Unternehmensplanung, bereiten Sitzungen auf, übernehmen Projekte und sind Schnittstelle und Drehscheibe zu allen Abteilungen. Sie verfügen über ein BWL-Studium und erste spezifische Berufserfahrung, sind konzeptionell und analytisch stark, können organisieren und überzeugen durch unternehmerisches Denken. Verhandlungssicheres Englisch setzen wir voraus.

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

PROFESSIONAL SEARCH | EXECUTIVE SEARCH | MANAGEMENT AUDIT



Die Schallaburg KulturbetriebsgmbH, eine Tochter der NÖ Kulturwirtschaft GmbH, betreibt Schloss Schallaburg sowie im Rahmen einer Geschäftsbesorgung für das Land Niederösterreich die Niederösterreichische Landesausstellung und besetzt die Stelle des/der

Operativen Geschäftsführers/in

Ihr Aufgabengebiet: In dieser generalistischen Führungsfunktion übernehmen Sie die Gesamtverantwortung für das Tagesgeschäft. Sie betreuen umfassend alle operativen Bereiche im Zusammenspiel mit den einzelnen Abteilungen wie Marketing, Presse, Technik, Ticketing, Ausstellungsmanagement. Sie sind verantwortlich für das Tagesgeschäft samt Budget- und Ergebnisverantwortung.

In enger Zusammenarbeit mit der kaufmännischen Geschäftsführung sorgen Sie für eine medial, publikumsmäßig, organisatorisch und kaufmännisch optimale Führung. Wesentliche Aufgabe des/der operativen Geschäftsführers/in ist der Umgang mit historischen Bausubstanzen (Revitalisierung, Restaurierung, Erhaltung) sowie der Aus- und Weiterbau des touristischen und kulturellen Angebots und der Aufbau und die Weiterführung von auch grenzüberschreitenden Kooperationen mit kulturell und touristisch bedeutsamen Einrichtungen.

Ihr Profil: Sie haben eine wirtschaftliche und/oder kunsthistorische Ausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation sowie eine mehrjährige Berufserfahrung (inkl. Budgetverantwortung) in einer gehobenen Leitungsfunktion. Weiters verfügen Sie über fundierte Kenntnisse bezüglich der denkmalpflegerischen und gartenpflegerischen Erfordernisse historischer Bausubstanzen. Zudem können Sie eine erfolgreiche Tätigkeit im Kulturtourismusmanagement vorweisen und besitzen gute Kontakte in der nationalen und internationalen Museumslandschaft ebenso wie zu den wichtigsten Medienvertretern.

Gewünschter Dienstantritt: ehestmöglich

Dienstort: Schloss Schallaburg und St. Pölten

Bewerbungsunterlagen samt Gehaltsvorstellungen senden Sie bitte bis 21. März 2010 an personal@noeku.at, NÖ Kulturwirtschaft GesmbH., z.Hd. Frau Barbara Sorgner, Kulturbezirk 2, A-3100 St. Pölten.

KULTUR
NIEDERÖSTERREICH

