

Karriere

Oft vernachlässigt, aber extrem wichtig

Onboarding-Prozesse: Ist der Einstieg in den neuen Job nicht gut vorbereitet, kann Motivation rasch zur Demotivation werden, warnt Gudrun Tockner.

Von Gudrun Tockner, selbstständige Beraterin im Bereich Human Resources



Bis eine neue Mitarbeiterin an Bord kommt, gab es vorher bereits viele Schritte: Es erfolgten unter anderem eine Ausschreibung und ein aufwendiger Suchprozess. Ist dann endlich die neue Mitarbeiterin da, besteht die Gefahr, dass diese wieder nach kurzer Zeit kündigt – und alles beginnt von vorne.

Die Hintergründe für eine Kündigung sehe ich oft darin, dass die ersten Tage als neue Mitarbeiterin zwar von Neugierde und Motivation geprägt sind, aber auch von großer Unsicherheit und Orientierungslosigkeit. Ist der Einstieg in den neuen Job nicht gut vorbereitet, kann die Motivation rasch zur Demotivation werden. Hinzu kommt, dass diese Mitarbeiterin oft mehrere Bewerbungsgespräche geführt hat und vielleicht just in dieser unsicheren ersten Phase ein weiteres Angebot erhält. Fühlt sie sich im Unternehmen nicht wohl, fällt der Ausstieg leicht.

Möchte man eine Wunschkandidatin auch behalten, sind folgende Punkte wichtig:

- Die neue Kollegin benötigt einen Arbeitsplatz, alle relevanten Zugänge zu Mail, Intranet etc., und Arbeitsmaterial (Computer, Telefon, Login, ...). Am ersten Tag sollte eine Vorstellungsrunde gemacht werden, um Kolleginnen und deren Arbeitsbereiche kennen zu lernen.

- Gibt es bereits ein Mitarbeiterinnenhandbuch, dann sollte das mit der neuen Kollegin durchbesprochen werden. Falls es so einen Leitfaden nicht gibt, ist es sinnvoll, zumindest eine Telefonliste und die wichtigsten Basisinformationen zusammenzustellen.

- Übernimmt die neue Kollegin den Job einer Vorgängerin, sollte eine geregelte Übergabe besprochen werden.

- Des Weiteren hat sich das Mentorinnensystem als sehr erfolgreich erwiesen. Dabei nimmt eine Mitarbeiterin, die sich gerne um neue oder junge Kolleginnen kümmert, diese für eine vorgegebene Zeit (3 bis 12 Monate) je nach Einarbeitungsdauer unter ihre Fittiche und steht für Fragen und Feedback zur Verfügung.

- Idealerweise gibt es für jede Stelle einen Einarbeitungsplan, der individuell auf die Kenntnisse abgestimmt wird. In der Einarbeitungsphase sollte sich die Vorgesetzte Zeit für Gespräche nehmen und Fortschritte besprechen.

Fazit: Auch wenn ein Onboarding-Prozess viel Zeit kostet, sind der Aufwand und die Kosten im Vergleich zu einer erneuten Suche wesentlich geringer. Das sollten sich Unternehmen auch bei knappen Zeitressourcen immer vor Augen führen. ■

Netzwerktreffen

Smarte Zukunft im Zeichen der Verbindungen – von intelligenten Netzen und Netzwerken – unter diesem Motto lud femOVE, die Plattform für Elektrotechnikerinnen im OVE Österreichischer Verband für Elektrotechnik, in Kooperation mit dem Energy Department des AIT Austrian Institute of Technology – zu einem ersten Netzwerktreffen. Rund 70 Teilnehmerinnen – Studentinnen, Professorinnen, Expertinnen und Führungskräfte aus der Branche der Elektrotechnik, Informationstechnik und Energiewirtschaft – folgten der Einladung und setzten damit ein Zeichen, dass sie neue Businesskontakte knüpfen wollen und Lust auf fachlichen Wissens- und Ideenaustausch haben.

»Wir wissen, dass Frauen in technischen Berufen sehr verstreut sind und sich untereinander vielfach nicht kennen. Wir möchten diese Frauen miteinander bekannt machen, denn ein starkes Netzwerk ist die Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Karriere«, ist femOVE-Vorsitzende Michaela Leonhardt überzeugt.

femOVE-Vorsitzende Michaela Leonhardt stellt das Netzwerk der Elektrotechnikerinnen vor.



