

# Karriere

## Große Wirkung gelebter Firmenkultur

Authentizität und Individualität ist auch für Unternehmen wichtig und sollten deshalb ernsthaft hinterfragt werden, rät Report-Kolumnistin Gudrun Tockner.

Von Gudrun Tockner, selbstständige Beraterin im Bereich Human Resources



**BEZEICHNUNGEN**  
von allgemeinen Personengruppen auf diesen Seiten beziehen sich auf Männer. (Die sind mitgemeint.)

**E**mployerbranding ist ein Fachbegriff, der zurzeit häufig zu hören und zu lesen ist, und für jedes Unternehmen einen wichtigen Aspekt darstellt, wenn neue Mitarbeiterinnen gesucht werden. Laut Definition in Wikipedia, ist es »eine unternehmensstrategische Maßnahme, bei der Konzepte aus dem Marketing – insbesondere der Markenbildung – angewandt werden, um ein Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben.«

Natürlich kann man sich dem Thema strategisch mit einem Maßnahmenkatalog nähern, und über Personalmarketing, Webauftritt, Social Media und vieles mehr, mittels schöner Bilder und Texte kommunizieren, welch toller Arbeitgeber man ist. Ich stelle allerdings fest, dass diese Aussagen oft nur Hül-

len und inflationär gebrauchte Schlagwörter sind. Wichtiger wäre es für Unternehmen und Management vielmehr, sich folgende Fragen zu stellen:

**1.** Welche Werte haben wir im Unternehmen? Und haben wir Führungskräfte, die diese Werte auch mittragen und leben?

**2.** Wie gehen wir mit unseren Mitarbeiterinnen um? Hat das Unternehmen die Möglichkeit Mitarbeiterinnen zu stützen wenn diese in schwierigen Lebensphasen sind? Welche Flexibilität in puncto Arbeitszeit, Home Office usw. kann geboten werden?

**3.** Gibt es eine offene, wertschätzende Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen?

**4.** Wird mit potenziellen Mitarbeiterinnen professionell umgegangen?

Unternehmen sollte bewusst sein, dass über Social Media und Arbeitgeberbewertungen negative aber auch positive Beispiele rasch die Runde machen.

Wenn die hier angeführten Fragen positiv beantwortet werden können, braucht ein Unternehmen meist nur wenige Maßnahmen setzen, um attraktiver Arbeitgeber zu sein, denn gelebte Firmenkultur wird von den Mitarbeiterinnen hinausgetragen. Mit einer klaren Identität und gelebten Werten stellen sich dann die richtigen Kandidatinnen vor. ■

## Unterrepräsentiert

Die gläserne Decke ist weiterhin in den Unternehmensorganisationen präsent: Frauen an der Spitze sind rar.

Seit zehn Jahren erstellt die Arbeiterkammer Wien den »Frauen.Management.Report«, der die Repräsentanz von Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat von Unternehmen untersucht. In den Top-200-Unternehmen liegt der Frauenanteil in der Geschäftsführung bei 5,9 % – und hat sich seit 2005 nur um 2,2 Prozentpunkte erhöht. Nur ein Unternehmen

wird von einer Vorstandsvorsitzenden (Infineon) beziehungsweise einer alleinigen Geschäftsführerin (IBM) geleitet. Selbst in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie im Handel oder bei Banken und Versicherungen ist die Spitze männerdominiert. Am besten schneidet noch der Dienstleistungssektor mit 11 % ab. In den börsennotierten Unternehmen

beträgt der Anteil ebenfalls schwache 5,8 %. Bei den Top-200-Betrieben beträgt derzeit der Anteil von Frauen in Aufsichtsratsgremien immerhin 16,2 %. Deutlich besser als die Privatwirtschaft schnei-

den die staatsnahen Unternehmen mit einem Frauenanteil von 37 % in den Kontrollgremien ab. Hier gibt es allerdings seit 2011 eine Selbstverpflichtung mit definierten Zielwerten. ■



Frauen in Führungspositionen sind nicht nur in IT-Unternehmen selten.

Fotos: Gudrun Tockner, Thinkstock, FH Burgenland, Girls n' Code.

## ACP Bester Arbeitgeber

Der IT-Provider ACP erhielt Bestnoten und lässt sämtliche Mitbewerber aus der IT-Branche hinter sich.

