



STUDIEN- & BILDUNGSGUIDE

Ihr persönlicher Leitfaden für den beruflichen Erfolg.

2018

NEW BUSINESS
GUIDES



NEW BUSINESS Guides sind Produkte der NEW BUSINESS Verlag GmbH

Bildung öffnet neue Horizonte

PROGRAMM 2019

Über 500 Seminare, Lehrgänge und Akademien für Führungskräfte und MitarbeiterInnen!

Download und Bestellung auf www.opwz.com



ÖPWZ-Akademien und Lehrgänge: Premium-Ausbildungen 2019

- ▶ Ideenmanagement
- ▶ Compliance College
- ▶ Personal-Akademie
- ▶ Personalentwicklung
- ▶ Recruiting
- ▶ Digital Recruiting
- ▶ Personalcontrolling
- ▶ HR Business-Partner
- ▶ Compensation & Benefits
- ▶ HR-Assistenz
- ▶ Finanz-Know-how
- ▶ Controlling
- ▶ Office Management
- ▶ Marketing und Vertriebs-Management
- ▶ CRM
- ▶ Digital Marketing
- ▶ Einkauf & Supply Management
- ▶ Digital Procurement
- ▶ Disposition
- ▶ Exportkontrolle & Export-Compliance
- ▶ Betriebs- und Produktionsleitung
- ▶ Lagerleitung
- ▶ Energieausweis
- ▶ Gebäudesicherheit

99 % DER
TEILNEHMERINNEN
EMPFEHLEN
ÖPWZ-SEMINARE
WEITER

Bildung als Motor der Zukunft

Wissen als Wirtschaftsstandort- und Karrieregarantie



Ass.-Prof.
Mag. Dr. Walter
Seböck,
M.Sc., MBA,
Leiter des
Zentrums für
Infrastrukturelle
Sicherheit der
Donau-Universität
Krems

Künstliche Intelligenz

In aller Munde sind Globalisierung und Digitalisierung als Synonym für die Welt von heute. Die digitale Durchdringung und Abbildung aller Bereiche unseres Lebens wird durch miteinander kommunizierende, permanent lernende Systeme, die künstliche Intelligenz, unterstützt und zusätzlich beschleunigt. Es ist diese rasche Entwicklung, die vielen Menschen Angst macht, auf der Strecke zu bleiben. Und auch hier gilt: Was einem nicht bekannt ist, kann man über- oder unterschätzen, aber niemals richtig einschätzen.

Diese aus Unwissen resultierende Richtung wäre für alle Unternehmen fatal. Wenn die Industrie und die Unternehmen wegen der Ahnungslosigkeit ihrer Angestellten nicht mehr konkurrenzfähig sind, verliert der Wirtschaftsstandort jegliche Bedeutung.

Natürliche Intelligenz

Trotz aller künstlichen Intelligenz gilt der Mensch als wichtigste Ressource. Eine gute Aus- und Weiterbildung gilt nicht nur als relevanter Faktor für

Standortentscheidungen, sondern nimmt einen immer höheren Stellenwert ein. Denn um Neues zu erfinden, benötigt man das Wissen bezüglich der Zusammenhänge sowie Kreativität. Und es sind Menschen mit ihrer natürlichen Intelligenz, deren Vorstellungen und Ideen sich auch in Zukunft in den Algorithmen der künstlichen Intelligenzsysteme wiederfinden. Die Digitalisierung wird sich wie ein roter Faden durch alle Bereiche ziehen, und es wird kaum einen Bereich geben, in dem nicht umfangreiche Änderungen festgestellt werden können.

Bedingt durch die schnelle technologische Entwicklung gilt für das entsprechende Wissen eine Halbwertszeit von einem Jahr mit stark sinkender Tendenz. Um sich dieser Tendenz nicht auszuliefern und in der Welt des ständigen Wandels bestehen zu können, hat sich eine altmodische Eigenschaft bis heute behauptet: ständiges Lernen. Diese Eigenschaft bringt Ideen in die Köpfe, hilft der Wirtschaft und der Wissenschaft und positioniert damit ein ganzes Land.

