OÖNachrichten
Ausgabe 09 | April 2022

KARRIERE MAGAZIN

Bildung, Jobs & Arbeitsmarkt in Oberösterreich

MAGISCHE KARRIERE
Im Gespräch mit Zauberkünstler Philipp Ganglberger

AUFTRAG: WELT VERBESSERN
CSR-Management vereint Ökologie, Ökonomie und Soziales

FRAUEN IN DIE IT
Eine starke Initiative für mehr Diversität in der ICT-Branche

+ 22 Arbeitgeber-portraits aus Oberösterreich

Klaus Hochreiter & Thomas Fleischanderl
Gründer der Agentur eMagnetix

IDEEN MIT ANZIEHUNGSKRAFT

WIE DIE „E-MAGNETEN“ AUS BAD LEONFELDEN DAS ONLINE-MARKETING UND DIE ARBEITSWELT VERÄNDERN

Foto: eMAGNETIX

Bestimmung gesucht. Bei KEBA gefunden.

Was treibt uns KEBAner:innen an? Wir wollen mit unserer Arbeit Sinn stiften, wir handeln eigenverantwortlich und wir entwickeln mit Gleichgesinnten Automatisierungslösungen, die das Leben der Menschen auf der ganzen Welt ein wenig besser und einfacher machen.

Wir suchen Könner:innen und Teamplayer:innen (m/w/d):
Software Developer | Customer Support | Sales Manager | uvm.

KEBA®
Automation by innovation.

Bezahlte Anzeige

mein Job.
meine Entscheidung.

Infos unter:

www.ams.at/meinjob

©contrastwerkstatt - stock.adobe.com

050 904 440

facebook.com/amsooe

AMS

Foto: Weihbold

EDITORIAL

Ein Start mit **Unsicherheit**

von **Dietmar Mascher**, stellvertretender Chefredakteur OÖNachrichten

d.mascher@nachrichten.at

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
wird das Jahr 2022 geprägt vom Fachkräftemangel in allen Branchen oder doch von einer Rezession als Folge von Inflation, Ukraine-Krieg und Energiekosten-Wahnsinn? Damit beschäftigten sich derzeit nicht nur die Personalabteilung vieler Unternehmen, sondern auch die Wirtschaftspolitik und die Interessenvertretungen.

Tatsächlich beginnt das Jahr ähnlich turbulent wie die vergangenen auch. Die Corona-Krise ist noch lange nicht bewältigt, hat aber auf die Wirtschaft nicht mehr diese gravierende Auswirkung wie zu Beginn der Pandemie. Tatsächlich sinkt die Arbeitslosigkeit kontinuierlich, in Oberösterreich gibt es mehr offene Stellen als Arbeitslose. Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern ist bei Weitem nicht mehr auf Fachkräfte beschränkt. In vielen Branchen fehlen die Leute mittlerweile an allen Ecken und Enden. Gute Zeiten für jene, die sich verändern wollen oder überhaupt einen Job suchen.

Andererseits gefährden gestörte Lieferketten und massive Preissteigerungen bei Rohstoffen und Energie die Wettbewerbsfähigkeit in etlichen heimischen Betrieben. Vor allem in Branchen, wo es um Fixpreise geht, könnte der Aufschwung, der seit einem Jahr zu bemerken ist, nachhaltig gestört werden. Auch in der zyklischen Industrie mehren sich die Anzeichen für einen massiven Dämpfer bei den Aufträgen. Das lässt befürchten, dass sich einige Firmen von Beschäftigten trennen werden.

Wie schon in den vergangenen Jahren gibt es ein so genanntes Mismatch, das heißt: Die verfügbaren Leute passen leider nicht zu den Firmen, die Mitarbeiter suchen. Dieses KarriereMagazin soll dazu beitragen, dass Unternehmen und Beschäftigte besser zueinander finden. Information über Unternehmen, Berufsbilder, Weiterbildungschancen und besondere Karrieren können die Berufswahl wesentlich erleichtern. Daneben ist es eine Leistungsschau unserer Wirtschaft, die jedes Jahr wieder tolle Jobs schafft. Darum werden wir auch diese Phase der Unsicherheit überstehen. Das wünsche ich Ihnen und uns allen. Die Lektüre dieses Magazins lege ich Ihnen hiermit ans Herz.

Dietmar Mascher

WKO WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH
AMS Arbeitsmarktservice Oberösterreich
WIFI WKO

HOFER

Da bin ich mir sicher.

JETZT DURCHSTARTEN IM NEUEN TRAUMJOB

- EINKAUF
- ADMINISTRATION
- FILIAL-ENTWICKLUNG
- REGIONALVERKAUFS-LEITUNG
- FILIALTEAM
- LOGISTIK & SUPPLY CHAIN MANAGEMENT
- FINANZEN
- OBJEKTBETREUUNG & REINIGUNG
- TECHNISCHE BEREICHE
- MARKETING & KOMMUNIKATION
- PERSONAL
- FILIALFÜHRUNG
- UMWELT & CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
- IT
- RECHT & COMPLIANCE

JETZT BEWERBEN!

Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

karriere.hofer.at

51–54

SCHLUSS MIT ALTEN ROLLENBILDERN:
Die Initiative WOMENinICT zeigt Frauen die vielfältigen Berufschancen im IT-Sektor auf

INHALT

Vorwort	4
Sechs Fragen an Gerhard Straßer	8
Verzeichnis nach Gebieten	10
eMagnetix – Pioniere der Arbeitswelt	12
Flexible Arbeitsmodelle auf dem Vormarsch	16
Bernhard Kerres – von der Opernbühne in die Wirtschaft	19
Business Slang einfach erklärt	26
Einstiegsgehalt verhandeln: Tipps für Berufsneulinge	28
Erster Tag im Job: So gelingt der Start	34
Berufswelten im Medienhaus Wimmer	36
Magie und Mühen: arbeiten als Zauberkünstler	42
Initiative für mehr Frauen in der ICT-Branche	51
Im Gespräch mit Bildungsdirektor Dr. Klampfer	56
So bewirbt man sich heute	58
CSR-Manager: Nachhaltigkeit als Beruf	62
Pause machen – aber richtig!	66
1 Thema – 2 Meinungen: Firma oder Homeoffice?	68
Editorial	70
Arbeitgeberporträts	ab 71
Verzeichnis alphabetisch	93
Impressum, Kontakt, Legende	94

42–47

IT´S MAGIC:
Zauberer und Mentalist Philipp Ganglberger nimmt uns mit in seine magische Welt

12–15

NEW WORK, NEW IDEAS:
Die Online-Marketing-Agentur eMagnetix geht neue, kreative Wege

WILLKOMMEN IM HAUSE WIMMER:
Eine berufliche Rundreise durch Oberösterreichs größtes multimediales Verlagshaus

36–39

26–27

AI, B2B, CEO, CSR – ÄH, WIE BITTE?
Business Slang und Anglizismen einfach erklärt

Was steckt hinter dem Möbelriesen? Die Karriere in der XXXLutz Zentrale!

Das Familienunternehmen XXXLutz ist wohl jedem aus der Werbung oder durch einen Besuch in einem der weltweit 320 Einrichtungshäuser (XXXLutz, Möbelix, mömax) bekannt. Mit mehr als 25.700 Mitarbeitern in 13 europäischen Ländern zählt XXXLutz nicht nur zu den größten Arbeitgebern in Oberösterreich, sondern auch zu den größten Möbelhändlern der Welt. Doch was macht die XXXLutz Gruppe aus und wer sind die Menschen hinter diesem Erfolg?

Vielfältigkeit in der XXXLutz-Zentrale

In der XXXLutz-Zentralverwaltung in Wels laufen die Fäden für die Aktivitäten in den verschiedenen Ländern zusammen. Hinter XXXLutz stecken somit über 1.400 qualifizierte Mitarbeiter, die in der Zentrale für einen reibungslosen Ablauf verantwortlich sind. Hier werden die wichtigsten Entscheidungen im Marketing, Rechnungswesen, Einkauf und in der Logistik getroffen. Auch der IT-Bereich spielt eine entscheidende Rolle in der Zentrale. Darüber hinaus ermöglicht die interne Bauabteilung Technikbegeisterten einen etwas anderen Einblick in den Möbelhändler zu nehmen. Durch stetiges Wachstum am Welser Standort und geplante Expansionen werden in den nächsten drei Jahren alleine in Oberösterreich bis zu 600 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Das Motto: Mit Sonne im Herzen gemeinsam zum Erfolg!

Die XXXLutz-Zentrale ist laufend auf der Suche nach engagierten, motivierten Persönlichkeiten mit dem Wunsch sich weiterzuentwickeln. Nachwuchskräfte werden in den unterschiedlichsten Berufsbildern im kaufmännischen, kreativen, IT- oder Digital-Bereich gesucht. XXXLutz verfügt über ein internes Schulungsangebot inklusive Online-Schulungen mit 150 verschiedenen Kursen. Egal, ob Berufseinstieg nach der Schule, der Uni/FH oder mit Lehre: Karrieren innerhalb des Unternehmens werden gefördert! Der interne Erfolg wird besonders geschätzt und dementsprechend mit leistungsorientierter Bezahlung, flexiblen Arbeitszeiten und zahlreichen Benefits honoriert.

XXXLutz

„XXXLutz hat es mir ermöglicht, die Ausbildung zur Bilanzbuchhalterin zu machen. Die erlangten Kompetenzen haben meinen Abeitsalltag enorm bereichert und meine berufliche Karriere bei XXXLutz gefördert."

Stefanie Brugger, BSc
Accounting Manager

„Meine Laufbahn bei XXXLutz startete im Client Support mit der Lehre zum EDV-Techniker. Seither lernte ich diverse IT-Bereiche kennen – von der Reparatur, dem Support und dem Außendienst bis hin zum Aufsetzen komplexer Server-Infrastrukturen."

Christian Mayrhofer
Leitung IT-Rechenzentrum

Hier geht's zur Karriere in der XXXLutz-Zentrale: https://karriere.xxxlutz.at/karriere/zentrale

Foto: Weihbold

6 Fragen an Gerhard Straßer

Leiter des Arbeitsmarktservice Oberösterreich

„DIE PERSONALSUCHE WIRD NOCH SCHWIERIGER“

Von Ulrike Rubasch

1 Ende März waren beim AMS OÖ fast 34.000 offene Stellen gemeldet. Um welche handelt es sich hier primär. Wird es für Unternehmen in den nächsten Monaten noch schwieriger, Personal zu finden?

Die hohe Nachfrage zeigt sich in allen Branchen – besonders in Produktion und Arbeitskräfteüberlassung, Handel und Gastronomie. Viel Personal wird auch in den Bereichen Gesundheit und Pflege sowie Technik gebraucht – speziell in der IT. Die weitere Entwicklung wird aber davon abhängen, inwieweit die Folgen der Kriegshandlungen und Sanktionen bestimmte Branchen treffen. Derzeit steigen die beim AMS OÖ gemeldeten offenen Stellen täglich. Daher liegt es auf der Hand: Die Personalsuche wird noch schwieriger.

2 Bemerken Sie im Arbeitsmarkt eine stärkere Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer, weil sie eben momentan leichter einen neuen Job finden?

Wir stellen insgesamt eine starke Bewegung am Arbeitsmarkt fest. Man kann dabei nicht immer zwischen neuen Trends und Nachzieheffekten im Gefolge der Corona-Pandemie unterscheiden. Aber für manche Branchen war es schwierig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Lockdowns hinweg zu halten oder nun neue anzuwerben; speziell dann, wenn Kurzarbeit nicht eingesetzt wurde und Menschen in die Arbeitslosigkeit geschickt wurden.

3 Steigen die Ansprüche der Arbeitnehmer an die Arbeitgeber bei einem Überangebot an Stellen?

Für Unternehmen wird es zunehmend wichtig, sich als attraktive Arbeitgeber / Arbeitgeberinnen zu profilieren. Es werden sich jene Betriebe durchsetzen, die nicht nur mit dem Gehalt punkten, sondern wo das Arbeitsklima besonders gut ist und Benefits angeboten werden – etwa flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice oder Sabbaticals.

4 Die Arbeitslosigkeit sank bei den Frauen im März (-33,1 Prozent) stärker als bei den Männern. Kehren die Frauen nach der Pandemie wieder in den Arbeitsmarkt zurück?

Dieses Auf und Ab ist vor allem den Lockdowns geschuldet: Handel, Gastronomie und zahlreiche Dienstleistungsbereiche hatten einen hohen Aufholbedarf – und in diesen Branchen arbeiten überproportional viele Frauen.

5 Werden Soft Skills wie Zeitmanagement, Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft im Zeitalter der Telearbeit und Digitalisierung wichtiger als Hard Facts wie klassische Berufsausbildung?

Die klassischen Berufsbilder haben im Recruiting schon weitgehend ausgedient. Das AMS gleicht in seinem Matching-Prozess die Kompetenzen der Jobsuchenden mit den Arbeitsplatzanforderungen ab. Dabei werden Hard- und Softskills gleichermaßen berücksichtigt. Viele Menschen haben Potenziale, die nicht auf einer formalen Ausbildung beruhen. Daher lautet die Devise: Wer Chancen gibt, erhält auch die Chance auf gute Arbeitskräfte.

6 Welche Auswirkungen könnte der Ukraine-Krieg auf den österreichischen Arbeitsmarkt mittelfristig haben?

Der Ukraine-Krieg wird deutliche Spuren in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Nach der Corona-Krise werden erneut Waren- und Finanzströme unterbrochen. Lieferengpässe sind das eine Problem, hinzu kommen steigende Rohstoffpreise. Beides kann dazu führen, dass Betriebe ihre Produktion aussetzen müssen. Und schließlich steigt die Inflation stetig an. Ich rechne mit einer deutlichen Zunahme von Kurzarbeit – bei der Arbeitslosigkeit ist derzeit noch keine seriöse Prognose zu stellen. Die oberösterreichische Wirtschaft zeigt sich selbst in Krisenzeiten auf stabilem Wachstumskurs und optimistisch.

HAUPTSACHE

HITSSS

Life RADIO

Der perfekte Mix

liferadio.at

FIRMENVERZEICHNIS NACH GEBIETEN

Linz-Stadt, Linz-Land

ekey biometric systems GmbH 74

Flughafen Linz GesmbH 77

Hauser GmbH, Kühl & Kältetechnik 79

Industrieinformatik GmbH 81

Life Radio GmbH & Co KG 84

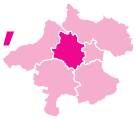
Hermann Pfanner Getränke GmbH 86

Salinen Austria AG 88

Sprecher Automation GmbH 89

TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH 91

Wels-Stadt, Wels-Land, Eferding, Grieskirchen



Fronius International GmbH 78

Hofer KG 80

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH 82

KLIPP Frisör GmbH 83

RICO Elastomere Projecting GmbH 87

Innviertel

EV Group GmbH 76

Steyr-Stadt, Steyr-Land Kirchdorf, Amstetten

CGM CompuGroup Medical in Österreich 72

Engineering Center Steyr GmbH & Co KG 75

Mühlviertel

Dorninger Hytronics GmbH 73

TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH 91

Salzkammergut

Neuhofer Holz GmbH 85

STIWA Holding GmbH 90

Andere Bundesländer

Hermann Pfanner Getränke GmbH 86

Jetzt bestellen unter
www.nachrichten.at/2um22

2 Monate um € 22,-

Das Probe-Abo der OÖNachrichten: 2 Monate Print oder Digital um nur € 22,-

Das Abo endet automatisch!

nachrichten.at/2um22
leserservice@nachrichten.at
0732 / 7805-560

Lies was G'scheits!

Angebot ist nicht auf bestehende Abonnements anrechenbar

REICHLUNDPARTNER

Wahre Pioniere der Arbeitswelt

Ihr revolutionäres Arbeitszeitmodell „#30sindgenug", die 30-Stunden-Woche bei Vollzeit-Gehalt, sorgt für Furore, sie bringen ihre Kunden auf den Weg zu erfolgreichen Online-Marketing-Kampagnen, ihr Schaffen wurde mit zahlreichen Awards ausgezeichnet und sie haben noch Großes vor. Wir haben Thomas Fleischanderl (40) und Klaus Hochreiter (40), die kreativen Köpfe der Online Marketing-Agentur eMAGNETIX mit Sitz in Bad Leonfelden, zum Gespräch gebeten.

WO HABT IHR DIE LEIDENSCHAFT ZUM E-MARKETING ENTDECKT?

Klaus Hochreiter: Ich habe während meines Studium schon Webseiten programmiert, unter anderem für einen Wirt, der mich gefragt hat, was man denn machen müsse, um bei Google ganz oben zu erscheinen, wenn jemand nach ihm dort suche. Ich hatte keine Ahnung. Aber mein Interesse und, wie sich herausstellte, auch meine Leidenschaft waren geweckt! So bin ich zum E-Markting gekommen.

Thomas Fleischanderl: Ich war in der Handelsakademie nicht immer der beste Schüler und musste ein Jahr wiederholen. Dies gab mir so einen Dämpfer, dass ich das unbedingte Bedürfnis bekam, zumindest irgendwo gut zu sein. Ich kam also in den IT-Zweig und habe mich dort auf das Schneiden von Filmmaterial und auf Webseiten spezialisiert. Irgendwann war ich so gut in diesem Metier, dass mich sogar meine Lehrer um Rat fragten. Später, als ich an der FH in Steyr war, habe ich Werbevideos für Firmen-Webseiten gemacht und dann auch Online-Seminare für Unternehmen angeboten. Das hat mir so richtig Spaß gemacht und war mein Start im Online-Marketing.

IHR BEIDE SEID JA SCHON GEMEINSAM ZUR SCHULE GEGANGEN. WANN HABEN SICH EURE WEGE DANN WIEDER GEKREUZT?

Thomas Fleischanderl: Ja, wir sind schon gemeinsam in die Volksschule gegangen und haben auch unsere Jugend gemeinsam verbracht. Es war im Jahr 2000, als wir den ersten Gedanken hatten, irgendwann einmal auch beruflich etwas gemeinsam zu machen. So war es dann auch: Es war ein Projekt für die Fußball-Euro 2008, das wirklich sehr gut ankam.

Klaus Hochreiter: Nach diesem ersten gelungenen Projekt sind wir beide zum Skifahren nach Kaprun gefahren. Schon bei der Hinfahrt haben wir mit dem Brainstorming einer möglichen gemeinsamen Firma begonnen.

Thomas Fleischanderl: Auf halber Fahrt hatten wir uns, basierend auf dem Vorhaben, dass unsere Webseiten wahre Besuchermagneten werden, für unseren Firmennamen entschieden. Der Business-Plan wurde bei einer Hütten-Rast auf einen Bierzettel geschrieben. eMAGNETIX war somit geboren.

DAMALS WART IHR ZU ZWEIT, HEUTE BESCHÄFTIGT IHR 35 MITARBEITER. DENKT IHR, DASS DER ERFOLG EINER FIRMA TATSÄCHLICH ÜBER DIE ANZAHL DER MITARBEITER MESSBAR IST? ODER AN WELCHEN WERTEN HALTET IHR GRUNDSÄTZLICH FEST? QUALITÄT VOR QUANTITÄT GEHÖRT JA OFFENSICHTLICH DAZU, WIE MAN AN DER VON EUCH INS LEBEN GERUFENEN UND PRAKTIZIERTEN 30-H-WOCHE SIEHT.

Klaus Hochreiter: Ich denke, ein wesentlicher Faktor, um erfolgreich zu arbeiten und zu wirtschaften, ist die Zufriedenheit. Die Zufriedenheit der Kunden, der Mitarbeiter und auch unserer eigenen. Dies ist ein sehr „weicher" Faktor und natürlich sprechen die Zahlen, die sich bei uns auf jeglichen Ebenen sehr gut entwickelt haben, auch für sich.

Thomas Fleischanderl: Es ist tatsächlich so, dass sich viele Unternehmen über die Anzahl ihrer Mitarbeiter definieren. Dieses Wachstum an Beschäftigten ist aber meiner Meinung nach ein völlig natürlicher Prozess, wenn eine Firma erfolgreich läuft. Vor allem das Online-Marketing ist eine sehr umtriebige Branche, in der es ständig Neuerungen gibt. Um den Kunden zufriedenstellen zu können, muss man sich Kompetenzen aufbauen, muss man wachsen, um sämtliche Bereiche, die erfüllt werden wollen, abdecken zu können. Ein Ziel ist, unseren Kunden zum Erfolg und Wachstum zu verhelfen, was somit auch ein Wachstum bei uns verlangt.

WIE SEID IHR ÜBERHAUPT AUF DIE 30-H-WOCHE GEKOMMEN?

Klaus Hochreiter: Es begann im Jahr 2015, wir hatten ein tolles Team von etwa zwölf Mitarbeitern, unser Kundenstock wuchs und wir hatten den Bedarf an zusätzlichen „eMAGNETEN", wie wir unsere Mitarbeiter nennen. Also schrieben wir diverse Jobs aus – und bekamen kaum Bewerbungen. Konkret kann man sagen, dass sich für Einsteiger-Stellen etwa zehn Personen beworben haben, auf ausgeschriebene Senior-Jobs kam keine einzige Bewerbung! Kurzum, wir hatten einen massiven Fachkräftemangel. Dazu kam, dass sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz in den vergangenen Jahren stark gewandelt haben. Heute ist es laut einer aktuellen Umfrage so, dass für 57 Prozent der berufstätigen Unter-30-Jährigen das Privatleben und damit die verfügbare Zeit dafür einen deutlich höheren Stellenwert haben als die Karriere. Ich kann mich an einen Bewerber erinnern, der mir vor Selbstvertrauen strotzend seine Vorstellungen präsentierte und das Gespräch mit den Worten: „Gut, Herr Hochreiter, Sie hören von mir" beendet hat. Nun ja. Fakt ist, dass die Work-Life-Balance schon damals ein großes Thema war. Also haben wir nach einer Lösung gesucht und hatten schließlich die der 30-h-Woche vor uns.

WIE LANGE HABT IHR EUCH ZEIT GEGEBEN, UM DEN ERFOLG BZW. DAS SCHEITERN DIESES PROJEKTS ZU ERLAUBEN?

Thomas Fleischanderl: Ich erinnere mich noch gut an den Tag, an dem wir das „#30 sindgenug"-Modell veröffentlicht haben. Wir hatten ja keine Ahnung, wie unsere Kunden und auch die Medien darauf reagieren werden! Es war tatsächlich so, dass einen ganzen Tag lang nichts – aber auch wirklich gar nichts – passiert ist. Das hat uns doch überrascht, denn ganz ehrlich gesagt haben wir schon gedacht, dass diese Meldung für ein bisschen Aussehen sorgen wird. Praktisch haben wir aber lediglich ein paar „Gefällt mir" von Freunden auf Facebook bekommen. Dann aber waren wir auf den Seiten offizieller Medien präsent und die „Lawine" an Interesse folgte auf den Fuß – in zweierlei Hinsicht. Ein Kunde rief mich an,

Fotos: lichtlinien.at

Klaus Hochreiter und Thomas Fleischanderl haben mit ihrer Firma eMAGNETIX schon viel erreicht – und noch viel mehr vor.

ich konnte hören, wie er tief Luft holte. Lange ließ er mich nicht zu Wort kommen und stellte mir rhetorische Fragen, etwa ob uns bewusst sei, dass eMAGNETX für Kunden wie ihn so künftig nicht mehr leistbar sein wird und Ähnliches. Dies war kein Einzelfall. Doch nach einer kurzen Erklärung, simpel zusammengefasst, dass der Faktor Zeit nichts über die Qualität unserer Arbeit aussagt, konnten wir auch unsere Kunden von der unglaublichen Effizienz unserer Strategie überzeugen.

Bei einem gemeinsamen Ski-Ausflug im Jahr 2008 wurde der Grundstein für eMAGNETIX gelegt – auf einem Kellnerblock.

Fotos: eMAGNETIX

WO STEHT IHR HEUTE DAMIT?

Klaus Hochreiter: Es war nicht immer einfach und es gab auch einige Herausforderungen zu bewältigen. Fakt ist aber ganz klar: Es war wohl eine unsere besten Entscheidungen. Schreiben wir heute Stellen aus, bekommen wir rund 100 Bewerbungen, was uns natürlich einen klaren Wettbewerbsvorteil bringt. Unsere monatlichen Erhebungen zeigen uns die extrem hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Die regelmäßigen Evaluierungen hinsichtlich der Gesundheit unserer Mitarbeiter zeigen etwa, dass sich rund 83 Prozent der eMAGNETEN seit Einführung des Modells „#30sindgenug" gesünder fühlen, für 63 Prozent ist der Stress und die Arbeitsbelastung sogar gesunken, für 33 weitere Prozent zumindest gleichgeblieben. Die Produktivitätssteigerung beträgt 34 Prozent, was wirklich sensationell ist. Das liegt selbstverständlich nicht nur an der 30-Stunden-Woche, auch unser sehr gutes Betriebsklima trägt hier maßgeblich dazu bei. Ergänzend kann ich sagen, dass uns dieses Modell einerseits tolle Mitarbeiter bringt, wir auf der anderen Seite aber auch kaum eine Fluktuation der Angestellten haben. Beides spricht in logischer Konsequenz für die Qualität der Leistung und natürlich auf für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes. Mittlerweile wurde aus „#30sindgenug" eine eigene Marke und eine eigenständige Business-Unit für Beratungsangebote im Bereich „New Work". Nähere Infos dazu gibt es auf **www.30sindgenug.at**

IM LETZTEN JAHR HABT IHR ABER AUCH INTENSIV AN DER WEITERENTWICKLUNG EURER POSITIONIERUNG GEARBEITET – DAS ERGEBNIS IST UNTER ANDEREM DER NEUE, DREIDEUTIGE CLAIM „EMAGNETIX LEADS THIS WAY". WAS HAT ES DAMIT AUF SICH?

Thomas Fleischanderl: Der Claim zeigt, was wir sind, wofür wir stehen und was wir wollen. Was wir wirklich gut können, ist Online-Marketing, wir können für unsere Kunden Anfragen generieren, wir machen Leads. Das können wir. Wir bringen unsere Kunden auf den Weg des Erfolgs, indem wir sie im Online-Marketing beflügeln und wir sind Leader im Bereich „New Work" und wollen Branchenleader in Oberösterreich werden.

Vorreiter: Die eMAGNETEN, die Mitarbeiter von eMAGNETIX, leben das Modell #30sindgenug – die 30-Stunden-Woche bei Vollzeit-Gehalt – sehr erfolgreich.

WORD.RAP

Future of Work bedeutet für mich...
Klaus Hochreiter: ... dass unsere Kinder ein besseres Arbeitsklima vorfinden, als es heute großteils der Fall ist.

An diesem Zitat halt ich gerne fest:
Thomas Fleischanderl: Wer glaubt, etwas zu sein, hört auf, etwas zu werden.

Manchmal wundere ich mich ...
Klaus Hochreiter: ... warum viele Menschen zuerst daran denken, weshalb etwas nicht funktionieren kann.

BLEIBEN WIR NOCH BEIM THEMA BRANCHENLEADER. ES GIBT IN OBERÖSTERREICH ZWAR EINE VIELFALT AN ANBIETERN, ABER AKTUELL KEINEN WAHRGENOMMENEN MARKTFÜHRER IM BEREICH ONLINE-MARKETING.
Thomas Fleischanderl: Wir möchten diese Position künftig besetzen und richten die mittelfristige Strategie auf dieses Ziel aus. Auch soll die Bedeutung von Online-Marketing im gesamten Kommunikations- bzw. Marketingmix deutlich aufgewertet werden. Das breit gefächerte Know-how von Spezialistenteams soll der Agentur in weiterer Folge zu einer klaren Lead-Funktion und Themenführerschaft verhelfen. Und das auch im Hinblick auf einzelne Zielgruppensegmente wie den Tourismus. Wir arbeiten derzeit an einem Online-Marketing-Projekt mit einem großen Bildungsinstitut. Gemeinsam werden wir die Online-Marketingwelt vermessen und in einem Kompendium darstellen. Wir freuen uns schon sehr darauf, im Herbst noch mehr darüber verraten zu können.

IHR SAGT, IHR SEID IMMER AM PULS DER ZEIT UND MANCHMAL SOGAR EINEN SCHRITT VORAUS. WO FINDET IHR EURE INSPIRATION?
Klaus Hochreiter: Die Inspiration entsteht aus unserem Tun heraus. Sowohl was das Online-Marketing, die „New Work"-Strategien als auch unser Privatleben betrifft. Wir wollen Spuren hinterlassen, die Sinn ergeben. Thomas und ich sind Familienväter. Unsere Kinder sollen in 20 Jahren eine gerechtere und bessere Arbeitswelt vorfinden. Sie sollen einerseits sagen können, dass ihre Väter tolle Leistungen in ihrer Firma gebracht haben, sie sollen aber auch sagen können, dass ihre Väter Sinn gestiftet haben. Dieser Gedanke ist ein toller Motor für uns beide.

IN EUREM SCHAFFEN SPIELT DIE ZEIT IMMER WIEDER EINE ROLLE. VON DER VERGANGENHEIT ÜBER DIE 30-STUNDEN-WOCHE HIN ZU ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN. IM RAHMEN EURES ZEHNJÄHRIGEN JUBILÄUMS IM JAHR 2019 HABT IHR GEMEINSAM MIT EUREN MITARBEITERN „ZEITKAPSELN" MIT WÜNSCHEN VERGRABEN. DIESE SOLLEN IN ZWEI JAHREN WIEDER HERVORGEHOLT WERDEN. WAS ERWARTET IHR?
Thomas Fleischanderl: Wir sind bei eMAGNETIX sehr wandlungsfähig und anpassungsfähig. In jeder Hinsicht. Es tut sich unglaublich viel, vieles vergisst man im Laufe der Zeit. Damit holen wir auch einen Teil unserer Geschichte wieder zum Vorschein und geben ihr die verdiente Wichtigkeit.
Klaus Hochreiter: Wir möchten die eingebrachten Wünsche analysieren: wo haben wir uns hin entwickelt, wie haben sich die Sichtweisen verändert, welchen Stellenwert haben die Bedürfnisse von damals im Hier und Jetzt. Sowohl im Hinblick auf unsere Firma als auch auf ganz persönliche Themen. Es dient sozusagen einer Art Dokumentation.

APROPOS ZEITKAPSEL: KÖNNTEN WIR IN DER ZEIT ZURÜCKREISEN, WELCHER BERÜHMTEN PERSÖNLICHKEIT HÄTTET IHR GERNE EINE MARKETING-STRATEGIE ENTWICKELT?
Thomas Fleischanderl: Natürlich mit einem Augenzwinkern: Die Marketing-Strategie von Jesus würde ich mir ganz gerne an die Fahnen heften. Der hat ein Buch geschrieben, das es heute noch gibt!
Klaus Hochreiter: Also ich gehe gar nicht so weit zurück. Ich wäre gerne bei wichtigen Umwelt- oder Klima-Entwicklungen dabei gewesen. Wenn ich zum Beispiel an Pioniere wie Elon Musk denke – es würde mich unglaublich interessieren, Projekte wie seine mit unserem Online-Marketing unterstützen zu können.

ENTWEDER.ODER

Google oder Bing
Thomas Fleischanderl: Google.

USA oder China
Klaus Hochreiter: Das ist ja fast eine Fangfrage!

Teamwork oder starke Einzelleistung
Thomas Fleischanderl: Teamwork!

Blog-Beitrag oder Postwurf
Klaus Hochreiter: Blog-Beitrag.

Online- oder in-store-shopping
Thomas Fleischanderl: Für mich ist das eindeutig das Einkaufen im Geschäft. Mein ganz persönlicher Shopping-Tipp ist der „A/T Store" in der Linzer Altstadt (www.at-store.at).

FACTBOX eMAGNETIX

- **eMAGNETIX** ist eine Agentur für gesamtheitliches Online Marketing und New Work.
- **Branche:** Online-Marketing
- **Gegründet:** 2009
- **Mitarbeiter:** 35
- **Kundenstamm:** über 300, davon 170 aktiv
- **www.emagnetix.at**
- **www.30sindgenug.at**

eMAGNETIX Leads this way.

„Märkte anzapfen, die vorher verschlossen waren“

In Zeiten des akuten Arbeitskräftemangels ist es für Betriebe schwierig, gutes Personal zu finden. Mit flexiblen Modellen und kreativen Ideen versuchen heimische Betriebe, Mitarbeiter zu finden. Sie richten sich nach den Betreuungszeiten der Kinder, bieten fixe Homeoffice-Möglichkeiten und testen sogar „virtuelle Büros“.

Von Elisabeth Prechtl

Gerade im ländlichen Raum muss man sehr viel tun, um gutes Personal zu finden“, sagt Romana Hargaßner. Sie ist bei Uniconsult Spezialist für Steuerberatung, Buchhaltung und Personalverrechnung, für Personal und Marketing zuständig. Uniconsult hat in Oberösterreich acht Standorte und 120 Mitarbeiter. Mehr als 80 Prozent von ihnen sind Frauen. Wer gute Mitarbeiter bekommen und sie auch halten möchte, müsse diesen viel bieten, sagt Hargaßner: „Unsere erste Frage beim Vorstellungsgespräch lautet, wie jemand arbeiten kann. Keinesfalls geben wir fixe Zeiten vor, an denen gearbeitet werden muss.“ Gemeinsam mit der potenziellen Mitarbeiterin schaue man sich dann die Möglichkeiten an. Die Arbeitszeitmodelle bei Uniconsult seien daher vielfältig und würden sich bei den einzelnen Mitarbeiterinnen zum Teil jährlich ändern: „Wenn das Kind in der Krabbelstube ist, hat es andere Betreuungszeiten als später im Kindergarten.“ Daher versuche man, sich nach den Bedürfnissen der Kinder zu richten. Im System von Uniconsult sind 218 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle angelegt, zwischen denen man wechseln kann.

Foto: Iventa

Isabella Pachinger-Döberl, Standortleiterin Iventa Linz

Flexible Lösungen gibt es aber nicht nur für Mütter, sondern auch für Großmütter, Studierende, die stundenweise in der Kanzlei aushelfen, sowie für pflegende Angehörige. Auch auf die Hobbys der Mitarbeiter werde Rücksicht genommen: „Wenn jemand gerne Sport macht, ist es kein Problem, wenn er um sechs Uhr mit der Arbeit anfängt und um 15 Uhr aufhört.“

„Es ist nicht nur schwierig, gute Arbeitskräfte zu finden, auch das Abwerben in der Branche ist extrem“, sagt Hargaßner. „Aber wir versuchen, unseren Mitarbeitern entgegenzukommen und eine Lösung zu finden.“ Klopfe dann ein Headhunter an, habe dieser keine Chance.

Möglichst flache Hierarchien

Dass man flexibel denken muss, wenn man gutes Personal bekommen möchte, bestätigt auch Irene Bouchal-Gahleitner. Sie ist beim Linzer Digitalisierungsdienstleister Netural für Personal und Organisation zuständig und als „CPO“ seit Kurzem auch Teil der Geschäftsführung. „Befragungen zeigen, dass neue Mitarbeiter aufgrund des Unternehmens kommen und aufgrund der Führungskräfte wieder gehen“, sagt sie. Bei Netural wird daher seit Längerem ein „holokratischer Ansatz“ verfolgt. Dieser zeichnet sich durch möglichst flache Hierarchien aus. Die Fachteams führen sich selbst. In jedem Team gibt es drei gewählte Chefs für Per-

»OBWOHL FLEXIBILITÄT BEI ARBEITSZEIT UND ARBEITSORT MIT EINEM HÖHEREN ARBEITSAUFWAND VERBUNDEN IST, SOLLTEN BETRIEBE DIE CHANCEN SEHEN. WER HOMEOFFICE ANBIETET, WIRD AUCH FÜR JENE INTERESSANT, DIE WEITER WEG WOHNEN.«

Isabella Pachinger-Döberl,
Iventa Personalberatung Linz

sonelles, Technisches sowie Organisatorisches, die rund 20 Prozent ihrer Arbeitszeit für diese Funktionen aufwenden. So könne jeder seine Stärken ausspielen. „Es ist ein bisschen wie bei einer WG. Wenn jeder seinen Beitrag leistet, können alle gut arbeiten."

„Bei den flachen Hierarchien war die IT-Branche Vorreiter. Das Agile wird bei uns seit vielen Jahren trainiert", sagt Bouchal-Gahleitner. Die 20- bis 30-Jährigen, die jetzt in die Unternehmen kämen, würden die Entwicklung weiter vorantreiben. „Diese Generation ist top-ausgebildet und sehr selbstbewusst. Sie hinterfragen Dinge, die für die Generationen davor selbstverständlich waren." So sei es für Junge ohne Verpflichtungen nicht mehr selbstverständlich, einen Vollzeitjob auszuüben. „Es ist unsere Aufgabe, zu hinterfragen, was die Mitarbeiter brauchen."

