

Business Event

Ein Treffen der Chefs von morgen

110 Trainees kamen im Haus der Industrie auf Initiative von T-Systems zusammen. Es wurde an der Karriere geschmiedet.

Immer mehr Unternehmen möchten Ihre Chefs von morgen selbst heranziehen – und bilden deshalb in umfassenden Programmen „Trainees“ aus. T-Systems, selbst Ausbildner, hat nun eine Initiative gestartet, um die Führungskräfte von morgen österreichweit und quer durch die Unternehmen zu vernetzen: Etwa 110 Trainees aus über 20 österreichischen Unternehmen waren der Einladung zur ersten „Trainee Convention“ ins Wiener Haus der Industrie der Industriellenvereinigung gefolgt. Die Idee dahinter: Die Trainee Convention soll als Karriereplattform zu Themen wie Karriereplanung oder Networking die Trainees bei ihrem Weg durch den Konzern unterstützen. So haben etwa **Hannes**



Hochkarätige „Lehrlinge“: Die Trainees von T-Systems bei der „Trainee Convention“ im Haus der Industrie

Gsellmann (Strametz und Partner), **Edgar Kilian** (Industriellenvereinigung), **Selma Prodanovic** (Brains work), **Sonja Koppensteiner** (RZB), **Christian Eberherr** (REWE Group Austria) oder **Monika Schmied** (T-Systems) vorgetragen.

Ein Programmpunkt, der für lockere Stimmung sorgte, war das „Speednetting“: Alle fünf Minuten musste der Gesprächspartner gewechselt werden, bis man mit sieben unbekanntem Trainees gesprochen hatte. „Das Event ist ausgezeichnet

gelaufen und hat unsere Erwartungen übertroffen. Jetzt herrscht Aufbruchstimmung, um das Trainee Netzwerk weiter auszubauen“, freut sich Werner Schörkhuber von T-Systems.

INTERNET www.trainee.net.at

BESPRECHUNG

„Die Zusatzleistungen zählen“

Es klingt zunächst simpel: Um erfolgreich zu sein, muss man den Anforderungen entsprechen. „In Wirklichkeit ist das ein sehr anspruchsvolles Entwicklungskonzept“, sagt Johann Risak, Universitätsprofessor an der WU Wien.

KURIER: Herr Professor, was steckt hinter diesem Entwicklungskonzept?
Johann Risak: Den Anforderungen zu entsprechen bedeutet, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Ein Mitarbeiter, dem das gelingt, positioniert sich nachhaltig in seiner Firma.

nach Handlungsmöglichkeiten suchen?

Wer selbst nichts vorschlägt, bekommt einen Auftrag fremdbestimmt von oben. Wer aber aktiv und einen Vorschlag macht, bekommt oft die Chance diesen eigenverantwortlich umzusetzen. Hat er Erfolg, zeugt das von der Qualität seiner Arbeit und unternehmensbezogenen Mitdenken. Wer seine Vorschläge konsequent und erfolgreich realisiert, verschafft sich positive Reputation und dadurch Wettbewerbsvorteile.

„Wir konzentrieren uns zu sehr auf die Pflichterfüllung.“

Johann Risak
Professor und Berater

Wie sichert der Mitarbeiter seine Qualität?

Zuerst muss er sich über das Unternehmen, seine Chancen und Herausforderungen, sowie die persönlichen Ziele klar werden. Daraus ergeben sich potenzielle Handlungsfelder. Dann muss der Mitarbeiter sich selbst fragen: Was könnte ich dazu beitragen? Wo liegen meine Fähigkeiten, und wie kann ich sie im Sinne der Unter-

Was muss der Initiator beachten, um auf lange Sicht erfolgreich zu sein?

Die Herausforderungen, denen ein Unternehmen gegenübersteht, unterliegen einem steten Wandel. Das bedeutet: Der Mitarbeiter muss permanent an der Passung seiner Fähigkeiten mit den Anforderungen arbeiten. Er muss in sich selbst viel Zeit investieren, sich fortbilden und Erfahrungen bei der Umsetzung sammeln.