Der Bildungsmarkt reagiert

Wie in diesem Bildungsguide eindrucksvoll sichtbar wird, haben viele Bildungsanbieter ihre Angebote in diese Richtung erweitert und begleiten Sie mit maßgeschneiderten Angeboten auf Ihrem Karriereweg. Denn auch ein anderes Paradigma hat sich nicht verändert: Eine gute Bildung, gepaart mit leidenschaftlicher Neugier und Freude am Neuen, sorgt für Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. ■

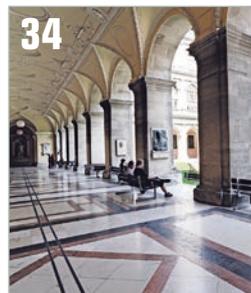
Viel Spaß beim Lesen wünschen

Ihr **Walter Seböck** und die **Redaktion des
NEW BUSINESS Bildungsguide**

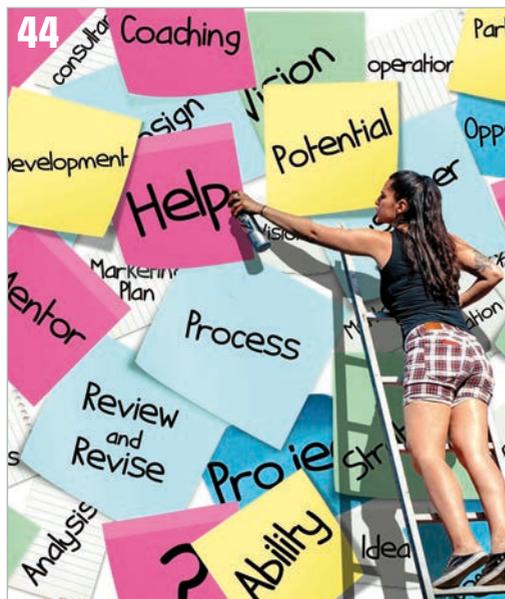
Studien- & Bildungs-Guide 2018

Alle Beiträge im Überblick.

Vorwort. Von Ass.-Prof. Mag. Dr. Walter Seböck, MSc, MBA, Donau-Universität Krems	S. 03
Vor den Vorhang. Bildungsangebote am Puls der Zeit	S. 06
Lehrreiche Zukunft. So halten es die Österreicher mit der Weiterbildung	S. 12
Erfolgsfaktoren von morgen. Menschlichkeit in Zeiten der Digitalisierung	S. 16
Österreich in Fachkräftenot. Berufsausbildung entscheidet über Wettbewerbsfähigkeit	S. 24
Globale Zeugnisverteilung. Österreichs Top-Universitäten in weltweitem Uni-Ranking	S. 34
Erweiterte Horizonte. Innovationskraft durch Zusammenarbeit von Hochschulen und Industrie	S. 40
Spin-off Fellowship. Förderprogramm für akademischen Unternehmergeist	S. 44



Lohnender Abschluss. Wie viel verdienen Österreichs Absolventen?	S. 48
Schöne neue Arbeitswelt. SAE Wien avanciert zum Treffpunkt der Kreativbranche	S. 52
Internationale Vergleichbarkeit. Nationaler Qualifikationsrahmen schafft Wettbewerbsvorteile	S. 54
Immer und überall. Bildungsangebote lösen sich von Ort und Zeit	S. 56
Profitable Bildungsreise. Erasmus+-Aufenthalte bringen Österreich knapp 40 Mio. Euro Einnahmen	S. 64
Kongressdestination Österreich. Rot-weiß-rote Erfolge auf dem internationalen Tagungsparkett	S. 66
Watson hat uns besiegt. Gastbeitrag von Business-Coach Dr. Hannes Sonnberger	S. 68
Aussichtsreiche Bildungslandschaft. Ein Auszug aus Österreichs Bildungsangebot	S. 72



Fotos: Pixabay (4), dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss, Universität Wien/derknopfdrucker.com

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Bettina Ostermann **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Gastautor:** Dr. Hannes Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Fotolia/contrastwerkstatt **Verlagsanschrift:** NEW BUSINESS, Otto-Bauer-Gasse 6/4, 1060 Wien, Tel.: +43/1/235 13 66-0, Fax: +43/1/235 13 66-999, info@newbusiness.at **Verlagspostamt:** 1060 Wien **Druck:** Hofeneder & Partner GmbH. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

Vor den Vorhang

Bildungsangebote am Puls der Zeit

Verbesserung von Führungsqualitäten, Stärkung der digitalen Kompetenz, neue Erfahrungen im Einklang mit der Natur u. v. m. Den Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung sind heutzutage keine Grenzen gesetzt.