Flexibilität wird auch in Bezug auf den Arbeitsort gelebt. Bei Netural gibt es eine Homeoffice-Vereinbarung: „Unsere Mitarbeiter sind drei Tage in der Woche im Büro. Welche, können sie frei wählen, müssen es aber kommunizieren." Wichtig seien klare Rahmenbedingungen. Jeder Mitarbeiter behalte seinen fixen Arbeitsplatz; Hürden, um ins Büro zu kommen, werden bewusst vermieden. Flexibilität gibt es auch bei den Arbeitszeitmodellen: „Wir bieten zum Beispiel Gleitzeitmodelle, jeder kann sich seinen Tag einteilen. Wenn jemand mittags zwei Stunden laufen gehen möchte, dann soll das möglich sein."

Online-Frühstück mit Avatar

Zwei Standorte betreibt der Streaming-Spezialist Stream TV: ein Büro in Steyr, eines in der Nähe der deutschen Stadt Saarbrücken. 60 Mitarbeiter sind bei dem Start-up, das unter anderem Produkte und Services wie Animationen, Grafiken, Avatare und Töne für Computer- und Videospieler sowie Livestreamer anbietet, beschäftigt. Viele von ihnen haben die Büros noch nie genutzt.

„Zwei Drittel unserer Mitarbeiter sind permanent im Homeoffice", sagt Gründer und Co-Geschäftsführer Thomas Rafelsberger. Dieser Umstand ist aber nicht der Corona-Pandemie geschuldet, sondern seit der Gründung 2018 in die Unternehmens-DNA eingeschrieben. Die Mitarbeiter sitzen in Oberösterreich ebenso wie in Wien, Graz, an der Ostsee, in Spanien, Großbritannien und Kroatien: „So können wir gute Mitarbeiter finden, ohne dass diese umziehen müssen", sagt Rafelsberger. Das sei bei der Suche ein enormer Vorteil.

Von der Buchhaltung über Meetings bis hin zum Onboarding ist alles digitalisiert. Allerdings wird sehr viel Zeit für Kommunikation eingeplant. Jede Woche beginnt mit einem Meeting mit Webcam-Pflicht, bei dem alle Mitarbeiter dabei sind.

Obwohl man sich hauptsächlich virtuell sieht, wird Wert auf das Entstehen von Unternehmenskultur gelegt. Es gibt „Drinking Nights" und virtuelle Spieleabende. Derzeit wird ein virtuelles Büro getestet, bei dem die Mitarbeiter sich mittels Avatar online treffen und miteinander tratschen können, und einmal im Jahr trifft das Team sich auch persönlich. Heuer im Sommer geht es nach Mallorca.

Loyale Mitarbeiter als Ergebnis

„Wer seinen Mitarbeitern keine Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort bietet, wird untergehen", sagt Isabella Pachinger-Döberl, Leiterin des Linzer Standorts des Personalberaters Iventa. Obwohl diese Art des Entgegenkommens mit einem höheren Verwaltungsaufwand verbunden sei, sollten die Betriebe die Chance sehen, die sich ihnen bietet: „Wer Homeoffice anbietet, wird auch für jene interessant, die weiter weg wohnen. So kann man Märkte erschließen, die vorher verschlossen waren."

Irene Bouchal-Gahleitner,
Co-Geschäftsführerin Netural

Foto: Netural/Engleder

Nicht alle Arbeitgeber seien dem gegenüber aufgeschlossen: „Oft muss der Leidensdruck eine bestimmte Höhe erreichen." Arbeitgeber sollten aber bedenken, dass Mitarbeiter es mit Loyalität danken, wenn man ihnen flexibles Arbeiten ermöglicht: „Es ist ein Geben und ein Nehmen."

Romana Hargaßner,
Uniconsult

Foto: Uniconsult/Grasl

GUTE NACHRICHTEN FÜR IHRE KARRIERE.

REICHLUNDPARTNER

Jetzt Traumjob entdecken auf

nachrichten.at/karriere

und im Karriereteil der OÖNachrichten

Mit nur wenigen Klicks zum neuen Job? Das geht – mit dem Karriereportal der OÖNachrichten. Unser Jobfinder unterstützt Sie bei der Suche und liefert Ergebnisse, die perfekt zu Ihnen passen. Und: Im Karriereteil der OÖNachrichten liefern wir Ihnen jeden Samstag die aktuellsten News vom Arbeitsmarkt und die besten Tipps für Ihre Bewerbung. So einfach war der Karrieresprung noch nie!

Jetzt Stellenanzeigen entdecken auf nachrichten.at/karriere

Lies was G'scheits!

Das Beste aus zwei ganz **unterschiedlichen Welten**

Klassische Musik und Wirtschaft passen nicht zusammen? Wer so denkt, sollte dringend Bernhard Kerres kennenlernen. Der ausgebildete Opernsänger war im Vorstand diverser internationaler Konzerne tätig und unterstützt heute weltweit Führungskräfte dabei, besser zu kommunizieren, Probleme zu lösen und ihre Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft zu führen – und all das auch mit Hilfe der Musik.

Bernhard Kerres – Photo by Vanja Pandurevic

Mit nur 28 Jahren entschied sich Bernhard Kerres, seine Karriere als Opernsänger an den Nagel zu hängen. Warum? „Ganz einfach, ich war nicht gut genug dazu. Ich habe meine Karriere begonnen und hab gesehen, dass ich es vielleicht irgendwo auf kleine oder mittelgroße deutsche Bühnen geschafft, aber nie spannende Dinge erreicht hätte. Damit war klar: Das will ich nicht", erzählt Kerres heute über seine Entscheidung.

„Ich ging nach meinem letzten Konzert auf Schloss Elmau von der Bühne und wusste: Das war's!" Neben etwas Wehmut spielte in diesem Moment aber auch eine große Freude mit, die Freude auf etwas Neues.

Schon immer an Wirtschaft und Technologien interessiert, inskribierte Kerres für ein zweijähriges Studium an der London Business School, eine Entscheidung, die sein weiteres Leben maßgeblich beeinflussen sollte und die er rückblickend als wahres Schlüsselerlebnis bezeichnet.

Heute verbindet er seine Erfahrungen aus dem Kulturbetrieb und der klassischen Musik mit jenem Wissen, das er durch sein Studium und darauffolgende Karrierestationen, unter anderem als CEO renommierter, internationaler Konzerne gewonnen hat und unterstützt damit als Coach Führungskräfte, Musiker und Unternehmen.

Sprache ist musikalisch

„Die beiden Welten Musik und Wirtschaft sind im Grunde nicht so verschieden", erklärt Kerres seinen Zugang. Als großer Opern- und Musikliebhaber höre er einfach sehr, sehr gerne zu, was wesentlich sei, um das Gegenüber zu verstehen. „Wenn man gerne und auch gut zuhört, dann hört man Zwischentöne, Harmonien und Disharmonien, wie schnell jemand spricht, wo eine Pause gemacht wird. All das, was in der Musik für uns so klar ist, gibt es in der menschlichen Sprache genauso." Eben da setzt er mit seinen Coachings an. „Indem wir solche sprachlichen Details hinterfragen, kann ich mit meinen Klienten viel tiefer gehen. Warum wird die Stimme bei einem bestimmten Thema plötzlich höher? Wieso wird genau an dieser Stelle eine Pause gemacht? Solche Fragen können aufzeigen, was sie auf einer rationalen Ebene bewegt, das aber erst durch eine emotionale oder spirituelle Ebene zum Ausdruck kommt." Diese Aspekte würden, gerade im Wirtschaftsleben und in Führungspositionen oft ignoriert, bilden aber, einmal zugelassen, einen großartigen Nährboden für tiefe Gespräche und individuelle Weiterentwicklung.

Dirigenten als Vorbilder

Die klassische Musik dient dem Coach in vielen Bereichen als gutes Beispiel, da sie zwar auf den ersten Blick eine ganz andere Welt darstellt, bei genauerer Betrachtung aber sehr gut auf die Wirtschaft übertragbar ist. „Wenn eine Führungskraft sich darüber Sorgen macht, dass sie nicht bei allen Vorgängen und Projekten voll eingebunden und dabei sein kann, dann bringe ich gerne das Beispiel eines Dirigenten und seines Orchesters. Unerfahrene Dirigenten tendieren dazu, bei einer Probe jeden noch so kleinen Ton zu kommentieren. Erfahrene Dirigenten

hingegen spielen einmal einen Satz durch. Anstatt anschließend 25 Kleinigkeiten zu korrigieren, wissen sie genau, welche drei Dinge sie tatsächlich ansprechen müssen, damit alle 25 in Ordnung sind.''

Im Grunde sei der Unterschied zwischen der Leitung eines Orchesters und der Leitung eines Unternehmens nämlich gar nicht so groß. Am ehesten fänden sich Unterschiede in der zeitlichen Planung und Gestaltung. ,,Während Dirigenten mit ihren Orchestern oftmals nur wenige Proben zur Verfügung haben, um anschließend einen gelungenen Auftritt abzuliefern, erstrecken sich die Aufgaben und Ziele eines CEOs oft über Jahre.''

Doch auch in diesen Unterschieden kann durchaus Potenzial zur Weiterentwicklung liegen. Wer sich etwa einmal die Frage stellt, wie es möglich ist, dass Dirigent und Orchester in so kurzer Zeit ein gutes Ergebnis erzielen, kann neue Zugänge für das eigene Unternehmen finden. ,,In einem Orchester wird das gemeinsame Ziel ganz klar kommuniziert, beispielsweise: Am Freitag um 19.30 Uhr findet das Konzert statt! Daran ist auch nicht zu rütteln. So ist es! Ebenso ist die Probeneinteilung strikt und klar, also etwa vier Proben à drei Stunden mit jeweils 20 Minuten Pause. Mehr gibt es nicht. Wer sich solche Arbeitsvorgänge einmal vor Augen führt, bemerkt, welche Effektivität und Produktivität darin liegen und wie Motivation und Inspiration funktionieren können'', erklärt Kerres. ,,Das sind alles Themen, die für Führungskräfte sehr wichtig sind.''

Bernhard Kerres – Photo by Bene Müller

Auch was Unternehmensstrukturen und klassische Hierarchien betrifft, dient die klassische Musik als gutes Beispiel, wenngleich sich gerade in diesen Bereichen auch viel verändert hat. ,,Während es früher klar der Dirigent war, der vorgegeben hat, wie ein Werk zu spielen ist und das Orchester dem zu folgen hatte, ist das heute anders. Der Fokus wird mittlerweile viel mehr auf das Miteinander gelegt. Der Dirigent übernimmt eine ganz andere Rolle. Er ist nicht der, der vorgibt, sondern der, der zusammenbringt'', beschreibt Bernhard Kerres.

Im Führungskräfte-Training bringt der Coach auch immer wieder Beispiele von Orchestern, die gar keinen Dirigenten haben und als selbstorganisiertes Team zusammenarbeiten. ,,Dieser Gedanke kann auch noch weiter gesteigert werden, indem man etwa an Jazz-Bands denkt. Da treten selbst Starmusiker wie jeder Solist nach vorne, spielen ihr Solo und reihen sich dann wieder in die Band ein. Das ist ein ganz anderes Führungsverständnis.''

Bernhard Kerres – Photo by Vanja Pandurevic

Kommunikation ist der Schlüssel

Bei all den individuellen Führungsstilen und Strategien sei das Wichtigste, die Fähigkeit miteinander zu kommunizieren, Themen anzusprechen, aufeinander zuzugehen und auch Revue passieren zu lassen. Der Schlüssel zum Erfolg liege darin, eine Kommunikation zu finden, die, wenn es um das Inhaltliche geht, sachlich und nicht persönlich ablaufe, auf der anderen Seite aber auch einen Aufbau von Vertrauen und persönlicher Verbindung fördere. ,,Diese beiden Aspekte auseinanderzuhalten, darüber Bescheid zu wissen und daran auch konstant zu arbeiten und zu lernen, ist der Weg in die Zukunft'', beschreibt Kerres ein gelungenes Kommunikationsmodell.

Bernhard Kerres – Photo by Bene Müller

Wenngleich Kerres bei dem Begriff „Networking" eher vorsichtig ist, ist auch die Kommunikation unter Führungskräften selbst essenziell, ein regelmäßiger Austausch unter Menschen in diesen Positionen fast unerlässlich. „Das rege ich sowohl bei Musikern als auch bei Führungskräften an, dass sie darauf achten, eine kleine Gruppe an anderen Musikern oder Führungskräften zu haben, mit denen sie sich regelmäßig austauschen und ganz offen über Probleme oder Herausforderungen reden – egal, ob gecoacht oder selbstorganisiert." Für viele ist dieser Austausch ein wahres Geheimrezept, um weiterzukommen. „Zu sehen: hoppla, da geht es jemand anderem genauso wie mir – das ist immer ein großer Gewinn und oftmals auch ein wesentlicher Schlüssel zur Weiterentwicklung", so der Coach.

»ES WIRD IMMER DAVON AUSGEGANGEN, DASS MAN EINEN FEHLER NUR EINMAL MACHEN DARF, DANN MUSS MAN DARAUS GELERNT HABEN. ICH SAGE: ES GIBT NIEMANDEN, DER DENSELBEN FEHLER FREIWILLIG EIN ZWEITES MAL MACHT.«

Bernhard Kerres,
wie man aus Fehlern lernt

Individueller Stil

Auf die Frage, ob gelungene Kommunikation jeder lernen kann, lächelt Bernhard Kerres. „Der Optimist in mir sagt: Ja, absolut! Der Realist sagt: Nein!" Wesentlich sei dabei, wie auch im gesamten Coaching, der Wille zur Weiterentwicklung. „Menschen, die sich in ihrem Führungsstil eingegraben haben und nur eine Bestätigung suchen, sind bei mir falsch. Solche Personen kommen aber auch so gut wie nie zu mir. Meine Klienten sind Führungskräfte, die sich entwickeln wollen und offen sind, Neues zu lernen und weiterzugehen."

Neben dem Willen zur Weiterentwicklung verfolgt Bernhard Kerres noch einen zweiten Grundsatz in seinen Coachings, der da lautet: „You are o.k. I am o.k."

Damit soll die Basis für eine Begegnung auf Augenhöhe geschaffen werden. Sich zu vergleichen und an Situationen anderer zu orientieren sei nur bedingt hilfreich, da sich jeder mit seinem Problem oder seiner Herausforderung in einem individuellen Kontext befinde. „Anstatt die Muster oder Vorgehensweisen anderer heranzuziehen, nutzen wir die Zeit besser, um herauszufinden, zu fühlen und auszudiskutieren, was sich für den konkreten Klienten individuell richtig anfühlt und sein persönlicher Stil ist." Denn, so Kerres, es gäbe unendlich viele Wege zum Ziel. Die Herausforderung liege darin, seinen eigenen zu finden und diesen dann auch mit Mut und Authentizität zu beschreiten. „Für viele Führungskräfte ist das eine sehr große Herausforderung, aber wenn sie es finden und sich trauen, dann ist das wie Puzzlesteine, die sich plötzlich zusammenfügen."

Bernhard Kerres – Photo by Bene Müller

Bernhard Kerres – Photo by Vanja Pandurevic

Neben Führungskräften coacht Bernhard Kerres auch Musiker. Pandemiebedingt hat sich eine Akademie von etwa 300 Musikern und Musikerinnen aufgebaut, die über die ganze Welt verstreut leben und Kerres' Coachings in Anspruch nehmen. So kommen seine Ideen und Konzepte nun auch bis nach Norwegen, Australien oder Chile.

„Das Interessante ist, dass die Themen von Musikern in der Tiefe nicht so anders sind als jene von Führungskräften. Ein Thema, das beispielsweise immer wieder auftaucht, ist die Frage: Bin ich eigentlich gut genug? Auch die Zusammenarbeit im Ensemble beziehungsweise im Team und der Umgang mit schwierigen Kollegen und komplizierten Vorgesetzten sind Themen, die regelmäßig sowohl bei Führungskräften wie auch bei Musikern auftauchen."

Musik reflektiert die Gesprächskultur

Ein besonders bereicherndes Format ist für Bernhard Kerres das sogenannte „Musical Group Coaching". Für 90 Minuten treffen dabei vier bis acht Führungskräfte aus unterschiedlichsten Unternehmen, oftmals auch aus verschiedenen Ländern oder sogar Kontinenten aufeinander. Die Einheit wird von einem professionell ausgebildeten Musiker begleitet. „Meist kommt dann ein Thema innerhalb der Gruppe auf, das erstmal angerissen wird, und dann bitte ich den Musiker, das Gehörte live zu vertonen, sei es mit einem Stück oder auch einer Improvisation. Was dann passiert, ist unglaublich. Durch die Musik kommt ein derart emotionaler Aspekt dazu, der plötzlich einen neuen Tiefgang ermöglicht, sodass die Gespräche auf einmal ganz anders verlaufen", beschreibt Kerres dieses spezielle Coaching für Gruppen. Auch in diesem Fall gehe es wieder um emotionale Anker, die bei den Themen Leadership und Führungsstil oft vergessen werden. Musik sei einfach ideal, um schneller auf emotionale Ebene zu kommen und diese oftmals vernachlässigten Bereiche zu erreichen. „Diese emotionalen Aspekte sind unerlässlich, wenn wir eine eigene Führung entwickeln und Verhalten verändern wollen."

Die Mentalität des Silicon Valley

Viele Erfahrungen, die er heute gerne weitergibt, hat Bernhard Kerres bei seinem

Bernhard Kerres – Photo by Vanja Pandurevic

einjährigen Aufenthalt in Silicon Valley gesammelt. 2015 ging er kurz entschlossen mit seinem Start-up-Unternehmen „Hello stage" in die Start-up-Hochburg und lernte schnell, dass Unternehmensführung dort gänzlich anders funktioniert. Konkret sind es drei Punkte, die der Coach heute in starkem Gegensatz zu Unternehmen und Leadership in Österreich sieht.

Zunächst ist es in Silicon Valley möglich, selbst den größten Firmenbossen ein E-Mail mit einer Geschäftsidee oder einer Anregung à la „Das könnte dich interessieren" zu schicken und man bekommt innerhalb von 48 Stunden eine persönliche Antwort, die zwar manchmal eine Absage, oftmals aber auch ein Verweis auf andere potenzielle Interessenten sein kann.

Der Umgang mit interessanten Ideen ist ein anderer und das hat sich Kerres auch mit nach Österreich genommen. „Wenn ich das Gefühl habe, dass mich eine Sache interessiert oder dass ich jemandem mit seinem Anliegen weiterhelfen kann, dann findet man im Silicon Valley innerhalb der nächsten 14 Tage eine halbe Stunde Zeit, um mit dieser Person zu reden. Wenn ich in Österreich mit einer Idee vorstellig werde, bekomme ich beim Herrn Generaldirektor irgendwann in drei Monaten einen Termin."

Dieser konstante Wille, einander zu helfen, schnell zu reagieren und Zeit zu finden für ein Gespräch – all das lernte Kerres in Silicon Valley völlig neu kennen.

Der dritte Aspekt ist ein, wie er selbst sagt, eher philosophischer und widerspricht eigentlich dem gängigen Bild von Silicon Valley mit seinen Milliarden-Unternehmen, nämlich das Prinzip „Pay it Forward". Gemeint ist damit, bereit zu sein, einem Unternehmer oder einem Start-up zu helfen, wenn man es kann, und dafür keine Gegenleistung zu erwarten, außer, dass auch dieser Gründer oder Geschäftsführer bei nächster Gelegenheit zwei Menschen hilft, wenn er es kann. „Wenn man sich dieses Prinzip durchdenkt, dann ist das fantastisch, weil es am Ende ein bisschen etwas zu einer besseren Welt beiträgt", schwärmt Kerres.

Dieser Unternehmergeist in Silicon Valley sei in vielerlei Hinsicht Erfolg versprechend, doch es gebe auch in Österreich Firmen, die viele spannende Schritte setzen und Leadership neu denken. „Den Mittelstand im Unternehmertum, den wir beispielsweise in Oberösterreich stark vertreten haben, den gibt es in Amerika so gut wie nicht." Auch die Loyalität Mitarbeitern gegenüber sei in vielen heimischen Firmen stark ausgeprägt und zeige sich etwa, wenn Führungskräfte nach einem wirtschaftlich schwachen Jahr auf ihr Gehalt verzichten, um Arbeitsplätze zu sichern.

Scheitern ist erlaubt

Im Grunde geht es auch nicht darum, die Mentalität des Silicon Valley hier nach Österreich zu bringen. Vielmehr wünscht sich Kerres die Bereitschaft zu Lernprozessen und dazu, Neues annehmen zu wollen und erfolgreiche Modelle passend für das eigene Land und das eigene Unternehmen zu adaptieren.

Einen klaren Nachteil für österreichische Unternehmer sieht Kerres in der enormen Bürokratie. „In Silicon Valley oder auch in Großbritannien ist es wirklich einfach, ein Unternehmen zu gründen. Es geht schnell und unbürokratisch, ohne wesentliche Sicherheitsaspekte zu vernachlässigen. Diese Länder nehmen auch das Risiko des Scheiterns in Kauf."

In Österreich ist es nach wie vor schwer, als Unternehmer zu starten, und ein mögliches Scheitern gilt sofort als persönliches Versagen. Anders in Silicon Valley: Dort sind gescheiterte Unternehmer, die einen zweiten oder dritten Anlauf wagen besonders gefragt, da davon ausgegangen wird, dass

Bernhard Kerres – Photo by Vanja Pandurevic

sie aus ihren Fehlern lernen und wertvolle Erfahrungen sammeln konnten.

Im Umgang mit Fehlern sieht Kerres bei vielen Führungskräften noch viel Verbesserungspotenzial. „Es wird immer davon ausgegangen, dass man einen Fehler nur einmal machen darf, dann muss man daraus gelernt haben. Ich sage: Es gibt niemanden, der denselben Fehler freiwillig ein zweites Mal macht. Vielmehr gilt es dann, systemisch einen Blick darauf zu werfen und zu fragen: Was ist da? Warum wurde dieser Fehler wiederholt?" Kerres bringt auch da wieder ein Beispiel aus der klassischen Musik. „Wenn ein Musiker auch bei der zweiten oder dritten Probe mit seinem Einsatz immer zu spät kommt, dann liegt es ziemlich sicher nicht an ihm, sondern da liegt etwas darüber. Vielleicht sieht er den Dirigenten nicht gut, hört seinen Nachbarn nicht oder was auch immer." Genau darin liege auch ein Auftrag für Führungskräfte: das Gesamtsystem zu betrachten und zu steuern und immer zu fragen: Wo kann ich helfen?

Bernhard Kerres – Photo by Bene Müller

„Making your voice matter"

Wer Bernhard Kerres' Homepage durchstöbert, stößt über kurz oder lang auf seinen zentralen Leitsatz: „Making your voice matter".

Dahinter stehen für den Coach zwei Aspekte. Zum einen sind eine laute, gefestigte Stimme sowie ein sicheres Auftreten wesentliche Elemente, um Gehör zu finden. Spezielle Voice-Coaches, die diesen Aspekt mit Klienten erarbeiten, gehören deshalb zum Team von Kerres. Zum anderen müssen aber auch Inhalt und Kompetenz passen. „Wer nur laut spricht und selbstbewusst auftritt, aber keine Inhalte hat, der wird schnell als leere Hülle enttarnt. Andererseits – und das ist leider auch bei vielen Frauen ein großes Thema – sind exzellentes Können und Expertise alleine auch nicht genug, wenn es nicht mit einem entsprechenden Selbstverständnis in Auftreten und Stimme einhergeht."

Generell sei das Thema Frauen und Führungspositionen immer noch ein wesentliches und auch der Kunst- und Kulturbetrieb hier kein gutes Vorbild. „Es ist schon bezeichnend, dass wir in Europa zum Beispiel kaum Intendantinnen und Dirigentinnen haben und nach wie vor nur wenige Komponistinnen spielen. Da haben wir definitiv Aufholbedarf."

Angesprochen auf die Gründe für den Mangel an Frauen als Führungskräfte sagt Kerres: „Es gibt nach wie vor einen ganz harten „old white men's club", der ganz brutal ist und kaum jemand Außenstehenden hineinlässt. Schon gar nicht, wenn das jemand ist, der weiblich ist oder vielleicht auch noch aus einem anderen Kulturkreis kommt."

Auch die viel zitierte „Glasdecke", an die Frauen mit zunehmend höheren Positionen angeblich stoßen, sieht Kerres skeptisch. „Diese Glasdecke ist ja nicht etwas, das plötzlich da ist. Da hält jemand ganz bewusst und kräftig den Deckel drauf und das sind oftmals ein paar alte Herren." Was ist sein Lösungsvorschlag? „Auch in diesem Fall rate ich: Vernetzung, Kommunikation und Austausch. Das ist der Schlüssel!"

tv1.at

TV1
OBERÖSTERREICH

Empfang via Satellit, Kabel oder Internet

GANZ OBERÖSTERREICH IN IHREM WOHNZIMMER

Der Sender mit den Themen, über die ganz Oberösterreich spricht – direkt aus den Regionen mit Informationen, Unterhaltung und interessanten Tipps für Arbeit, Freizeit und Zuhause. Und mit täglich Aktuellem aus dem Newsroom der OÖNachrichten!

Empfang via Satellit, Kabel oder Internet

Foto: Volker Weihbold

Business Slang einfach erklärt

Wer ins Berufsleben einsteigt oder die Wirtschaftsseiten in den Medien liest, wird auf jede Menge Fachbegriffe und Anglizismen treffen. Was sich tatsächlich dahinter verbirgt, ist oft schwer zu erahnen. Dieses Glossar erklärt knapp die wichtigsten Schlagworte:

ADDED VALUE
Zusätzlicher Nutzen eines Produkts oder einer Dienstleistung für den Kunden. So kann sich ein Unternehmen vom Angebot der Wettbewerber differenzieren und Marktanteile gewinnen.

AI (ARTIFICIAL INTELLIGENCE)
Künstliche Intelligenz ist der Überbegriff für Anwendungen, bei denen Maschinen menschenähnliche Intelligenzleistungen erbringen. Darunter fallen das maschinelle Lernen oder Machine Learning, das Verarbeiten natürlicher Sprache (NLP – Natural Language Processing) und Deep Learning.

B2B
B2B (Business-to-Business) bezeichnet Geschäftsbeziehungen zwischen mindestens zwei Unternehmen.

B2C
B2C (Business-to-Consumer) bezeichnet die Handelsbeziehung zwischen Unternehmen und Konsumenten. Eigenvermarktung von Produkten und Dienstleistungen erfolgt beispielsweise über Webseite, Online-Verkauf und Präsenz in sozialen Netzwerken.

BACKOFFICE
Der Raum hinter einem Büro oder Geschäft steht als Anglizismus für die Aufbauorganisation und das Personal von Unternehmen, welche die Abwicklung aller kundenbezogenen Geschäftsprozesse übernehmen (Gegensatz ist das Frontoffice).

BENCHMARK
Mit dieser Marketingmethode vergleichen Unternehmen ihre Leistungen und Angebote mit Wettbewerbern. So kann sich ein Betrieb orientieren und seine Situation verbessern.

BRANDING
Unter diesem Fachbegriff für Markenbildung versteht man das Etablieren und Vermarkten einer Marke durch gezielte Werbung, wie bestimmte Botschaf-

Foto: colourbox.de

ten, Gegenstände oder Zeichen mit dem Produkt und der Marke zu verknüpfen.

BUSINESS
Englisch für Unternehmen, Geschäft, Gewerbe oder Geschäftsleben

BUSINESS ANGEL
Der „Unternehmensengel" ist ein erfahrener Unternehmer, der angehende Entrepreneure mit Finanzmitteln und Praxiserfahrung unterstützt.

BREAK-EVEN-POINT
Der Punkt, an dem ein Unternehmen erstmals genauso viele Einnahmen wie Ausgaben hat und nach diesem Zeitpunkt voraussichtlich mit erstem Gewinn rechnen darf.

CASHFLOW
Einzahlungen aus der laufenden Geschäftstätigkeit minus Auszahlungen aus der laufenden Geschäftstätigkeit. Der Cashflow zeigt die Höhe des Innenfinanzierungsvolumens an. Diesen Liquiditätsüberschuss kann das Unternehmen dann zur Finanzierung von Investitionen, zur Schuldentilgung oder zur Gewinnausschüttung nutzen.

COACHING
Der Mitarbeiter wird individuell und professionell durch Vorgesetzte oder externe Coaches in seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung angeleitet und beraten.

CEO
Der Chief Executive Officer ist der Geschäftsführer eines Unternehmens.

CFO
Der Chief Financial Officer ist ein kaufmännischer Geschäftsführer einer GmbH oder der Finanzvorstand einer Aktiengesellschaft (AG).

CMO
Der Chief Marketing Officer ist ein Vertriebs- oder Verkaufsleiter.

CO-FOUNDER
Der Mitbegründer ist eine Person, die gemeinsam mit ein oder zwei anderen Personen ein Unternehmen gründet.

COMPLIANCE
Die Richtlinientreue beschreibt die strenge Einhaltung von Regeln und Gesetzen, aber auch einen firmeninternen und selbstgesetzten Unternehmenskodex.

CONTENT-MARKETING
Diese Methode des Online-Marketings bietet dem Wunschkunden hilfreiche und relevante Inhalte und Mehrwerte auf der Unternehmenswebseite, dem Firmen-Blog, in Fachportalen und den Social-Media-Präsenzen des Unternehmens an.

CONTROLLING
Systematische Informationsversorgung der Führungskräfte für die Planung, Steuerung und Kontrolle des Unternehmens durch Koordination aller Informationen aus Buchhaltung, Kostenrechnung und Datenbanken des Unternehmens.

COO
Der Chief Operation Officer zählt zum oberen Management und ist für den tagtäglichen Ablauf im Unternehmen zuständig.

CORPORATE DESIGN (CD)
Umschreibt das visuelle Erscheinungsbild eines Unternehmens nach innen und nach außen. Durch formale Gestaltungskonstanten wie Firmenlogo, Schrift oder Farbe soll das Unternehmen als Einheit erscheinen.

CORPORATE PERFORMANCE MANAGEMENT
CPM ist die Methode zur Darstellung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und Profitabilität von Unternehmen.

COWORKING SPACE
Diese zeitlich begrenzt nutzbaren Räume für Zusammenarbeit sind eine Art mietbares Großraumbüro für Mitarbeiter eines Start-ups oder Einzelpersonen aus unterschiedlichen Branchen. Coworking Spaces ermöglichen den Austausch von Anregungen zwischen verschiedenen Branchen und bieten ein Büroähnliches Setting für solche, die noch keinen eigenen Arbeitsplatz haben.

CROWDFUNDING
Das Prinzip der Gruppenfinanzierung ist einfach: Privatpersonen erklären sich zu einer stillen Beteiligung bereit und ermöglichen Start-ups so Eigenkapital zu generieren. Es handelt sich dabei um Spenden, da keine monetäre Gegenleistung erbracht wird.

CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY)
Ganzheitliches Unternehmenskonzept, das vom Unternehmen die freiwillige Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung, die über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen (Compliance) hinausgeht, verlangt und sich auf die Nachhaltigkeit im wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Handeln der Unternehmung erstreckt.

DATA PROFILING
Anwendung von Regeln und statistische Methoden zur Überprüfung von Datenbanken und Tabellen auf fehlerhafte Werte.

DISRUPTION
„To disrupt" bedeutet „unterbrechen" oder „zerstören". Disruptive Innovationen werden häufig als „zerstörerisch" beschrieben, weil sie alte Geschäftsmodelle oder Technologien ersetzen. Die Erfindung des Smartphones löste den MP3-Player, Digitalkameras und Landkarten weitgehend ab.

DIVERSITY
Diversity Management bedeutet Menschen und ihre unterschiedlichen Merkmale in Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, kulturellen Hintergrund usw. wertzuschätzen und im Unternehmen zu integrieren bzw. zu nutzen.

ENTREPRENEUR
Lässt sich mit Unternehmer übersetzen. Allerdings ist nicht jeder Unternehmer gleich ein Entrepreneur. Aber im Gegensatz zur klassischen Unternehmensgründung steckt hinter dem Begriff Entrepreneurship eine innovative Unternehmensgründung durch einen Entrepreneur, der Marktchancen erkannt, eine Geschäftsidee entwickelt und diese auch umgesetzt hat.

Fortsetzung folgt nächste Ausgabe

Kompass für **absolute Beginner**

Das Einstiegsgehalt zu verhandeln kann für viele Berufsneulinge zur Zitterpartie werden. Wie man zu einer fairen und adäquaten Entlohnung kommt, hängt von mehreren Faktoren, wie etwa von der Branche, aber auch von der Ausbildung und der aktuellen Marktsituation ab. Expertinnen von Arbeiterkammer und Arbeitsmarktservice klären auf.

Foto: Katarina Lindbichler

Über Geld spricht man nicht, man hat es.'' So lautet ein populärer Ausspruch und viel zitiertes Bonmot von Jean Paul Getty, seines Zeichens Öl-Multimilliardär und zu Lebenszeiten reichster Mann der Welt. Am Anfang der Karriere, wo die allermeisten noch weit entfernt von einem Kontostand à la Mr. Getty sind, ist es aber essenziell, den Gehaltszettel auf den Tisch zu legen. Nicht nur im Sinne einer allgemeinen Transparenz, sondern auch um hinsichtlich Verdienstmöglichkeiten und Gehaltshöhe Chancen ausloten zu können.

Viele Faktoren führen zum guten Lohn

Prinzipiell ist der erste Lohn von mehreren Faktoren abhängig. „Das Einstiegsgehalt hängt einerseits von der Ausbildung ab, welche Erfahrung ich allenfalls schon gesammelt habe in diesem Beruf. Da zählen auch andere Erfahrungen – in Hinblick auch auf die Einstufung und was die Arbeitgeber an Überbezahlung bereit sind, zu leisten'', führt Christina Teuchtmann, Leiterin der Abteilung Rechtsschutz bei der AK Linz, an. „Eine abgeschlossene Ausbildung zahlt sich aus'', betont Teuchtmann. Das zeige das aktuelle bildungsbezogene Erwerbskarrieren-Monitoring von Statistik Austria.

Jene, die vor 1,5 Jahren ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren konnten, verdienen um einige Hundert Euro mehr als jene, die ihre Ausbildung abbrechen mussten.
Die Grundeinstufung ergebe sich in den meisten Branchen jedoch aus dem Kollektivvertrag. „Das heißt es gibt ein Mindestgehalt, also die Basis, die auf jeden Fall bezahlt werden muss. Bei der Einstufung kommt es aber auch darauf an, welche Ausbildung und welche Erfahrung ich habe." Kollektivverträge dienen als fundierte Basis. Dazu gibt es vom Arbeitsmarktservice (AMS) ein übersichtliches Tool, den Gehaltskompass (www.gehaltskompass.at), in dem sich Vergleichswerte zu den Gehältern von fast 1.800 Berufen beim Berufseinstieg finden.
Was zudem noch eine wesentliche Rolle spiele, sei, wie der Markt im gewünschten beruflichen Bereich aussieht. Gibt es wenige Arbeitskräfte in einem Sektor oder ist da ein großer „Run" darauf? Das spiele eine große Rolle dabei, wie die Verhandlungsposition eines/r Berufseinsteiger/in aussehe. „Werden in meiner Sparte Arbeitskräfte gesucht, habe ich natürlich bessere Chancen, mir ein schönes Gehalt zu verhandeln und vielleicht ein bisschen mehr zu bekommen", so die Juristin.

TIPPS VON AMS-MANAGERIN PETRA DESTINGER:

01 gute Vorbereitung/Recherchieren des branchenüblichen Einstiegseinkommens
02 sachliche Argumentation
03 Fokus auf Arbeitsleistungen
04 selbstbewusstes Auftreten
05 Verhandlungsgeschick

Vorbereitung ist die halbe Miete

Eine adäquate Vorbereitung sind das A und O, wenn es um die Gehaltsverhandlung im Bewerbungsgespräch geht, sind sich die Expertin der AK und Petra Destinger aus der Abteilung Managementprozesse des AMS OÖ einig. Gerade Einstiegsgehälter lassen sich recht gut recherchieren. „Der erste Anhaltspunkt ist das Stelleninserat selbst. Seit 2011 ist es für ArbeitgeberInnen verpflichtend, darin das Gehalt anzugeben", stellt Destinger klar. Ein Tipp, den sie gibt, ist, ähnliche Stellenangebote zu vergleichen, um einen Richtwert zu ermitteln. Wichtig sei auch, sich mit FreundInnen, Bekannten und StudienkollegInnen auszutauschen, die bereits im Job sind. Weiters empfiehlt Destinger: „Nutzen Sie Karrieremessen dazu, um von PersonalistInnen aus erster Hand zu erfahren, wie viel in der Branche üblicherweise bezahlt wird."
Derart fundiert vorbereitet, steht dem Tag X, an dem das Bewerbungsgespräch stattfindet, nichts mehr im Wege. „Ich rate BerufseinsteigerInnen und Personen mit geringer Berufserfahrung allerdings, sich die Arbeitgeber nicht nur aufgrund der Höhe des Einstiegsgehalts auszusuchen. Viele Arbeitgeber bieten zu Beginn erstaunlich hohes Einkommen, aber danach gibt es lange keine Erhöhung. Ich würde mich als BerufseinsteigerIn vor allem nach der Perspektive, Tätigkeit und Karrierechancen richten, die mir das Unternehmen in den nächsten fünf Jahren bieten kann", so Destinger.
Auch von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung gibt es noch zusätzliche Hinweise. „Es wäre wichtig, zu schauen, wie sieht der gesamte Arbeitsvertrag aus. Sind da Bindungsklauseln drinnen? Für nachher, wenn ich ausscheiden würde, habe ich Konkurrenzklauseln drinnen?", gibt Christina Teuchtmann zu bedenken. Es mache auf jeden Fall immer Sinn, den Vertrag (bei der AK) prüfen zu lassen, insbesondere, wenn einem etwas komisch vorkomme. „Sollte es später zur Auflösung kommen – auch wenn man im Moment den Job unbedingt möchte –, dann kann es schon vorkommen, dass man sich denkt, man hätte den Vertrag unter diesen Voraussetzungen nicht unterschreiben dürfen."
Im Zusammenhang mit All-In-Gehältern gibt es ebenso Punkte, derer gerade BerufseinsteigerInnen oft nicht gewahr sind. So kann es sein, dass mit einer Überzahlung alle Überstunden abgedeckt sind, und es kann leicht passieren, dass man bei einem – scheinbar – hohen All-In-Gehalt letztendlich bis auf den Kollektivvertragslohn herunterpurzelt, wenn man die geleisteten Überstunden abzieht. Es müsse zwar in den Vertrag hineingeschrieben werden, dass die/der ArbeitnehmerIn zumindest den vereinbarten Stundenlohn „sieht", aber es täuscht dennoch. „Wenn man dann die Rechnung macht, kommt man zu dem Ergebnis, dass man mit den Überstunden eigentlich keine zusätzliche Leistung mehr erhält. Letztendlich muss man damit rechnen, dass der ganze Polster, der an Überzahlung drinnen ist, mit Überstunden ausgeschöpft wird."

