

COMPUTERWELT Nr 25 / 2007 12.12.07

FRAUENFÖRDERPROGRAMM WIT DER TU WIEN

Interesse fördern

WIEN – Das Frauenförderprogramm *Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien* (*wit.tuwien.ac.at*; WIT) der Technischen Universität (TU) Wien blickt auf fünf Jahre Arbeit zurück. Ziel der Initiative ist es, Studentinnen zu unterstützen und junge Frauen bestmöglich für IT zu begeistern. Im nächsten Jahr wird das WIT ausgeweitet, insgesamt vier Fakultäten der TU Wien sollen dann teilnehmen. Im Rahmen einer Ausschreibung der TU Wien können sich bis 4. Februar die insgesamt acht Fakultäten um die Teilnahme an der nächsten »Runde« des WIT bewerben, die vier Teilnehmer-Fakultäten werden am 12. Februar ausgewählt. WIT-Leiterin Gerti Kappel betont, dass das Programm öffentlich finanziert und nicht von der Wirtschaft abhängig ist. Gute Kontakte bestünden aber. Akademisch an der Spitze steht das WIT-Dissertationsprogramm, das im Pilotprojekt acht Teilnehmerinnen hatte. Eine der angehenden Dokto-

rinnen wird für Google in London im Bereich mobiler Anwendungen arbeiten, insgesamt drei werden in Wien, Mailand und Taiwan postdoktorale Universitäts-Anstellungen annehmen. Auch die bisherige wissenschaftliche Koordinatorin des Programms, Beate List, wechselt zu Google: Sie wird dort im Bereich Diversity Management tätig. Das Dissertationsprogramm alleine sei nicht geeignet, tatsächlich den Frauenanteil unter den Studierenden der TU Wien von derzeit 17 Prozent zu erhöhen. Auch das Mentoringprogramm für Erstsemestrige *big sister.first steps* hilft zwar Studentinnen, dürfte aber kaum zusätzliche junge Frauen zum Studienbeginn bewegen. Beim Programm *girls IT information* bekommen Maturantinnen die Gelegenheit, die TU Wien kennenzulernen. Selbst das ist laut Kappel ein recht spätes Zugehen auf etwaig Technik-Interessierte. Schon früher müsse eben dieses Interesse gefördert werden. [pte/rmf]



WIT-Leiterin Gerti Kappel meint, dass technisches Interesse bei Mädchen schon sehr früh geweckt

NOTAS

■ Sokrates Web, eine auch online verfügbare Schul- und Schülerverwaltungssoftware für Pflichtschulen aus der Feder der steirischen BIT (Best in Training) Media (www.bitmedia.cc), hat Interesse in Nigeria erregt. Das Bundesministerium für Inneres (BMI) ist an das Unternehmen herangetreten, um in einer Kooperation die Lösungen für das zentrale Melderegister (ZMR) sowie Schulverwaltung auch in andere Länder zu »exportieren«. Die Stadt Graz setzt die von BIT Media entwickelte Lösung seit dem heurigen Schuljahr als erste Gemeinde in Österreich an allen Pflichtschulen ein.

■ Die T-Mobile Lehrlingsoffensive geht auch heuer weiter und wird in drei zusätzliche Bundesländer ausgeweitet. Neben Wien, Niederösterreich und der Steiermark kommen heuer erstmals Oberösterreich, Kärnten und Tirol hinzu. Seit Kurzem läuft die Bewerbungsfrist für das Ausbildungsjahr 2008/09. Mädchen und Burschen ab 16 Jahren wird eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann mit dem Schwerpunkt Telekommunikation in den tele.ring und T-Mobile Shops geboten. Für das Lehrjahr 2008/09 werden rund 30 neue Lehrlinge in den Bundesländern aufgenommen. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist am 15. März 2008 werden die Top hundert Bewerbungen pro Bundesland zum Lehrlingsqualifying eingeladen.

Sie haben vorher schon angesprochen, dass Sie nach außen tragen, wer HP ist und wie HP agiert. Wie sieht es mit Employee Branding aus? Wie tragen die Mitarbeiter das Unternehmen in die Öffentlichkeit?

