

KARRIERENSTANDARD

12./13. OKT. 2013 K 1

Informationstechnologie:
weiterlesen bis 18. 10. auf
derStandard.at/
Informationstechnologie

Technikstress und was er mit uns macht Seite K 4

Serie: Komplexe Welt Seite K 16

derStandard.at/karriere

Bezahlte Anzeige



Der Pioniergeist ist bei uns trotz schnellen Wachstums geblieben.
Kathrin Eder



Zahlreiche Berufsbilder in der IT sind vielfach veraltet.
Josef Altmann



Forschung und Vernetzung sind wichtig, um in der Lehre aktuell zu sein.
Ingrid Schamuller-Bichl



Ich habe gelernt, weniger in die Tiefe zu gehen und mehr das Ganze zu sehen.
Stephan Danner



Scheitern ist günstig. Wir müssen vergleichsweise wenig investieren.
Roman Schacherl



In der IT ist das, was 2013 aktuell ist, im Jahr 2015 schon veraltet.
Josef Leitner

„Es geht immer um Interdisziplinarität“

Verstaubte Berufsbilder und noch immer zu wenig Frauen: Zum Auftakt der FH->next Careermesse für IT und Medien wurde am Campus Hagenberg über Jobchancen und Herausforderungen in der IT gesprochen.

Der Kampf um IT-Fachkräfte wird härter. Zwar könne derzeit, laut Zahlen des Institutes für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), die Nachfrage am Arbeitsmarkt gedeckt werden, wegen der demografischen Entwicklung aber nur bis 2025. Und dann auch nur, wenn entsprechende Absolventen auch in der Branche Fuß fassen wollen. Derzeit kommen laut ibw pro Jahr knapp 10.000 IT-Absolventen auf den österreichischen Arbeitsmarkt.

steiger: Laut Deloitte können IT-/Uni/FH-Absolventen mit Vorraxis mit Einstiegsgehältern zwischen 30.000 und 40.000 Euro rechnen. Nicht nur in diesem Bereich erweist sich die IT als Jobfeld attraktiver, als viele annehmen.

Diese Woche Mittwoch fand zum Auftakt der FH->next Careermesse für IT und Medien der FH Oberösterreich auf dem Campus Hagenberg ein Podiumsgespräch zum Thema „Karriere in der IT“ statt – Chancen und Herausforderungen wurden aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet – aus Gründersicht, aus der Sicht eines weltweit agierenden Konzerns wie aus der Sicht der Academia.

seien vielfältig, so der generelle Tenor der Diskutanten, vielfältiger als von vielen gedacht. Geistern doch nach wie vor Bilder von „im Keller sitzenden Computer Nerds“ in vielen Köpfen herum – und zwar auch in jenen der Jungen. Josef Altmann sieht an diesem Punkt Industrie und Wirtschaft gleichermaßen gefordert, Jobprofile attraktiver darzustellen, die Berufsbilder in

der IT wandeln sich laufend. So auch die Lehrinhalte, verglichen zu anderen Studien. Dazu Schamuller-Bichl: „Was Sie heute lehren, kann in zwei oder drei Jahren schon veraltet sein.“ Mit einer starken Involvernung in anwendungsorientierte Forschungsprojekte, gemeinsam mit Partnern aus Industrie und Wirtschaft, sowie der Arbeit und dem Engagement in

fachspezifischen Netzwerken versuche man dem entgegenzuwirken. Rund die Hälfte der Lehrenden an der FH seien hauptberuflich Lehrende, die andere Hälfte tut dies nebenberuflich. Auch so versuche man den Anschluss an technologische Entwicklungen nicht zu verlieren, an Lehrinhalten werde lautend gearbeitet – und im Job werde weiter **Fortsetzung auf Seite K 2**

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Passgenau aus Big Data?



Daten, aus allen verfügbaren Quellen abgeseugt, mit spezifischer Software aufbereitet und mit komplexen Algorithmen durchgeknetet – kurz: Big Data. Kann eine Branche verwendet dieses Werkzeug nicht für allhand Erklärung, Verständnis und Zukunftsschar. Auch im Recruiting lodert die Big-Data-Diskussion: Ist nun endlich ein ultimatives Werkzeug gefunden, um wissenschaftlich fundiert die richtigen Leute an die richtigen Plätze zu setzen?

Die Befürworter argumentieren mit „fundierte Analyse und Prognose“ statt Bauchentscheidungen im Recruiting. Wendell Williams (scientificselection.com) profiliert sich als Skeptiker, zuletzt etwa in der *Chicago Tribune*: Für Dinge und Zahlen sei Big Data klasse, für Aussagen über menschliche Performance unbrauchbar. Da entdecke man Haiangriffe zeitgleich mit Zitronenaisverkäuf, stelle Korrelationen her und ziehe falsche Schlüsse. Der Datenblick in die Vergangenheit lasse die spezifischen Umstände und viele Kausalitäten außer Acht – zurück bleibe Enttäuschung bei Kandidaten und Recruitern. „Skills walk on two feet“. Da das mit ziemlicher Sicherheit so bleiben werde, sagt er Big Data in den Human Resources ein kurzes Leben voraus.