„Alle haben etwas zu bieten."
Abseits der harten Fakten und nackten Zahlen in Bezug auf die Verhandlung des Einstiegsgehalts gibt es noch weitere wichtige Komponenten: den eigenen Wert zu kennen und eine faire, wertschätzende Haltung sich selbst gegenüber zu haben.

Foto: unsplash.com

Foto: pexels.com

Dazu hat Arbeitspsychologin und Coachin Daniela Reiter (Die Reiter) hilfreiche Tipps. Im Interview verrät sie, wie man sich für das wichtige Jobgespräch stärkt.

Ich bin gerade mit der Ausbildung fertig und auf Jobsuche. Wie bereite ich mich auf die Verhandlung des Gehalts vor?

Zum einen sollte ich mich erkundigen, was branchenübliche Gehälter sind. Das ist in Österreich immer noch ein großes Tabuthema. Wir sprechen nicht darüber, wieviel wir verdienen – nicht einmal unter engen, langjährigen Freundinnen. Das ist aber eine ganz wichtige Sache, denn dadurch stellt man Transparenz her. Im konkreten Fall wäre es natürlich gut, wenn man schon jemanden in der Firma kennt, mit dem man sich austauschen kann. Wenn das nicht zutrifft, dann eben in vergleichbaren Firmen recherchieren. Das andere ist – ganz wichtig –, den eigenen Wert zu kennen! Ein spontaner Gedanke ist da wahrscheinlich: Aber ich bin ja neu und habe noch nichts zu bieten. Aber das stimmt natürlich nie! Alle haben etwas zu bieten.

Wie kann ich mir dessen bewusst werden?

Im Vorfeld ist es gut, schon stärkende Übungen zu machen. Das eine ist zu überlegen, was habe ich denn schon alles erlebt und geleistet. Was sind Dinge, die mir große Freude bereitet haben – hier liegen oft unsere Talente. Das kann z.B. sein, dass ich früher in der SchülerInnenzeitung mitgearbeitet habe, oder ehrenamtliche Tätigkeiten, Schwerpunkte im Studium und in der Ausbildung. Das muss sich nicht nur auf Berufliches beziehen. Das können auch andere Dinge sein, die ich gut kann und einbringe.

Eine Übung, die ich im Coaching total gern gebe, ist, die eigene Erfolgsgeschichte zu schreiben. Ein spielerischer Zugang ist, das in fünf Jahresabschnitte zu unterteilen und tatsächlich bei den ersten fünf anzufangen und zu schauen, welche Erfolge man hier gehabt hat. Also: gehen lernen, sprechen lernen, etc. Wenn ich mir das auf diesem basalen Niveau überlegt habe, dann fallen natürlich Hemmungen, spätere Erfolge anzuerkennen, wie ich war in einem Sport sehr gut oder habe ein Instrument gelernt. Es zählen dabei die außerschulischen Dinge genauso wie schulische Erfolge und alles, was es sonst noch an Praktika und sonstigen Berufserfahrungen gegeben hat, auch Ferialjobs. Das empfehle ich übrigens in jedem Lebensabschnitt zu machen.

Um meinen eigenen Wert zu kennen und mir klar zu machen, was ich in die Firma einbringe und was der Dienstgeber davon hat, mich einzustellen, kann es hilfreich sein, Menschen danach zu fragen, die mich schätzen. Was sind meine Stärken? Warum kann die Firma glücklich sein, mich aufzunehmen?

Gerade als Berufsneuling könnte man schnell das Gefühl bekommen, der/die BittstellerIn zu sein. Wie bringe ich die Vorbereitungsarbeit in die Verhandlung ein?

Was in der Vorbereitung erarbeitet wurde, soll natürlich nicht 1:1 im Gespräch so weitergegeben werden. Man greift sich einzelne Aspekte heraus, kann diese auch mit einer größeren Selbstsicherheit hinüberbringen und argumentativ einbringen. Etwa wenn man sagt, man kann wirklich gut organisieren, weil man immer die Schulfeste oder den Haushalt der Großeltern organisiert hat, als diese pflegebedürftig waren. Außerdem muss man nicht total demütig da sitzen und die Erwartungen zu 100 % erfüllen. Man sollte mit Fingerspitzengefühl vorgehen. Nach dem Motto „Push it, but don't push it too hard".
Was ich darüber hinaus noch wichtig finde, ist, mit konkreten Zahlen zu hantieren. In diesem Zusammenhang brauche ich für mich drei Werte: das absolute Minimum, mit dem ich mich gerade noch zufrieden gebe; einen Wert, den ich ganz gut finde, und dann verlange ich ein bisschen mehr – d.h. ich brauche einen Verhandlungsspielraum.

Was tun, wenn mein Gegenüber diese Verhandlungstaktik einfach aushebelt und es auf mein persönliches Minimum hinausläuft?

Wenn ich merke, dass ich finanziell wirklich nur das Minimum rausholen kann, dann ist es immer gut, zu überlegen, was es sonst noch darüber hinaus gibt. Was könnten gehaltsähnliche Bestandteile sein? Wie sieht es mit Zeit und/oder Geld für Fortbildung aus, gibt es einen Mentor oder Mentorin? Was von all dem in der Firma geboten wird, sollte bereits bei der Recherche vorher ermittelt werden. Es wird nicht der Firmenwagen sein, aber vielleicht kriege ich einen Zuschuss zu den öffentlichen Verkehrsmitteln beispielsweise.
Dann gibt es auch noch die Möglichkeit, gleich zu vereinbaren, dass man das erste halbe Jahr so macht, aber nach Ablaufen dieser Frist gerne noch einmal über das Gehalt reden möchte. Das kann man gleich in Aussicht stellen und sollte dann auch wirklich dranbleiben. Es ist nämlich oft so, dass die Firma sich zuerst anschauen will, ob ich das Geld wert bin.

Foto: pexels.com

Nehmen wir an, ich habe gerade das Studium absolviert und ein Praktikum gemacht. Dieser Job, auf den ich mich bewerbe, ist maßgeschneidert, er ist aber schlecht bezahlt. Wie kann ich hier ein Pokerface bewahren, damit ich mir das nicht so anmerken lasse, dass ich den Job so unbedingt will, um eventuell mehr für mich herauszuverhandeln?

Aber das ist doch die perfekte Voraussetzung! Dann kann ich mit großer Begeisterung drinnensitzen und sagen, das ist ganz genau das richtige für mich und ich bin die Richtige für den Job! Das einzige Problem ist wirklich die Bezahlung. Das kann sehr wohl die Haltung von mir als Bewerberin sein und nicht dieses bange „Hoffentlich kriege ich den Job und ich tu alles dafür". Natürlich sollte man mit einer gewissen Bescheidenheit auftreten, aber schon mit dieser Haltung, „Ihr wollt jemand geeigneten, ich bin gut und jetzt müssen wir nur mehr schauen, wie wir zusammenkommen".

Angenommen ich bin einen Abend vor diesem wegweisenden Bewerbungsgespräch. Gibt es noch eine Übung? Was kann ich machen, um gut zu schlafen?

Was immer ein gutes Mantra ist in solchen Situationen, ist zu sagen: Es ist o.k. Und zwar deswegen, weil ich mich sonst verrückt machen wenn ich nicht gut schlafe. Ich würde von Alkohol Abstand nehmen. Nüchtern die Nacht zu überstehen, ist ein wichtiger Punkt. Wenn ich in der Nacht munter werde und nicht mehr einschlafen kann, kommt wieder das Mantra: Es ist o.k. Damit nehme ich den Druck heraus, dass ich super entspannt und ausgeschlafen beim Bewerbungsgespräch stehen muss. Die Leute rechnen ja auch damit, dass ich nervös bin. Auch das ist noch einmal ein wichtiger Punkt: Kein Stress wegen der Nervosität! Das ist ein bisschen wie bei einer Prüfung, wo ich auch nicht super cool tun muss, weil eh alle damit rechnen, dass man aufgeregt ist.

Ist die akute Nervosität auch etwas, das man beim Gespräch thematisieren kann?

Ja klar, das ist das, was ich gerne Fehlerfreundlichkeit nenne und was in den Unternehmen noch nicht so angekommen ist. Für mich selber eine fehlerfreundliche Haltung zu haben, heißt, dass ich es akzeptiere, dass es mir gerade so geht. Wenn ich das thematisiere, nehme ich allem den Wind aus den Segeln.

Bei Bilfinger **GROSSES leisten**

Was Bilfinger Industrial Services (BIS) leistet, zeigt das Industrieunternehmen auf seiner Website. Ausbildungs- und Jobangebote findet man im konzernweiten „Jobportal". Was aber macht das Unternehmen für die Mitarbeiter attraktiv?

Fotos: Iconicturn

Mitarbeiter können regional an 10 Standorten in Österreich arbeiten oder auch an internationalen Projekten mitwirken.

Hinter der Idee „Gemeinsam Großes leisten" steckt, worum es bei der BIS geht: als Team an spektakulären Projekten arbeiten, für die großen österreichischen Industriestandorte ein verlässlicher Instandhaltungspartner sein und dabei den Sinn am eigenen Beitrag erleben.

Was schätzen die Mitarbeiter besonders an ihrer Arbeit beim Industriedienstleister?
Eine interne Mitarbeiterbefragung ergab als Top-Kriterium, dass die BIS als krisensicherer und renommierter Arbeitgeber gilt. Auf den weiteren Plätzen des Rankings zur Arbeitgeberattraktivität standen spannende Aufgaben sowie die vielfältigen* Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen (*BIS betreibt 10 Standorte in Österreich und Süddeutschland und zahlreiche nationale und internationale Großprojekte für verschiedene Industriezweige). Das ermöglicht viele Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen oder auch die Möglichkeit eines Jobwechsels innerhalb des Unternehmens. Auch Themen, die man bei einem Unternehmen dieser Größe eher nicht vermutet, wie das familiäre Betriebsklima, genießen die Mitarbeiter.

Wie schafft es BIS, dass auch immer häufiger Mädchen eine technische Lehre im Unternehmen absolvieren?
Das Angebot an verschiedensten Ausbildungsplätzen ist groß. Jeder kann sich auf jede Stelle bewerben, da gibt es keine Unterschiede im Geschlecht. Interesse muss vorhanden sein, den Rest kann man lernen. Zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte werden intensiv von den Mitarbeitern genutzt.

Dass eine Schweißerin als etwas Selbstverständliches im Unternehmen gesehen wird, war trotzdem ein längerer Prozess. Als Jaqueline Lauß vor neun Jahren ihre Ausbildung als Schweißtechnikerin bei BIS startete, war sie in diesem Bereich Vorreiterin. „Meine Ausbildung als Schweißtechnikerin habe ich 2012 bei Bilfinger in Linz begonnen. Jeder, der etwas lernen will,

sollte zu Bilfinger gehen. Da wird nichts ausgelassen. Man schwimmt nicht nur im Schwarm mit, sondern wird an die Hand genommen und hat dadurch die Möglichkeit, in sämtliche Bereiche einzutauchen. Auch bei privaten oder schulischen Angelegenheiten bieten wir unseren Lehrlingen Unterstützung. Ich fühle mich als Frau im Team sehr wohl, bin voll und ganz angekommen und erledige genau die gleichen Aufgaben wie jeder andere und das ist auch gut so", sagt Jaqueline.

Der Trend „Frauen in die Technik" hat sich bei BIS erfreulicherweise fortgesetzt. Mittlerweile sind auch ZerspanungstechnikerInnen, SchlosserInnen und ElektrikerInnen im Unternehmen tätig.

Wie verbunden ist Bilfinger mit der Region Oberösterreich?

In Bilfinger Industrial Services stecken die traditionsreichen oberösterreichischen Firmen Bilfinger CHEMSERV und Bilfinger VAM, die 2019 mit der Bilfinger Shared Services und der Bilfinger Standortservice fusioniert haben. Die langjährige Erfahrung im Industrieanlagenbau und die guten Kundenbeziehungen an den Instandhaltungsstandorten sorgen für eine beständige Auftragslage und damit für sichere Arbeitsplätze. Etwas mehr als die Hälfte der 1500 Mitarbeiter lebt in Oberösterreich. Die vielen Standorte im Zentralraum Linz und Wels machen das Unternehmen aus allen Ecken Oberösterreichs gut erreichbar.

Wie schaut die Zukunft des Unternehmens aus?

Bilfinger Industrial Services will jährlich wachsen. Das heißt nicht nur beim Umsatz, sondern auch bei den Beschäftigtenzahlen, beim Know-how der Mitarbeiter und beim Grad der Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Zukunft bringt so wichtige Themen wie „Energiewende" oder „Dekarbonisierung". Bei BIS sind das nicht nur Schlagworte, sondern die konkrete Zukunft in der Arbeitswelt ihrer Mitarbeiter.

www.bis-austria.bilfinger.com

»ICH WOLLTE BEI MEINER ARBEIT NICHT NUR EINE VON HUNDERT SEIN. SEIT MEINEM ERSTEN TAG BIETET MIR BILFINGER DIE MÖGLICHKEIT, MICH MITEINZUBRINGEN. «

Jaqueline Lauß,
Schweißerin bei Bilfinger

Bezahlte Werbung

So gelingt **der Start** in den **neuen Job**

Mulmiges Gefühl vor dem ersten Arbeitstag? Personalberaterin Julia Oberhumer, Chefin von Job HR in Schwanenstadt, weiß, worauf es in den ersten Wochen im neuen Job ankommt. Neueinsteiger, die diese Tipps beherzigen, stellen die Weichen für ein künftiges gedeihliches Miteinander.

Von Susanna Sailer

Der erste Arbeitstag rückt näher und das Lampenfieber steigt. Egal, ob jemand seine allererste Stelle antritt oder im Laufe seines Berufslebens bereits mehrere Jobwechsel hinter sich hat, diese Nervosität befällt bei einem beruflichen Neubeginn so ziemlich alle. Während größere Unternehmen und Konzerne meist einen gut organisierten Onboarding-Prozess bieten, der neuen Mitarbeitern den Einstieg in das Unternehmen erleichtern soll, tun sich viele Klein- und Mittelbetriebe damit schwerer. „Aufgrund ihrer Kleinstrukturiertheit ist es für diese oft gar nicht so leicht, neben dem fordernden Tagesgeschäft auch neue Leute in ihr Team zu integrieren", sagt Julia Oberhumer, die sich als Geschäftsführerin von Job HR in Schwanenstadt auf die Zielgruppe der kleinen und mittelständischen Unternehmen spezialisiert hat.

Zur Vorbereitung sollten Neueinsteiger auf Nummer sicher gehen, indem sie sich über ihren Arbeitsweg schlau machen und dabei Staus oder Baustellen mit berücksichtigen. Denn nichts wäre unangebrachter, als gleich am ersten Tag zu spät zu kommen. Sinnvoll ist auch, beim Unternehmen anzufragen, um welche Uhrzeit man am ersten Arbeitstag erscheinen soll. Bei dieser Gelegenheit könnte gleich abgeklärt werden, ob es einen persönlichen Ansprechpartner geben wird, der einen die ersten Tage oder Wochen begleitet. Es schadet auch nicht, sich bereits im Vorfeld zu überlegen, wie man sich kurz den Kollegen gegenüber vorstellen wird.

„In der ersten Phase ist viel fragen nie ver-

Foto: colourbox.de

kehrt", sagt Oberhumer. Allerdings ist das auch eine Gratwanderung. Die Kollegen wegen jeder Kleinigkeit zu nerven, kann kontraproduktiv sein. Doch nicht immer begrüßen einen die Kollegen mit offenen Armen. Falls viel zu tun ist, stellt eine neue Arbeitskraft, die nebenher eingeschult werden muss, erst einmal eine gewisse Belastung dar. Wenn seitens des Unternehmens kein Mentor zur Seite gestellt wird, braucht es Selbstinitiative. Dann sollten Neueinsteiger offen auf die Kollegen zugehen und fragen, ob sie beispielsweise beim gemeinsamen Mittagessen dabei sein dürfen. „Der informelle Austausch bei einem Kaffee oder beim Essen hilft weiter. Denn es ist nicht nur das Fachliche, das im Beruf zählt, sondern auch das persönliche Netzwerk und gute Kontakte", weiß die Personalberaterin.

Foto: JOB HR/Christian Huber Fotografie

Julia Oberhumer, Geschäftsführerin von Job HR in Schwanenstadt

Machen Sie sich Notizen

Gerade zu Beginn prasseln zahlreiche neue Eindrücke und viele Informationen auf einen ein. Kein Wunder, wenn es dann am Abend im Kopf summt. Wer sich kleine Details und wichtige Infos rasch merken will, ist gut beraten, während der ersten Arbeitstage einen kleinen Notizblock und Schreibzeug bei sich zu haben. Natürlich gibt es dafür auch digitale Notizbücher. Oberhumer: „Ich empfehle, so viel wie möglich mitzunotieren und auch immer nachzufragen, wenn etwas unklar geblieben ist." Ansonsten seien Offenheit und Freundlichkeit, aber auch Zurückhaltung gefragt.

Ratsam ist, sich als Neuling erst einmal behutsam mit Kollegen, Arbeitsabläufen und internen, ungeschriebenen Unternehmensspielregeln vertraut zu machen. Natürlich hängt das auch vom eigenen Typus ab. Zählt man zu den eher Introvertierten, schadet es nicht, viel zu beobachten, wie sich die anderen verhalten und miteinander umgehen. Oberhumber: „Über das Beobachten lässt sich viel über die Kultur, Hierarchien und anderen Gegebenheiten in einem Unternehmen lernen."

Ansprache-Regeln beachten

Eine wesentliche Frage am Anfang ist immer, ob eine Du- oder eine Sie-Kultur vorherrscht. Es lohnt sich, dieses Thema offen anzusprechen, um Fettnäpfchen zu vermeiden. „Manchmal gibt es, speziell in Familienbetrieben, eine graue Eminenz, mit der alle per Sie sind, während sie sich untereinander duzen", sagt die Personalberaterin. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte anfänglich beim förmlichen „Sie" bleiben und abwarten, bis einem das „Du" angeboten wird.

Es kann jedoch auch vorkommen, dass ein Neuling im Laufe der Zeit das Gefühl nicht los wird, doch nicht akzeptiert zu werden, oder vermeint, dass hinter ihm getuschelt wird. Laut Oberhumer sollte in so einem Fall grundsätzlich die direkte Führungskraft als Ansprechpartner fungieren. Das Thema müsse jedoch diplomatisch behandelt werden. Aussagen wie „Mir kommt vor, nicht ganz eingebunden zu sein" oder „Ich habe das Gefühl, ich bin nicht immer ganz involviert und habe nicht alle Informationen, die ich brauche" bieten sich an. Das könnte auch mit der Frage „Was braucht ihr von mir, damit wir da gut zusammenarbeiten können?" verbunden werden.

Feedback einfordern

Neueinsteigern wird es zumeist nachgesehen, wenn nicht alle Arbeitsprozesse auf Anhieb perfekt funktionieren. Am besten ist es, bei Kollegen konkretes Feedback einzuholen. Wenn ein Feedback seitens der Führungskraft dauerhaft ausbleibt, kann man es einfordern. Es ist wichtig zu reflektieren, um seine Stärken auszubauen und an den Schwächen zu arbeiten und zu verbessern.

Es dauert natürlich eine gewisse Zeit, um in der neuen Arbeitsstelle „anzukommen". Erst nach rund 100 Tagen in der neuen Arbeit ist es Zeit, Bilanz zu ziehen. War die Entscheidung für den neuen Job die richtige oder falsche Entscheidung? Falls Letzteres auf Sie zutrifft, sollte eine Neuorientierung in Erwägung gezogen werden. „Aber zuvor würde ich immer das Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen", rät die Personalberaterin.

ZU PERSON UND UNTERNEHMEN

Julia Oberhumer ist Geschäftsführerin von Job HR in Schwanenstadt. Die Juristin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Personalmanagement war selbst zehn Jahre im Personalmanagement und Recruiting in der Industrie tätig. Das sechsköpfige Team von Job HR hat sich auf Personal- und Organisationsentwicklung, HR-Management und auf Karrierecoaching für Klein- und Mittelbetriebe spezialisiert.

Foto: Volker Weihbold

Vielseitige Jobs unterm Dach des **Medienhauses Wimmer**

Keine andere Branche wandelt sich so rasant wie die Medienbranche. Das öffnet unterschiedlichste neue Jobmöglichkeiten. Wir laden Sie ein auf eine berufliche Rundreise durch Oberösterreichs größtes multimediales Verlagshaus.

Von Susanna Sailer

Das Medienhaus Wimmer gilt als Nummer 1 der oberösterreichischen Medienbranche. Dessen Leitmedium OÖNachrichten und das Wochenblatt Tips sind fest in den Regionen verwurzelt. Gleichzeitig wird der digitale Wandel aktiv mitgestaltet. Ob Print, Online, Radio, TV oder Live-Events, bei multimedialem Journalismus ergänzt ein Rädchen das andere, weil Print und Online künftig immer mehr verschmelzen werden. Daraus resultieren spannende Jobs in einer kaum geahnten Bandbreite.

Viele denken bei Medien zuerst an klassische Tätigkeiten als Redakteurinnen und Redakteure. Diese treten auch stark nach außen auf. „Aber im Hinblick auf die Berufsvielfalt ist das für ein Verlagshaus mit rund 750 Mitarbeitern viel zu kurz gegriffen", sagt Gino Cuturi, Sprecher der Geschäftsführung, der das Familienunternehmen gemeinsam mit seinen Brüdern Lorenz und Paolo in sechster Generation leitet.

Auf der einen Seite hätten sich die Aufgabengebiete in einer Zeitungsredaktion in den vergangenen Jahren durch die Digitalisierung stark verändert. So entstanden etwa zusätzliche Berufsbilder wie jene von Traffic-Verantwortlichen, Kameraleuten, Online-Technikern oder Online-Grafikern. Zum anderen ist ein Medienhaus auch ein Wirtschaftsunternehmen mit Druckerei, Vertrieb, Anzeigenabteilung, Marketing, Leserservice, IT-Abteilung, Controlling, Buchhaltung, Personalwesen, Hausservice und Immobilienverwaltung. „Doch ein gemeinsamer Nenner eint uns alle, nämlich die Leidenschaft für Kommunikation und Information", so Gino Cuturi.

Nahe an Lesern und Kunden

Lorenz Cuturi, der den Werbemarkt und die elektronischen Medien verantwortet, ergänzt: „Unser Alleinstellungsmerkmal in der Branche ist, dass wir alle Medienkanäle auf dem oberösterreichischen Markt nahe an unseren Lesern und Kunden bedienen können. Möglich wird das durch engagierte

Foto: Wolfgang Simlinger

„HAPTIK UND GEWOHNHEIT SOLLTE MAN NICHT UNTERSCHÄTZEN. PAPIER WIRD ALS ‚ENTSCHLEUNIGENDES' MEDIUM NOCH SEHR LANGE IN VERWENDUNG SEIN. DIE PRINT-AUSGABE WIRD ABER UM DIGITALE MEDIEN UND MÖGLICHKEITEN ERWEITERT WERDEN."

Gino Cuturi,
Sprecher der Geschäftsführung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die täglich beweisen, dass der ‚Wimmer-Geist' auch knapp 180 Jahre nach Firmengründung weiterlebt." Überhaupt seien die Vorteile eines Familienbetriebs, dass dessen Führung stets langfristig denke und handle, weil sie unabhängig von Quartals- oder Börsenberichten agieren könne. Doch was macht diesen „Wimmer-Geist" aus? Lorenz Cuturi: „Durch langfristiges Denken und auch das hohe Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter entsteht eine enge Bindung und Identifikation. Gegenseitige Unterstützung ist bei uns gelebte Praxis."

Wohin geht nun die Reise auf dem Medienmarkt und welche Herausforderungen tun sich dabei auf? Gino Cuturi: „Qualitative Medien werden immer wichtiger und bilden einen Gegenpol zu manipulierter oder einseitiger Information. Es verändern sich die Nutzungsmöglichkeiten in der medialen Berichterstattung. Diese zu erkennen und zu bedienen sind die klaren Herausforderungen der Zukunft." Auch die Print-Zeitungen bleiben von Bedeutung. „Unsere Abonnenten haben noch stark den Bezug zum Papier. Die Haptik und Gewohnheit sollte man nicht unterschätzen. Ich glaube, dass das Papier als ‚entschleunigendes' Medium noch sehr lange in Verwendung sein wird." Allerdings werde die Printausgabe um digitale Medien und Möglichkeiten erweitert werden.

MARKEN UND BERUFSCHANCEN

OÖNachrichten und nachrichten.at

Für das oberösterreichische Leitmedium sind täglich rund 100 Redakteure in verschiedenen Ressorts im Einsatz. Sie betreuen alle Online-Kanäle und die Printausgaben. Die Kommunikationszentrale befindet sich in den Linzer Promenaden Galerien, und zwar in einem der modernsten Newsrooms Europas. Zudem gibt es elf lokale Außenbüros in den Regionen und einen Stützpunkt in Wien.

Neben der journalistischen Tätigkeit gibt es eine Fülle anderer Jobs in der Redaktion. Producer/Layouter kümmern sich um die optisch ansprechende Seitengestaltung, indem sie Fact-Boxes, Zitate und Fotos einplanen. Im Medienhaus Wimmer gibt es dafür auch einen Lehrberuf. Grafiker wiederum konzipieren übersichtliche Info-Grafiken, die das Erfassen des Inhaltes erleichtern. Lektoren sind aufmerksame Wächter über das geschriebene Wort und rücken noch vor In-Druck-Gehen manche inhaltliche Ungenauigkeiten zurecht. Mitarbeiter des Archivs kümmern sich um Datenbanken und das Fotoarchiv. Sie sind auch Hüter von Zeitungsschätzen aus vergangenen Tagen.

Tips und tips.at

Die Gratis-Wochenzeitung mit seinen insgesamt 200 Mitarbeitern widmet sich Ereignissen, die unmittelbar in den Bezirken stattfinden. In 20 Ausgaben (16 in Ober- und vier in Niederösterreich) und auch online berichten mehr als 60 hauptberufliche Redakteure aus ihren Heimatregionen. Damit ist Tips mit bis zu einer Million Lesern das auflagenstärkste Medium auf dem oberösterreichischen Zeitungsmarkt.

TV1 und tv1.at

Der Lokalfernsehkanal TV1 ergänzt das regionale Informationsangebot mit tagesaktuellen Themen. Im Studio im Newsroom der OÖNachrichten wird wochentags auch die Nachrichtensendung OÖNTV produziert. Die Programme können online über tv1.at, via Satellit und via Kabel in den Bezirken Linz, Wels, Steyr, Braunau, Vöcklabruck, Gmunden, Eferding und Grieskirchen empfangen werden.

Foto: Wolfgang Simlinger

„DURCH LANGFRISTIGES DENKEN UND AUCH DAS HOHE ZUGEHÖRIGKEITSGEFÜHL DER MITARBEITER ENTSTEHT EINE ENGE BINDUNG UND IDENTIFIKATION. GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG IST BEI UNS GELEBTE PRAXIS. DAS IST UNSER WIMMER-GEIST."

Lorenz Cuturi,
Geschäftsführer für den Werbemarkt und elektronische Medien

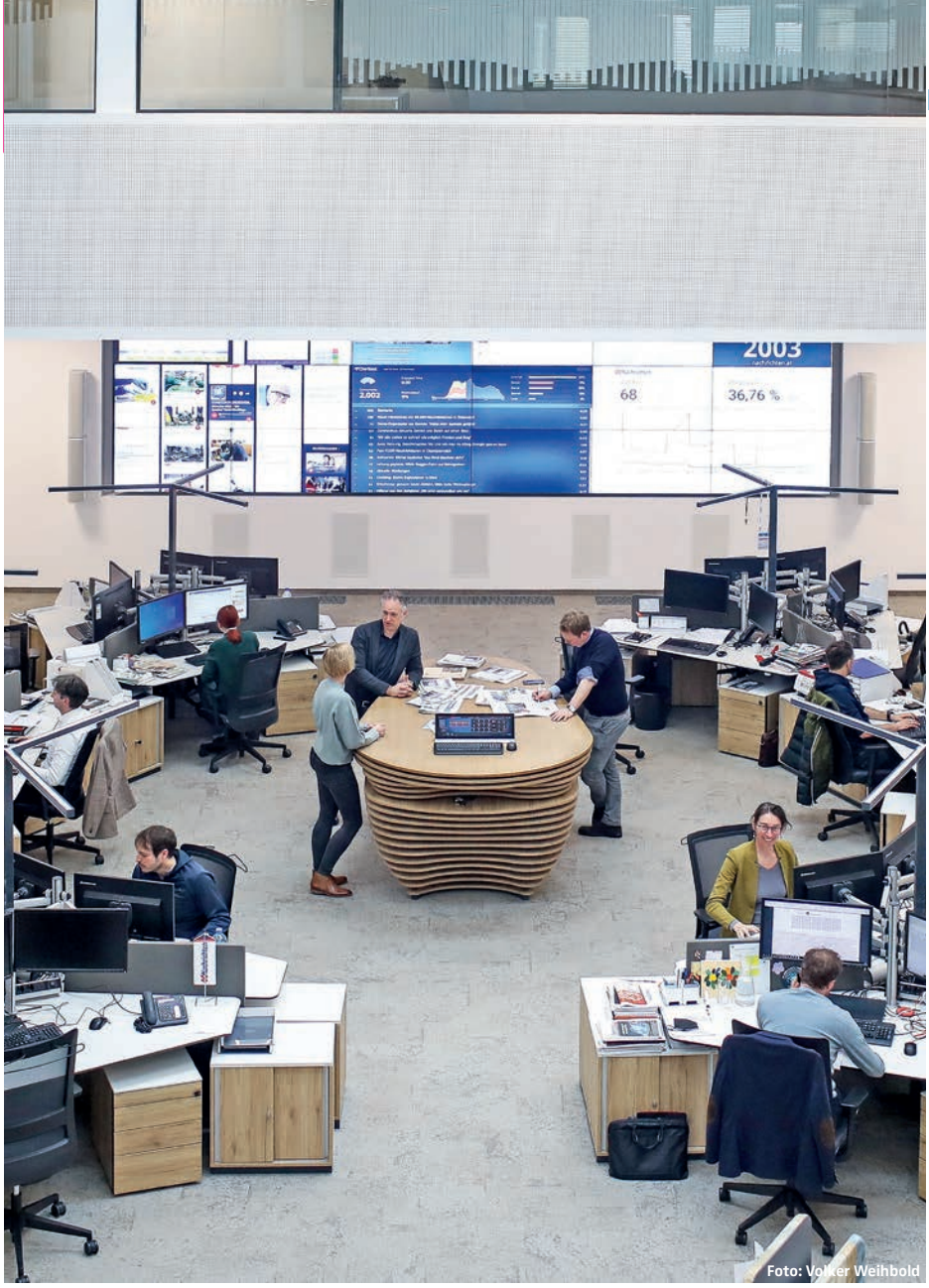


Foto: Volker Weihbold

Der Newsroom der OÖNachrichten zählt zu den modernsten Europas.

Foto: Erwin Wimmer

Steffi Speer und Christian Zöttl moderieren die Life Radio-Morgenshow „Perfekt Geweckt".

Zudem sind von TV1 produzierte Videos auch auf nachrichten.at, Social-Media-Kanälen und auf Youtube abrufbar. Hier ergeben sich interessante Aufgabenbereiche für TV-Redakteure, die ihre Beiträge von der redaktionellen Recherche über die Produktion vor Ort, die darauffolgende Arbeit mit dem Cutter am Schnittplatz bis zum sendefertigen Produkt begleiten. Berufliche Chancen gibt es auch für Kameraleute und Social-Media-Verantwortliche.

Life Radio und liferadio.at

Oberösterreichs beliebtester Privatradiosender residiert im modernsten Audio-Campus des Landes im Zentrum von Linz. In den neuen Studios in der Linzerie werden die Playlists für den perfekten Musikmix zusammengestellt. Dort entstehen auch Streams und Podcasts. Die rund 50 fix angestellten Mitarbeiter bieten ein Vollprogramm mit Musik, Moderation, Nachrichten, Sport, Wetter und Verkehrsinformation mit Schwerpunkt auf Oberösterreich. Radiomoderatoren führen durch Livesendungen und kümmern sich um die redaktionelle Gestaltung von Sendeinhalten. Dazu braucht es eine flüssige Aussprache, eine offene und humorvolle Art, ein wenig technisches Verständnis und Organisationstalent. Außerdem gibt es u. a. Jobs für Musik- und Nachrichtenredakteure, Programmgestalter, Audiotechniker, IT-System- und Netzwerkadministratoren, Mediaberater sowie im Marketing, Verkauf und im Event- und Promotionsbereich.

BERUFE RUND UM SALES, MARKETING UND WERBUNG

Medienberater und Produktmanager decken den Verkauf, die Planung und Organisation von Sonderprodukten, Magazinen und Werbeformen bis hin zum Online-Kampagnenmanagement ab. Nicht nur in Linz, sondern auch in den Außenstellen sind die Berater vor Ort.

Der **Verkaufsinnendienst** ist eine Schnittstelle zwischen Kunden, Verkauf und Produktion. Er wickelt Aufträge ab, holt Druckunterlagen ein und überwacht Termine und Abläufe.

Die **Anzeigendisposition** übernimmt die Blattplanung sämtlicher Ausgaben, Beilagen

Foto: Volker Weihbold

Der Fernsehsender TV1 berichtet täglich aus Oberösterreichs Regionen.

und Sonderprodukte und behält den Überblick über Reservierungen, Deadlines und Platzierungswünsche.

PR-Redakteure setzen vielfältige Produkte und Kampagnen redaktionell um. Zu ihren Aufgaben zählen eigenständiges Recherchieren und Layouten, das Erstellen von PR-Artikeln auf Kundenwunsch und die Produktion von Sonderbeilagen.

In der **Grafik- und Anzeigengestaltung** dreht sich alles um das kreative Umsetzen von Print- und Online-Werbemitteln und um die Erstellung interner Verkaufsunterlagen.

Digital Marketing Manager verbessern laufend die digitalen Abo-Produkte und bewerben diese über verschiedenste Online-Kanäle. Sie betreuen das E-Mail- und Social-Media-Marketing und die Abo- und Lesershops auf nachrichten.at

Das **Online-Marketing** ist zuständig für Newsletter, Suchmaschinenoptimierung, Social-Media-Marketing und beobachtet Trends.

Image-Werbung und B2B-Marketing übernimmt sämtliche Maßnahmen, die das Image der Marken des Medienhauses Wimmer erhöhen – vom TV-Spot über Plakat- und Radiowerbung bis hin zu Printsujets und Online-Werbung.

Mitarbeiter des **Eventmarketing** konzipieren Eventkooperationen mit diversen Veranstaltern, wickeln aber auch Eigenveranstaltungen ab. Das Medienhaus Wimmer betreibt mit dem OÖNachrichten Forum eine Event-Location in den Promenaden Galerien in Linz. Zu den erfolgreichen Veranstaltungsformaten im OÖN Forum zählen u. a. die Digital Days, der OÖN-Frauentag und der OÖN-Geldtag.

Der **Leserservice** kümmert sich um Leser- und Kundenanfragen auf allen Kanälen, erfasst Reklamationen, unterstützt den Verkaufsaußendienst und bereitet Verkaufsunterlagen vor.