**A**ls größtes Arbeitgeber-Bewertungsportal im deutschsprachigen Raum gibt kununu einen Einblick in das Arbeitsumfeld tausender Unternehmen. Anlässlich des Weltfrauentages am 8. März ermittelte kununu die besten heimischen Arbeitgeber für Frauen. Der IT-Dienstleister ACP erhielt von seinen Mitarbeiterinnen Bestnoten in der Kategorie Gleichberechtigung. Die gute Platzierung ist für Simone Lammer, HR-Managerin ACP, besonders erfreulich: »Gerade im IT-Bereich sind Frauen oft noch unterrepräsentiert. Wir haben schon vor vielen Jahren mit der Frauenförderung begonnen, bieten möglichst flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Tage, um Familie und Beruf noch besser vereinbaren zu können.« Der Frauenanteil bei ACP liegt derzeit bei rund 25 %.

»Wir liegen im österreichischen Vergleich sehr gut, freuen uns aber immer wieder über weiblichen Zuwachs im ACP-Team«, so die erfolgreiche Personalmanagerin. ■

## Neuer Lehrgang

Die FH Burgenland startet im Wintersemester 2015 den neuen Masterstudiengang »Cloud Computing Engineering«. Der Leiter des Entwicklungsteams des Studiengangs, Christian Büll, stand dem Report Rede und Antwort.

**Report:** Herr Büll, Was sind die Lehrinhalte des Studiengangs Cloud Computing Engineering?

**Christian Büll:** Nach dem Studium werden die AbsolventInnen die wichtigsten Cloud-Technologien beherrschen, genauso aber auch Kompetenzen in dahinterliegenden Businessmodellen, Strategien und gesetzlich-organisatorischen Rahmenbedingungen haben. Natürlich zählen auch Methoden des Changemanagements, da die Einführung von Cloud-Lösungen doch Änderungen in einer Organisation mit sich ziehen. Verständnis für Interkulturalität wird das Profil der AbsolventInnen abrunden und ihnen – regional wie international, im Konzern wie im Klein- und Mittelunternehmen – ein breites Arbeitsumfeld eröffnen.

**Report:** Ist Cloud Computing mehr als nur ein kurzfristiger Hype? Was erwartet die AbsolventInnen im Berufsleben?

**Büll:** Cloud Computing ist weder Trend noch Hype – Cloud Computing ist gelebte Realität, denn Mobilität und vernetztes Arbeits- sowie Freizeitverhalten sind heute unverzichtbar. Potenzielle Arbeitgeber sind daher innovative Unternehmen aller Größenordnungen, die technologische Entwicklungen als Chance sehen – das Arbeitsumfeld spannt dabei einen Bogen von Unternehmen, die Cloud-Lösungen nur anwenden, bis zu Unternehmen, die selber auch Cloud-Lösungen anbieten, sei es intern oder extern. Und natürlich alle Abstufungen dazwischen. ■



Christian Büll, FH Burgenland: »Bieten Ausbildung, die auf die praktischen Anforderungen des Berufslebens ausgerichtet ist.«

**Report:** Was soll diesen Lehrgang an der FH Burgenland gegenüber anderen IT-Ausbildungen auszeichnen? Was macht ihn besonders?

**Büll:** Der Studiengang besticht durch hohen Anteil an aktuellen und daher flexiblen Themen im Curriculum. Dadurch entsteht eine Ausbildung, die auf die praktischen Anforderungen des Berufslebens ausgerichtet ist. Zudem achten wir auf den Wissenstransfer aktueller Forschungsergebnisse in die Lehre genauso wie aus der Lehre in die Fachcommunity. Um ein breites Einsatzgebiet zu gewährleisten, weist der Lehrplan auch eine ausgewogene Kombination von Technik und wirtschaftlich-organisatorischen Fächern auf. Diese Kombination macht den Studiengang besonders. Noch bis 31. Mai können sich Interessierte auf unserer Homepage bewerben. ■

## Coding für Girls

**U**nter dem Motto »Das Internet gehört uns!« bauen die Marketing-Expertinnen Eva Krizanits und Larisa Stanescu derzeit eine Reihe an Tutorials und Blogbeiträge zu Web- und Programmierkenntnissen auf. Zielgruppe der Initiative »Girls n' Code« sind jüngere IT- und Coding-Interessierte. Die Plattform entstand aufgrund eigener Erfahrungen. »Obwohl wir jeden Tag online arbeiten, haben wir nie hinter die Kulissen

geschaut: Woraus besteht eine Website? Was sind Python, Ruby on Rails, CSS und was kann man damit machen?«, so die Web-Aktivistinnen. Sie wollen ihr persönliches Internetabenteuer nun in Form von Videos, Blogbeiträgen und Fotos dokumentieren und so Userinnen die Technikwelt des Internets vertrauter machen. ■

Mehr unter [facebook.com/girlsncode](https://facebook.com/girlsncode)