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt den Brand des Arbeitgebers nach außen. »Mouth to Mouth Recommendation« ist Goldes wert. Es ist ganz wichtig, wie ich mich als Unternehmen positioniere. Und ein Multiplikator, nämlich ein ganz wichtiger, ist einfach der einzelne Mitarbeiter. Er ist vertrauens- und glaubwürdig. Employee Branding ist also essenziell.

bung schaffen, wo sich auch eine Frau sehr wohl fühlt. Wir wollen Frauen und Mädchen motivieren, dass sie sich bewerben und sich den Job auch zutrauen. Das ist das Wichtigste, auch dass sie sich in der Persönlichkeit wieder finden.

Welche Möglichkeiten gibt es für Frauen mit Kindern bei HP?

Wir haben unzählige Möglichkeiten verschiedener Arbeitszeitmodelle, die wir anbieten. Die liegen auch ganz stark im Bereich »Arbeiten von zu Hause«, wo wir wirkliche Unterstützungsarbeit leisten. Wir haben auch die Infrastruktur, die das mitträgt – von Net-Meetings zu Finan-

GASTKOMMENTAR INDIVIDUELL ERFOLGREICH



INGRID KRIEGL

In Zeiten des IT-Fachkräftemangels gewinnt die Zufriedenheit der Mitarbeiter enorm an Bedeutung. Wer richtig mit seinen Angestellten umgeht, schafft Motivation und Loyalität und braucht sich über Fluktuation weniger Sorgen zu machen. Wir setzen seit Jahren alles daran, für unsere 65 Mitarbeiter optimale Bedingungen zu schaffen. Ihr enormes technisches Wissen und ihre langjährige Erfahrung sind die Basis des Erfolgs von Sphinx. Deshalb fördern wir die Individualität unserer Mitarbeiter und sorgen dafür, dass sich ihre Stärken optimal ergänzen. Nicht nur, um sie zu behalten: Denn ihr Befinden zeigt sich letztlich in der Qualität unserer Lösungen. Und dem Wettbewerbsvorteil, den unsere Kunden damit in ihrem Markt erzielen. Wir wollen vor allem ein offenes, konstruktives und damit auch produktives Arbeitsumfeld gestalten. So zählen für uns Kriterien wie: Werde ich in meiner Arbeit als Mensch respektiert, habe ich in einem definierten Rahmen Freiraum, kann ich meine Stärken einbringen und darauf zählen dass die Kollegen mich in meinen Entwicklungsfeldern ergänzen, wie werden im Unternehmen Konflikte ausgetragen, gibt man mir ehrliches Feedback, wie wird mit Fehlern umgegangen, kann ich in diesem Umfeld über mich und über das Mittelmaß hinauswachsen und Spitzenleistungen bringen. Für

diese ehrgeizigen Kriterien setzen wir besonders erfahrene Mitarbeiter und hochkarätige Teams. Darüber hinaus bieten wir natürlich in Weiterbildungsmaßnahmen. Für optimale Individualsoft sind das beste Know-how in Methoden Technologie und hoch entwickelte Software notwendig. Auch die Tätigkeit selbst motivieren: Projekte, die Mitarbeiter wieder neue Herausforderungen sowie Kunden aus den unterschiedlichen Branchen halten IT-Profis auf Trab. Ergebnisse können sich sehen lassen. So sind wir gerade besonders stolz auf Patricia Leiter unseres Oracle Competence Center. Er wurde vor kurzem von Oracle zum zweiten »APEX Developer of the Year« gekürt. Diese Auszeichnung bekam er außerdem für die Entwicklung eines erfolgreichen APEX Entwicklungsframeworks das als Open Source Library zur Verfügung steht. Dieses Framework hilft nicht nur APEX Projekte sehr effizient umzusetzen sondern wird weltweit von vielen namhaften Oracle Anwendern eingesetzt. So ist nicht nur sein Wissen weltweit anerkannt, auch die Kompetenz von Sphinx. Darüber sind wir natürlich auch ein wenig stolz...

Die Autorin ist Geschäftsführerin von Sphinx IT Consulting.

Evelin Mayr ist seit September 2007 Personaldirektorin und Mitglied der Geschäftsführung von HP Österreich. In dieser Position zeichnet sie für Personalstrategien und -konzepte und deren Umsetzung in der Verantwortung. Von 2002 bis 2007 war Mayr für vier Jahre in der Funktion des Senior Human Resources in der Geschäftsleitung der S&P Austria übernommen. Mayr hat ein Executive MBA an der Donau-Universität Krems absolviert und eine Zeichnung abgeschlossen.