IT-JOBS UND SUPPORT

System-/Netzwerkadministratoren und Security-Spezialisten sind in einem Medienhaus relevant, um die IT-Infrastruktur zu koordinieren und IT-Systeme zu überwachen. Denn es gilt die Daten des Unternehmens und der Kunden zu schützen. Hierfür wird eine abgeschlossene Ausbildung einer HTL/HAK mit dem Ausbildungszweig Informatik, IT oder EDV oder einer FH/Uni von systemnahen IT-Zweigen vorausgesetzt. Im Medienhaus Wimmer wird der Lehrberuf Informationstechnologie – Systemtechnik für den IT-Helpdesk angeboten.

Webentwickler/UI-Designer/Grafiker arbeiten an Projekten im Bereich der Online-IT für Web-Anwendungen, aber auch für Digitalisierungsprojekte im Umfeld der ERP-Applikationen entlang der Prozessketten. Voraussetzung für diese Berufe ist die Absolvierung von HTL/HAK-Ausbildungszweigen Informatik, IT oder EDV, aber auch ein abgeschlossenes FH-/Uni-Studium digitaler Fachrichtungen.

DAS OÖN DRUCKZENTRUM

Oberösterreichs größter und modernster Druckdienstleiter hat seinen Standort in Pasching. Im OÖN Druckzentrum werden Zeitungen, Rotoflyer und verwandte Produkte umweltfreundlich auf Zeitungspapier und aufgebessertem Zeitungspapier produziert. **Drucker** tragen die Verantwortung über die Druckmaschine und den Ablauf der Produkte. Sie kontrollieren und korrigieren die Qualität des Druckprodukts und warten die Maschine. **Rotationshelfer** unterstützen sie dabei. **Maschinenführer** betreiben die Versandanlage und verantworten das korrekte Einstecken und Aufkleben der Beilagen.

DIE TÄGLICHEN ZEITUNGS-AUSTRÄGER

Die OÖ Medienlogistik GmbH mit Sitz in Pasching ist ein Kooperationsunternehmen des Medienhauses Wimmer und Mediaprint. An sieben Tagen in der Woche sind rund **1100 Zustellpartner** im Einsatz, um die Zustellung der Zeitungen zur Wohnungstür, zum Postkasten oder einem individuell gewählten Hinterlegungsplatz zu garantieren.

Foto: Volker Weihbold

Zeitungszusteller sind täglich in den frühen Morgenstunden unterwegs.

Eine Million in Lehrlingsmarketing

Moderne Lehrstellenplattform: Binnen eines Jahres entwickelte sich die regionale Idee hinter „lehrstelle.at" zu Oberösterreichs größtem Bindeglied zwischen jungen SchülerInnen und Lehrbetrieben. Auch Schulen profitieren von der Initiative.

Fotos: ILB Art Director: Dominic Kusel, Bsc

Inserate mit Bilder, Videos und Reels
von über 700 verschiedenen Lehrbetrieben aus Oberösterreich

Die Talente von heute sind die Fachkräfte von morgen. Lehrstelle.at hilft jungen Menschen, ihre Möglichkeiten und Neigungen zu entdecken und eine passende Berufswahl zu treffen. Gleichzeitig verbindet man die Wirtschaft mit den jungen Menschen und hilft so nachhaltig mit, die Fachkräfte von morgen heute zu finden. Die Plattform wird von Unternehmen getragen, die Lehrlinge ausbilden oder ausbilden wollen, und ist mit über 700 Mitgliedsbetrieben Oberösterreichs größte unabhängige Lehrstellenbörse. Mit dabei sind unter anderen bereits Firmen wie Lenzing, FACC, Silhouette, ROTAX, Borealis, REWE, Greiner, Schwarzmüller, Miba, Kika/Leiner, Strabag u.v.m.

Modernes Recruiting.

Durch groß angelegte Werbekampagnen in den sozialen Medien, gepaart mit zeitgemäßer Berufsberatung und direkter Aufklärungsarbeit an den Schulen, konnten bereits mehrere Tausend Bewerbungen für offene Lehrstellen an die Mitgliedsbetriebe vermittelt werden. Über eine Million Euro werden dabei in moderne Werbekampagnen, Contentproduktionen und Aufklärungsarbeit an den Schulen investiert, um täglich bis zu 100 Bewerbungen für die Partnerbetriebe zu generieren.

Unternehmen profitieren besonders neben der direkten Vernetzung mit ihren zukünftigen Lehrlingen auch davon, dass man durch ausgeklügelte Filtermechanismen und suchmaschinenoptimierte Texte von interessierten SchülerInnen immer gefunden wird und nicht wie auf einer klassischen Jobplattform bei der Vielzahl an Inseraten untergeht. Darüber hinaus schätzen die Mitgliedsbetriebe vor allem die Qualität der Bewerbungen, insbesondere durch Empfehlungen aus der Berufsberatung.

Weitere Vorteile ergeben sich für die teilnehmenden Lehrbetriebe daraus, dass durch die Produktion von Lehrlingsvideos und Aufbau individueller Konzepte und Strategien die eigene Arbeitgebermarke nachhaltig bekräftigt wird. Auch die Einfachheit der Plattform begeistert und manche Betriebe erhalten bereits 90 % ihrer Bewerbungen über lehrstelle.at.

lehrstelle.at

Größte Lehrstellenplattform Oberösterreichs

Gerade durch die intensiven Werbekampagnen auf Apps wie Snapchat, TikTok oder Instagram werden auch die Jugendlichen erreicht, die sich nicht aktiv in der Lehrstellensuche befinden.

Unterstützung im Berufsorientierungsunterricht

Seit der Konzeptphase sind Lehrkräfte aus Polytechnischen und Mittelschulen an der Entwicklung der Initiative beteiligt, um schon im Klassenzimmer bestmöglich auf die Berufswahl vorzubereiten. Dafür wurden eigene Arbeitsbücher für den Unterricht entwickelt und stehen kostenlos für alle Schulen zur Verfügung. Spannende Vorträge und Workshops, die ebenfalls von lehrstelle.at abgehalten werden, machen den Unterricht noch praxisnaher und tragen zur allgemeinen Aufwertung und Attraktivierung der Lehre bei.

Über 2.000 Lehrstellen online

Für die monatlich weit über 30.000 jugendlichen Nutzer besteht der große Vorteil darin, dass auf der Plattform lehrstelle.at der Großteil der oberösterreichischen Unternehmen mit ihren Lehrberufen vereint sind und durch Videos und 3D-Rundgänge ein authentischer Einblick in die jeweilige Firma gewährt wird. Gerade seit dem Beginn der Pandemie wurde dies umso wichtiger, da Schnuppertage nicht immer möglich waren. Zudem bietet das Team hinter der Plattform vom gewerblichen Institut für Lehrausbildung und Berufsinformation, kostenlose Berufsberatung und Bewerbungschecks an.

Auf lehrstelle.at findet man die größte Übersicht an Betrieben, die aktuell Lehrlinge einstellen und modern mit Videos und Bildern präsentiert werden.

1-Minute-Bewerbung

Auf der Plattform, bei der die Anwendung und Bedienung an beliebte Apps aus der Welt der Social Media erinnert, wird gerade wenn es um den oftmals zeitintensiven Bewerbungsprozess geht, keine Hürde gestellt. Erregt ein Inserat das Interesse eines Jugendlichen, so kann zwischen einer „Schnupperanfrage" und „Bewerbung" ausgewählt werden. Beides funktioniert auch direkt über Mobilgeräte und erfordert kein formelles Anschreiben oder Lebenslauf.

»Wir verstehen uns als moderne Brückenbauer zwischen Jugendlichen und Lehrbetrieben. online sowie offline.«

Benjamin Bansal,
Geschäftsführer von lehrstelle.at

Bezahlte Werbung

Das **Kunsthandwerk** der **Zauberei**

Philipp Ganglberger hat seine Berufung zum Beruf gemacht: Der 45-jährige Linzer ist Zauberer und Mentalist. Mit unglaublichem Können, Einfühlungsvermögen, Herzblut, Sympathie und Ehrlichkeit zieht er sein Publikum in seinen Bann und zeigt die faszinierende Wichtigkeit einer magischen, mystischen, fantasievollen Welt abseits des Alltags.

Erzählen Sie uns doch ein bisschen aus der Vergangenheit. Wie war Ihr Werdegang? Wie sind Sie zur Zauberei gekommen?

Ich bin in Linz zur Volksschule und dann ins Gymnasium Auhof gegangen – ich bin also ein klassisches ,,Endhaltestellenkind''. Anschließend habe ich, eher untypisch, aber das war ich wohl schon immer, die HBLA für wirtschaftliche Frauenberufe absolviert, was sich mittlerweile als sehr praktisch erwiesen hat.

Inwiefern praktisch?

Ich brauche das Gelernte in meinem Beruf. Ich habe zum Beispiel Nähen und Schneidern erlernt, was für die Herstellung gewisser Bühnenrequisiten durchaus dienlich ist.

Wie ging es nach der Matura weiter? Haben Sie da bereits gezaubert?

Ich zaubere, seit ich 14 Jahre alt bin. Seither ist dies auch mein Berufswunsch gewesen. Doch als Kompromiss mit meinen Eltern sollte es ein Studium werden. Meine Mutter meinte, Zauberei sei schön und gut, doch sie wünschte sich für meine berufliche Zukunft etwas ,,Bodenständiges'' und mir war klar: Mit einem anderen Vollzeitjob bleibt mir keine Zeit für die Zauberei, als Student hingegen schon. Also begann ich das Studium der Rechtswissenschaften an der Kepler-Universität. Mit mäßigem Elan, wie man sich vorstellen kann. Ich ließ mich sogar für ein Semester von der Uni beurlauben, um bei den ,,Magic Mushrooms'' im Zuge der ,,Donnerstag Nacht'' im ORF mitmachen zu können. In dieser Zeit wurde mir allerdings klar, dass ich das Studieren sein lassen und mich voll und ganz der Zauberei widmen muss, wenn ich ein erfülltes Leben leben will. Und genau das habe ich auch gemacht.

Das heißt, Sie beschäftigen sich seit über 30 Jahren mit der Zauberei. Wie kamen Sie dazu?

Ich habe schon immer gerne gelesen und ging in die Buchhandlung in Auhof. Beim Stöbern fiel mir ein Zauberbuch in die Hände, Kartentricks von T.A. Rosee vom Verlag Perlen-Reihe. Dieses Buch hat mich begeistert, es hat mir Spaß gemacht. Ganz hinten im Buch war eine Bestellkarte für ein zweites Buch, in diesem war die Karte für ein drittes Buch. Ich bestellte alle drei. Nachdem im dritten Buch keine Bestellkarte mehr war, ging ich stolz davon aus, nun alle Zauberbücher zu besitzen, die es gibt. Heute habe ich über 2000 Bücher zum Thema Zauberei, was nur ein Bruchteil der erhältlichen Literatur ist.

»ZAUBEREI IST EIN HANDWERK UND INNERHALB DIESES HANDWERKS KANN KUNST ENTSTEHEN.«

Philipp Ganglberger,
über die Zauberei

Damit war es also nicht getan.

Nein, es waren wieder die Bücher, die mich weiter in das Thema eintauchen ließen. Ich war auch Mitglied der städtischen Bücherei und wollte telefonisch die Ausleihfrist für ein Buch verlängern. Also suchte ich im Telefonbuch nach der Nummer der Bücherei des Magistrats. Unmittelbar darunter fand ich aber was noch viel Interessanteres, nämlich die Nummer des ,,Magischen Ring Linz''.

Fotos: Volker Weihbold

Die Magie wollte anscheinend unbedingt zu Ihnen?

So ist es. Ich wurde schließlich Mitglied in diesem Zauberclub und lernte Obmann Wolfgang Prix kennen, dem ich heute noch sehr dankbar bin, dass er mich unter seine Fittiche nahm. Zu dieser Zeit lernte ich auch Wolfgang Moser kennen, mit dem mich bis heute eine tiefe Freundschaft verbindet. Immerhin kenne ich ihn seit nunmehr 31 Jahren und damit länger als meine Frau! Wir zaubern seit Jahren gemeinsam, etwa beim „Magic Monday" im Linzer Kulturzentrum Hof.

Die Zauberei hat Sie also total fasziniert. Mit welchem Gefühl blicken Sie an die Anfänge Ihrer magischen Karriere zurück?

Tatsächlich hat mich das „magic bug", also das magische Virus, voll erwischt. Es gab damals absolut nichts, was mir wichtiger war als die Zauberei. Nichts anderes hat mich interessiert, ich gehe selbst heute keinem anderen Hobby nach. Die Zauberei ist seit jeher einfach mein Ding. Rückblickend kann ich sagen, dass ich mich darüber freue, dass diese Begeisterung für die Zauber- wie auch für die Kleinkunst bis heute anhält. Es macht mich zufrieden und so soll der Beruf doch auch sein. Schließlich nimmt die Arbeit einen großen Teil unseres Lebens ein. Ich schätze mich glücklich, zu jenen zu gehören, die einen Beruf ausüben können, der erfüllend ist.

Thema Beruf: Anno dazumal, in längst vergangenen Zeiten war der Status der Zauberei nicht weit von dem der Scharlatane entfernt. Wie hat sich das im Laufe der Zeit verändert?

Wir leben in einer Gesellschaft, in der man sich über die Arbeit definiert. Immer wieder habe ich erfahren, vor allem in meinen frühen Berufsjahren, dass ich mit meinem Job nicht ganz ernst genommen wurde. Ich wurde mit Fragen und Aussagen wie: „Kann man als Zauberer überhaupt eine Familie ernähren?" oder „Zaubern, das soll der doch am Wochenende machen, während der Woche wird ordentlich gearbeitet." konfrontiert. Das war herb, dennoch muss ich sagen, dass mir jeder leidtut, der sonntags schon Bauchweh hat, weil er am Montag arbeiten gehen muss. Ich kann voll und ganz zu meinem Beruf stehen und mache ihn mit absoluter Freude.

»DIE MAGIE HAT SICH MICH AUSGESUCHT.«

Philipp Ganglberger
über seinen Weg zur Zauberei

Um noch kurz in der Vergangenheit zu bleiben: In welchem Zusammenhang steht die heutige Zauberei mit Hexerei und Höllenkunst aus längst vergangenen Zeiten?

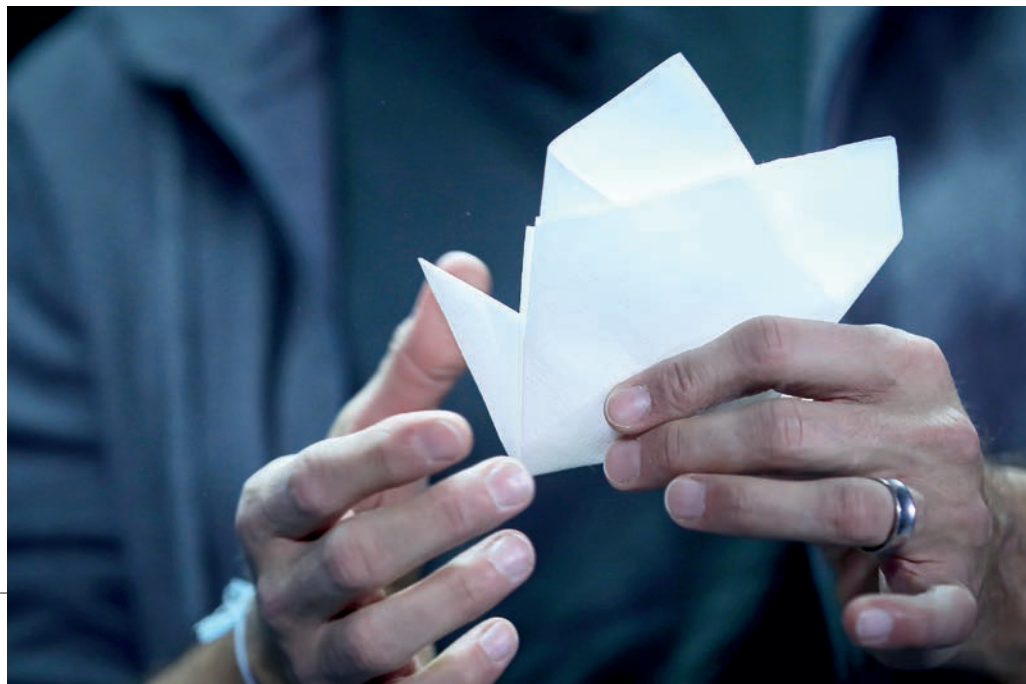
Nun, ich zahle in Linz noch immer die Lustbarkeitsabgabe, was mit „dunklen Künsten" gerechtfertigt wird. Dies beruft sich auf ein uraltes Gesetz, in dem expressis verbis die dunklen Künste genannt sind! Ich kann mich auch erinnern, es muss etwa 25 Jahre her sein, dass wir mit dem Zauberclub einen Auftritt am Land geplant hatten. Allerdings, so die Gerüchte, soll der Pfarrer der Gemeinde während seines Gottesdienstes von einem Besuch unserer Show abgeraten haben, da wir Zauberer alle mit dem Teufel im Bunde seien. Man erlebt in meiner Branche die aberwitzigsten Dinge.

Und wie unterscheidet die Branche zwischen Zauberei und Mentalismus?

Nun, innerhalb der Zauberkunst gibt es verschiedene Sparten. Ein Teilbereich davon ist der Mentalismus, ganz profan beschrieben die Schiene des Gedankenlesens, durch Suggestion zu beeinflussen. Bricht man die Zauberkunst hingegen ganz klassisch herunter, ist dies die Arbeit mit Münzen, Spielkarten und dergleichen. In Zeiten der Aufklärung muss man ganz klar sagen, dass auch beim Mentalismus viele Tricks zum Einsatz kommen. Ich finde es ganz, ganz schlimm, wenn Mentalisten sagen, alles an ihren Vorführungen wäre echt.

Wie meinen Sie das?

Ich wurde vor einigen Jahren für eine Zaubershow, die bei einem deutschen Sender ausgestrahlt wurde, gecastet. Ich sah es damals auch als möglichen Karriereschub. Gescheitert ist es allerdings daran, dass ich einen Vertrag unterzeichnen sollte, laut dem alle Künstler auf Anfrage öffentlich zu verkünden hätten, dass ihre gezeigten Darbietungen mit übernatürlichen Fähigkeiten bewerkstelligt wurden. Damit war das Thema für mich erledigt. Denn sein Publikum anzulügen geht gar nicht. Ich kann es schaffen, den Denkprozess meines Gegenübers in gewisse Bahnen zu lenken und Teile davon offenzulegen. Das wirkt wie Gedankenlesen, ist es aber nicht.



Die Kunst ist, sein Wissen gekonnt umzusetzen und etwas Mystisches zu schaffen. Die Kunst ist auch, Menschen für eine kurze Zeit mitzunehmen in eine andere Welt, in der man den Alltag vergessen und die Vorstellungskraft und Fantasie erweitern kann. Ein Ausgleich, wenn man so will.

Genau das machen Sie: Sie bringen Menschen bei Ihren Shows zum Staunen und Lachen. Was bringt Sie dazu?

Mein achtjähriger Sohn bringt mich immer wieder zum Lachen. Er hat einen tollen Humor. Auch mit meinem Kollegen Wolfgang Moser kann ich herzhaft lachen. Viele unserer gemeinsamen Nummer entstehen aus „Blödeleien", wie etwa die Konfetti-Kanone, die bei unseren „Magic Monday"-Shows zu sehen ist. Zum Staunen bringt mich die Natur, selbstverständlich andere Zauberkünstler, am meisten aber wieder mein Sohn. Seine Entwicklung mitanzusehen bringt mich wirklich zum Staunen.

Was ist, wenn ein Trick auf der Bühne nicht funktioniert? Das Publikum weiß ja meist nicht, was das „Ziel" ist. Gibt es für jeden Trick einen Plan B?

Bei ganz vielen Nummern gibt es einen Plan B und sogar einen Plan C. Schon beim Einstudieren achte ich auf mögliche Eventualitäten, sodass ich sozusagen jede Option abdecke. Natürlich gibt es Momente und Situationen – da kommst du nicht mehr raus. Die gibt es einfach. Es passiert zum Glück selten, aber ich habe mir angewöhnt, dem Publikum gegenüber ehrlich zu sein und einen Fehler ganz einfach einzugestehen. Kurzum: Es tut nicht weh, Mut zur Lücke zu haben. Es muss einem bewusst sein, dass Fehler passieren können, das gehört wie überall auch zum Alltag in der Magie.

Apropos Magie und Alltag: Die Magie begleitet uns in unserem Alltag – vielleicht mehr als uns bewusst ist. Zumindest in unserem Sprachgebrauch. Daran sieht man, wie kulturrelevant die Magie ist. Warum, denken Sie, nehmen wir uns diese Metaphern seit vielen Jahrhunderten mit?

Ich denke, der Mensch braucht diesen Aberglauben, wenn es auch nicht immer bewusst passiert. Dadurch streift man Eigenverantwortung ab, es ist relevant für uns. Wir wollen eine externe Macht, die uns zu Willen ist, die uns das Leben etwas erleichtert oder gewisse Dinge zur Verfügung stellt. Ich bin der Meinung, der Mensch braucht etwas, woran er glauben kann. Dies hat sich in der menschlichen Kultur über die Jahrhunderte klar abgezeichnet.

Magische Begriffe im Sprachgebrauch

Begriffe wie „etwas verschreien" oder „auf Holz klopfen" finden ihren Ursprung in der Magie. Früher haben Hexen oder ältere Frauen „etwas verschrien", indem sie Zauberwörter auf jemanden legten. Auf Holz wurde geklopft, weil man anno dazumal dachte, dass Geister über Klopfzeichen miteinander kommunizieren. Durch das Klopfen auf Holz wollte man gute Geister zu sich rufen.

Welchen Trick würden Sie gerne können, bringen ihn aber bisher nicht zustande?

Da gibt es viele! Allerdings hat Dai Vernon, der „Professor", wie man ihn nannte – er war ein Pionier der Zauberei, einst gesagt, dass es ausreichen würde, eine Münze perfekt verschwinden lassen zu können, um ein wirklich guter Zauberer zu sein. Daran hänge ich tatsächlich noch immer! Eine Münze so verschwinden lassen zu können, dass selbst der Professor staunen würde – dann wäre ich zufrieden.

Dai Vernon, der „Professor"

Foto: a photography from the Los Angeles Herald Examiner - Magician (Originally published in the Los Angeles Herald Examiner)

Dai Vernon hat Ihnen also eine Aufgabe mitgegeben. Gibt es noch andere große Meister der Zauberei, die Sie bewundern?

Unbedingt, ich hätte zum Beispiel Paul Rossini gerne live gesehen. Mit ihm hätte ich mich auch gerne über die Magie unterhalten. Er stammte aus Triest, ging nach Amerika und wurde dort sehr erfolgreich. Doch das Geld war ihm nicht wichtig, an erster Stelle stand für ihn immer die Magie des Zauberns. Bewundernswert, wie ich finde.

Von alt zu jung: Welches literarische Werk legen Sie jungen Menschen, die sich für den Beruf der Zauberei interessieren, nahe?

Das ist ganz klar das „Handbuch der Magie" von Jochen Zmeck. Es ist breit gefächert, damit bekommt man einen guten Überblick.

Wie sehen Ihre magischen Pläne in naher Zukunft aus?

Neben den „Magic Monday"-Shows im Kulturzentrum Hof in Linz werde ich mit großartigen Künstlerkollegen beim „Varieté Grenier", ein klassisches Nummernkabarett, im Kornspeicher in Wels auf der Bühne stehen. Im Sommer wird es auch wieder einen Zauberworkshop für Kinder geben und natürlich freue ich mich darauf, wieder bei Firmenveranstaltungen oder privaten Events zaubern zu dürfen!

WORD.RAP

Magie bedeutet für mich ...
Freiheit.

Der größte Zauberer aller Zeiten ...
wird vermutlich Jesus gewesen sein. Von dem reden sie heute noch!

Der gefährlichste Zaubertrick aller Zeiten ...
ist bestimmt der „Kugel-Fang", den Wolfgang Moser und ich – in ungefährlicher Form – auch in unserem Programm haben. Dabei sind schon 13 Zauberer ums Leben gekommen.

Das Schönste an meinem Beruf ist ...
dass ich genau das machen kann, was ich machen will!

Das Bizarrste, das ich bisher als Zauberer erlebt habe ...
war, als ich für den König von Katar zaubern durfte. Ich war vor dem Auftritt sehr nervös – plötzlich kam jemand auf mich zu, lächelte und gab mir die Hand. Und tatsächlich: Es war der König von Katar, der bei mir vorstellig wurde! Normalerweise ist das ja umgekehrt.

Aus dem Bauch heraus:

Hokuspokus oder Simsalabim?
Ich würde wohl eher Simsalabim sagen.

„A Kind of Magic" von Queen oder „Puff, the magic Dragon" von Peter, Paul und Mary? Ganz klar „Puff, the magic Dragon", das geht so richtig ins Herz.

Siegfried und Roy oder die Ehrlich-Brothers? Siegfried und Roy natürlich! Das ist Kult!

„Herr der Ringe" oder „Harry Potter"?
Selbstverständlich „Herr der Ringe", ich habe das Buch im Original bestimmt schon dreimal gelesen. Ein großartiges Werk, das ist richtig magisch!

Die Magie in Wikipedia:

Magie (lateinisch Magia) oder Zauberei bzw. Zauber, früher auch Zauberkunst, ist eine (geheime) Kunst, die sich übersinnliche Kräfte dienstbar zu machen sucht, oder eine faszinierende, geheimnisvoll wirkende Kraft, auch Tricks (im Varieté) werden als Magie bezeichnet. Das Wort ist altpersischer Herkunft und bezeichnete ursprünglich die Tätigkeit eines persischen Priesters und Traumdeuters. Derjenige, der Magie ausübt, wird als Magier (Zauberer) bezeichnet.

Auszug aus dem Terminkalender:

Philipp Ganglberger live:

9. 5. • MAGIC MONDAY • KULTUR HOF • Linz

27. 5. • VARIETÉ DU GRENIER • KORNSPEICHER • Wels

8. – 12. 8. • ZAUBERWOCHE für Kinder • KULTUR HOF • Linz

13. 8. • MAGIC SUMMER NIGHT • Riverresort Donauschlinge

21. 10. • DIE WUNDERKNABEN • LeoKULTUR • Bad Leonfelden

Alle Infos und weiterenTermine unter: www.gedankenkunst.at

Arbeitsplatz **Maschinenring**

Maschinenring

trend. TOP ARBEITGEBER 2021 ÖSTERREICH
IN KOOPERATION MIT kununu statista
trend.EDITION. 01/2021

Ein Arbeitsplatz „vor der Haustüre" ist attraktiv und sicher. Den Maschinenring gibt es bereits seit den 60er Jahren in Österreich, mit stetig neu erschlossenen Geschäftsfeldern und steigendem Umsatz.

Als essenzielle Kernkompetenz sieht der Maschinenring OÖ das Angebot an seine MitarbeiterInnen aus einem Pool an flexiblen, vielseitigen Jobmöglichkeiten auszuwählen. Gute Fachkräfte und MitarbeiterInnen werden im Unternehmen gefördert, wofür eigens die „MR Akademie" als Onlineplattform geschaffen wurde. Zusätzlich bietet der Maschinenring aufgrund seiner regionalen Struktur viele Jobs vor Ort, wodurch sich das Pendeln größtenteils erübrigt.

Franz Moser: „Als strategischer Geschäftsführer des Maschinenring OÖ ist mir ein positives Arbeitsumfeld und die damit verbundene hohe Leistungsbereitschaft unserer MitarbeiterInnen ein wichtiges Anliegen. Nur durch eine individuelle Betrachtung der Bedürfnisse jedes Mitarbeiters schaffen wir beim Maschinenring eine hohe Zufriedenheit, können voneinander lernen und gemeinsam das Unternehmen mit seinen vielseitigen Tätigkeitsfeldern dauerhaft weiterentwickeln."

DAS EINZIG BESTÄNDIGE IST DER WANDEL

Die Anzahl an offenen Stellen ist aktuell in vielen Unternehmen höher als die Verfügbarkeit an Arbeitskräften. Heute werden nicht mehr Unternehmen von potenziellen BewerberInnen umworben, sondern qualifizierte Fachkräfte von Unternehmen. Dabei bedarf es einem professionellen Recruiting und Tools, welche an die neuen Gegebenheiten angepasst sind. Der Maschinenring OÖ geht dem nach, indem Prozesse digitalisiert werden und dadurch Ressourcen für Search und Active Sourcing erhöht werden.
Die enge Abstimmung und Zusammenarbeit aller Regionen wird oberösterreichweit durch ein gemeinsames Bewerbermanagement-Tool greifbar. Zudem befindet sich der Maschinenring Oberösterreich in einem ständigen Weiterbildungsprozess, in welchem Bedürfnisse und das veränderte Verständnis von Arbeit durch potentielle Arbeitskräfte im Mittelpunkt steht.

„Nur durch Selbstreflexion und Klarheit der eigenen Werte, Normen und Positionierung des Maschinenrings können sich unsere MitarbeiterInnen im Unternehmen orientieren und wachsen. Diese Kernbotschaft gilt es zukünftig auch verstärkt potenziellen ArbeitnehmerInnen zu vermitteln und im laufenden Recruitingprozess zu beachten", erklärt MR-Personalverantwortliche Marlene Hauder.

Vielfalt und Sicherheit erleben

Durch die vielen Tätigkeitsbereiche bietet der Maschinenring seinen Arbeitnehmern interessante, vielseitige und herausfordernde Tätigkeiten mit großem Gestaltungsspielraum und eigenverantwortlichen Aufgabenbereichen. Regionale Arbeitsplätze in Verbindung mit abwechslungsreichen Aufgaben und dauerhaften Weiterbildungsmöglichkeiten zeichnet die Arbeit beim Maschinenring aus.

Arbeiten in und mit der Natur: Ob als LandschaftsgärtnerIn, Grünraumprofi in der Unternehmenspflege, Gärtnerlehrling oder Trainee in der Ausbildung zur Wirtschafts- und Agrar-Fachkraft, beim MR gibt es flexible Zeitmodelle und Spaß bei der Arbeit im Team.

Hoch hinaus mit dem Maschinenring: In der Tätigkeit als qualifizierter BaumpflegerIn erklimmt man nicht nur die Höhen der Bäume, sondern erarbeitet sich viel Fachwissen, erhält Schulungen im Baummanagement und Zertifizierungen bis hin zum topausgebildeten Baumprofi.

3 x mehr Wissen: Im Top-Ausbildungsprogramm zur Wirtschafts- und Agrarfachkraft erhält man in 12 Monaten ein umfassendes Wissen in den MR-Kernbereichen Agrar, Service und Personalleasing. So stehen dem Absolventen nach dem Abschluss mit Zertifikat verschiedenste Berufswege offen.

Job mit Verantwortung: Der Maschinenring bietet in seinen Geschäftsstellen vielseitige Tätigkeitsmöglichkeiten im Officebereich und bildet zudem Bürolehrlinge aus. Dabei wird jede Menge Abwechslung und Entfaltungsmöglichkeit geboten.

Winterdienstprofi beim Maschinenring: Ein Einsatz, der sich lohnt. Viele unserer rund 1.800 Winterdienstleister sorgen schon seit Jahren für Sicherheit im Winter bei Unternehmen. Zusätzlich sind in der kalten Jahreszeit engagierte Mitarbeiter gefragt, die sicheren Zuverdienst schätzen.

4.800 Mitarbeiter im Einsatz

MASCHINENRING OBERÖSTERREICH ALS ARBEITGEBER

Der Maschinenring bietet in seinen Geschäftsfeldern Agrar, Service und Personalleasing seit über 40 Jahren Dienstleistungen für landwirtschaftliche Betriebe, öffentliche Einrichtungen, Unternehmen und Privatpersonen an.

- Gesamtumsatz: € 107,3 Mio.
- 4.800 Mitarbeiter oberösterreichweit
- Regionaler Arbeitgeber mit 19 Geschäftsstellen vor Ort
- Interessante, vielseitige und herausfordernde Tätigkeiten in drei Geschäftsfeldern und mehr als 20 Berufsbildern
- Ausbildung zur Wirtschafts- und Agrarfachkraft als Sprungbrett für zukünftige Fach- und Führungskräfte im ländlichen Raum
- Krisensicheres Unternehmen mit ständig wachsenden Umsätzen
- Attraktive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, eigene interne Schulungsplattform „MR Akademie"
- Betriebliche Sozialleistungen & Benefits
- Wertschätzender Umgang und Entfaltungsmöglichkeiten im Team
- Wichtiger Beitragleister für den Erhalt des ländlichen Raums

maschinenring-jobs.at

Bezahlte Werbung

EXKLUSIVE PORTRAITS
IMAGEFOTOGRAFIE

as simple as that

foto & film

www.christianhuberfotografie.at

„Es ist **gar nicht** einzusehen, **warum diese alten Vorurteile** noch **da sind“**

WOMENinICT-Initiatorin Christine Wahlmüller-Schiller Foto: AIT/Luiza Puiu

Frauen sind in der Informations- und Kommunikations-Technologie (Englisch: ICT) nach wie vor unterrepräsentiert, vor allem in den informatischen Berufen. Zu viel ungenutztes Potenzial, findet die Initiative WOMENinICT und setzt sich dafür ein, dem weiblichen Teil der Bevölkerung aufzuzeigen, welch tolle Jobmöglichkeiten die Branche bietet. Wir haben mit Initiatorin Christine Wahlmüller-Schiller gesprochen.

Frauen sind Naturtalente im Programmieren, stellte einst Grace Hopper fest. Die US-amerikanische Informatikerin und Computerpionierin leistete wichtige Vorarbeiten für die Entwicklung der Programmiersprache COBOL. Leider ist die Erkenntnis der 1992 verstorbenen „Queen of Code“ wohl in Vergessenheit geraten. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil im gesamten IT-Sektor in Österreich bei nur rund 18 Prozent. Dabei fehlen den Firmen laut Erhebungen der Wirtschaftsfachgruppe UBIT mehr als 24.000 IT-Fachkräfte.

Aus der Branche, für die Branche

Diesen Fachkräftemangel mit einer stärkeren Ansprache der weiblichen Bevölkerungshälfte wettzumachen, das hat sich eine Initiative von Frauen in der ICT-Branche zum Ziel gesetzt. WOMENinICT zeigt das Berufsbild auf vielfältige Weise – so heterogen, wie die Arbeit in dem Sektor generell gestaltet ist. Bei dem Netzwerk handelt es sich um eine Special-Interest-Gruppe des Verbands Österreichischer Software Industrie (VÖSI).

WOMENinICT wurde von sechs Frauen aus der Branche und für die Branche gegründet. Mit unterschiedlichsten Ausbil-

Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil im gesamten IT-Sektor in Österreich bei nur rund 18 Prozent.

Foto: pexels.com

dungen und Zugängen stellen sie selbst Vorbilder für die Vielfalt an Tätigkeitsbereichen in der ICT dar. Die Leitung der Gruppe liegt bei Christine Wahlmüller-Schiller vom AIT Center for Technology Experience. Wir haben mit der 52-Jährigen darüber gesprochen, wie es gelingen kann, mehr Frauen in den ICT-Sektor zu „locken", und welche Erfahrungen sie selbst in einem immer noch männerdominierten Berufsfeld gemacht hat.

Frau Wahlmüller-Schiller, wie verlief Ihr eigener Weg in die ICT?

Christine Wahlmüller-Schiller: „Ich habe ursprünglich eine Ausbildung in einem ganz anderen Bereich abgeschlossen, nämlich ein Studium in Kommunikationswissenschaften, Spanisch, Geschichte und Internationale BWL. Doch gleich danach verschlug es mich in die IT. Zunächst war ich für ein Software-Unternehmen und einen Internet Service Provider tätig, danach habe ich lange Zeit als IT-Fachjournalistin für die Zeitschriften Monitor, Computerwelt und it&t business gearbeitet. In dieser Zeit habe ich auch das Format ‚Business Roundtable' etabliert, geleitet und moderiert und auf zahlreichen Events wie dem Forum Alpbach oder dem Software Day moderiert. Seit November 2021 bin ich beim AIT am Center for Technology Experience für den Bereich Marketing und Kommunikation verantwortlich."

Man kann also sagen, dass Sie der IT-Bereich gepackt und nicht mehr losgelassen hat?

„Richtig. Ich bin quasi ins kalte Wasser gesprungen. In meinem ersten Job bei einem IT-Unternehmen im SAP-Bereich – ich war für Marketing und Kommunikation zuständig – hatte ich anfangs immer ein Informatik-Lexikon neben mir am Tisch liegen, denn ich musste mir mein Wissen ja erst aneignen. Diesen Bereich fand ich aber gleich extrem spannend. Also begann ich, entsprechende Fachliteratur zu lesen, und ging ganz oft in die Technik-Abteilung, um mit den Kollegen dort zu sprechen. Ich versuchte, so viel wie möglich aufzuschnappen und mitzunehmen."

Mussten Sie als Frau mit Vorurteilen kämpfen?