Veraltete Berufsbilder

Es diskutierten Kathrin Eder, Head of Usability Interaction Design Web bei runtastic, Stephan Danner, Produktionsmanager beim Automationsexperten für Banken, Industrie, Dienstleistung und Energie Keba, Josef Leitner, Personalchef bei der voestalpine group-IT, Ingrid Schamuller-Bichl, Lehrende des Studiengangs Sichere Informationssysteme, sowie Josef Altmann, Studiengangsleiter Kommunikation, Wissen, Medien an der FH Hagenberg, und Vorstandsmitglied des akostart-Netzwerkes für akademische Start-ups und Spin-offs.

Die Möglichkeiten, „Karriere in der IT“ zu machen,

„Das Retail-Business zählt für IT-Spezialisten zu den spannendsten Aufgabenbereichen überhaupt.“

Andreas Kranabühl,
CEO SPAR ICS



Folgen Sie Andreas Kranabühl als CEO bei SPAR ICS und erleben Sie seinen Arbeitstag. Entweder über den QR-Code oder direkt auf derStandard.at/KE1341



INHALT

Neue Spannungsfelder: Was IT von Chefs fordert	Seite K 5
Cortis Nährwert, Sudoku	Seite K 16
Leistung braucht Leidenschaft	Seite K 21
Mehr Erfolg durch gelebte Chancengleichheit	Seite K 22
Zeitarbeit: Rent or Hire in HR? Diskussion zum Thema im Rahmen des ÖPWZ-Forums Personal	Seite K 24

KARRIERE IN DER IT WAS GROSSE UNTERNEHMEN BIETEN UND WOMIT KLEINE DURCHSTARTEN



Ob im KMU oder im Konzern, IT-Karrieren sind bunt. Im Audimax des Campus Hagenberg sprachen (v. re.) Stefan Danner (Keba), Kathrin Eder (runstastic), Roman Schacherl (Softaware), Ingrid Schaumüller-Bichl (FH OÖ Hagenberg), Josef Leitner (voestalpine group-IT) und Josef Altmann (FH OÖ Hagenberg) mit Heidi Aichinger (DER STANDARD), F.: Brandstätter

EINSTIEGUMSTIEGAUFSTIEG

Rainer Wimmer (rechts) übernimmt ab November die Leitung des Bereichs Rubriken und wird zusätzlich Aufgaben als Verlagsleiter im

Medienhaus STANDARD übernehmen.

Wimmer war zuletzt als Verkaufsleiter für den Bereich Karriere tätig und folgt in seinen neuen Funktionen **Markus Inzinger** (links) nach, der nach sieben erfolgreichen Jahren in die Selbstständigkeit wechselt. Im Zuge dieser personellen Veränderung übernimmt im Karrierebereich **Mina Strempl** die Verkaufsführung Karriere Online.



Katharina Lichtmeyer, ehemalige Leiterin des Herstein-Instituts, hat mit **Lichtmeyer Consulting** ein Beratungsunternehmen gegründet. Sie bietet Executive Coaching für Vorstände und Geschäftsführungen sowie Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt: Healthy Leadership an.



Markus Kopecky (41) leitet seit Oktober als CIO die Corporate IT der **Schmid Industrieholding** sowie die Group-IT der **Baunit Wopfinger Gruppe**. Zuletzt war Kopecky für Corporate Online-Communication und E-Business im Konzern zuständig.



Volker Panreck ist der neue CFO / General Manager der **ING-DiBa Direktbank Austria**. Er ist seit 2004 bei der ING-DiBa AG. Zuletzt war er als Gesamtleiter Revision für die Revisionsstätigkeiten aller Geschäftsbereiche der ING in Deutschland und Österreich verantwortlich.



Viktoria Kleinppl ist zum Team der Wiener Personalberatung **Karriereschmiede** gestoßen. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Abwicklung von Suchaufträgen aus der Werbe- und Marketing- sowie IT-Branche. Erste Erfahrungen in der Personalberatung sammelte sie bei ISG.



Nicole Nepita hat seit Oktober die Position des Head Customer & Shopper Marketing Austria der **Johnson & Johnson GmbH** in Wien inne. Sie kann auf eine breite Marketing-, Category-Management- und Trade-Marketing-Erfahrung bei Coca-Cola Hellenic und Nestlé Österreich GmbH zurückgreifen.