Fotos: OVE/Mattias, FH Technikum Wien/APA-Fotografie/Bergad

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

MODUL

Aktiv statt Passiv

Mit der Applikation »LinkedNews« zeigt derzeit eine Gruppe von Medienexpertinnen aus acht Ländern erstmals das volle Potenzial eines optimal aufeinander abgestimmten Zusammenspiels von TV und Internet. Eine maßgeschneiderte Applikation für mobile Endgeräte bietet dabei ausgewählte Zusatzinformationen und Hintergrundberichte zu knapp zusammengefassten TV-News. Der deutsche Regionalsender RBB beteiligte sich an der Entwicklung der Applikation und zeigt das große Interesse etablierter TV-Stationen. Koordiniert wurden die wissenschaftlichen Teile der Entwicklungsarbeit vom Medientechnologie-Experten Lyndon Nixon vom Institut für Neue Medientechnologie an der Modul University Vienna. ■

FH ST. PÖLTEN

Erkennung

Mit Anfang April nahm an der Fachhochschule St. Pölten das Josef Ressel Zentrum für die konsolidierte Erkennung gezielter Angriffe (TARGET) seine Arbeit auf. Es erforscht die IT-Sicherheit bei gezielten Angriffen gegen Unternehmen. Finanziert wird das Zentrum vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie den Firmenpartnern Ikarus Security und SEC Consult. »In Zukunft sollen auch bisher unbekannte Sicherheitslücken entdeckt werden«, sagt FH-Dozent Sebastian Schrittwieser, Leiter des Ressel-Zentrums. ■



FH- und Industrievertreterinnen gratulieren den Stipendiatinnen mit 1.000 Euro statt Blumen und einem weitreichenden Mentorinnenprogramm.

1.000 Euro statt Blumen

Mentorinnen aus der Elektro- und Elektronikindustrie unterstützen erfolgreiche Studentinnen beim Berufseinstieg.

Hervorragende Leistungen werden belohnt: Der FEEI-Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie und die FH Technikum Wien haben zum neunten Mal sechs Studentinnen der größten rein technischen Fachhochschule in Österreich für ihre herausragenden Studienleistungen geehrt und unterstützen die Nachwuchstechnikerinnen mit 1.000 Euro in bar sowie dem Ersatz der Studiengebühren für ein Jahr. Erstmals wird das Stipendium mit einem Mentorinnenprogramm ergänzt. Sechs erfolgreiche Technikerinnen aus der Elektro- und Elektroindustrie werden die Gewinnerinnen bei ihrem Berufseinstieg begleiten.

»Die Studentinnen haben eine kompetente Ansprechperson für karrierespezifische Fragen, speziell im technischen Bereich. Die Mentorinnen erhalten einen persönlichen Kontakt mit vielversprechenden Nachwuchskräften sowie einen Austausch mit der Fachhoch-

schule«, erklärt FEEI-Geschäftsführer Lothar Roitner. Die Mentorinnen sind heuer Brigitte Bach, Austrian Institute of Technology; Ulrike Baumgartner-Gabitzer und Marion Medlitsch, Austrian Power Grid AG; Karin Kroneder, Siemens; Irina Schell, Infineon; Corinna Thöni, Kapsch TrafficCom sowie Claudia Herczeg, Otto Bock GmbH.

Jede sechste Studierende an der FH ist weiblich: der Anteil der Frauen unter den Studierenden ist kontinuierlich auf zuletzt 17,3 Prozent gestiegen. Für das Leistungsstipendium »1.000 Euro statt Blumen« müssen die Studentinnen einen Notendurchschnitt unter 1,5 haben. »In der Realität können die Gewinnerinnen sogar mit Notendurchschnitten von 1,0 bis 1,08 aufwarten«, verrät Angelika Ott, stellvertretende Geschäftsführerin der FH Technikum Wien. Bereits zum dritten Mal werden zusätzlich Stipendien für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie vergeben. ■

Töchtertag bei Atos

17 Mädchen nutzten bei Atos die Gelegenheit, Einblick in IT-Branche und Karrierechancen zu gewinnen.

Am 23. April fand bereits zum 14. Mal der Wiener Töchtertag statt, dessen Ziel es ist, Mädchen im Alter von elf bis 16 Jahren abseits gängiger Klischees und Rollenbilder für technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufe zu begeistern. Atos war mit dem

Standort Siemensstraße zum ersten Mal dabei. Ein buntes Programm wartete auf die Töchter der Atos-Mitarbeiterinnen: So wurde das neu gestaltete »Business Technology & Innovation Center« von den jungen Besucherinnen unter die Lupe genommen. In Workshops wurden unter-

schiedliche Lösungen spielerisch ausprobiert und getestet. Großen Anklang fand dabei das Couchtisch-große Microsoft Surface Tablet.

Auch ein Besuch im Atos-Rechenzentrum stand auf dem Programm sowie ein Workshop zum Thema »Sicherheit im Internet«. Dabei wurden die Mädchen in Bezug auf einen sicheren Umgang mit digitalen Medien sensibilisiert. ■