„Natürlich, das war ja auch noch eine ganz andere Zeit. Viele fragten sich wohl, was eine Frau in diesem Bereich beitragen kann, noch dazu, wo sie nicht einmal Informatik studiert hat. Aber mit viel Ausdauer konnte ich auch hartnäckige Vorurteile Stück für Stück aus dem Weg räumen. Ich finde, es ist wichtig, sich nicht beirren zu lassen und sich selbst etwas zuzutrauen. Man darf aber ruhig mal nachfragen, wenn man etwas nicht versteht, damit vergibt man sich nichts. Es geht einfach darum, Gespräche auf Augenhöhe zu führen. Diese alten Vorurteile sollten endlich verschwinden – es ist ja gar nicht einzusehen, warum sie überhaupt noch da sind!"

Wie kamen Sie schließlich dazu, die Initiative WOMENinICT zu gründen und somit zu einer Art Botschafterin für mehr Frauen in der ICT zu werden?

„Mit dem Thema ‚Frauen in der IT' beschäftige ich mich ja schon sehr lange, auch in meiner Zeit als IT-Fachjournalistin. Im Spätsommer 2019 wurde ich von Peter Lieber, dem Präsidenten des Verbands Österreichischer Software Industrie (VÖSI), gefragt, ob ich mir denn vorstellen könne, ein Netzwerk für Frauen in der Branche zu gründen. Dann ging alles sehr schnell. Im Februar 2020, knapp vor Beginn der Corona-Krise, habe ich WOMENinICT mit fünf Frauen gemeinsam gegründet und beim Kick-off bei IBM waren viele Frauen vor Ort. Wir sind eine Special Interest Group im

Foto: unsplash.com

Die IT-Branche bietet für Frauen großartige Karrierechancen.

VÖSI, der 2021 sein 35-jähriges Jubiläum feierte. Die anderen Mitbegründerinnen der Initiative sind in VÖSI-Mitgliedsbetrieben tätig und arbeiten in den verschiedensten Bereichen. Sie haben also einen ganz unterschiedlichen Background. Wichtig ist uns, unabhängig zu sein und gleichermaßen offen für Frauen und Männer – einfach für alle, denen unsere Ziele ein Anliegen sind. Wir wollen Mädchen und Frauen fördern, für die Branche begeistern und weibliche IT-Rolemodels sichtbar machen. Damit zeigen wir auf, welche spannenden Berufsbilder und Jobs es in dieser Branche gibt, die natürlich auch von Frauen ausgeübt werden können. Die IT-Branche bietet gerade für Frauen großartige Karrierechancen. Wir behandeln aber auch Themen wie Bezahlung und Gleichstellung, Weiterbildung bzw. Weiterentwicklung im Job und vieles mehr. Außerdem agieren wir als Anlaufstelle für Fragen und bilden ein Netzwerk.''

Mit welchen Aktionen sollen diese Ziele umgesetzt werden – was ist alles geplant bzw. bereits geschehen?

„Als eine der ersten Aktionen von WOMENinICT haben wir unsere Rolemodel-Events ins Leben gerufen, die Mädchen spannende Berufsbilder und Frauenkarrieren in der IT aufzeigen. In dieser Serie stehen jeweils unterschiedliche Berufsbilder im Fokus und die Sprecherinnen erzählen aus der Vielfalt ihres Jobs. Auf dem VÖSI-Youtube-Kanal kann man alle Talks nachschauen. Das erste Event der Reihe fand im Juni 2020 unter dem Titel ‚Software Developerinnen – NOW' statt. Im November wiederum kamen IT-Security-Expertinnen zu Wort. Gerade in der Internet-Security-Branche ist der Anteil der Frauen wirklich marginal, gerade mal ein Prozent ist weiblich. Man kann allgemein sagen: Je technischer es wird, desto weniger Frauen findet man in den Berufen. Im März 2022 zeigten Female Software Quality Engineers und Software-Testerinnen beim bereits dritten Rolemodel-Event die Vielfalt ihrer Jobs.

Beim Software Day im vergangenen Jahr haben wir außerdem ein WOMENinICT-Panel mit weiblichen CIOs veranstaltet. Mit an Bord waren Susanne Tischmann, CTO beim ÖAMTC, Jaqueline Wild, Head of Group Information Management bei der Mayr-Melnhof-Group, sowie Irmgard Gmachl, Head of lab:hagenberg & Abteilungsleiterin Software Engineering bei Porsche Informatik. Alle drei sind jetzt auch WOMENinICT-Botschafterinnen und in unserem Kernteam. Unsere Botschafterinnen stehen auch als Mentorinnen zur Verfügung und geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen in der ICT-Welt an ihre Mentees weiter. Inzwischen sind wir im Kernteam der WOMENinICT-Botschafterinnen 17 Frauen und hatten Anfang März knapp unter 500 Mitglieder. Wir wachsen ganz rasant, worüber ich mich sehr freue!''

»DIE NEUGIERDE MUSS BEREITS IN DER FRÜHEN SCHULISCHEN LAUFBAHN GEWECKT WERDEN, DENN ES IST SCHWER, EINEN EINMAL EINGESCHLAGENEN BILDUNGSWEG WIEDER ZU VERLASSEN.«

Mittlerweile sind auch Partnerschulen mit an Bord?

„Genau, das TGM – die Schule der Technik in Wien – ist seit Jänner 2022 Partnerschule von WOMENinICT, was uns sehr freut. Wir planen auch weitere Kooperationen mit Schulen, aber auch mit Unis und FHs – in OÖ mit der FH Hagenberg. Es ist eine Win-win-Situation – wir geben unser Wissen an die Studentinnen weiter und diese können wiederum jüngere Mädchen bzw. Schülerinnen inspirieren. Es ist wichtig, bereits in der schulischen Ausbildung anzusetzen und Mädchen die tollen Seiten von ICT-Berufen zu zeigen. Die Neugierde muss bereits in der frühen schulischen Laufbahn geweckt werden, denn es ist schwer, einen einmal eingeschlagenen Bildungsweg wieder zu verlassen.''

Wie ist die Entwicklung in Österreich allgemein – hat sich im Hinblick auf den Frauenanteil in der Branche schon einiges getan?

„Ja, in den letzten Jahren hat sich viel getan in diesem Bereich. Das Bewusstsein

Die Initiative WOMENinICT ist Anlaufstelle und Netzwerk zugleich und will weibliche IT-Rolemodels sichtbar machen.

Foto: unsplash.com

DIE GRÜNDUNGSMITGLIEDER VON WOMENINICT:

- Mag. Dr. Christine Wahlmüller-Schiller, AIT Austrian Institute of Technology GmbH
- Mag. Dr. Gerlinde Macho, CEO von MP2 IT Solutions
- DI Dr. Brigitte Rafael, Avanade Senior Technical Consultant
- Mag. Bettina Hainschink, Geschäftsführerin von CON.ECT Eventmanagement
- Orsolya Nemeth, Senior Trainerin & Consultant für Business Software, Sparx Services
- Salomé Wagner, Marketingexpertin für ICT-Unternehmen

für die Bedeutung der Digitalisierung ist stark gewachsen. Doch die entsprechenden Ausbildungen und vielfältigen Einsatzgebiete in der Branche stehen noch nicht ausreichend im Fokus. Fakt ist: Wir haben einen eklatanten Fachkräftemangel! Viele Unternehmen suchen sogar speziell nach Frauen, denn dass diverse Teams erfolgreicher arbeiten, wird immer mehr Firmen klar. In der IT-Branche gibt es beste Karrie-

»UNS IST ES WICHTIG, FRAUEN DER ICT-BRANCHE VOR DEN VORHANG ZU HOLEN UND DADURCH MIT ALTEN ROLLENBILDERN AUFZURÄUMEN. ES GIBT NOCH VIEL ZU TUN!«

re- und Aufstiegschancen, man kann den Frauen und Mädchen also nur sagen: Bitte traut euch! Leider stehen wir Frauen uns manchmal selbst im Weg. Männer sind oftmals selbstbewusster und bewerben sich eher für einen Job, für den sie vielleicht nicht alle Voraussetzungen mitbringen. Frauen hingegen sehen sich selbstkritischer. Doch ich versichere: Man kann vieles ‚on the job' lernen, dafür bin ich ja selbst ein gutes Beispiel."

Welche Vorbilder und Rolemodels haben Sie selber?

„Eine gute Frage. Ich würde sagen, Pionierinnen wie Grace Hopper. Aber auch starke Frauen wie Dorothee Ritz, die ehemalige Geschäftsführerin von Microsoft Österreich, Melissa di Donato, CEO des Linux-Softwareanbieters Suse, oder die Informatikerin Judith Faulkner, Gründerin von Epic – sie haben es geschafft, sich an der Spitze eines Unternehmens durchzusetzen."

Infos: www.womeninict.at

JKU Karrierecenter: Der Karriere-Support für **Studierende**

Jobsuche leicht gemacht heißt es für Studierende und AbsolventInnen der JKU, denn die Universität betreibt ein eigenes Karrierecenter, um sie beim Jobeinstieg zu unterstützen.

Über 20.000 Personen studieren aktuell an der Johannes Kepler Universität in Linz. Um ihnen den Einstieg ins Arbeitsleben zu vereinfachen, gibt es an der JKU ein eigenes Karrierecenter. Mit welchen Angeboten das JKU Karrierecenter die Studierenden und AbsolventInnen bei der Jobsuche unterstützt haben wir bei Mag. Florian Mayer, dem Geschäftsführer des JKU Karrierecenters, nachgefragt:

Warum braucht die JKU ein eigenes Karrierecenter?

Jedes Jahr sind mehrere Tausend Studierende und AbsolventInnen der JKU auf der Suche nach einem (ersten) Job. Wir bieten Unterstützung bei den Hürden, die dabei auftreten.

Was sind die größten Hürden bei der Jobsuche?

Am Anfang stellt sich oft die Frage, in welchen Fachbereich man gehen möchte, da die meisten Studien sehr breite Karrieremöglichkeiten bieten. Hier helfen wir bei der Orientierung mit Beratungen, Potenzialanalysen etc. Im Anschluss geht es um die Suche nach dem passenden Arbeitgeber (Stichwort Branche bzw. Unternehmenskultur) und der passenden Stelle. Neben einer individuellen Karriereplanung bieten wir auch die JKU Jobbörse, eine Online-Jobplattform mit Stellenausschreibungen speziell für Studierende und AbsolventInnen der JKU.

Und wenn ich eine passende Stellenausschreibung gefunden habe?

Dann stehen viele zum ersten Mal im Leben vor der Aufgabe, Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Ein ordentlicher Lebenslauf und ein glaubwürdiges Motivationsschreiben sind essenziell, denn sie bilden die Grundlage für die Entscheidung, ob man zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht. Wir unterstützen die Studierenden bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch.

Welche Angebote gibt es darüber hinaus?

Neben persönlichen Beratungen bieten wir regelmäßig auch Vorträge, Workshops und Firmenbesichtigungen an, vernetzen Studierende und Unternehmen, betreiben eine eigene Karrierebibliothek und veröffentlichen ein eigenes Karrieremagazin. Veranstaltungstechnisches Highlight im Bereich Karrieresupport ist ganz klar unser JKU Karrieretag.

Was genau passiert am JKU Karrieretag?

Der JKU Karrieretag ist unsere Job- und Karrieremesse, die dieses Jahr am 12. 10. 2022 stattfindet. Mehrere Tausend Studierende und AbsolventInnen können dabei direkt am Campus mit über 100 Unternehmen in Kontakt kommen, sich über ihre Karrieremöglichkeiten informieren und sich im Idealfall auch gleich bewerben.

Wie kann man die Angebote nutzen?

Am besten einfach bei uns im Büro im Bankengebäude vorbeikommen. Unsere Türen im JKU Karrierecenter stehen immer offen und wir freuen uns, wenn wir bei der Bewerbung behilflich sein können. Infos und Kontakt zu uns gibt es auf **www.ks.jku.at**

»Der JKU Karrieretag am 12. 10. 2022 ist die perfekte Gelegenheit, sich direkt am JKU Campus über mehr als 100 Unternehmen und die dazugehörigen Jobmöglichkeiten zu informieren.«

Mag. Florian Mayer,
Geschäftsführer JKU Karrierecenter

Bezahlte Werbung

Werde **Pädagoge/-in** gestalte **Zukunft**

Foto: Alex Adlhoch

HR Mag. Dr. Alfred Klampfer, B.A.
Bildungsdirektor

Bildungsdirektor Dr. Alfred Klampfer wählte selbst einst den für ihn schönsten Beruf der Welt und wurde Lehrer. Er hofft auf viele motivierte Menschen, die es ihm gleich tun.

WAS MACHT FÜR SIE DEN LEHRBERUF AUS?
Unsere Pädagoginnen und Pädagogen von heute bilden die Gesellschaft von morgen aus. Die Schulzeit ist die wichtigste Zeit für unsere Kinder, in der man als Lehrerin / Lehrer ein gutes Vorbild sein und nachfolgende Generationen prägen kann. In diesem verantwortungsvollen Beruf hat man die Möglichkeit, Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg zu begleiten und ihnen Wissen und Werte zu vermitteln.
Viele Jahre durfte ich Kinder und Jugendliche unterrichten. Ich habe das immer besonders gerne gemacht.

WAS ZEICHNET EINE GUTE PÄDAGOGIN / EINEN GUTEN PÄDAGOGEN AUS? WAS HAT SIE / ER, WAS ANDERE NICHT HABEN?
Wenn jemand gerne mit jungen Menschen arbeitet, kommunikationsfreudig und kreativ ist, dann bringt sie / er schon einmal gute Voraussetzungen mit. Natürlich sollten einem das Zusammenarbeiten in einem Team sowie Flexibilität und selbstständiges Gestalten ebenso wichtig sein.
Der Lehrberuf ist ein sehr spannender und abwechslungsreicher. Die Pädagoginnen und Pädagogen spielen beim Lernen eine der wichtigsten Rollen. John Hattie, der in einer Metastudie Tausende Bildungsstudien ausgewertet hat, ist zu folgendem Schluss gekommen: Gute Schulen gibt es nur, wenn es gute Lehrerinnen und Lehrer gibt. Sie sind die Faktoren mit der größten Wirkung. Mit der richtigen Pädagogin / dem richtigen Pädagogen finden Kinder und Jugendliche die besten Voraussetzungen vor, um entsprechend ihrer Talente und Motivation gute Bildungsabschlüsse zu erlangen.
Hatties Studie hat auch gezeigt, dass für eine gute Schule die Organisationsform weniger wichtig ist.

GIBT ES MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER MOTIVATION VON LEHRERINNEN UND LEHRERN?
Wer Menschen führen will, muss hinter ihnen stehen, Störungsfelder beseitigen und Hilfe anbieten. Das gilt für mich und die gesamte Bildungsdirektion. Gute Schule kann nur mit motivierten Lehrkräften erreicht werden, die ihrerseits in der Lage sind, die ihnen anvertrauten Kinder gut zu motivieren.

WIE STEHT ES UM DIE JOBCHANCEN IM BILDUNGSBEREICH?
Es gibt einen großen Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern, da viele Pädagoginnen und Pädagogen in Pension gehen werden. Gemeinsam mit den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten werben wir sehr intensiv um junge Menschen, die für pädagogische Aufgaben begabt sind, um sie für den Lehrberuf zu gewinnen. Wir gehen an Schulen und informieren Schülerinnen und Schüler über die Ausbildung und das Berufsbild. Die Jobchancen sind also sehr gut. Auch im Elementarpädagogikbereich wird intensiv nach engagierten Personen gesucht, die sich um die Kleinsten im Land annehmen möchten.
Persönlich würde ich mich besonders über mehr Männer in diesen Berufsfeldern freuen. Kinder brauchen auch männliche Bezugspersonen.

DIE MÖGLICHKEITEN IM AUSBILDUNGSSYSTEM SIND SEHR VIELSEITIG GEWORDEN. EIN BEISPIEL DAFÜR IST SICHER „LEHRE MIT MATURA".
Oberösterreich setzt viele Initiativen, um den Talenten der jungen Menschen zu entsprechen. Ein Erfolgsmodell dafür ist „Lehre mit Matura". Aktuell haben sich 3.300 Jugendliche für diesen Ausbildungsweg entschieden. Etwas mehr als 2.500 haben die Matura bereits bestanden. Ein weiteres sehr erfolgreiches Beispiel ist „Talente Oberösterreich". Hier gelingt es uns, hochbegabte Kinder ab dem Volksschulalter zu fördern und zu fordern.

Foto: colourbox.de

Bewerbungen – was heute gefragt ist

Bewerbungsschreiben per Post? Per E-Mail? – Das war einmal, die neue Norm in Sachen Bewerbung heißt Online-Formular oder Jobportal. Die Coronakrise hat auf dem Arbeitsmarkt einiges in Bewegung gebracht und ein neues Prozedere schneller als von manchen erwartet eingeführt: Das digitale Bewerbungsformular und das Online-Bewerbungsgespräch.

Von Ulrike Rubasch

Foto: colourbox.de

Die klassische Bewerbung auf Papier mit Anschreiben, Lebenslauf, Motivation und Deckblatt hat zwar nicht ganz ausgedient, manche Unternehmen möchten das noch so, doch die meisten Arbeitgeber und Personalvermittler sind dazu übergegangen, die papierbasierten Bewerbungen völlig aufzugeben und nur noch digital zu arbeiten.

Aus der Not eine Tugend

Die Personalsuche wurde durch die Coronakrise zunächst stark eingeschränkt durch die Vorsichtsmaßnahmen im persönlichen Kontakt. Viele Firmen empfingen über Monate keine betriebsfremden Personen, also auch keine potenziellen neuen Mitarbeiter für Bewerbungsgespräche. In der Not mussten sie sich Alternativen suchen und online Bewerbungsgespräche führen. Viele – auch kleine und mittlere Betriebe – haben sich schnell angepasst und inzwischen ist ein Online-Bewerbungsgespräch zumindest in der ersten Runde Standard geworden, sagt Elisabeth Punzhuber, Geschäftsführerin des Personalberaters Hill International in Linz.

Online-Formulare – schnell und übersichtlich

Die Online-Bewerbung, bei der die Kandidaten auf der Unternehmens-Webseite Formulare ausfüllen müssen und Dokumente hochladen können, erfreuen sich großer Beliebtheit. Einerseits vonseiten der Arbeitgeber, weil sie die Daten sortiert und übersichtlich ohne viel Eigenaufwand in ihren datenschutzkonformen Datenbanken haben. Andererseits können die Bewerber teilweise Dokumente einfach in die Formulare ziehen oder den LinkedIn oder Xing-Account mit dem Jobportal der Firma verknüpfen. Vieles wird automatisiert in die richtigen Datenfelder übernommen und muss nicht immer händisch eingetippt werden. Personalleiter nutzen die vorhandenen Datenbanken gerne, um bei Bedarf nach passenden Kandidaten zu suchen und diese zu kontaktieren. Aufgrund der vereinfachten Administration dürfen Kandidaten auch mit einer früheren Rückmeldung rechnen.

Online ist nicht gleich schnell und schlampig

Für eine erfolgreiche Online-Bewerbung sind ein paar Dinge wichtig: eine „seriöse" E-Mail-Adresse als Kontaktmöglichkeit. Online heißt nicht: schnellschnell und schlampig. Eine Bewerbung ohne Rechtschreib- und Tippfehler wirkt einfach professioneller und ernst gemeinter. Am besten alle Einträge von jemand anderem noch Korrektur lesen lassen, bevor man

den endgültigen Knopf zum „Abschicken" drückt. Anhänge im geforderten Format hochladen, wenn nichts vorgegeben ist, am besten im PDF-Format, weil das am wenigsten anfällig für Layout-Veränderungen beim Empfänger ist. Beachten Sie die Dateigröße, da oft gewisse Grenzen vorgegeben sind. Häufig sind das 3 Megabyte als Maximum.

Freitext – gar nicht so frei

Ein wichtiges Feld bei Online-Bewerbungen ist häufig das Freitextfeld. Dieses ruft bei den Bewerbern vielfach innere Fragezeichen auf: Was soll ich da hineinschreiben? Was ist mit „mehr über mich" oder ähnlichen Formulierungen gemeint? Hier steht meist nur eine beschränkte Zeichenzahl zur Verfügung. Dieses Freitextfeld wird gerne mit dem klassischen Anschreiben in einer Bewerbung verglichen. Es geht darum, kurz und knapp die fachlichen und persönlichen Kompetenzen für diesen spezifischen Job zu formulieren.

Gut kommen konkrete Bezugnahmen auf das Stelleninserat an, sofern es sich nicht um eine Initiativbewerbung handelt. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, dieses Feld individuell zu gestalten. Ganze Sätze sind üblich, aber setzen Sie Schlüsselbegriffe bewusst ein. Was macht Sie als Kandidaten besonders interessant? Warum sollte man gerade Sie zu einem Bewerbungsgespräch einladen? Fachbegriffe sind hier sehr nützlich, nicht zuletzt, weil auch Maschinen die Felder nach Schlüsselbegriffen scannen und dem Recruiting (bei großen Unternehmen) die entsprechenden Personen automatisiert vorschlagen.

Bei Online-Formularen ist es etwa im Lebenslauf sinnvoll, auf gewisse Schriftzeichen zu verzichten (Sternchen zum Beispiel), weil sie Computersysteme (CV-Parser) möglicherweise nicht auslesen können oder fehlinterpretieren. Sprachkenntnisse A1 bis C2 werden mitunter als Führerschein-Klassifikation interpretiert. Rechtschreibfehler können auch zu automatisierten Missverständnissen führen. Eine Unterschrift unter dem Lebenslauf ist heutzutage nicht mehr obligat, kann jedoch eingescannt oder via Touchpad eingegeben werden.

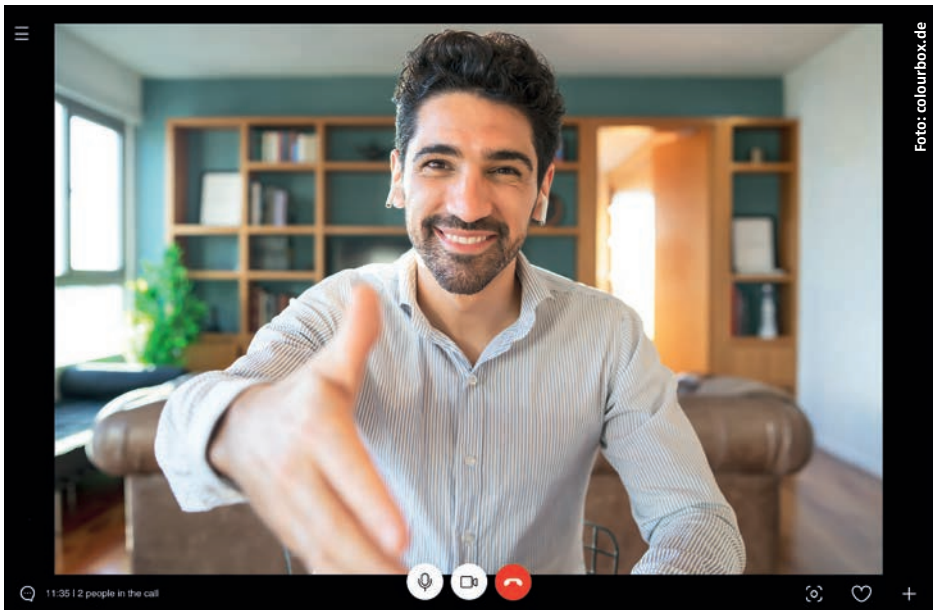


Foto: colourbox.de

Tücken im Online-Bewerbungsgespräch

Vor Corona war ein persönliches Bewerbungsgespräch der Standard. „Jetzt sind viele Firmen draufgekommen, dass es viel effizienter und zeitsparender ist, zumindest die erste Runde online zu machen", berichtet Elisabeth Punzhuber. „Viele Personalverantwortliche sagen mir auch, dass sie das auch nach der Coronakrise so weiterführen wollen."

Erst die Shortlist der Kandidaten wird heute normalerweise – sofern es die staatlichen Coronavorgaben erlauben – zu einem Gespräch vor Ort geladen. Die Personalberaterin schätzt diese Veränderung im Bewerbungsprozedere, sieht jedoch trotz aller Annehmlichkeiten die virtuelle Kennenlernform ambivalent: „Online kann nie Präsenz ersetzen."

Sie, die über die Jahre rund 1000 Bewerbungsgespräche geführt hat, würde es nicht empfehlen, jemanden nur aufgrund von einer Online-Beurteilung einzustellen. „Einen Menschen kennenlernen kann man nur persönlich", tritt sie zusätzlich zu den Online-Gesprächen weiter für persönliche Interviews ein.

Foto: Hill

»ONLINE KANN NIE PRÄSENZ ERSETZEN. EINEN MENSCHEN KENNENLERNEN KANN MAN NUR PERSÖNLICH.«

Elisabeth Punzhuber,
Hill International, Geschäftsführende Gesellschafterin

EMPFEHLUNGEN FÜR EIN ONLINE-BEWERBUNGSGESPRÄCH

- Technik checken: Machen Sie sich vorher mit den technischen Gegebenheiten vertraut. Stellen Sie die Kamera gut ein oder besorgen Sie sich eventuell sogar eine externe Kamera, die Sie mit dem Computer verbinden, weil sie ein angenehmeres Bild oder eine bessere Auflösung ermöglicht. Das Licht nicht zu grell und nicht zu dunkel einstellen. Bild- und Ton-Test vorher sind wichtig, damit Ihnen im Bewerbungsgespräch nicht die Technik einen Strich durch die Rechnung macht.

- Professioneller Hintergrund: Dazu zählt ein ruhiger oder bewusst gewählter Hintergrund. Achten Sie darauf, dass keine anderen Personen durch das Bild laufen, dass Sie ungestört reden können. Auch ein virtueller Hintergrund, den viele gebräuchlichen Meeting-Softwaretools ermöglichen, ist eine Variante, die o.k. ist, sofern es nicht die Palmen am Strand von Hawaii sind.

- Kleidung wie im echten Bewerbungsgespräch: Kapuzenpulli und Kaffeeflecken am T-Shirt sind auch für Online-Interviews ein absolutes No-Go. Männer müssen nicht unbedingt ein Sakko tragen, ein Hemd wäre für das Erstgespräch für die meisten Jobs durchaus empfehlenswert.

- Ein Online-Interview mit dem Handy mit verwackelten Bildern und vielleicht auch noch im Gehen zählt im Normalfall nicht zu den Settings, die einem künftigen Arbeitgeber gefallen.

Die Ausstrahlung eines Menschen, wie nervös er ist, das Gefühl, wie jemand wirkt, bekommt man nur, wenn man diesen Bewerber auch physisch erlebt. In einem Bildschirm-Interview, in dem man meist nur Kopf und einen Teil des Oberkörpers sieht, kommt kein Gesamteindruck rüber. Wie steht jemand, wie bewegt sich jemand? Wichtige Signale der Körpersprache kommen über das Internet nicht beim Gesprächspartner an, wichtige nonverbale Informationen gehen verloren. Manche Unternehmen sind überrascht, wie anders der ein Kandidat „in echt" wirkt als über den Bildschirm.

Social Media

Bewerbungen via Facebook, Instagram oder Messenger-Dienste haben sich bisher nicht durchgesetzt. Personalberater raten, nur auf ausdrücklichen Wunsch des Unternehmens diese Variante der Bewerbung zu wählen. Entscheidend ist auch hier eine gewisse Professionalität. Die künftigen Arbeitgeber sind durchaus interessiert am persönlichen Umfeld der Bewerber, also an den bisherigen Postings und Fotos. Als Profilbild wird eher ein lockeres Porträt empfohlen, kein klassisches Bewerbungsfoto. Ein Party-Schnappschuss oder die eigene Katze im Profilbild ist vermutlich nicht die beste Wahl.

Eine eigene Bewerber-Homepage kann zusätzlich zur Bewerbung im firmeneigenen Bewerberportal genützt werden. Eine Verlinkung auf Karriere-Netzwerke mit den eigenen Angaben ist ebenfalls gern gesehen.

Bewerbungsvideos, die Kandidaten von sich selbst machen und statt oder zusätzlich zu einer Bewerbung ans Unternehmen schicken, sind noch wenig verbreitet.

Altes im neuen Gewand

Alles in allem hat sich die Art und Weise, wie man sich bei Arbeitgebern mittels Bewerbung darstellt, stark verändert im Äußeren, im Prinzip jedoch auch wieder nicht. Die Mittel sind digital geworden, Papier ist out. Doch die Inhalte sowohl bei einer Bewerbung per E-Mail als auch über Jobportale sind im Wesentlichen noch gleich: Anschreiben, Deckblatt, Lebenslauf, Motivationsschreiben, Anlagen wie Zeugnisse oder Arbeitsproben. Es kommt auf fachliche Kompetenz, Ausstrahlung und Seriosität an. Wenn die Motivation dann auch noch stimmt, haben Sie vermutlich bald Ihren Traumjob!

Foto: colourbox.de

careercenter produziert digitale Inhalte **für Lernplattformen**

„Spaß macht Erfolg und Erfolg macht Spaß", so der Erfolgsspruch von Günther Mathé. Das spiegelt sich auch in den Learning Journeys von careercenter wider.

Das Angebot von careercenter umfasst Seminare, Trainings und Coachings zu vielfältigen Themen der Personal- und Organisationsentwicklung in den Bereichen Team, Führungskräfte, Verkauf, Telefon, Lehrlinge, Firmenkultur, Organisationsprozesse und viele mehr.

Modern, flexibel, zukunftsorientiert

Durch seine über 30-jährige Erfahrung weiß Günther Mathé genau, was den Zeitgeist trifft. So sind in der Entwicklung von Mitarbeitern heute zunehmend kleine und kurze „Lern-Nuggets" gefragt, die von den Mitarbeitern zwischendurch in kleinen Häppchen konsumiert werden können. Am besten natürlich örtlich sowie zeitlich flexibel und ressourcensparend. E-Learning macht das möglich. Mitarbeiter können ganz einfach von überall auf die Inhalte zugreifen und diese Lernhäppchen „to go" mitnehmen. Regelmäßige kleine Impulse, Lernfragen zur sofortigen Selbstüberprüfung und Reflexionsfragen, welche die Umsetzung in die Praxis unterstützen, revolutionieren die Mitarbeiterentwicklung. careercenter greift diesen Bedarf auf und produziert Video-Content, mit dem Sie die Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter moderner, flexibler und zukunftsorientiert gestalten können.

careercenter gestaltet Lernreisen für die Teilnehmer

Bei den sogenannten Learning Journeys kombinieren die Trainer Präsenz oder Live-Online-Seminare mit E-Learning-Nuggets und Transferaufgaben zwischen den einzelnen Modulen und gestalten dadurch eine erlebnisorientierte Reise. Durch Impulse zur Vorbereitung, Vertiefung, Quizze und Anleitungen zur Umsetzung in die Praxis sind solche Learning Journeys besonders nachhaltig und das ohne zusätzliche Trainertage.

Zeit, Kosten und Ressourcen sparen durch digitale Unterstützung

In den professionell ausgestatteten Onlinestudios von careercenter können auch Mitarbeiter der jeweiligen Unternehmen vor der Kamera stehen – careercenter bereitet das Material bedarfsorientiert auf. Ein Beispiel: Sie möchten zukunftsorientiert und modern Ihre Onboarding-Prozesse durch Videos digital unterstützen und dadurch Zeit und Kosten sparen? In mehreren kurzen Videos stellen sich verschiedene Abteilungen vor und erklären wichtige Abläufe, firmeninterne Werte und Leitsätze. So befinden sich alle neuen Mitarbeiter auf dem gleichen Stand. Außerdem können diese die Inhalte bei Bedarf immer wieder abrufen. Bei Neuerungen ist es rasch und günstig möglich, die Informationen bei der gesamten Belegschaft zu verteilen.

Weiterbildung, wann und wo Sie möchten

Möchten Sie in diesen Zeiten Ihre Fähigkeit zur Resilienz weiterentwickeln? Unser E-Learning macht das möglich. In sechs Wochen und kurzen Inputs und Aufgabenstellungen können Sie daran zwischendurch und von überall teilnehmen.

Das sagen Kunden von careercenter

„Die Videos sind hoch professionell und abwechslungsreich gestaltet, in kleine Happen aufgegliedert und auf unsere Bedürfnisse maßgeschneidert. Sie ergänzen unser E-Learning-Programm und sorgen sowohl vor einem Seminar als auch dazwischen und danach für eine nachhaltige Verankerung der Inhalte bei den Teilnehmern. Und, besonders wichtig, sie machen Spaß", so Heike Larcher (Head of Plansee Sales Development).

Weitere Informationen finden Sie unter www.careercenter.at. Günther Mathé und das Team von careercenter freuen sich auf Ihre Nachricht.

office@careercenter.at

PLANSEE GROUP (2020/21)

- 48 Produktions- und Vertriebsstandorte in 50 Ländern
- Headquarter in Reutte, Österreich
- 7.500 Mitarbeiter weltweit
- 1,3 Mrd. Umsatz

Bezahlte Werbung

Foto: Zaunergroup

Was **macht** ein **CSR-Manager?**

Bericht von vier Unternehmen

Immer mehr Unternehmen haben Nachhaltigkeitsstellen und CSR-Manager. Was wird dort gemacht? Wie lässt sich Nachhaltigkeit eigentlich messen und wer prüft, ob die Kriterien eingehalten werden?

Von Katharina Wurzer

Die Abkürzung CSR steht für „Corporate Social Responsibility" und bezeichnet die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, soziale Belange und Umweltaspekte in ihre Tätigkeiten zu integrieren. CSR basiert auf der Idee, dass Firmen positive Effekte für die Gesellschaft und Stakeholder maximieren sowie zugleich negative minimieren. „Einen fix definierten Arbeitsalltag gibt es in diesem Beruf eher nicht. Als CSR-Manager vereint man die Bereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales", sagt Norbert Breitschopf, CSR-Manager bei der Linz AG. Das Infrastrukturunternehmen mit mehr als 3000 Mitarbeitern hat seit drei Jahren eine Nachhaltigkeitsabteilung. Diese entwickelt unter anderem eine Nachhaltigkeitsstrategie und baut diese in die Struktur des Unternehmens ein. Aspekte sind beispielsweise Umwelt- und Klimaschutz, transparente Geschäftspraktiken, ein fairer Umgang mit den Mitarbeitern und das Einhalten von Menschenrechten, vor allem bei Lieferketten.

Strategien umsetzen

Ähnlich sind die Tätigkeiten in den Nachhaltigkeitsbereichen der Brau Union Österreich, des Anlagenbauers Zauner in Wallern und des Bauunternehmens Swietelsky, das seinen Sitz in Linz hat. „Ich leite die Kommunikation und steuere die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ‚Brew a Better World'. Um konkrete Projekte umzusetzen, sind Leute mit hoher Eigenmotivation nötig", sagt Gabriela Maria Straka, CSR-Managerin bei der Brau Union. Sie ist zudem Mitglied des UN Global Compact Austria, Leiterin der führenden Unternehmensplattform RespACT in Oberösterreich, und wirkt an der österreichischen Nachhaltigkeitsagenda mit. Eines der konkreten Projekte der Firma, die 2700 Mitarbeiter hat, ist die 100 Prozent CO_2-neutrale Brauerei Göss in Leoben.

Erneuerbare Energien und optimierte Wege

Hier werden unter anderem rund 40 Prozent des Wärmebedarfs aus der Abwärme eines benachbarten Holzverarbeitungsbetriebs gedeckt. Der Strom kommt gänzlich aus erneuerbaren Energien. Ziel ist, dass bis 2030 alle Brauereien völlig CO_2-neutral sind. Zehn Jahre später soll es auch die gesamte Wertschöpfungskette sein.

Das Unternehmen Swietelsky, das mehr als 10.000 Mitarbeiter hat, setzt ein Bündel an Maßnahmen, um mehr Nachhaltigkeit zu erzeugen. „Die Bauwirtschaft ist sehr

Foto: dpa/Stratenschulte

ressourcenaufwendig. Daher haben wir Projekte zur dieselfreien Baustelle, wo wir nur akkubetriebene Fahrzeuge und Baugeräte verwenden. Wir wollen auch die Wege optimal gestalten. Das heißt, dass Leerfahrten verringert und Mannschaftsfahrten optimiert werden", sagt Christian Wahlmüller, der das Nachhaltigkeitsmanagement bei Swietelsky leitet. Zukünftig sollen auch Baustoffe und Prozesse klimaneutraler werden und durch Innovationen und Streuung Wettbewerbsvorteile entstehen.

Vergleichsweise kleinere Ziele setzt sich die Zaunergroup, die mit 550 Mitarbeitern deutlich weniger Personal hat. „Letztendlich müssen die Ziele auch erreichbar sein. Darum ist jedes mit einer geplanten und machbaren Maßnahme versehen. Wir haben etwa zwei Photovoltaikanlagen errichtet und Teile des Fuhrparks auf Elektromobilität umgestellt", sagt Andreas Roth vom CSR-Team des Industrieanlagenbauers.