Natalie Bairaktaris, bisher Managing Partner des Executive Searcher **Signium International**, wechselte mit ihrem gesamten Team zu **Ward Howell International**. Sie bringt als neuer Managing Partner vor allem ihre Expertise für die Practices Financial Services und Professional Services ein.

Viele Wege in die und in der IT

Fortsetzung von Seite K 1

ter gelernt, so der Tenor – und zwar auf ganz unterschiedliche Weise.

Stephan Danner, der sich bei Keba als Produkt-Manager für eine Linien- und nicht für eine Fachkarriere entschieden hat, schildert, dass er lernen musste, nicht bei allem in die tiefsten Fachspezifika einzutauchen, einen Schritt zurück zu machen und zu versuchen, das Ganze zu sehen. Das Generalistentum sage ihm mehr zu, er sehe darin viele – auch persönliche – Entwicklungsmöglichkeiten, sagt er. Es gibt aber auch andere Wege, in die Linie zu gehen, wie jener von Kathrin Eder. Gleich nach ihrem Master in Digital Media doktete sie beim App-Entwickler runstastic an (Kürzlich erwarteter Medienkonzern Axel Springer 50,1 Prozent des Hagenberg-Startups). Damals war sie eine von drei Angestellten, heute baut sie ihre eigene Abteilung auf und aus. Eder: Als sie in der Gestaltung und Programmierung begonnen habe, kannte sie alle Beteiligten noch beim Namen. Heute sei das anders. Mit wachsenden Unternehmensgröße entferne man sich, so Eder sinngemäß, vom ursprünglichen Berril, dafür kommen an-

re Kompetenzen zum Einsatz. Alt-

mann, der als Vorsitzender von akostart Studierende und Absolventen noch vor der Gründung ihrer Start-ups beratend zur Seite steht, legt Wert auf die Feststellung, dass runstastic ein Vorzeigebispiel sei: „Nicht alle Start-ups sind so erfolgreich“, aber mit einer optimalen Betreuung vor der Gründung seien die Chancen, am Markt zu bestehen, höher. Fürs Gründen und für die Unternehmensführung brauche es mehr als IT-Fachwissen. IT sei die Basis, letztlich gehe es – egal wo – immer um Interdisziplinarität. akostart stelle dafür – gemeinsam mit der Kepler-Uni und der Linzer Kunst-Uni – auch Co-Working-Spaces zur Verfügung, um diese Interdisziplinarität und das kreative Miteinander zu fördern.

Wege bei Groß und Klein

Roman Schacherl, der seine Masterarbeit von Altmann betreuen ließ, bezeichnet sich selbst als Jungunternehmer, nicht als Gründer. Ein Raketenstart mit der Erfindung eines Produktes, das sei ihm nie in den Sinn gekommen. Schacherl erstellt mit seinen Kollegen der Firma Softaware individuelle Softwarelösungen auf Basis von Microsoft-Technologien. Vielleicht war unbewusst auch die Überlegung da, so näher an den Weltkonzern heranzutreten, sagt er rückblickend. Heute sehe er das anders. Die eigenständige Umsetzung von Ideen, ohne



in eine fremdbestimmte Struktur eingebettet zu sein, sage ihm mehr zu als die Vorstellung einer Karriere in einem Weltkonzern. Unbenommen ist, dass Letztere nicht zuletzt aufgrund der Größe für viele Anreize bieten – von flexiblen Arbeitszeitmodellen bis hin zur Wahl zwischen Fach- und Linienkarrieren auch auf internationalem Feld. Auch Technikern sollen über diese Angebote ans Unternehmen gebunden werden – das tut auch die voestalpine group-IT, sagt Josef Leitner, deren Personalchef. Heute habe man keine Probleme, hochqualifizierte IT-Fachkräfte an Bord zu holen, auch Frauen. Leitner: „Bei uns arbeiten hochqualifizierte Technikerinnen in Teilzeit. Und ich kann Ihnen sagen, die verdienen bei uns sehr gut.“

Es seien nicht nur die inhaltlichen Herausforderungen, die Menschen anziehen und binden, es seien auch die Möglichkeiten, die man in Fragen der Vereinbarkeit anbieten könne. Auch die Alternativen sind in seinem und in anderen Bereichen des Konzerns ein Thema – um der demografischen Entwicklung zu begegnen, müsse man jetzt handeln, so Leitner, das betreffe auch die IT. (red)



SAP/JAWA/WUNDERWUZZ/SYSTEMADMINISTRATOR/SOFTWARE/ENGINEERING/DATAMINISKENNTNISSEN/INDATENBANKANALYSEN/TESTSUPPORT/CONSULTANT/PROGRAMMIERER/UND/SOFTWARE/RECHTSUPAGELGELL?

Suchen Sie? Haben wir!

Personalberatung für IT
www.ePunkt.net/it-team

@Punkt