

Karriere

61

FHV



7. WingtreV

„Zukunft und Nachhaltigkeit“

Referenten:

Dr. Manfred Hellrigl
Emil Unterrainer, BSc

Wann: 6. Juni 2011, 19:00 Uhr

Wo: FH Vorarlberg, Raum W2 06

info@fhv.at
www.fhv.at

Freie Dienstnehmer haben jetzt ebenso den Anspruch auf Bildungskarenz.

Gerhard Ouschan,
AK-Direktor - Stellvertreter



Prozent, spricht die überwiegende Mehrheit der Studienabsolventen erhalten nach ihrem Abschluss eine unbefristete Tätigkeit. Ein Studium ist damit immer noch die beste Eintrittskarte ins erfolgreiche Berufsleben. Frauen jedoch verdienen bereits in der ersten Beschäftigung ca. 500 Euro weniger.

Im dynamischen Umfeld reagieren

VN-INITIATIVE KAMPF UM TALENTE

Wache, neugierige Talente, die Teamgeist besitzen, sind bei Dornier willkommen.

EGG. „Entdecken, entwickeln, weiterbilden, anwenden... Komm ins Team“ steht auf der gelben Drehscheibe von Dornier Electronic. Auf ansprechende und kompakte Weise präsentiert sich das

➔ DORNIER

1964 Gründung.

110 Mitarbeiter an den Standorten Egg und Dornbirn.

10,1 Mill. Euro Umsatz 2010.

85 Prozent Exportquote.

Unternehmen für Softwarelösungen und macht neugierig. Michael Jäger hat sie entwickelt. Der gelernte Techniker ist schnell in den organisatorischen Bereich des Personalressorts hineingewachsen. Seine technische Ausbildung war wichtig. „So kann ich mit dem Team auch auf fachlicher Ebene gute Gespräche führen“, sagt er. Zuhause fühlt er sich im organisatorischen Führungsbereich. „Mich freut es, wenn ich zur Entwicklung von Menschen beitragen kann. Die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Menschen sind das Salz in der Suppe.“

Von Mensch zu Mensch

Generell sei es schwierig, die Besten zu gewinnen, gesteht er. Bisher hat man es beim Software-Unternehmen aber immer geschafft, die Stellen gut zu besetzen. Das Auswahlverfahren ist ein aufwendiges, die Interviews werden auf Augenhöhe geführt. Jä-

ger: „Wir möchten erspüren, ob der Bewerber ähnliche Werte und Ziele hat wie wir. Sie sind der Antrieb und das Warum unseres Tuns.“

Der zukünftige Mitarbeiter lernt das Team, mit dem er zusammenarbeiten soll, bei einem halben Schnuppertag kennen. So bekommen die Beteiligten ein Gefühl füreinander. „Als Menschen“, fügt Jäger hinzu. Das habe sich bisher sehr bezahlt gemacht, denn man wolle ja Partner werden.

Mundpropaganda

Um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ist man u. a. an der Fachhochschule präsent, arbeitet mit Praktikanten und spürt, dass gute Mundpropaganda die beste Werbung ist. „Oft staunen wir, wie sich manche schon im Vorfeld über uns schlaue gemacht haben, das zeugt von Interesse“, erzählt Michael Jäger. Solche Talente schätzt man bei Dornier.

Dieser innere Antrieb und die Freude an der Entwicklung bringt die Belegschaft, das ganze Unternehmen und auch die Region weiter.

Der ideale Mitarbeiter bringt Neugierde, Ausdauer und Respekt mit und legt eine entsprechende Haltung gegenüber der Arbeit, dem Kunden und den Kollegen an den Tag. Im Gegenzug erwarten die Arbeitskräfte interessante Aufgaben und das Bestreben der Geschäftsleitung jedem die optimalen Rahmenbedingungen für sein



Michael Jäger: „Wir gehen einen gemeinsamen Weg und sehen den Mitarbeiter als Partner.“

FOTO: STEURER

„Unser Antrieb sind die Werte und das Warum unseres Tuns.“

MICHAEL JÄGER

Weiterkommen zu bieten. So schätzt man etwa bei erfahrenen Mitarbeitern ihr Know How und setzt sie gezielt dort ein, wo breites Fachwissen gefragt ist. Bei einem jungen Mitarbeiter ist es wichtig, den Job so zu gestalten, dass er rasch Erfolge spürt.

Die Mitarbeiter sind die Basis, damit ein gemeinsames Ziel, welches sie mitgestalten, erreicht werden kann. Bei regelmäßigen Informationsveranstaltungen wird informiert und diskutiert, um die Beleg-

schaft zu integrieren und für Identifikation zu sorgen.

„Das wird sehr geschätzt und prägt unsere Kultur“, verdeutlicht Michael Jäger.

Ein neu entwickeltes Arbeitszeitmodell nimmt Rücksicht auf unterschiedliche Lebenssituationen der Angestellten. So soll das Dreieck „Kunde, Unternehmen, Mitarbeiter“ ausgeglichen funktionieren.

Michael Jäger nimmt sich Zeit für die Leute, schätzt sich als klar und fair ein und als einen Vorgesetzten mit menschlicher Komponente. „Aber“, sagt er, „das muss so sein, denn die wertschätzende Auseinandersetzung versuchen wir täglich zu leben.“

CHRISTINE MENNEL
christine.mennel@vn.vol.at

➔ Weitere Informationen zum Unternehmen auf www.dornier.at

➔ ZUR PERSON

Michael Jäger
michael.jaeger@dornier.at
Personalleiter

Alter: 35

Ausbildung: HTL Bregenz, Uni-Lehrgang akademischer Business-Manager, berufsbegleitendes Master-Studium, Business Management an der Uni Klagenfurt.

Laufbahn: 1996–1999 Locker Systems in Dornbirn, 1999–2004 Schelling Anlagenbau (Team und Abteilungsleiter), seit 2004 Bereichsleiter bei Dornier und HR-Verantwortlicher, ab 2011 operativer Geschäftsleiter.

Familie: verheiratet, 3 Kinder

Hobbys: Bergsport, Musik (Saxophonist in der Band „Neams Gmuettele“, Familie).

Working in English
Englisch am Arbeitsplatz



Moderne Redewendungen und eMails anhand von authentischen Beispielen.

www.wifi.at/vlbg Such-Nr. 15946.06
T 05572 3894-472

Start
28.6.2011
WIFI Dornbirn