Ziele der Vereinten Nationen als Maßstab

Gemessen wird Nachhaltigkeit in den vier Unternehmen aber weniger an der Zahl ihrer Maßnahmen als vielmehr an der Erreichung bestimmter Ziele. So orientieren sich alle an den 17 SDGs („Sustainable Development Goals"), den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen. Beispiele sind eine saubere und leistbare Energie, Wirtschaftswachstum sowie ein verantwortungsvoller Konsum. Weitere Ziele wie die Bewahrung der Ozeane oder das Bekämpfen von Wüstenbildung liegen hingegen nicht in ihrem Einflussbereich. Die Linz AG hat in ihrem Nachhaltigkeitsbericht etwa 50 Ziele definiert. Ein Teil davon wurde bereits umgesetzt, an anderen wird gearbeitet. Dazu zählen etwa die schrittweise Umstellung auf 88 klimafreundliche Busse und die Wiederaufforstung mit trockenresistenten Baumsorten auf Friedhöfen.

Interne Prüfungen

Ob die Ziele in der dafür vorgesehenen Zeit erreicht wurden, messen bei der Brau Union die Geschäftsleitung, Wirtschaftsprüfer sowie die Zenrale in Amsterdam; bei der Zaunergroup die Eigentümer und die Geschäftsleitung. Bei der Linz AG und Swietelsky wird ebenfalls intern evaluiert, wobei Letztere dazu eine eigene Nachhaltigkeitssoftware verwendet. Als Herausforderung für ökologische Bestrebungen nimmt Wahlmüller von Swietelsky wahr, dass Personen den

Foto: Swietelsky

Preis bei Bauaufträgen oft höher bewerten als den Umweltgedanken. Hier seien die Politik bei öffentlichen Ausschreibungen, aber auch ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Nutzungsdauer gefragt.

Österreich hat seit 2010 eine gemeinsam getragene Nachhaltigkeitsstrategie, die ein Orientierungs- und Umsetzungsrahmen für Bund und Länder sein soll. „Es bedarf nicht primär Normen und technologischer Veränderungen, sondern eines klugen und kreativen und vor allem ganzheitlichen Umgangs mit den Herausforderungen der Zukunft", heißt es darin beispielsweise. Inhalte sind etwa das Bekämpfen von Armut und das Bewahren von naturräumlichen sowie ökologischen Lebensgrundlagen.

Kritikpunkte

Trotz dieser Entwicklungen ist Corporate Social Responsibility Management Kritik ausgesetzt. Ein bekannter Punkt ist das sogenannte Greenwashing, sprich der Versuch von Betrieben, sich beispielsweise ohne hinreichende Grundlage durch Geldspenden für ökologische Projekte als besonders umweltfreundlich darzustellen. Die Ausgaben für Werbung könnten höher liegen als jene für die Maßnahme. Weitere Kritikpunkte sind unter anderem das Vermeiden von Folgekosten von Pannen und Unfällen sowie das Vorbeugen gegen neue Gesetze. Derzeit steigt die weltweite Nachfrage nach sozial und ökologisch nachhaltig produzierten Gütern. Viele Menschen stellen hohe Erwartungen an Unternehmen, ethisch korrekt zu wirtschaften. Damit nimmt auch die Wahrscheinlichkeit zu, dass Länder Gesetze einführen, die Firmen zu solch einem Handeln zwingen.

Foto: Brau Union

ZUR SACHE

„Corporate Social Responsibility" (CSR), auf Deutsch auch gesellschaftliche Unternehmensverantwortung oder Unternehmerische Sozialverantwortung, bezeichnet den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung. Dieser geht über gesetzliche Forderungen hinaus und schließt unter anderem ökologische Aspekte, die Beziehung mit Mitarbeitern und den Austausch mit Interessensgruppen ein. In der EU wurde 2014 eine Richtlinie für alle Mitgliedstaaten erlassen. Kritiker äußern, dass Unternehmen CSR-Aktivitäten nur setzen würden, um ihr eigenes Image zu verbessern sowie entsprechenden Gesetzen oder Unfällen mit hohen Folgekosten vorzubeugen.

6 Wochen Urlaub
ab 1 Jahr Betriebszugehörigkeit

STARTE DEINE KARRIERE BEI HORNBACH

WELS · REGAU · ANSFELDEN

Vom Lehrling bis zur Führungskraft. Werde Teil eines der führenden Baumarktunternehmen in Europa mit rund 23.000 Mitarbeitenden in neun Ländern.

Bewirb Dich jetzt auf jobs.hornbach.at!

Stylen is
NICE
das Team is
NICE
der Job is
NICE
du bist
NICE

STYLISTEN & LEHRLINGE GESUCHT!

BEWIRB DICH JETZT:
bewerbung@klipp.at
07242/65755

klipp.at/nice

KLIPP
UNSER FRISÖR

Mach mal **Pause,** aber **bitte richtig!**

Fotos: colourbox.de

Auf kurze Entspannungsphasen bei der Arbeit im Homeoffice sollte nicht verzichtet werden. Wir geben einige Anregungen, wann es sinnvoll ist, eine Pause einzulegen, und wie die kleine Auszeit am besten aussehen könnte.

Von Susanna Sailer

Richtig Pause machen ist mittlerweile eine seltene Kunst geworden. Es gibt Studien, die belegen, dass Menschen im Homeoffice noch mehr am Stück durcharbeiten, als sie es im üblichen Büroumfeld tun würden. Denn viele fühlen sich verpflichtet, ihre Leistungsbereitschaft durch ununterbrochene Verfügbarkeit online oder per Telefon beweisen zu müssen. Während es im Büro normal ist, auch mal mit Arbeitskollegen einen Kaffee zu trinken und miteinander zu plaudern, fällt das im Homeoffice flach. Zudem empfinden viele im Homeoffice den Druck, immer produktiv zu sein.

Fakt ist jedoch, dass der Mensch in regelmäßigen Abständen gewisse Entspannungsphasen braucht, um seine Batterien wieder aufzuladen. Wer darauf verzichtet, riskiert langfristig gesundheitliche Probleme, die sogar in einem Burnout münden können.

Rechtliche Regelungen

Für Pausen gibt es Vorgaben, die im österreichischen Arbeitszeitgesetz geregelt sind. Demnach haben Arbeitnehmer, die täglich mehr als sechs Stunden pro Tag arbeiten, Anspruch auf mindestens eine halbe Stunde Pause. Diese gilt nicht als Arbeitszeit. Abgesehen davon kann es auch andere Pausenregelungen geben, wenn dies Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vorsehen. Es sind also auch ein bis zwei Stunden Mittagspause denkbar. Wer täglich mehr als zwei Stunden ununterbrochen am Bildschirm arbeitet, dem steht nach jeweils 50 Minuten eine zehnminütige Pause zu. Diese Bildschirmpausen sind Arbeitszeit und müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden.

Laut Arbeitsmedizinern seien viele kurze Pausen wirkungsvoller und erholsamer als wenige lange Pausen. Die Experten raten eindringlich, mehrmals am Tag fünf bis zehn Minuten Pause zu machen, idealerweise alle 60 bis 90 Minuten. Die regelmäßige Entlastung des Gehirns trägt nämlich zu mehr Energie, Kreativität und Produktivität bei.

Realisiere die Signale des Körpers

Wann jemand eine kurze Auszeit braucht, ist individuell verschieden. Der Körper sendet aber einige Signale aus, die wir beach-

ten sollten. Häufiges Gähnen fällt genauso darunter wie Seufzen oder der Wunsch, sich zu strecken und die Muskeln zu entspannen. Weitere Anzeichen sind Konzentrationsabfall, erhöhte Reizbarkeit und steigende Fehleranfälligkeit. Arbeitswissenschafter raten aber: Machen Sie eine Pause, bevor die Konzentration nachlässt. Für die meisten von uns bedeutet das früher, als wir denken. Denn viele nehmen ihre Ermüdung zu spät wahr.

Es wäre jedoch völlig falsch, sich für diese kurze Auszeit einfach einen Kaffee zu holen, um sich dann erneut vor den Computer zu setzen, um E-Mails zu lesen und zu bearbeiten. Besser ist, den Schreibtisch zu verlassen, wenn möglich sogar an die frische Luft zu gehen, so die Expertenmeinung. Spazieren macht den Kopf frei und senkt den Stresslevel. Aber natürlich ist Bewegung nicht zwingend nötig. Denn eine Grundregel für eine erholsame Pause lautet: Mache, was du möchtest und nicht was du solltest.

Kontrastprogramm für die Pause

Wer etwas für sein mentales Wohlergehen tun möchte, sollte in seiner Pause die Abwechslung suchen, indem er das komplette Gegenteil von dem macht, was er während der Arbeit getan hat. Etwa Bewegung anstatt zu sitzen, Ruhe suchen statt Trubel erleben oder sich bewusst Zeit nehmen statt in der Pause weiter in Hektik zu verfallen.

Es gibt viele Möglichkeiten, was jemand während der Pause machen kann, um die beste Regeneration zu erzielen.
Ein Ortswechsel schafft eine visuelle Ablenkung. Wer zumeist vor dem Bildschirm sitzt, lässt zu, dass sein Sehnerv durch das Monitorlicht ermüdet. In den Pausen sollte in solchen Fällen auf digitale Medien verzichtet werden. Am besten wäre es überhaupt, Mobiltelefone, Tablets oder Fernsehgeräte auszuschalten.

WIE SICH DIE KLEINEN PAUSEN GESTALTEN LASSEN

Fenster öffnen:
Weg vom Arbeitsplatz, tief durchatmen und ein paar Minuten den Wolken beim Vorbeiziehen zusehen, wirkt wahre Wunder. Gedanken schweifen lassen und an etwas Schönes denken. Danach ein Glas Wasser trinken und sich erfrischen.

Spazieren gehen an frischer Luft:
All jenen, die die meiste Zeit im Job an ihren Schreibtischen sitzen, tut Bewegung gut. Gehen Sie zumindest einmal um den Häuserblock. Das erhöht die Sauerstoffzufuhr im Gehirn und fördert die Durchblutung. Das bringt unser Denkvermögen wieder auf Trab.

Verspannungen lösen:
Mit der Übung „Nackenwipper" wird die Nackenmuskulatur entspannt. Gerade hinstellen und den Kopf langsam zur linken Seite drehen und einmal nicken. Schließlich wieder geradeausschauen und die Übung auf der rechen Seite wiederholen.

Ähnlich lassen sich Rückenschmerzen linden:
Aufrecht im Bürostuhl sitzen, die Beine hüftbreit aufstellen und die Hände auf die Oberschenkel legen. Den Oberkörper langsam nach links drehen, die Position kurz halten, schließlich zurückdrehen und die Seite wechseln.

Augenpause:
Die Augen schließen und tief durchatmen. Das Gesicht mit geschlossenen Augen in Richtung der Sonne oder einer alternativen Lichtquelle richten und spüren, wie sich das durch die geschlossenen Augendeckel anfühlt. Die Wärme genießen.

Andere Übung:
Die Hände reiben und die gut durchbluteten Hände danach auf die Augen legen, und zwar so, dass kleine Kuppeln gebildet werden, die über den Augen einen kleinen Hohlraum ergeben. Augen schließen und die Wärme spüren.

Telefonplausch:
Wir Menschen sind soziale Wesen. Wenn Homeoffice auch den kleinen Pausentreff mit Kollegen bei einer Tasse Kaffee verhindert, so kann doch ein kleines Telefongespräch oder ein Austausch via Zoom oder Teams ein netter Ersatz dafür sein.

EIN THEMA

Arbeit in der Firma oder im Homeoffice?

Auf diese Frage gibt es keine eindeutige Antwort. Zwei Manager aus ganz unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen legen ihre Erfahrungen dar. Wie war die Ausgangsposition, welche Erfahrungen hat man gemacht? Was sind die Vor- und Nachteile aus heutiger Sicht? Wie reagierten die Mitarbeiter?

2 MEINUNGEN

Foto: Christian Stummer

ALICE GODDERIDGE

Die Ausgangsposition unseres Unternehmens Poloplast vor der Pandemie war, dass es einige wenige Mitarbeiter*innen mit einer Homeoffice-Sonderregelung gab – zumeist Frauen in Teilzeit aufgrund deren Kinderbetreuungspflichten. Zum Start der Pandemie haben wir für den gesamten Office-Bereich mehr oder minder von einem Tag auf den anderen auf Homeoffice umgestellt, was auch bemerkenswert gut vonstatten ging. Seitdem haben wir einen pragmatischen Ansatz gewählt und je nach Abteilung und deren Tätigkeiten, den jeweiligen Platzverhältnissen und der aktuellen Pandemielage über die Homeoffice-Tage der Mitarbeiter*innen entschieden. Selbstverständlich haben wir dafür eine entsprechende Regelung mit unserer Belegschaft getroffen.

Eine inzwischen durchgeführte Befragung der Mitarbeiter hat ergeben, dass wir die volle Bandbreite an Meinungen im Unternehmen haben – von gar kein bis ausschließlich Homeoffice. Daher haben wir uns unabhängig von der Pandemie zu einer allgemeinen Regelung entschlossen, die es jedem Mitarbeiter erlaubt, vier Tage im Monat in Abstimmung mit dem Vorgesetzten im Homeoffice zu verbringen. Diese Regelung gilt natürlich nur für jene, die nicht in der Produktion tätig sind und ohnehin grundsätzlich – auch dankenswerterweise mit allen notwendigen Sicherheitsmaßnahmen während der gesamten Pandemie – in der Firma präsent sind.

Persönlich muss ich sagen, dass ich im Grundsatz positiv überrascht war, wie gut

die Arbeit aus dem Homeoffice funktioniert hat, durchaus aber auch Themenstellungen entdeckt habe, die gegen Homeoffice sprechen. In einem Produktionsunternehmen gibt es viele Schnittstellen zwischen Produktion und Administration, die die Präsenz der einzelnen Teilnehmer erfordern oder zumindest durch die Zusammenarbeit in Präsenz wesentlich besser organisiert werden können . Die sozialen Kontakte sind und bleiben wichtig – ein Gespräch in der Kaffeeküche zwischen Kollegen kann online nicht ersetzt werden und auch die Identifikation mit dem Unternehmen wird durch das persönliche Miteinander gefördert.

Die Arbeit der Führungskräfte wird durchaus komplexer, man muss sich mehr darauf konzentrieren, trotz Abwesenheit mit seinem Team kontinuierlich in der Kommunikation zu bleiben. Die Leistungsbeurteilung muss auf Basis der Datenlage gemacht werden und nicht mehr auch durch persönliches Gespräch oder Beobachtung.

Weiters konnte ich beobachten, dass Homeoffice als Dauerlösung nicht für jeden geeignet ist, da manche Menschen einen geordneten Tagesrhythmus brauchen, um effizient zu arbeiten, oder dass sie unter der Isolation leiden. Positiv ist das Arbeiten im Homeoffice für Mitarbeiter*innen mit langen Anfahrtswegen oder wenn man mal außerhalb der Großraumbüros und des alltäglichen Arbeitsumfelds sehr konzentriert ein Thema abarbeiten möchte. Gerade für unsere Mitarbeiterinnen mit Kindern, die sich ihre Arbeitszeiten um die Kinderbetreuung herum einteilen möchten, ist das Homeoffice eine gute Lösung. Mit allen Pros und Cons meinen wir, dass ein geringerer Teil Homeoffice zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sehr gut geeignet ist, freuen uns aber nach wie vor, unser Team persönlich im Unternehmen zu haben.

Alice Godderidge, CEO Poloplast. Das international tätige Unternehmen mit Sitz in Leonding und 370 Beschäftigten stellt Kunststoffrohre für Haustechnik und Tiefbau her. Eigentümer ist die Klagenfurter Familiengruppe WIG Wietersdorfer Holding GmbH.

INO KARNING

DISTANCE WORKING WAR TEIL UNSERER EIGENEN VERÄNDERUNG.

Aufgrund unserer drei Standorte (Linz, Neufelden, Gleisdorf) war für uns Distance Working kein Neuland, sondern gelebte Praxis. Hinter dem Begriff "Distance-Working" versteckt sich aber eine Vielzahl an technischen, organisatorischen und rechtlichen Hürden und Herausforderungen. Diese galt es ja zuerst zu lösen, um Distance Working 24/7 ermöglichen zu können. Mit diesen Themen haben wir uns schon Anfang 2019 intensiv auseinandergesetzt und es als Teil unserer eigenen Veränderung gesehen. Unabhängig von Covid haben wir zufällig genau auf den Tag, am 13. 3. 2020, agenturweit Videokonferenzsysteme und Cloud-Server-Systeme ausgerollt. Mit viel Glück – just in time.

CORONA ALS PRÜFER UND BOOSTER

Corona hat in dem Fall unsere intrinsische Veränderungsabsicht nur beschleunigt und uns über Nacht einem ungewollten Praxis-Check unterzogen, den wir sehr gut bestanden haben. Vor allem auch auf Kundenseite wären wir ohne Covid in der Art der Zusammenarbeit sicher nicht dort, wo wir heute stehen. Das ist sehr angenehm und teils sehr effizient, ersetzt aber natürlich nicht alle Arbeitsmeetings. Ganz im Gegenteil, wir schauen sehr bewusst darauf, wo es wichtig ist, sich zu sehen / zu spüren und wo es einfach mal auch ganz pragmatisch über Zoom funktioniert.

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Nach den Lockdowns hatten wir die Regel, dass jede/-r 50 Prozent im Homeoffice sein kann. Allerdings haben wir recht schnell gemerkt, dass eine starre Regel nicht praxistauglich ist. Stichwort: 4-Tage-Woche, 30-Stunden-Woche oder fixe Homeoffice-Tage. Wir sind der Meinung, dass in Zukunft der Mensch als Individuum im Mittelpunkt stehen und sich die Organisation so gut wie möglich rund um diese Individuen schmiegen muss. Wie ein weiches Samtpolster. Wir haben heute beinahe so viele Arbeitszeitmodelle wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sind die Herausforderungen der Zukunft und vor allem große Herausforderungen für alle Führungskräfte. Mitarbeiterführung wird um eine neue Dimension erweitert. Gewohnte Strukturen brechen auf und scheinbar einfache Fragestellungen werden zur Herausforderung: Wie spüre ich meine Mitarbeiter, wenn sie nicht da sind? Wie lese ich zwischen den Zeilen, wenn es den Kaffeetratsch nicht gibt? Wie fördere ich den zwischenmenschlichen Austausch? Wie schaffe ich es, Face2Face-Zusammenarbeit in der kreativen Entwicklung, durch Zoom zu ersetzen? Oder ganz banal: Wie merke ich, ob es gerade jemandem gut geht oder eben auch nicht?

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN STATT EINHEITSREGELN

Das sind alles exemplarische Themen, bei denen es vor allem um eines geht: das passende Arbeitsumfeld für ein interdisziplinär zusammenarbeitendes Team zu schaffen, in welchem es möglich ist, gemeinsam mit unseren Kunden tagtäglich komplexe, kreative Lösungen zu erarbeiten. Diese spürbare Veränderung forciert im Allgemeinen einen bestimmten Typus Mensch, nämlich jenen Typus, der eigenverantwortlich und selbstbestimmt arbeiten will und kann. Wünschen wir uns das nicht alle?

Ino Karning ist Geschäftsführer der Werbeagentur Fredmansky in Linz.

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Ulrike Rubasch,
Wirtschaftsredakteurin
OÖNachrichten

u.rubasch@nachrichten.at

Knapp 40.000 offene Stellen, die beim Arbeitsmarktservice OÖ in diesem Frühjahr gemeldet sind. Das sind weit weniger als Arbeitslose (rund 27.000). Die Arbeitslosigkeit in Oberösterreich liegt deutlich unter dem Österreichschnitt und klar unter dem Vorjahr. Die Krise auf dem Arbeitsmarkt hat sich also verwandelt: Von einer historisch hohen Arbeitslosenzahl zu einem Arbeitskräftemangel. Achterbahn auf dem Arbeitsmarkt, Gleichgewicht sieht anders aus. In vielen Betrieben – nicht nur in der Gastronomie – bleibt die sprichwörtliche Küche kalt, weil schlicht das Personal fehlt.

Für Menschen, die Arbeit suchen, ist das Umfeld also günstig. Die Arbeitgeber gehen den Kandidaten viele Schritte mit flexiblen Arbeitszeitregeln, 30-Stunden-Woche und zusätzlichen Benefits entgegen, um sie als Mitarbeiter zu gewinnen. Vielleicht auch, um SIE als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu gewinnen!

Auf den folgenden Seiten finden Sie 22 attraktive Arbeitgeber aus Oberösterreich

Schauen Sie sich um auf den nächsten Seiten, auf denen sich tolle Firmen in Oberösterreich als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Falls Ihre Qualifikation nicht ganz passt, gibt es auch zahlreiche Möglichkeiten der Aufschulung. Unternehmen sind mehr denn je bereit, in Sie zu investieren, um die Aufträge überhaupt abarbeiten zu können. Manche Unternehmen möchten sich vergrößern, weil die Auftragsbücher voll sind. Doch Personalmangel verhindert das derzeit.

Beschäftigen Sie sich mit den neuen Bewerbungstools, deponieren Sie Ihre Bewerbungsunterlagen bei Jobvermittlern oder geben Sie Unterlagen als Initiativbewerbung in die Datenbanken von Wunsch-Arbeitgebern ein. Auch wenn diese unmittelbar keine Beschäftigung für Sie haben – bei Bedarf greifen die Personalverantwortlichen sehr gerne auf diese „Menschen-Schätze" in ihren Personaldatenbanken zurück, und dann kann's schnell gehen. Wie der 180-Grad-Dreh auf dem Arbeitsmarkt.

BMD Systemhaus GesmbH
Sierninger Straße 190
4400 Steyr
Tel +43 (0)50 / 883-0
bmd@bmd.at
www.bmd.com

Firmendaten

Gründung	1972
Geschäftsjahr	1. 4.2020–31. 3. 2021
Umsatz	66 Mio. €
Hauptsitz	Steyr
Mitarbeitende	>700

Stellenangebote Kontakt
Mag. Romana C. Hausleitner
Sierninger Straße 190, 4400 Steyr
Tel +43 (0)50 / 883-7777
jobs@bmd.at
www.bmd.com/karriere

Wir sind BMD: bunt, motiviert, divers und noch so viel mehr

Was 1972 als Start-up in einem Einfamilienhaus begann, ist heute ein internationales, mehrsprachiges Unternehmen mit Standorten in Steyr, Wien und im benachbarten Ausland. Bei BMD sind aktuell mehr als 700 Mitarbeitende für rund 30.000 Kundinnen und Kunden im Einsatz.

Der Mensch steht bei BMD im Vordergrund. Die Unternehmenskultur basiert auf einer benutzerfreundlichen Software mit Rundumbetreuung für den Kundenkreis sowie einer offenen und flexiblen Arbeitsatmosphäre mit abwechslungsreichen Aufgaben für Mitarbeitende.

Fotos: BMD

Was uns besonders macht

- Wir sind ein Unternehmen, das gesellschaftlichen Mehrwert schafft. Unsere Digitalisierungsexpertise prägt und stärkt die österreichische Wirtschaft.
- Wir bieten weitreichende Wahlmöglichkeiten zwischen Homeoffice und Büro.
- Wir sind Vorreiter in Sachen mentale und körperliche Gesundheitsförderung.
- Fehler sind bei BMD erlaubt und wir nutzen diese aktiv, um immer besser zu werden.
- Bei uns herrschen eine innovative Arbeitsumgebung und ein wertschätzender Umgang.
- Diversität liegt uns am Herzen.

Wir lassen diejenigen zu Wort kommen, die es am besten wissen

Sandra, seit 2020 Teil unseres Teams:
„Bei BMD hatte ich vom ersten Tag an das Gefühl, angekommen zu sein. Am meisten schätze ich die abwechslungsreiche Arbeit. Mein persönliches Highlight ist definitiv die erst kürzlich erfolgte Neuorganisation in meiner Abteilung. Wir arbeiten in agilen, eigenverantwortlichen Teams. Das bedeutet mehr Verantwortung und Entscheidungsfreiheit."

Mario, seit 2013 Mitglied der BMD-Family:
„Ich schätze das menschliche Klima, das bei BMD herrscht, und den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden. In dieser Arbeitsumgebung kann man wirklich produktiv arbeiten. BMD als Arbeitgeber vermittelt Vertrauen und Rückhalt."

Gabi, unterstützt uns seit 2008:
„Bei BMD geht man flexibel auf meine Arbeitszeitwünsche ein. Das eröffnet mir die Chance, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mit selbstgewählten und flexiblen Arbeitszeiten finde ich die richtige Balance."

»Diversity matters! Zwischen Männern und Frauen, auch zwischen den verschiedenen Berufsgruppen, zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden, zwischen langjährigen Kolleginnen und Kollegen sowie Neuzugängen – Gleichstellung und Gleichbehandlung sind wichtige und verankerte Werte in unserer Unternehmenskultur. Bei BMD steht dieses Thema immer im Fokus. Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen mit einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung. Die Erfolgs-Frauenquote von 54 % im IT-Bereich zeigt: Das ist der richtige Weg.«

Mag. Romana C. Hausleitner
Leitung HR Management

Bewerbungen an:
jobs@bmd.at

CompuGroup Medical in Österreich
4400 Steyr
Pachergasse 4
+43 (0) 7252 / 587-0
clinical.at@cgm.com
www.cgm.com/at

Firmendaten

Gründung	1972
Umsatz (2020)	77,7 Mio. €
Hauptsitz	Steyr
Mitarbeiter	>490

Stellenangebote Kontakt
René Puchner, MSc
4040 Linz, Lindengasse 8
+43 (0) 7252 / 587-0
hr.at@cgm.com
www.cgm.com/at

CGM hilft heilen. Wir sind „All in for health!"

„Niemand soll leiden oder gar sterben, nur weil einmal irgendwann, irgendwo eine medizinische Information fehlt." Dieser Gedanke treibt uns als CGM an – er drückt in einem einzigen Satz aus, wofür „ALL IN for health" steht: CGM entwickelt Softwarelösungen für das Gesundheitswesen, die helfen, Patientenleid zu lindern und Menschenleben zu retten.

Vorzeigekompetenz aus OÖ

CGM ist mit etwa 500 Mitarbeitern der führende E-Health-Anbieter in Österreich. Mehr als 6.200 niedergelassene Ärzte und mehr als 50 Krankenhäuser und zahlreiche klinische Labore zählen zu den Kunden von CGM in Österreich. Der Bedarf an neuen, exzellenten IT-Fachkräften steigt für das wachsende Unternehmen immer stärker an. CGM ist heute trotz des akuten IT-Expertenmangels in der privilegierten Lage, (immer noch) ausreichend hoch qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Die Zukunftsbranche Healthcare-IT und der Unternehmenserfolg ziehen offensichtlich gute Leute an! Manche heutigen CGM-Mitarbeiter waren ursprünglich gar keine gelernten IT-Fachkräfte. Sie wurden in Gesundheitsberufen ausgebildet und erst nach und nach zu Produktmanagern, Projektleitern für IT-Projekte oder auch zu Softwareentwicklern. Denn Intelligenz, Prozess- und Technologieverständnis von Bewerbern sind genauso wichtig wie ausgeprägte IT-Skills.

Sinn statt Coolness

Bei CGM legt man vielmehr großen Wert auf gegenseitigen Respekt und auf Wertschätzung, auf gute Ausstattung bei Arbeitsmitteln und auf Wohlfühlatmosphäre bei der Arbeitsumgebung. CGM-Büros sind demnach modern, lichtdurchflutet und mit ergonomischen Arbeitsplätzen ausgestattet. Mobiles Arbeiten ist seit vielen Jahren selbstverständlich – Homeoffice-Regelungen sind bei CGM nicht erst seit Beginn der Covid-Pandemie erfolgreich umgesetzt. Mitarbeiter genießen in vielen Bereichen weitgehende Freiheiten, um bestmögliche Leistungen zu erbringen.

Neben Betrieblicher Gesundheitsförderung und begehrten Firmenevents (Oktoberfest, Familien-Ski-Event, Weihnachtsfeier, Abteilungsausflüge, Familientag, Sommerfest) gibt es einige Selfmade-Highlights wie Grillen am Freitag und das gemeinsames Kochen in den Mittagspausen.

Alles in allem ist dies weder cool noch spektakulär, sondern vorwiegend authentisch. Jedoch bietet CGM seinen Mitarbeitern etwas, was kein Employer-Branding-Programm zaubern kann: einen sinn- und wertvollen Arbeitsinhalt! Unsere Softwarelösungen verbessern die Behandlungsqualität und sparen wertvolle Zeit – sie unterstützen eine bessere und schnellere Genesung. Wohl auch deshalb zeichnet sich CGM durch eine sehr lange durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiter aus. Der CGM-Konzern mit Sitz in Koblenz (D) ist einer der führenden E-Health-Anbieter weltweit und konnte im Geschäftsjahr 2021 erstmals mehr als 1 Mrd. Euro Umsatz erzielen. CGM gilt global als Pionier in der Vernetzung des Gesundheitswesens.

»Mir ist es äußerst wichtig, im Job einen tieferen Sinn und Zweck für die Allgemeinheit zu sehen. Es spornt mich an und macht mich stolz, dass Anwender in ihrem täglichen Tun und Handeln auf von uns entwickelte Softwareprodukte setzen, um die Lebenssituation von Mitmenschen zu verbessern. Patienten, die in gesundheitliche Notlage geraten und auf fremde medizinische oder pflegerische Hilfe angewiesen sind, sind vom einwandfreien Zusammenspiel der Akteure im Gesundheitswesen abhängig. Unser Job ist es, wichtige Informationen zur richtigen Zeit am richtigen Ort bereitzustellen. Mich macht die Erfüllung dieser Aufgabe zufrieden. Meine Empfehlung: Wenn man die Wahl hat, wie man seinen Arbeitsalltag gestalten will, sollte man mit Vernunft wählen. Und eigentlich haben wir alle in gewisser Weise die Wahl!«

Stephan Salzer
seit 18 Jahren CGM-Mitarbeiter
Senior Product Architect Professional CGM CLINICAL

Bewerbungen an:
jobs.at@cgm.com

Dorninger Hytronics GmbH
Betriebsstraße 18
4213 Unterweitersdorf
Tel. 07236/20820-0
info@hytronics.at
www.hytronics.at

Firmendaten
Gründung 2008
Hauptsitz Unterweitersdorf
Mitarbeiter 180

Stellenangebote Kontakt
Dr. Dieta Dorninger
Betriebsstr. 18, 4213 Unterweitersdorf
Tel. 07236/20820-0
personal@hytronics.at
www.hytronics.at

Dorninger Hytronics – Energieeffiziente und maßgeschneiderte Hydrauliklösungen

Maßgeschneiderte Hydraulik- und Mechatroniklösungen für industrielle Anwendungen sind die Kernkompetenz von Dorninger Hytronics. Dementsprechend reicht das Produktportfolio von Hydraulikaggregaten über Steuerblöcke und Zylinder zur Elektrohydraulik bis hin zum Systemanlagenbau. Auch intelligente Fahrsicherheitstechnik, energieeffiziente hydraulische Antriebslösungen oder Prüfstände werden kundenindividuell gefertigt. Starke Impulse in Richtung Aus- und Weiterbildung werden durch Hydrauliksemiare und Schulungsaggregate gesetzt.

Neue Perspektiven

Inmitten der Megatrends Digitalisierung, Automatisierung und Energiewende finden AbsolventInnen technischer Fachrichtungen in unserem jungen, dynamischen Team vielfältige und verantwortungsvolle Aufgabenbereiche in der Konstruktion, der mechatronischen Entwicklung und im Technischen Vertrieb. Spannende und interessante Aufgaben gibt es auch in der Sachbearbeitung, dem Einkauf und im Fertigungs- und Logistikbereich. Auf die fundierte Ausbildung der Lehrlinge in den Berufen Mechatronik, Maschinenbau, Zerspanungstechnik und Betriebslogistik legen wir besonders viel Wert.

Fotos: Dorninger Hytronics

Abwechslungsreiche Themen

Hydraulik von Dorninger Hytronics wird weltweit in verschiedensten Branchen eingesetzt. Neben der Kunststoffindustrie, Metallurgie, Bau, Holz- und Papierindustrie arbeiten wir in Unterweitersdorf auch für den Pressen- und Sondermaschinenbau sowie die Energie-, Fahr- und Prüftechnik. Durch die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse jeder einzelnen Branche gibt es immer wieder neue, anspruchsvolle Aufgaben.

Moderne Arbeitswelt

Gut erreichbar, direkt vor den Toren von Linz finden unsere Mitarbeiter ein großzügiges und topmodernes Arbeitsumfeld vor, das laufend optimiert wird. Gearbeitet wird immer nach höchsten technischen Standards und auf hochmodernen Anlagen und Geräten. Alle Arbeitsplätze im hellen Firmengebäude sind technisch perfekt und ergonomisch ausgestattet. Laufende fachspezifische Weiterbildung und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten stehen allen offen. Mittagessen wird in der Firmenkantine angeboten. Mit einer Fluktuationsrate von unter vier Prozent zählt Dorninger Hytronics nicht nur zu einem der größten, sondern auch zu einem der beliebtesten Arbeitgeber im Freistädter Raum.

»AbsolventInnen technischer Studienrichtungen und Höherer Technischer Lehranstalten finden bei uns spannende Herausforderungen und ein optimales Betätigungsfeld. Besonders unsere Produktinnovationen treffen den Nerv der Zeit und entwickeln sich aufgrund Weitblick und Konsequenz sehr positiv. Treiber der Innovationskraft ist unsere technische Entwicklung mit einem sehr hohen Anteil an studierten Mechatronikern. Mit dem strategischen Fokus auf unsere Technologie und Engineering-Kompetenz und dank unserer engagierten Mitarbeiter haben wir uns einen sehr guten Namen in der Branche gemacht.«

Dipl.-Ing. Karl Fischereder
Geschäftsführung
Technik & Entwicklung

Bewerbungen an:
personal@hytronics.at

ekey biometric systems GmbH
4030 Linz
Lunzerstraße 89
+43 732 / 890500-0
office@ekey.net
www.ekey.net

Firmendaten

Gründung	2002
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	>100

Stellenangebote Kontakt
Mag. Gerlinde Pranzl
4030 Linz, Lunzerstraße 89
+43 732 / 890500-2611
karriere@ekey.net
www.ekey.net/karriere

Öffne die Tür zu deiner Zukunft: Karriere beim Fingerprint-Spezialisten ekey

Das oberösterreichische Familienunternehmen ekey biometric systems ist führender Hersteller von biometrischen Zutrittslösungen. Die Vision: Schlüssel, Karten oder Codes waren gestern – der Finger ist immer dabei und wird zum Türöffner!

Dein Finger, deine Karriere

ekey hat mehr als 100 Mitarbeiter, die am Hauptsitz und Produktionsstandort in Linz sowie den vier Auslandsstandorten in Deutschland, Liechtenstein/Schweiz, Italien und Slowenien beschäftigt sind. Ihnen bietet sich das wohl praktischste Zeiterfassungssystem überhaupt, denn wie könnte es anders sein, natürlich wird beim Biometrie-Experten die Arbeitszeit mittels Fingerprint erfasst: einfach und bequem.

Arbeitsplätze mit Zukunft

Der europäische Marktführer bei Fingerprint-Zutrittslösungen exportiert seine Produkte in mehr als 70 Länder weltweit. „Unsere Produkte machen das tägliche Leben sicherer und komfortabler. Wir stiften praktischen Nutzen und wollen den ekey-Fingerprint als Ausgangspunkt zum Smart Home verankern. Dort sehen wir viele Möglichkeiten für Innovationen, die wir gemeinsam als Unternehmen angehen", so Firmengründer Leopold Gallner, der 2020 Sohn Michael und Tochter Raphaela in die Geschäftsführung holte. Das sorgt für zukunftsorientierte Stabilität.

Innovationen von morgen

Ein Fokus auf Wachstum und sichere Arbeitsplätze sowie Investitionen in die Zukunft zeichnen ekey als Arbeitgeber aus. Mit dem Ziel, den zukünftigen Gebäudezutritt zu gestalten, arbeitet das Unternehmen in Linz schon heute an den Technologien von morgen. So entstehen zahlreiche Innovationen für das Smart Home der Zukunft, das dank Biometrie direkt an der Tür beginnt. Mit ihrer täglichen Arbeit wirken ekey-Mitarbeiter also direkt am künftigen Wohnen und Leben mit.

Vielfältige Tätigkeitsfelder

Individuelle Entwicklungschancen und der Einsatz persönlicher Fähigkeiten werden gelebt. Zudem werden flexible Arbeitsbedingungen, Homeoffice und ein modernes Arbeitsumfeld geboten. Es gibt zahlreiche Jobprofile – von Mobile/Embedded Development über E-Commerce bis Forschung & Entwicklung. Über die Website sowie das Profil bei karriere.at gibt es weitere Einblicke in die Welt von ekey und darüber, wer gerade gesucht wird. Vielleicht bist schon du der oder die Nächste!

»ekey als Arbeitgeber bietet nicht nur Aufgaben am Puls der Zeit, sondern auch eine wertschätzende Du-Kultur vom ersten Arbeitstag an. Wir greifen Trends auf und laden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, sich aktiv mit Ideen einzubringen. Unsere flexiblen Arbeitszeiten, die Möglichkeit zu Homeoffice sowie viele weitere Benefits werden von den ekeyanerinnen und ekeyanern sehr geschätzt. Außerdem legen wir viel Wert auf persönliche und fachliche Weiterbildung und ermöglichen so verschiedene Karrierewege. Wir freuen uns über neue Talente – tritt auch du ein in die Welt von ekey!«

Mag. Gerlinde Pranzl
Leitung Personalmanagement,
ekey biometric systems GmbH

Bewerbungen an:
karriere@ekey.net

Magna Powertrain Engineering Center Steyr GmbH & Co KG
4300 St. Valentin, Steyrer Straße 32
07435 / 501-0
info.valentin.mpt@magna.com
engineering.mpt.magna.com

Firmendaten
Mitarbeiter 800

Stellenangebote Kontakt
Daniela Zuschrader
Steyrer Straße 32
4300 St. Valentin
engineering.mpt.magna.com/careers/open-positions/

Zukunftstechnologien mitgestalten – von St. Valentin ins schwedische Lappland

Eisige Temperaturen, verschneite Straßen und zugefrorene Seen – diese anspruchsvollen Bedingungen für die Wintertests der internationalen Automobilindustrie bietet der kleine Ort Arjeplog im Norden Schwedens. Jedes Jahr aufs Neue versammeln sich hier namhafte Automobilhersteller und -zulieferer, um die innovativen Zukunftstechnologien in ihren neuesten Fahrzeugen zu präsentieren und zu testen.

Fotos: Magna

Auch die Experten von Magna Powertrain, einem der führenden Hersteller elektrifizierter Antriebe, reisen in diesem Jahr wieder ins schwedische Lappland, um ihre neuen und weiterentwickelten elektrischen Antriebssysteme vorzustellen. Das Highlight der diesjährigen Wintertests war die Premiere des Demonstrators EtelligentCommand, dem neuesten Demofahrzeug, das einen speziellen Hybridantrieb DHD Plus an der Vorderachse und ein eDrive Mid+ an der Hinterachse besitzt. Fortschrittliche softwarebasierte Betriebsstrategien und Steuerungen sorgen für zukunftsweisende Funktionen hinsichtlich gesteigerter Leistung, Effizienz, Sicherheit und Komfort. Es stehen verschiedene Fahrmodi zur Verfügung, die sich durch hohe Leistung und Fahrbarkeit auszeichnen. Bei anspruchsvollen Klima- und Fahrbedingungen bewies der EtelligentCommand seine funktionalen Vorteile. Ebenso überzeugten der vollelektrische EtelligentReach und der Plug-In-Hybrid Demonstrator EtelligentEco, sowie verschiedene Serienfahrzeuge mit integrierter Magna-Technologie bei den Wintertests in Schweden.

Alle drei Demofahrzeuge mit unterschiedlichen Antriebsarchitekturen wurden im Engineering Center Steyr in St. Valentin aufgebaut. Die Projektpläne für die Umbauten von bestehenden Serienfahrzeugen erfordern langjähriges Know-how und ein optimales Zeitmanagement, um neu entwickelte Antriebssysteme passgenau zu integrieren.

Um die Entwicklung dieser zukunftsorientierten Technologien weiterhin erfolgreich vorantreiben zu können, sind wir, das Engineering Center Steyr, stets auf der Suche nach Engineering-Spezialist_innen aus den Bereichen Mechatronik, Elektronik, Elektrotechnik, Software/IT und Automatisierungstechnik. Absolvent_innen und Professionals erwarten bei uns innovative Projekte für zukünftige Antriebssysteme. In einem Arbeitsumfeld, geprägt von Teamspirit und offener Kommunikationskultur, kann jede_r sein Wissen stets erweitern und diverse Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen.

»In meiner Rolle als Program Manager im Bereich Future Products, der Vorentwicklungssparte von Magna Powertrain, bin ich für den Aufbau der Demonstratorfahrzeuge verantwortlich. Hierbei handelt es sich um Serienfahrzeuge, welche mit zukünftigen und innovativen Magna Antriebskomponenten ausgestattet werden. Dadurch erschaffen wir die Möglichkeit, unsere Technologien für Kunden und Fahrzeughersteller erfahrbar und erlebbar zu machen. Die tägliche enge Zusammenarbeit mit einem höchst motivierten Team, welches standort- als auch länderübergreifend zusammenarbeitet, macht Spaß und bietet einen abwechslungsreichen Arbeitsalltag.«

Michael Penninger
Program Manager

Bewerbungen:
engineering.mpt.magna.com/careers/open-positions/

EV Group GmbH
4782 St. Florian am Inn
DI-Erich-Thallner-Str. 1
07712 / 5311-0
info@EVGroup.com
www.EVGroup.com

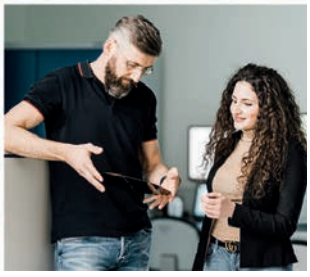
Firmendaten

Gründung	1980
Umsatz (1. 10. 2020–30. 09. 2021)	
	212,53 Mio. €
Hauptsitz	St. Florian am Inn
Mitarbeiter	1100

Stellenangebote Kontakt
Mag. Martin Steinmann
4782 St. Florian am Inn
DI-Erich-Thallner-Str. 1
07712 / 5311-0
EVGHR@EVGroup.com
www.EVGroup.com/jobs

EV Group: Maschinen bauen, die die Zukunft verändern

Bei EVG wirst du Dinge sehen, von denen andere noch nicht einmal gehört haben. Technologien entwickeln, die unser Leben verbessern. Maschinen bauen, die die Zukunft verändern – für die Big Player der Hightech-Industrie.



Wir arbeiten maßgeblich an den Technologien der Zukunft mit und wurden dafür schon zweimal mit dem Staatspreis Innovation ausgezeichnet. Dennoch sind wir im Herzen ein klassischer Maschinenbauer. Unsere Präzisionsmaschinen zur Waferbearbeitung in der Halbleiterindustrie, Mikrosystemtechnik und Nanotechnologie werden unter anderem zur Fertigung von Kamerachips, Lage- und Bewegungssensoren, Mikrofonen und Displays für Smartphones, VR/AR-Brillen und Spielekonsolen eingesetzt. Dazu kommen zentrale Komponenten für Fahrerassistenz- und Sicherheitssysteme sowie wegweisende Produkte für die Bio- und Medizintechnik, wie Mikrofluidik-Chips zur Blutanalyse direkt beim Arzt oder für die DNA-Analyse zur Früherkennung von Krankheiten.

Wir suchen Kolleg*innen, die wie wir sind: Denker mit Praxisbezug und Anpacker mit Hausverstand. Als EVG Insider wirst du Teil einer eingeschworenen Gemeinschaft mit einem ganz besonderen Teamspirit. Du teilst unser Know-how und arbeitest mit unseren weltweiten Kunden und Partnern an Technologien und Produkten, die nicht selten erst in einigen Jahren auf den Markt kommen werden. Du leistest einen entscheidenden Anteil an der Wertschöpfung und am gemeinsamen Erfolg, deine Arbeit macht Sinn und wird von allen wertgeschätzt!

In der Firmenzentrale in St. Florian am Inn arbeiten etwa 950 der weltweit über 1100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 29 Nationen. Dazu kommt ein weltumspannendes Verkaufs- und Servicenetzwerk mit eigenen Niederlassungen in den USA, Japan, Korea, China und Taiwan.

»Bei uns im Team findest du spannende Aufgaben, ein modernes, inspirierendes Arbeitsumfeld und weltweite Entwicklungschancen. Der Einstieg wird durch umfangreiche Einführungs- und Weiterbildungsprogramme erleichtert. Als Familienunternehmen legen wir großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten mitten im Innviertel neben flexiblen Arbeitszeiten die Benefits und Sicherheit eines globalen Unternehmens.«

Bewerbungen an:
EVGHR@EVGroup.com

Mag. Martin Steinmann
Leiter Human Resources
EV Group (EVG)

Linz Airport

Flughafen Linz GesmbH
4063 Hörsching
Flughafenstraße 1
07221 / 600-0
info@linz-airport.com
www.linz-airport.com

Firmendaten

Gründung	1955
Hauptsitz	Hörsching
Mitarbeiter	150

Stellenangebote Kontakt
Dr. Evelyn Pellissetti
4063 Hörsching, Flughafenstraße 1
07221 / 600-0
www.linz-airport.com/jobs-und-karriere

Begeben wir uns **gemeinsam** auf **Reisen**

Als moderner Regionalflughafen spielt der Linz Airport eine wesentliche Rolle im österreichischen Luftverkehr.

Tag für Tag stellen unsere Mitarbeiter sicher, dass Luftfracht verlässlich abgefertigt und Fluggäste einfach und komfortabel in den Urlaub oder zu ihrem Geschäftstermin reisen können.

Egal, ob man direkt am Flugzeug arbeitet oder im Hintergrund organisiert und koordiniert, jeder Einzelne leistet einen wichtigen Beitrag, um reibungslose Abläufe sicherzustellen.

Als Mitarbeiter des Linz Airport ist man Teil eines Teams, in dem man seine Stärken und Fähigkeiten einbringen kann. Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind abwechslungsreich und vielseitig. Wir verstehen uns als Ort, an dem sich nicht nur Fluggäste und Geschäftspartner, sondern auch die Mitarbeiter gut aufgehoben fühlen. Als Teil der Flughafenfamilie erlebt man einen wertschätzenden Umgang und ein gutes Arbeitsklima, auch auf das persönliche Wohlbefinden wird geachtet.

Fotos: Flughafen Linz GesmbH

Wir laden Sie ein, sich gemeinsam mit uns auf eine berufliche Reise zu begeben, bei der Sie viele Möglichkeiten entdecken und neue Erfahrungen sammeln können.

Wir suchen

- Mitarbeiter zur Luftfahrzeugabfertigung
- Mitarbeiter für unsere Werkstätten (Koordinator, Betriebselektriker, Installateure, Kfz-Mechaniker)
- Mitarbeiter in der Luftfracht (Lagerarbeiter und Luftfracht-Dokumentenhandling)

In vielen Bereichen ist auch Teilzeitarbeit möglich.

Wir freuen uns auch über Mitarbeiter, die für einen bestimmten Zeitraum – oder auch längerfristig – flexibel stundenweise verfügbar sind.

Neben einem Arbeitsplatz mit internationalem Flair bieten wir:

- 6 Wochen Urlaub ab dem 1. Dienstjahr
- sicheren Arbeitsplatz
- Arbeitskleidung (je nach Arbeitsbereich)
- Karrierechancen
- abwechslungsreiche Tätigkeit
- motivierte Kollegen und ein einzigartiges Arbeitsumfeld
- Sozialleistungen
- kostenlosen Parkplatz

Motivierte Bewerber, die zu engagierten Mitarbeitern werden möchten, sind bei uns jederzeit willkommen!

»Der Flughafen Linz ist ein einzigartiger Arbeitgeber mit internationalem Flair. Unsere Mitarbeiter*innen schätzen das abwechslungsreiche Arbeitsumfeld und die vielfältigen Karrierechancen. Wir fördern Weiterbildung, bieten einen sicheren Arbeitsplatz und sechs Wochen Urlaub ab dem 1. Dienstjahr. Kommen Sie an Bord und werden Sie Mitglied unseres Teams!«

Dr. Evelyn Pellissetti
Leitung Stabstell Personal, Recht und Organisation
Linz Airport

Bewerbungen:
www.linz-airport.com/jobs-und-karriere

Fronius International GmbH
4600 Wels
Froniusplatz 1
+43 7242 / 241-0
contact@fronius.com
www.fronius.com

Firmendaten
Gründung 1945
Umsatz (2021) 994 Mio €
Hauptsitz Pettenbach
Mitarbeiter 6.098

Stellenangebote Kontakt
4600 Wels
Froniusplatz 1
+43 7242 / 241-1937
Careers.AT@fronius.com
www.fronius.com/karriere

Wir sind Fronius: Gemeinsam für die Technologien von morgen

Innovativ, qualitätsbewusst und krisensicher: Das sind wir, das ist Fronius. Seit mehr als 75 Jahren sind wir nun schon als familiengeführter Industriebetrieb fest in Oberösterreich verankert. Von unseren international mehr als 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten rund zwei Drittel direkt hier in der Region. Viele von ihnen sind erst kürzlich zu uns gestoßen, da wir aktuell stark wachsen. Und die Kurve zeigt weiter steil nach oben.

Auf Augenhöhe

Wachstum bedeutet Vielfalt, denn erst das Zusammenspiel vieler einzelner Personen sorgt für Veränderung. 6000 verschiedene Ideen, 6000 verschiedene Fähigkeiten: Gemeinsam machen wir Fronius zum Innovationsführer in Sachen Schweißsysteme, Solarwechselrichter und Batterieladegeräte. Zusammen feilen wir an den Produkten von heute und entwickeln daraus die Technologien von morgen. Jede und jeder Einzelne ist dabei ein Teil des Ganzen und trägt zum Gelingen bei. Deshalb begegnen wir uns bei Fronius stets auf Augenhöhe. Ganz egal, ob Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in der Fertigung, der Verwaltung oder im Vertrieb und unabhängig davon, ob Lehrling oder ausgelernte Fachkraft, Neuankömmling oder Urgestein.

Gelebte Werte

„Ich kann sehr frei und kreativ arbeiten, darf ausprobieren, selbstständig schaffen und neu erfinden." „Fronius ist familienfreundlich. Unabhängig von der Ausbildung bekommt man hier seine Chance." „Man wird dort eingesetzt, wo man seine Stärken hat, da hat das Unternehmen ein gutes Gespür."

Unsere Arbeitskräfte bilden das Rückgrat von Fronius – umso schöner, wenn sie uns ein derart gutes Zeugnis ausstellen. Die beruflichen Möglichkeiten sollen bei uns auch weiterhin nahezu unbegrenzt sein und Werte wie Gemeinschaft, Nachhaltigkeit und Qualitätsbewusstsein hochgehalten und gelebt werden. Denn das macht uns aus, das sind wir. Wir sind Fronius. Werde ein Teil vom Wir.

Hauser GmbH
Kühlmöbel & Kältetechnik
Am Hartmayrgut 4–6, 4040 Linz
0732/732305-0
office@hauser.com
www.hauser.com

Firmendaten

Gründung	1946
Umsatz	320 Mio. € (2021)
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	1.200

Stellenangebote Kontakt
Claudia Major
Am Hartmayrgut 4–6, 4040 Linz
0732/732305-2347
bewerbung@hauser.com
www.hauser.com

Eröffnen Sie sich **frische Perspektiven** bei HAUSER

Die Firma HAUSER mit Hauptsitz in Linz-Urfahr ist ein international tätiges Familienunternehmen und versorgt seit 1946 Handel und Industrie mit Komplettlösungen für Kältetechnik.

Warum Sie bei uns richtig sind

Obwohl international tätig, haben wir uns die Stärken eines Familienunternehmens bewahrt. Partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe, große Flexibilität und das Eingehen auf individuelle Kundenwünsche sind unsere besonderen Stärken.

Flexibilität kennzeichnet auch das Arbeitsklima in unserem Unternehmen. Unsere Mitarbeiter sind große Selbstständigkeit gewohnt und haben Einblick in viele Bereiche des Unternehmens – eine ausgezeichnete Basis für ihre persönliche Weiterentwicklung.

Jobs mit Perspektive

Wir wachsen und sind immer auf der Suche nach Fachkräften, Expert/innen und Manager/innen. Bei HAUSER finden Berufseinsteiger/innen und Berufserfahrene vielfältige und spannende Aufgaben – in der Produktion, im Vertrieb und im Projektmanagement genauso wie in der Technik und Entwicklung.

Kühle Köpfe sind gefragt

Mit aktuell rund 50 Lehrlingen ist HAUSER der größte Lehrlingsausbildner im Bereich Kälteanlagentechnik in Österreich und kann auf zahlreiche Auszeichnungen für die Lehrlingsausbildung stolz sein. Viele Leitungsfunktionen sind mit Mitarbeitern besetzt, die im Unternehmen als Lehrling begonnen haben.

Innovationen brauchen Nachwuchstalente

Die Förderung junger Talente ist uns eine echte Herzensangelegenheit. Wir vergeben daher laufend Lehrstellen für folgende Berufsbilder (m/w/d): Kälteanlagentechniker, Elektrotechniker, Doppellehre Kälteanlagentechniker & Elektroanlagentechniker, Konstrukteur, Bürokauffrau, Industriekauffrau, IT-/Systemtechniker, Betriebslogistikkaufmann.

Ein individueller Ausbildungsplan unterstützt jeden Lehrling bei der Einarbeitungsphase und sorgt für das Kennenlernen aller Abteilungen.

Weitere Informationen zum Unternehmen unter www.hauser.com

»Tradition und langfristige Perspektiven: Bei HAUSER verbindet sich die Stabilität eines Familienunternehmens mit ambitionierten Wachstumszielen und zukunftsorientierter Innovation. Kundenorientierung, Teamwork, Mitgestaltungsmöglichkeiten und eine kollegiale Arbeitsatmosphäre charakterisieren die Unternehmenskultur bei HAUSER. Wir unterstützen die Weiterentwicklung unser Mitarbeiter/innen und bieten attraktive Karrierechancen in Österreich wie auch an unseren internationalen Standorten.«

Weitere Informationen:
www.hauser.com

Claudia Major
Director HR

HOFER
Da bin ich mir sicher.

HOFER KG
Hofer Straße 1
4642 Sattledt
Tel. +43 57 030 69900
karriere.hofer.at

Firmendaten

Gründung	1968
Hauptsitz	Sattledt
Mitarbeiter	über 12.000

Stellenangebote Kontakt
HOFER KG
Hofer Straße 1, 4642 Sattledt
Tel. +43 57 030 69900
karriere.hofer.at

Ob Verkauf, Logistik oder Headquarter: Starte deine zukunftssichere Karriere bei HOFER

Du bist auf der Suche nach einem wohnortnahen Job mit echten Perspektiven? Dann bist du bei HOFER genau richtig! Mit über 89 Filialen, dem Headquarter in Sattledt und dem ALPHA Retail Network in Eberstalzell bietet HOFER in Oberösterreich zahlreiche krisensichere Karrierewege. Ob in einem der vielfältigen Jobs im Verkauf, der Logistik oder in den zentralen Bereichen, bei HOFER profitieren motivierte Ein- und Umsteiger von attraktiven Gehaltspaketen, flexiblen Arbeitszeiten, gelebtem Teamwork, der kostenlosen Versorgung in Form von Kaffee, Obst und Gemüse und vielen weiteren HOFER Benefits.

Karriere mit Zukunft: Bei HOFER einsteigen und bei einem verlässlichen Arbeitgeber durchstarten

Fotos: HOFER

Traumjob Verkauf & Logistik

Ob Filialleitung, Verkaufsmitarbeiterin und -mitarbeiter, Samstagskraft, Lehrling oder Logistik-Mitarbeiterin und -Mitarbeiter, bei HOFER ziehen alle an einem Strang, um den Kundinnen und Kunden ein optimales Einkaufserlebnis zu schaffen. Auch motivierte Um- und Quereinsteiger können ihre Kompetenzen einbringen und ihren Traumjob im Verkauf oder der Logistik finden. Mit der HOFER Lehre öffnen sich viele Türen. So starteten zahlreiche HOFER Filialleiterinnen und Filialleiter ihre Karriere als Lehrling. Nach Studienende hast du die Möglichkeit, als Regionalverkaufsleiterin oder Regionalverkaufsleiter direkt ins Management einzusteigen, und übernimmst die wirtschaftliche Verantwortung für fünf bis sieben Filialen.

Vielfältige Karrierewege

HOFER ist laufend auf der Suche nach motivierten Persönlichkeiten aus verschiedenen Fachrichtungen, die im Headquarter in eine sichere berufliche Zukunft starten möchten. Als Einkaufsprofi begleitest du etwa die Produkte von der Sortimentsgestaltung über die Ausschreibung und den Qualitätscheck bei Verkostungen bis ins Regal. Spannend sind auch die vielfältigen Aufgaben im Supply Chain Management. Als zentrale Logistik-Drehscheibe gestalten unsere Expertinnen und Experten mit modernster Software effiziente Lieferketten für die HOFER Produkte.

Reinklicken, durchstarten

Du möchtest unsere zentralen Bereiche mitgestalten oder auf einem der krisensicheren Karrierewege im Verkauf & der Logistik durchstarten? Finde unter karriere.hofer.at dein Karrierematch und werde Teil eines tollen Teams.

»Als verlässlicher Arbeitgeber bieten wir vielfältige und zukunftssichere Karrierewege. Um den Erfolgskurs weiter fortzuschreiben, sind engagierte und motivierte Teamplayer gefragt – sowohl im Verkauf, in der Logistik als auch in den zentralen Bereichen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von wirkungsvollen Rahmenbedingungen, damit sie ihr fachliches und persönliches Potenzial voll ausschöpfen können. Dazu gehören z. B. attraktive Gehaltspakete, Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und unser betriebliches Gesundheitsmanagement „GEMEINSAM.GESUND."«

Bettina Hauser
Leiterin HR, HOFER KG

Bewerbungen online unter karriere.hofer.at

Industrie Informatik GmbH
4020 Linz
Wankmüllerhofstraße 58
+43 732 / 6978-0
office@industrieinformatik.com
www.industrieinformatik.com

Firmendaten

Gründung	1991
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	140

Stellenangebote Kontakt
Mag. Agnes Jungwirth
4020 Linz, Wankmüllerhofstraße 58
+43 732 / 6978-8033
personal@industrieinformatik.com
www.industrieinformatik.com/karriere

Die digitale Fertigung von morgen gemeinsam entwickeln

Die Industrie Informatik GmbH ist ein international erfolgreiches Softwareunternehmen, das seit über 30 Jahren namhafte Firmen bei der Optimierung ihrer Produktionsprozesse und der Digitalisierung unterstützt. Die inhouse entwickelte MES-Lösung (Manufacturing Execution System) bietet Kunden das perfekte Werkzeug, um flexibel und schnell auf den dynamischen Markt zu reagieren und sich einen echten Wettbewerbsvorsprung zu sichern. Zudem können anhand offener Schnittstellen- und Kommunikationsebenen alle umliegenden (produktions-) relevanten Softwaresysteme zu einer 360-Grad-Fertigungsplattform angebunden werden. So produzieren rund um den Globus tagtägliche bekannte Industrieunternehmen wie beispielsweise der Stahl- und Technologiekonzern voestalpine, der Schiffsbauer Meyer Werft, der Kranhersteller Liebherr oder der Schalungsplattenproduzent DOKA, ihre Produkte.

Fotos: Industrie Informatik

Arbeiten in der IIG-Familie

Für den Erfolg unserer Kunden sind über 130 motivierte MitarbeiterInnen an Standorten in Österreich, Deutschland und China im Einsatz. Die Industrie Informatik hat von der Produktentwicklung und Programmierung über Consulting und Kundenbetreuung bis hin zu Vertrieb und Marketing alle Fäden selbst in der Hand. Durch die hohe Dynamik in Produkt und Markt entstehen immer neue Aufgaben und Herausforderungen, was abwechslungsreiche und vielseitige Aufgabengebiete mit sich bringt. Dabei ermöglicht Industrie Informatik seinen MitarbeiterInnen viel Gestaltungsfreiraum und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Weiterbildung. Dank flacher Hierarchien, eines partnerschaftlichen Umgangs über alle Ebenen hinweg und einer gelebten DU-Kultur macht die Arbeit sowohl alten Hasen wie auch neuen KollegInnen viel Freude. Besonders wichtig ist Industrie Informatik der Teamgeist als wesentlicher Erfolgsfaktor, sichere und interessante Arbeitsplätze sowie die Bewahrung der „IIG-Familie", wie das Unternehmen intern liebevoll genannt wird.

Bei Industrie Informatik bist du richtig: egal, ob du mit beiden Beinen im Berufsleben stehst, gerade deine Ausbildung abgeschlossen hast oder einen praxisnahen Einstieg suchst. Bei der IIG-Familie bist du richtig!
www.industrieinformatik.com/karriere

»Bei Industrie Informatik zu arbeiten, bedeutet Teil eines echten Teams zu sein! Dank flexibler Arbeitszeiten, Homeoffice und viel Empathie lassen sich Beruf und Privatleben stets miteinander vereinbaren. Vom ersten Tag an konnte ich meine Stärken in die unterschiedlichsten Aufgabenstellungen einfließen lassen und erhielt bei allen Fragestellungen immer Unterstützung von KollegInnen und Vorgesetzten. Zudem ist unsere Arbeit von hoher Marktdynamik geprägt, was immer neue, interessante Aufgaben mit sich bringt. So konnte ich mich rasch weiterentwickeln und habe einen abwechslungsreichen Job, der mir Spaß macht.«

Sandra Traxinger, B.Sc.
Consulting Feinplanung
Industrie Informatik GmbH

Bewerbungen an:
personal@industrieinformatik.com

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH
4600 Wels
Grieskirchner Str. 42
07242 / 415-0
www.klinikum-wegr.at

Firmendaten

Gründung	1903
Hauptsitz	Wels und Grieskirchen
Mitarbeiter	4000

Stellenangebote Kontakt
Mag. Julia Stierberger
4600 Wels, Grieskirchner Str. 42
07242 / 415-92876
julia.stierberger@klinikum-wegr.at
https://karriere.klinikum-wegr.at/

Arbeiten im Krankenhaus
Vier Vorteile, die zählen

Als Schwerpunktkrankenhaus mit 34 medizinischen Abteilungen und 1.248 Betten leistet das Klinikum Wels-Grieskirchen einen wertvollen Beitrag zur Gesundheitsversorgung Oberösterreichs. Dabei bildet es für rund 4.000 Mitarbeiter eine vielfältige und krisensichere Arbeitswelt. Der Mensch steht dabei stets im Mittelpunkt – im Team zum Wohle des Patienten.

„Im größten Ordensspital Österreichs bieten wir unseren Mitarbeitern sinnstiftende Aufgaben – in einem Arbeitsumfeld, das geprägt ist durch Teamarbeit in den verschiedensten Berufsgruppen, ein lebendiges Netzwerk und hohe Wertschätzung", so Julia Stierberger, Leiterin des Personalmanagements am Klinikum Wels-Grieskirchen. „Als Gesundheitsversorger ist das Klinikum Garant für langfristig sichere Arbeitsverhältnisse – das Feedback von Seiten der Mitarbeiter zeigt immer wieder, dass vor allem dieser Aspekt geschätzt wird."

Sicherer Arbeitsplatz

Jobs im Krankenhaus sind wie im gesamten Gesundheitswesen beständig und sicher. Konjunkturelle Schwankungen spielen hier eine untergeordnete Rolle. Demographische Entwicklung, Wissenschaft und Forschung machen das Gesundheitswesen zu einer stetig wachsenden Branche, welche nicht nur auf Medizin und Pflege baut.

Vielfältiges Angebot

Ebenso ist es das vielfältige Angebot an Tätigkeitsfeldern, das zählt. Besonders gefragt in der vielfältigen Joblandschaft des Klinikums sind aktuell auch das medizinische Sekretariat und die Stationsassistenz, Buchhaltung und Personalverrechnung sowie CAD- und Bautechnik.

Mit und für Menschen arbeiten

„Wir arbeiten mit und für Menschen", so Josef Schiffelhuber, Leiter der Tischlerei am Klinikum. „Einerseits zählt die Arbeit im Team, andererseits ist es eine sinnstiftende Betätigung." Auch fachliche und persönliche Entwicklung werden am Klinikum großgeschrieben. „Für mein Team ist mir wichtig, dass wir gute Facharbeit leisten", so Schiffelhuber. „Unsere Arbeit ist abwechslungsreich. Die vielfältigen Möglichkeiten in der Produktion und Reparatur werden von Seiten des Hauses sehr geschätzt. Daher bekommen wir auch die Möglichkeit, den Maschinenpark stetig zu verbessern."

Weiterentwicklung inklusive

Lisa Wiesinger, Mitarbeiterin in der Personalentwicklung, betont: „Ich arbeite seit über 20 Jahren im Klinikum Wels-Grieskirchen. Diese Arbeitgebertreue können sich viele in der heutigen Zeit nicht mehr vorstellen. Für mich hat sie aber nie Stillstand bedeutet. Im Gegenteil, ich konnte viele verschiedene Bereiche und kennenlernen und mein Tätigkeitsprofil konstant erweitern. Auch beim Entschluss, ein Bachelor- sowie Masterstudium zu absolvieren, habe ich die nötige Flexibilität und Unterstützung im Unternehmen gefunden."

Josef Schiffelhuber (Bildmitte) ist Leiter der Tischlerei am Klinikum Wels-Grieskirchen. Fotos: Klinikum Wels-Grieskirchen / Nik Fleischmann

»Die Arbeitswelt Klinikum ist groß. Zu den über einhundert Berufsgruppen zählen neben den ‚Big Playern' Medizin und Pflege auch Technik, Verwaltung und Administration. Verglichen mit anderen Unternehmen und Einrichtungen weisen diese Jobs im Krankenhaus zahlreich Vorteile auf. Zum Beispiel ist ein Beschäftigungsverhältnis in der Großküche des Klinikums im Vergleich zur Gastronomie wesentlich familienfreundlicher.«

Mag. Julia Stierberger
Leiterin Personalmanagement, Klinikum Wels-Grieskirchen

Bewerbungen an:
julia.stierberger@klinikum-wegr.at

KLIPP Frisör GmbH
Klippstraße 1
4600 Thalheim/Wels
Tel. 07242 / 657 55
info@klipp.at
www.klipp.at

Firmendaten
Gründung 1989
Hauptsitz Thalheim/Wels
Mitarbeiter 1400

Stellenangebote Kontakt
Mag. Daniela Pöllhuber
4600 Thalheim/Wels, Klippstraße 1
Tel. 07242 / 657 55-407
bewerbung@klipp.at
www.klipp.at/nice

KLIPP is NICE – für Mitarbeiter & Kunden

Bereits seit über drei Jahrzehnten frisiert das oberösterreichische Familienunternehmen KLIPP Frisör mit der Firmenzentrale in Thalheim/Wels Herrn und Frau Österreicher.

Ewald Lanzl, Firmengründer und selbst 1977 österreichischer Friseurstaatsmeister, übernahm 1972 den elterlichen Stammbetrieb seiner Mutter. Schon damals hatte er die Vision, ein nationales, österreichweites Friseur-Salonnetz aufzubauen. 1989 hob er jenes Konzept aus der Taufe, welches auch heute noch untrennbar mit dem Firmennamen KLIPP verbunden ist.

NICE – das ausgezeichnete Preis-Leistungs-Verhältnis

KLIPP steht für sein faires Preis-Leistungs-Verhältnis. Dass auch die Kunden diesen Mehrwert erkennen, zeigt die von der österreichischen Gesellschaft für Verbraucherstudien einmal jährlich durchgeführte Kundenzufriedenheitsanalyse. Unter den Friseursalons darf sich KLIPP in der Kategorie „Preis-Leistungs-Verhältnis" über den ersten Platz freuen. Darüber hinaus bietet KLIPP den Kunden ohne Terminvereinbarung von Montag bis Samstag ein entspanntes Friseurerlebnis mit einer kompetenten Beratung und einem Top-Service in einer angenehmen Wohlfühlatmosphäre. Monatliche attraktive Aktionen sowie Stammkundenvorteile runden das Angebot ab, das KLIPP seinen Kunden macht.

Coole Jobs für kreative Menschen

Bei KLIPP zu arbeiten bedeutet, beim größten Friseurdienstleister Österreichs zu arbeiten. Seit über 30 Jahren beraten und verwöhnen die 1400 KLIPP Stylisten in den 185 KLIPP Salons jährlich rund 1,6 Millionen Kunden.

Als mehrfach ausgezeichneter Arbeitgeber stehen bei KLIPP die Mitarbeiter im Mittelpunkt. Ein sicherer Arbeitsplatz in einem österreichischen Familienunternehmen, Prämien und Goodies sowie innovative Produkte und Arbeitsgeräte, zeichnen KLIPP als attraktiven Arbeitgeber in der Branche aus. Brancheninsider und Wiedereinsteiger, Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung – KLIPP bietet vielfältige Jobmöglichkeiten.

Eine Lehre als Stylist mit Zukunft & Perspektiven

Einfach nur putzen und zusehen ist bei KLIPP definitiv nicht angesagt. Das abwechslungsreiche und stark praxisorientierte sechsstufige Lehrlingsprogramm sieht vor, dass das Erlernte ganz schnell im Salon umgesetzt wird und die Lehrlinge so im Handumdrehen erste praktische Erfahrungen sammeln können.

Ob Salonleitung, Trainer in der KLIPP Akademie oder Trendsetter im KLIPP Fashion-Team – KLIPP bietet viele Chancen für eine berufliche Weiterentwicklung und Karriere im Unternehmen. Und auch die Teilnahme an renommierten nationalen und internationalen Wettbewerben und Branchenevents wird von KLIPP unterstützt und gefördert.

Alle Infos zu den Jobs bei KLIPP unter www.klipp.at/nice

»Neben den Kunden stehen bei KLIPP bereits seit Gründung des Unternehmens immer auch die Mitarbeiter im Mittelpunkt, denn sie machen das Unternehmen und damit auch den Erfolg aus. Der Friseurberuf ist ein Job in einem sehr kreativen und spannenden Umfeld. Neben einem modernen und innovativen Arbeitsumfeld stehen den Stylisten und den Lehrlingen bei KLIPP aufgrund der Unternehmensgröße viele Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung offen. Dabei herrscht trotz der Unternehmensgröße in den Salonteams und im gesamten Unternehmen eine sehr familiäre und wertschätzende Atmosphäre.«

Mag. Daniela Pöllhuber,
KLIPP Personalmanagement

Bewerbungen an:
bewerbung@klipp.at

Life Radio GmbH & CoKG
Landstraße 12
4020 Linz
Tel. 0732/76 07-150
redaktion@liferadio.at
www.liferadio.at

Firmendaten

Gründung	1998
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	50

Stellenangebote Kontakt
Gabi Ostheimer
Spittelwiese 8, 4020 Linz
redaktion@liferadio.at
www.liferadio.at

Life Radio – Zuhören, Spaß haben und Job finden!

Life Radio ist seit über 20 Jahren das erfolgreichste Privatradio aus OÖ, und hat neben dem perfekten Musikmix auch jede Menge lässige Jobs.

Viele Job-Aktionen mit tollen Partnern

Das Team besteht aus 50 Mitarbeiter:innen, allen voran die beiden Morgenshow-Hosts Christian Zöttl und Steffi Sperr von „Perfekt geweckt". „Wir freuen uns natürlich immer über Bewerbungen, und haben Praktikant:innen im Einsatz, ob im Programm, Marketing oder im Eventbereich. Aber auch unsere starken Partner:innen aus Industrie und Wirtschaft nutzen Life Radio als perfekte Plattform. So haben wir mit Fit for Life eine Mega-Infoschiene für Gesundheitsberufe oder stellen bei Jobs for Life tolle Karrieremöglichkeiten vor."

Die Life Radio Akademie

Steffi findet vor allem die jährlich über 100 kostenlosen Workshops der Life Radio Akademie top. „Über 2000 Schüler:innen bekommen dabei viel Medienkompetenz und werfen einen Blick hinter die Kulissen des modernsten Audiocampus des Landes in der Linzerie."

Life Radio bringt heimische Top-Unternehmen mit Arbeitsuchenden zusammen

Das erfolgreiche Privatradio ist aber nicht nur Jobdrehscheibe, sondern auch stolz auf die Life Radio Studios und deren vielfältige Möglichkeiten. Was das Team auszeichnet, sind Lockerheit, Zusammenhalt, Kreativität und viel Spaß beim Arbeiten – über alle Bereiche. Christian und Steffi: „Man hört's, dass wir jeden Tag voller Freude Radio machen. Wenn ihr uns kennenlernen und selber mal alles ausprobieren wollt, dann bewerbt euch am besten für ein mehrwöchiges Praktikum."

Wer Life Radio hören will, hat viele Möglichkeiten. Klassisch über UKW, Online oder über die App. Es gibt auch jede Menge Streams und viele lässige Podcasts zu unterschiedlichen Themen.

Foto: Life Radio

Alle Infos stehen auf www.liferadio.at

»Ein Job beim Radio ist abwechslungsreich, ob als Moderator, Redakteur, Social-Media-Experte, im Verkauf, Marketing, Controlling oder im Büro. Kein Tag ist wie der andere, querdenken cool und Langeweile ein Fremdwort. Wir sind regional, erfolgreich und beliebt, sowohl bei unseren vielen Hörer:innen als auch Partnern. Unser Programm ist ganz auf unser Bundesland ausgerichtet, dazu gibt's den perfekten Musikmix und jede Menge Comedy. Schön, dass wir lässige Jobs anbieten können, sowohl bei uns im Team, als auch bei den Unternehmen im Land.«

Foto: Zöttl und Sperr

Matthias Dietinger
Programmchef Life Radio

Bewerbungen an:
redaktion@liferadio.at

Neuhofer Holz GmbH
4893 Zell am Moos
Haslau 56
06234 / 8500-0
office@fnprofile.com
www.fnprofile.com

Firmendaten

Gründung	1650
Umsatz (2021)	90 Mio. €
Hauptsitz	Zell am Moos
Mitarbeiter	240

Stellenangebote Kontakt
Patricia Fiorella
4893 Zell am Moos, Haslau 56
06234 / 8500-522
karriere@fnprofile.com
https://www.fnprofile.com/de/karriere

FN Neuhofer – Familienunternehmen sucht Zuwachs!

Verlässlichkeit und Sicherheit sind für FN zwei der wichtigsten Werte. Basierend darauf und auf dem anhaltenden erfolgreichen Wachstum bietet das Familienunternehmen in Zell am Moos sichere Jobs mit zukunftsweisenden Perspektiven in den verschiedensten Bereichen – von spannenden Jobs in der Administration über den internationalen Vertrieb, die IT und Logistik bis zur Produktion.

Als Landessieger bei den „Austria's Leading Companies" (Kategorie International) und als Leitbetrieb Österreichs zählt FN Neuhofer mit seinen innovativen Produkten für Boden, Wand und Decke zur internationalen Branchenspitze. 96 % der Produkte gehen in mehr als 70 Länder der Welt, wodurch geografische wirtschaftliche Schwankungen ausgeglichen und damit Beständigkeit und Arbeitsplätze nachhaltig abgesichert werden können.

Das wirtschaftliche Handeln ermöglichte die Umsetzung der größten Investition der 372-jährigen Firmengeschichte, die kürzlich abgeschlossen werden konnte. Am Standort Zell am Moos entstanden Lager- und Produktionshallen mit modernsten Technologien, ein dreistöckiges Bürogebäude mit hellen, weitläufigen Büros und einladender Kantine sowie ein repräsentativer Schauraum. „Wir freuen uns sehr über die Motivation und Inspiration, die auch durch die neuen Räumlichkeiten bei unseren Mitarbeiter:innen, den Kunden und Partnern spürbar sind", freut sich Franz Neuhofer.

Fotos: Neuhofer

Wer Teil des erfolgreichen Teams sein möchte, bewirbt sich am besten gleich online unter www.fnprofile.com/karriere. Vom Lehrling bis zum Top-Management.
FN Neuhofer. Für eine sichere Zukunft.

»Theorie und Praxis bilden das perfekte Fundament für große Pläne! Eine gute Ausbildung ist die Basis für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Perfekt ausgerüstet für diese Zukunft sind junge Menschen mit einer Ausbildung aus Theorie und Praxis. Als Lehrling oder Berufseinsteiger in einem innovativen, international tätigen Unternehmen mit motivierten und inspirierenden Mentoren. Wir freuen uns, verschiedenste Lehrberufe anbieten zu können – vom IT-Systemtechniker bis zum Mechatroniker. Dies gilt für junge Berufseinsteiger, aber auch für jene, die im zweiten Bildungsweg, also nach der Matura, eine Lehre starten wollen. Alternativ gibt es die Möglichkeit im Rahmen eines kaufmännischen Trainee-Programms herauszufinden, was man am liebsten macht.
Besuchen Sie uns und entdecken Sie unsere neuen Büros und Produktionshallen!
Wir freuen uns auf Sie!«

Franz Neuhofer
Eigentümer und Geschäftsführer
FN Neuhofer

Bewerbungen an:
karriere@fnprofile.com

Hermann Pfanner Getränke GmbH
Alte Landstraße 10, 6923 Lauterach
+43 5574 6720
office@pfanner.com
www.pfanner.com

Firmendaten

Gründung	1856
Umsatz (2021)	329 Mio. €
Hauptsitz	Lauterach, Vorarlberg
Mitarbeiter	Österreich/Europa, 450/1000

Stellenangebote Kontakt
Mag. Martina Weißenbek
Fabrikstraße 11
4470 Enns
www.pfanner.com/karriere

Ansprechende Jobs und sichere **Zukunftsperspektiven**

Als Familienunternehmen wird Pfanner bereits in fünfter Generation geführt und steht für Tradition, Innovation und Qualität.

Diese Werte und der Unternehmenserfolg werden durch qualifizierte Mitarbeiter sowie gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte nachhaltig gesichert.

Pfanner ist ein attraktiver Arbeitgeber und ausgezeichneter Lehrbetrieb mit unterschiedlichsten, hoch qualifizierten Jobs und einem vielseitigen Lehrausbildungsprogramm mit zukunftsorientierten Berufen.

Innovation und Tradition

Der Name Pfanner steht für eine Familie und repräsentiert eine Marke sowie eine Philosophie, in deren Mittelpunkt der Mensch und seine Bedürfnisse, wie Genuss, Gesundheit, Natürlichkeit, Erfrischung und Abwechslung, stehen.

Durch höchste Qualitätsansprüche, Sorgfalt in der Verarbeitung sowie durch innovative Produkte hat sich das Unternehmen das Vertrauen von Millionen Konsumenten erarbeitet. Pfanner ist ein modernes Unternehmen, das auf Nachhaltigkeit und eine ressourcenschonende Produktion achtet.

Lehre bei Pfanner

Pfanner bildet derzeit in drei Lehrberufen aus, die sich durch Vielseitigkeit und Praxisnähe auszeichnen.

Fotos: Pfanner

Getränketechniker (Lehrberuf Brau- und Getränketechniker) sind hoch qualifizierte Fachleute, die auf Basis von Rezepturen Getränke aller Art (Fruchtsäfte, Eistees, Limonaden, Energydrinks, Mineralwasser und auch Bier*) herstellen und Obst sowie Früchte zu Konzentraten verarbeiten. *Die Lehre erfolgt in einem Ausbildungsverbund mit einer Brauerei, in welcher im zweiten und dritten Lehrjahr jeweils 6–8 Wochen ausgebildet wird.

Lebensmitteltechniker haben eine hohe fachliche Kompetenz in der Organisation und Steuerung von Produktionsprozessen. Sie überwachen, koordinieren und planen Produktionsabläufe und führen Qualitätskontrollen durch.

Labortechniker (Hauptmodul Chemie) überprüfen und sichern die Qualitätsstandards, und führen Kontrollen und Versuchsreihen auf Basis chemischer, physikalischer und mikrobiologischer Analysen an Rohmaterialien (Wasser, Konzentrat, Säfte) sowie Halb- und Fertigprodukten (z. B. Konzentraten) durch.

Karriere bei Pfanner

Wissenstransfer und die Vermittlung von fachlichem Know-how sind tief verankerte Werte der Pfanner Unternehmensphilosophie. Nur gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sichern den Unternehmenserfolg nachhaltig!

Wir bieten viele interessante Jobs mit Entwicklungsmöglichkeiten und freuen uns über fachlich qualifizierte Verstärkung in unserem Team.

»Pfanner, gegründet 1856, steht für ein modernes, international agierendes Familienunternehmen mit starker Innovationskraft, hohem Know-how und nachhaltiger, ressourcenschonender Produktion. Pfanner ist eines der führenden Unternehmen der europäischen Getränkeindustrie, unterhält 5 europäische Produktionsstandorte und exportiert in 80 Staaten. Qualität steht sowohl bei den Produkten als auch in der Aus- und Weiterbildung an erster Stelle. Gut ausgebildete, qualifizierte Mitarbeiter finden bei Pfanner eine gesicherte Zukunft mit Perspektiven. Gestalten wir gemeinsam die Zukunft, werden Sie ein Teil von Pfanner.«

Bewerbungen an:
www.pfanner.com/karriere

Hanspeter Maylandt, Personalleiter
Hermann Pfanner Getränke GmbH

RICO
Die Werkzeugbau- und Spritzgussprofis

RICO Elastomere Projecting GmbH
Am Thalbach 8
4600 Thalheim bei Wels
Tel.: 07242 / 76460
office@rico.at
www.rico.at

Firmendaten

Gründung	1994
Umsatz (2021)	50 Mio. €
Hauptsitz	Thalheim bei Wels
Mitarbeiter	300

Stellenangebote Kontakt
Am Thalbach 8, 4600 Thalheim bei Wels
Tel.: 07242 / 76460
teilvonmehr.rico.at

Werde Teil von MEHR – werde Teil von RICO!

Hier bist du das Detail, auf das es ankommt.

Im Welser Zentralraum bündeln sich bei RICO die Kompetenzen im Werkzeugbau und im Silikon-Spritzguss. Das Unternehmen verarbeitet Silikon zu individuellen Formteilen und baut die Werkzeuge dafür seit dem Jahr 1994 selbst. Jahr für Jahr fertigen die 300 Mitarbeiter:innen mehrere Milliarden Spritzgussteile für die Sanitär- und Haushaltsindustrie, die Automobilbranche, die Elektronikindustrie sowie die Branche Health Care und Life Science. RICO-Teile finden (meist verbaut und unsichtbar) in jedem Leben täglich Anwendung.

Um dem Ruf als ausgezeichneter Technologielieferant gerecht zu werden, beschäftigt das Unternehmen in Thalheim bei Wels erstklassiges Personal. Der Mitarbeiterstand soll weiter ausgebaut werden, – vor allem in den Bereichen Werkzeugbau und Kunststofftechnik wird qualifizierte Unterstützung gesucht.

Benefits und Besonderheiten

Gearbeitet wird mit modernem Equipment und auf den neuesten Anlagen. Flexible Arbeitszeiten gibt es bereits während der Lehre und die Produktionsmitarbeiter:innen können auf Nachtschichten verzichten – die Geisterschicht macht's möglich –, denn die RICO-Spritzgussproduktion läuft nachts komplett mannlos. Tagsüber werden die Mitarbeiter:innen im hauseigenen Betriebsrestaurant KulinaRICO mit frisch gekochten Menüs und Obst verwöhnt – vorwiegend regional versteht sich. Abends lässt man den Tag dann oft noch gemeinsam ausklingen und sitzt gemütlich im Wintergarten zusammen.

Wer es herzlich, aber auch herausfordernd mag, ist bei RICO richtig. Die Mitarbeiter:innen sind leidenschaftlich und engagiert und zeichnen sich besonders durch ihre Teamfähigkeit aus.

Von Werten und Erfolgsgeschichten

RICO ist ein bodenständiges Unternehmen – in Eigentümerhand, vorausschauend, mit Handschlagqualität – und dennoch hochtechnologisch und innovationsgetrieben. Das Unternehmen ist kein klassischer Familienbetrieb, lebt aber ähnliche Werte. Außerdem ist „Vom Lehrling zum Abteilungsleiter" keine leere Karrierefloskel, sondern gelebte Realität. Bei RICO gibt es bereits zahlreiche Beispiele für solch eine Erfolgsgeschichte (nachzulesen auf www.rico.at).

»Hier arbeiten echte Teamplayer! Wir sind flott unterwegs, stellen viele neue Projekte auf die Beine und packen gemeinsam an. Es herrscht ein großer Antrieb im Unternehmen. Regelmäßige Team-Events, Feiern, ein Gespräch beim gemeinsamen Mittagessen im Betriebsrestaurant und beim Feierabendausklang sorgen für eine gute Atmosphäre. Es ist das Herzblut aller im Team, das unseren Fortschritt möglich macht.«

Mag. Ernst Weidenholzer
Leitung
Personalmanagement

Bewerbungen über das RICO-Jobportal auf teilvonmehr.rico.at

Salinen Austria AG
4802 Ebensee am Traunsee
Steinkogelstraße 30
+43 6768 / 7813331
katharina.steiner@salinen.com
www.salinen.com

Firmendaten

Gründung	1449
Umsatz (1. 7. 2020–30. 6. 2021)	146 Mio. €
Hauptsitz	Ebensee am Traunsee
Mitarbeiter	550

Stellenangebote Kontakt
Dieter Loidl
4802 Ebensee am Traunsee
Steinkogelstraße 30
06132 / 2002425
karriere@salinen.com
www.salinen.com

Salinen Austria AG:
Karriere mit einer Prise Salz

Die Salinen Austria AG ist einer der führenden Salzhersteller Europas. Vom Salzkammergut aus wird hochreines Salz in die ganze Welt exportiert. Produkte wie das Bad Ischler Kristallsalz haben längst Kultstatus erreicht, doch wird das österreichische Salz in der gesamten Lebensmittelproduktion, Gewerbe, Medizin, Landwirtschaft, Winterdienst und in der Industrie vielfältig eingesetzt.

Unglaubliche 7000 Jahre reichen die Wurzeln des Unternehmens in die Vergangenheit zurück, als erstmals in Hallstatt Salz gewonnen wurde. Die Salinen Austria AG ist damit eines der ältesten Unternehmen der Welt.

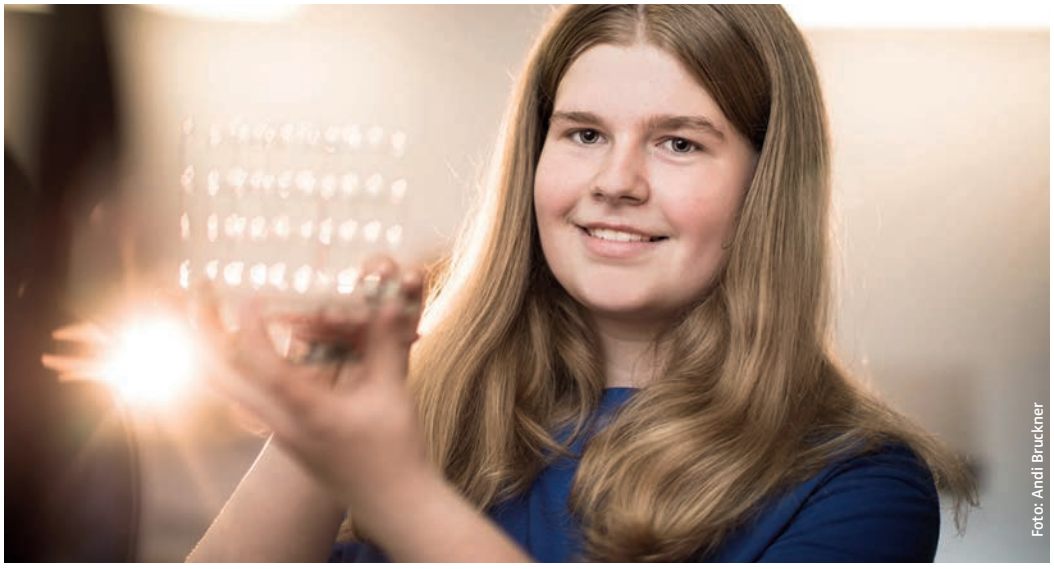


Foto: Andi Bruckner

Zukunft im Blick

Mit dem größten Investitionspaket der letzten 40 Jahre ist die Salinen Austria am Puls der Zeit. Dafür sorgen über 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bergbau, Saline, Verwaltung, Verkauf, Tourismus und Immobilien. An fünf Standorten in Österreich und bei acht Vertriebstöchtern in Süd- und Südosteuropa dreht sich alles rund ums Salz.

Die Salinen Austria AG punktet mit modernen Vergütungssystemen, langfristigen Mitarbeiter-Förderprogrammen, Mitarbeiterstiftung und einer nachhaltigen Lehrlingsausbildung für Metalltechnik, Elektrotechnik und Labortechnik. Das Allerwichtigste: Auf Mitarbeiterzufriedenheit wird großen Wert gelegt.

Auch die wunderschöne Umgebung spielt alle Stückerln. In der Freizeit locken die Berge und die glasklaren Seen im Salzkammergut.

Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre sind an der gestiegenen Mitarbeiterzahl deutlich ablesbar. Fast 70 zusätzliche Arbeitsplätze wurden zwischen 2015 und 2020 innerhalb der Salinen Gruppe geschaffen. Auch international streckte der Salzhersteller vor Kurzem seine Fühler aus. Seit Oktober 2021 sind die Salinen Austria an der türkischen Safir Gruppe beteiligt, mit der die modernste Siedesalzanlage der Türkei errichtet wird.

Die Salinen Austria AG ist immer auf der Suche nach den besten Köpfen im Land. Die Berufswelt rund ums Salz ist so vielfältig und spannend wie der Weg von der Sole zum Salz – es gibt viel zu entdecken!

»Die Salinen Austria AG gewinnt, verarbeitet und verkauft kein x-beliebiges Produkt, sondern einen der elementarsten Stoffe unseres Lebens: Salz. Ob Menschen, Pflanzen oder Tiere, sämtliches Leben ist untrennbar mit Salz verbunden. Mit großen Investitionen in Technologie und Innovationen wird das jahrtausendealte Produkt Salz von der Salinen Austria AG immer wieder neu erfunden. Die wertvollste Ressource sind unsere Mitarbeiter. Wir freuen uns, wenn auch Sie Ihre Talente und Ideen einbringen und wir gemeinsam die Erfolgsgeschichte fortschreiben!«

Foto: Markus Renner

Peter Untersperger
CEO Salinen Austria AG

Bewerbungen an:
karriere@salinen.com

Sprecher Automation GmbH
4020 Linz
Franckstraße 51
+43 (0)732 / 6908-0
info@sprecher-automation.com
www.sprecher-automation.com

Firmendaten

Gründung	2002
Umsatz (1. 4. 2021–31. 3. 2022)	rd. 108,4 Mio. €
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	600

Stellenangebote Kontakt
4020 Linz, Franckstraße 51
+43 (0)732 / 6908-0
personal@sprecher-automation.com
www.sprecher-automation.com/karriere

Arbeiten bei Sprecher Automation: Der Energieschub für deine Karriere

Sprecher Automation? Wer ist das eigentlich? Im täglichen Leben nimmst du uns und unsere Produkte nicht unbedingt wahr. Dennoch wäre es ohne sie sehr ruhig bei dir und mitunter auch sehr dunkel und kalt. Denn unsere Automatisierungs- und Digitalisierungslösungen sorgen unter anderem dafür, dass der Strom sicher in Haushalte und Betriebe geleitet wird – also auch zu dir. Wir digitalisieren weltweit Stromnetze und optimieren komplexe Energie- und Industrieprozesse. Unsere Produkte verhindern Blackouts und binden grüne Energie effizient in den Energiekreislauf ein.

„Geht nicht, gibt's nicht!"

Das ist einer unserer wichtigsten Leitsätze. Nicht nur bei unseren Kunden sind wir bekannt für maßgeschneiderte Lösungen und individuelle Ansätze. Auch unsere Teams in Forschung, Entwicklung und Technik machen mitunter das Unmögliche möglich. Und da kommst du ins Spiel! Denn das Geschäft mit Automatisierung und Digitalisierung boomt. Wir sind ständig auf der Suche nach Talenten, die ihr Können bei uns unter Beweis stellen und gemeinsam mit uns täglich aufs Neue über den sprichwörtlichen Tellerrand hinaus schauen wollen.

Wen suchen wir?

Aufgrund unseres allgemeinen Wachstums als Unternehmen suchen wir nicht nur Technik-Begeisterte, sondern auch Talente aus den Bereichen Finance oder Human Resources. Auch nach einer HTL bist du bei uns willkommen und übernimmst nach einer strukturierten Einarbeitungsphase schnell Verantwortung für deine Aufgaben. Wir vergeben natürlich auch Praktika und betreuen Studierende im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten.

Was erwartet dich bei uns?

Wir sind zwar ein international erfolgreicher Konzern, leben aber dennoch flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und ein familiäres Betriebsklima. Du kannst deine Arbeitszeit flexibel einteilen, kannst dich weiterbilden und -entwickeln und profitierst von einem sicheren Arbeitsplatz in einer höchst gefragten Branche.

Du willst nicht bloß einen Job, sondern richtig durchstarten? Dann bist du bei uns mehr als richtig!

Schau' gleich rein unter www.sprecher-automation.com/karriere

»Aktuell suchen wir Verstärkung in den Bereichen Elektrotechnik, Automatisierungstechnik und für die Software-Entwicklung. Bei Sprecher Automation arbeiten über 30 Prozent der Techniker:innen im Bereich Forschung & Entwicklung und wir haben ein besonderes Augenmerk auf vielversprechende Nachwuchstalente. Unser Büro in Hagenberg, direkt am FH-Campus, sowie unsere zentrale Lage am Hauptsitz in Linz sind ideal für einen Einstieg in die Arbeitswelt – gerne auch parallel zum Studium!«

Mag. Bettina Tröbinger, MA, PMM
Human Resources,
Sprecher Automation GmbH

Bewerbungen an:
personal@sprecher-automation.com

STIWA Holding GmbH
Salzburger Straße 52
4800 Attnang-Puchheim
+43 7674 / 603-0
info@stiwa.com
www.stiwa.com

Firmendaten

Gründung	1972
Umsatz (2020/21)	306 Mio. €
Hauptsitz	Attnang-Puchheim
Mitarbeiter	2218

Stellenangebote Kontakt
Mag. Constanze Wagner
Salzburger Straße 52
+43 7674 / 603-250
constanze.wagner@stiwa.com
karriere.stiwa.com

STIWA Group: Hochleistungsautomation auf Wachstumskurs

Das oberösterreichische Familienunternehmen STIWA mit Sitz in Attnang-Puchheim bietet beste Karrierechancen. Aktuell werden mehr als 100 Mitarbeiter – von Automation über Software bis Produktion – gesucht. Erst im April 2022 wurde ein neuer Software-Standort in Wien eröffnet.

Stückzahlen im Millionenhöhe, in höchster Qualität und mit Taktzeiten von weit unter einer Sekunde: Das ist das Geschäftsfeld der STIWA Group, die sich in den vergangenen 50 Jahren von einem oberösterreichischen Ein-Mann-Betrieb zum weltweit führenden Spezialisten im Bereich der Produkt- und Hochleistungsautomation mit über 2.200 Mitarbeitern auf drei Kontinenten entwickelt hat. Das Fundament dieses Erfolgs ist die einzigartige Kombination aus Automation, Produktion und Software, wodurch die STIWA Group heute namhafte Unternehmen wie VW, Blum oder Greiner Bio-One zu ihren Kunden zählt.

Neuer Software-Standort in Wien

Mit Investitionen in die österreichischen Standorte setzt STIWA einmal mehr ein starkes Zeichen. Erst im April wurde eine neue Software-Niederlassung in Wien eröffnet. „Die Nachfrage nach unseren Leistungen und Softwareprodukten steigt stark. Wien mit seiner zentralen Lage und guten Erreichbarkeit bietet für uns und künftige STIWA-Softwareentwickler viele Möglichkeiten", freut sich STIWA-Holding-GmbH Geschäftsführer Peter Sticht. Darüber hinaus wurden neue Investitionen an den oberösterreichischen Standorten Attnang-Puchheim, Gampern und Hagenberg getätigt sowie die Auslandsstandorte in China, Deutschland und den USA weiter ausgebaut. „Die Hochleistungsautomation ist ein Zukunftsmarkt. Wir investieren laufend in neue Technologien, um für die Anforderungen der Zukunft gerüstet zu sein", sagt Sticht.

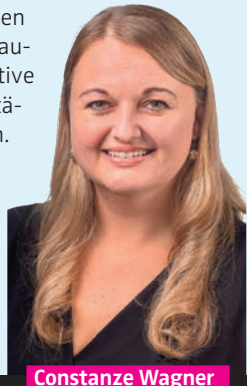
Ausgezeichnete Karrierechancen im Hightech-Umfeld

Das dynamische Unternehmensumfeld bietet vielfältige Karrieremöglichkeiten, vor allem in den Bereichen Automatisierungstechnik, Zerspanung, Produktion, Mechatronik, Konstruktion und Softwareentwicklung. „Als international erfolgreiches Technologieunternehmen sind wir immer auf der Suche nach engagierten Mitarbeitern unterschiedlichster Ausbildungsstufen und Fachrichtungen. Auch Quereinsteiger sind dabei sehr willkommen", so Sticht. Die Karrierechancen sind dabei vielfältig, auch Expats sind gefragt, die für STIWA an den Auslandsniederlassungen in den USA, China und Deutschland im Einsatz sind.

Die einzigartige Kombination aus Maschinenbau, Produktion und Software zeichnet die STIWA Group aus. Foto: STIWA Group/Pöchtrager

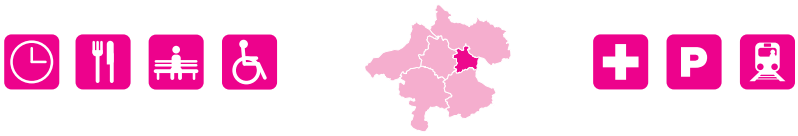
Aktuelle Stellenangebote finden Sie auf karriere.stiwa.com

»Als führendes internationales Unternehmen im Bereich der Produkt- und Hochleistungsautomation investieren wir laufend in innovative Technologien. Dabei setzen wir neue Maßstäbe im Bereich der digitalisierten Produktion. Ob Automatisierungstechnik, Zerspanung, Softwareentwicklung oder Mechatronik, gesucht sind bei uns Mitarbeiter quer über alle Unternehmensbereiche, die sich gerne weiterentwickeln möchten. Das Einbringen neuer, eigener Ideen ist dabei ausdrücklich erwünscht.«



Constanze Wagner
Leiterin Recruiting
STIWA Group

Bewerbungen an:
jobs@stiwa.com



VALIANT TMS

TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH
Gaisbergerstraße 50, 4031 Linz
Tel. +43 732 / 6593-0
www.valianttms.com

Firmendaten

Gründung	1982
Umsatz 2021	211 Mio. €
Hauptsitz	Linz
Mitarbeiter	320

Stellenangebote Kontakt
Mag. Tanja Schauer
Gaisbergerstraße 50, 4031 Linz
Tel. +43 732 / 6593-2634
www.valianttms.com/careers/

Automatisierung: von der Rohkarosse über die „Hochzeit" bis auf die Straße

Tanzende Roboter, schwebende Greifer und rollende Bahnen, all das und vieles mehr prägt den Entstehungsprozess von Autos in den Fertigungsstraßen. Als Komplettanbieter modernster Automatisierungslösungen für die Automobilindustrie designt und integriert TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH dabei innovative Anlagensysteme im Karosserierohbau und in der Montage- und Fördertechnik.

Kooperationen mit Global Player

Als Mitglied der VALIANT TMS Unternehmensgruppe gehört TMS zu den Technologieführern bei vollautomatisierten Anlagenlösungen und ist stolz darauf, zahlreiche namhafte Hersteller im Automotive-Sektor weltweit zum eigenen Kunden- und Referenzkreis zählen zu dürfen.

Von der Rohkarosse über die Fördertechnik und die „Hochzeit" – Verschraubung der Karosse mit dem Fahrgestell – bis auf die Straße bietet VALIANT TMS Anlagensysteme, die sich an veränderte Produktdesigns, neue Materialien und geänderte Produktionsanforderungen flexibel anpassen können. Der Schwerpunkt bei all diesen wegweisenden Speziallösungen liegt auf Zuverlässigkeit, Wartungsfreundlichkeit sowie hohe Lebensdauer.

Internationale Karriere

In Zusammenarbeit mit der großen Konzernschwester VALIANT TMS Nordamerika und den weltweit ansässigen Niederlassungen erarbeitet das Unternehmen globale Kundenprojekte in Kooperation mit einem internationalen Netzwerk von Technologiezentren. Ausgestattet mit der Freiheit zur Innovation entwickeln die Teammitglieder kreative Systeme für komplexe Fertigungsherausforderungen. In einem spannenden, hochtechnologischen und internationalen Arbeitsumfeld prägt TMS ein starker Zusammenhalt in den Teams an den Standorten Linz und Sarleinsbach.

Sowohl frischgebackene AbsolventInnen technischer und kaufmännischer Schulen oder Unis und FHs als auch Berufserfahrene finden hier spannende Tätigkeitsfelder und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Möchten Sie die Automobilindustrie in Bewegung bringen? Dann folgen Sie dem Link zu Ihren Karrieremöglichkeiten:

valianttms.com/careers

We design, build and integrate intelligent automation solutions that leverage new technologies to create smart and sustainable factories for the world's leading companies.

VALIANT TMS

Wohlschlager & Redl Sanierung & Service GmbH & Co KG
4040 Linz
Freistädter Straße 226
0732 / 7504050
info@wohlschlager-redl.at
www.wohlschlager-redl.at

Firmendaten

Gründung	1954
Hauptsitz	Linz Urfahr
Mitarbeiter	400

Stellenangebote Kontakt
Carmen Neubacher MSc
4040 Linz, Freistädter Straße 226
0732 / 7504050
bewerbung@wohlschlager-redl.at
www.wohlschlager-redl.at/karriere/

Einer für **Alles.** Alles von **Einem®**

Seit 1954 ist Wohlschlager & Redl gefragter Partner in den Bereichen Installation und Renovierung. Das kundenorientierte Traditionsunternehmen vereint alle damit verbundenen Gewerke unter einem Dach, was nicht nur für viel Abwechslung im Arbeitsalltag sorgt, sondern vor allem auch beste Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung schafft.

1954 von Johann Wohlschlager gegründet, befindet sich das Unternehmen seit 1998 im Besitz der Familie Redl. Etwa 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt das Unternehmen aktuell, davon rund 45 Lehrlinge in fünf Lehrberufen (Installations- und Gebäudetechniker, Elektrotechniker, Maler & Beschichtungstechniker, Maurer, Fliesen- und Plattenleger).

Die Lehrlingsausbildung ist Wohlschlager Redl ein besonderes Anliegen. Die Schwerpunkte der Ausbildung liegen sowohl am Erlernen der fachlichen Kompetenzen als auch an der Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der sozialen Kompetenzen eines jeden Lehrlings.

Während der Schnuppertage haben interessierte Jugendliche die Möglichkeit, das Berufsbild und den Alltag bei Wohlschlager & Redl kennenzulernen und in ihren Wunschberuf hineinzuschnuppern. Schnuppertage sind das ganze Jahr über möglich und werden bereits für Schüler der achten Schulstufe angeboten.

Die Ausbildung findet nicht nur auf den Baustellen und in der Berufsschule statt, sondern auch in der betriebsinternen Lehrwerkstätte. Zu Beginn der Lehrlingsausbildung besuchen die Jugendlichen eine zweiwöchige Einführung, um die Arbeitsweisen und -techniken im Haus zu trainieren und zu verfeinern. Diese ist in drei Module gegliedert und umfasst viel Basiswissen sowie eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung, welche anschließend gleich auf der Baustelle praktisch angewandt werden kann. Während der gesamten Lehrausbildung rotieren die Lehrlinge durch unterschiedliche Unternehmensbereiche, wie Wasserschadenabteilung, Großbaustellen, Sanierungsbaustellen oder Servicebereich, wo sie umfassende fachliche und technische Kompetenzen erwerben.

Fotos: Wohlschlager & Redl

Vor Einberufung in die Berufsschule besuchen die Lehrlinge einen speziellen Vorbereitungskurs. Ein eigener Nachhilfelehrer nimmt sich zudem mit Nachhilfe-Einheiten Zeit, den Lehrlingen für die Berufsschule unter die Arme zu greifen.

Durch regelmäßige Teilnahme an unterschiedlichen Projekten, wie zum Beispiel zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit, und Teambuilding-Events, wie Lehrlings-Soccer-Turnier, Maibaumfest, Sommerfest etc., werden auch persönliche und soziale Fähigkeiten der Jugendlichen gefördert.

Mehrmals wurde der Betrieb bereits mit dem INEO-Award als vorbildlicher Lehrbetrieb ausgezeichnet. Das Unternehmen bietet außerdem auch das Modell der integrativen Lehre mit verlängerter Lehre sowie das Modell AQUA für Personen ab 18 Jahren an.

Nach Abschluss der Lehre stehen den Mitarbeiter/innen viele Türen offen. Weiterbildungen, wie zum Beispiel Abschluss der Meisterprüfungen, werden gerne unterstützt. Viele der heutigen Führungspersönlichkeiten haben ihre Karriere als Lehrling im Unternehmen gestartet.

Bewerben können sich interessierte Jugendliche auf der Unternehmenswebsite unter https://wohlschlager-redl.at/karriere/

»Die Ausbildung junger Fachkräfte hat bei Wohlschlager & Redl oberste Priorität und wird auch in Zukunft einer der zentralen Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen bleiben. Ich bin davon überzeugt, dass sehr gut ausgebildete Fachkräfte auch in Zukunft am Arbeitsmarkt sehr gefragt sein werden.«

Prok. Philipp Redl, BBA, MSc
Geschäftsführung

Bewerbungen an:
bewerbung@wohlschlager-redl.at

FIRMENVERZEICHNIS ALPHABETISCH

B

BMD Systemhaus GesmbH 71

C

CompuGroup Medical in Österreich 72

D

Dorninger Hytronics GmbH 73

E

ekey biometric systems GmbH 74
Engineer Center Steyr GmbH & Co KG 75
EV Group GmbH 76

F

Fronius International GmbH 78
Flughafen Linz GesmbH 77

H

Hauser GmbH, Kühlmöbel & Kältetechnik 79
Hofer KG 80

I

Industrie Informatik GmbH 81

K

Klinikum Wels-Grieskirchen GmbH 82
Klipp Frisör GmbH 83

L

Life Radio GmbH 84

N

Neuhofer Holz GmbH 85

P

Pfanner Hermann, Getränke GmbH 86

R

Rico Elastomere Projecting GmbH 87

S

Salinen Austria AG 88
Sprecher Automation GmbH 89
STIWA Holding GmbH 90

T

TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH 91

W

TMS Turnkey Manufacturing Solutions GmbH 92

Haben Sie **Fragen?**

Für alle Fragen rund um das Karrieremagazin freu ich mich über Ihre Kontaktaufnahme.

Margit Ortner – Verkauf
m.ortner@nachrichten.at
Tel. 0664/960 7019

Verena Hanisch – Verkaufsleitung
v.hanisch@nachrichten.at
Tel. 0664/810 3995

Online: karriere.nachrichten.at/karrieremagazin

Fotos: Christian Huber

- Flexible Arbeitszeiten
- Kantine/Essensmöglichkeit/Essensgutscheine/Zuschuss
- Kinderbetreuung
- Altersvorsorge
- Barrierefreiheit
- Firmenwagen
- Firmentelefon
- Medizinische Zusatzleistungen
- Firmenparkplatz
- Öffentliche Anbindung
- Bonus/Aktienpakete vergünstigt etc.

Medieninhaber: OÖN Redaktion GmbH & Co KG, 4010 Linz, Promenade 23, **Herausgeber und Verleger:** Ing. Rudolf A. Cuturi, MAS, MIM, **Chefredakteur:** Mag. Gerald Mandlbauer, **Stellv. Chefredakteur:** Mag. Dietmar Mascher, **Redaktionelle Leitung:** Mag. Ulrike Rubasch, **Anzeigenleitung:** Mag. Bernd Kirisits, Wimmer Medien GmbH & Co KG, 4010 Linz, Promenade 23, **Producing:** Michael Küpferling, Elwin Hölzl, **Bilder:** falls nicht anders angegeben: pexels.com, unsplash.com, colourbox.de, istockhoto.com, privat, **Produktmanagement:** Margit Ortner, **Druck:** G.A. Service GmbH, Siezenheimer Straße 39, 5020 Salzburg, Tel: +43 662 45 25 95, Fax: +43 662 45 27 75, office@ga-service.at, UID-Nr. ATU 62302804, Mitglied der WKO: GAS NR. 124164, Bei den Firmenbeiträgen auf Seite 68 bis 85 handelt es sich gemäß § 26 MG um „entgeltliche Einschaltungen", für welche Druckkostenbeiträge geleistet wurden.

tor|tec

WERDEN SIE TEIL EINES STARKEN TEAMS

PRODUKTION

+ Fertigungsmitarbeiter/innen
+ Logistikmitarbeiter/innen
+ Abteilungsleiter (Stellvertreter)/innen Fertigung

INSTANDHALTUNG

+ Mechatroniker/innen
+ Werkzeugbautechniker/innen
+ Elektrotechniker/innen

ADMIN. & VERTRIEB

+ Vertriebsmitarbeiter/innen
+ Projektleiter/innen
+ Servicemitarbeiter/innen
+ Sachbearbeiter/innen

ENTWICKLUNG & TECHNIK

+ Produktentwickler/innen
+ Anlagenplaner/innen
+ IT-Mitarbeiter/innen
+ Datenmanager/innen

TECHNISCHE LEHRE

+ Metalltechniker/innen
+ Elektrotechniker/innen
+ Oberflächentechniker/innen

KAUFMÄNNISCHE LEHRE

+ Konstrukteur/innen
+ Betriebslogistiker/innen
+ Bürokaufmann/-frau

PRAKTIKA & FERIALJOBS

+ Pflichtpraktika
+ Ferialjobs
+ Berufspraktische Tage
+ Tag der offenen Tore und Türen

ABSCHLUSSARBEITEN

+ Bachelorarbeiten
+ Masterarbeiten
+ Diplomarbeiten

Jetzt bewerben!

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann starten Sie in eine erfolgreiche berufliche Zukunft und schicken Sie uns Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen an:

tortec Brandschutztor GmbH / z.H. Frau Cornelia Haidinger
4902 Wolfsegg / Imling 10 / Telefon: 07676/60 60 / E-Mail: office@tortec.at

www.tortec.at/karriere

WIFI.
Dein Wissen.
Dein Erfolg.

Jetzt online buchen!

Mach dich fit für die Zukunft –
mit den neuen WIFI-Kursen.

05-7000-77 | wifi.at/ooe
WIFI. Wissen Ist Für Immer.