Lernen hält jung – nachberufliches Studium als neues Angebot der Universität Wien

Das Allgemeinwissen vertiefen und sich mit aktuellen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fragestellungen fundiert auseinandersetzen: Das liegt oftmals im Interesse von Personen, die sich in der nachberuflichen Phase befinden. Als Alternative zu einem Regelstudium hat die Universität Wien nun speziell für Personen über 55 Jahre eine Zusammenschau aus ausgewählten wissenschaftlichen Disziplinen konzipiert und diese zu einem „Studium Generale“ gebündelt. Mit Start im März 2019 stellt es das erste nachberufliche Studium mit akademischem Abschluss in Österreich dar. ■



Qualitätssiegel für Lehrgang der TU Wien

Nach einem erfolgreichen Evaluierungsprozess zeichnete die Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS) 2018 erneut den Master of Science (M.Sc.) Immobilienmanagement & Bewertung des Continuing Education Center der TU Wien aus. Der Universitätslehrgang ist nun berechtigt, das Qualitätssiegel dieses internationalen Berufsverbands bis zum Jahr 2022 weiterzuführen. Die Mitglieder der RICS – erkennbar an der Bezeichnung MRICS – stehen für umfassendes (Fach-)Wissen, einen breiten Erfahrungsschatz und berufliche Integrität. Sie sind in eine internationale Gemeinschaft von Fachleuten eingebunden, die wertvolle Chancen der Vernetzung und gewinnbringende Kontakte mit anderen hoch qualifizierten Berufskollegen ermöglicht. ■



Philosophie für Führungskräfte

Der international führende Wirtschaftsphilosoph Anders Indset gründet die Sa. | shapingwork academy (www.shapingwork.com) in Frankfurt am Main und schafft damit die weltweit erste Akademie, die gezielt Modelle der Philosophie für eine Anwendung in der Praxis übersetzt und diese mit Leadership-Methoden und Managementkonzepten verbindet. Die shapingwork academy versteht sich als Corporate-Education-Anbieter und basiert auf der These, dass die exponentielle Entwicklung von Technologien zu einem fundamentalen Wandel in tradierten Logiken und Prozessen von Unternehmensorganisationen führt. ■

Neue Perspektiven für zugewanderte Jugendliche

Seit Jahresbeginn bietet die gemeinnützige Interface Wien GmbH der Stadt Wien das Basisbildungsprogramm InterSpace für Jugendliche zwischen 15 und 21 Jahren an, die nach Wien zugewandert sind. InterSpace richtet sich insbesondere an bildungsbenachteiligte Jugendliche aus EU- und Drittstaaten und hat zum Ziel, dass die Jugendlichen am Ende des Programms einen Schul- oder Ausbildungsplatz haben oder in Beschäftigung sind. Neben dem Spracherwerb werden



die Jugendlichen bei InterSpace in den Grundkompetenzen Mathematik, Englisch und digitale Bildung gefördert. Ein besonderer Fokus wird zudem auf die Unterstützung bei der Berufs- und Bildungsorientierung der Jugendlichen gelegt, etwa durch direkte Vermittlung in Praktika, nachhaltige Begleitung und Kontakte zu Betrieben. Darüber hinaus werden auch soziale und kreative Kompetenzen gestärkt. ■

Neue Wege im Coaching

Das österreichische Coaching-Unternehmen DIAMO wird im Oktober entlang des Johanneswegs das erste „Pilgerseminar“ Österreichs veranstalten. Das Seminar richtet sich an Personen „in der Lebensmitte“, die die zweite Lebenshälfte zu ihrer besten machen möchten. Diese holen sich von Coaches Denkanstöße und Inspiration und tanken vier Tage lang (4. bis 7. Oktober 2018) Energie beim gesündesten Seminar ihres Lebens. Durch methodische Begleitung der Coaches Marlies Dangl und Isabella Koch sowie konsequentes Voranschreiten stellen sich neue Sichtweisen und Erkenntnisräume ein. ■



Crashkurs: Digitalisierung für Marketingentscheider

Das Aus- und Weiterbildungsangebot des interactive advertising bureau austria wird um eine Facette reicher: Zusätzlich zu den regelmäßig ausgetragenen Basis- und Vertiefungslehrgängen Digitalmarketing startet die größte Interessenvertretung der heimischen Digitalwirtschaft gemeinsam mit dem Marketing Club Österreich im Oktober 2018 einen Digitalisierungs-Crashkurs für Marketingentscheider. An fünf Freitagen im Oktober und November 2018 werden

Marketingentscheidern praxisnah Grundlagen und Strategien für erfolgreiches Digitalmarketing von Experten vermittelt. Der Kurs endet mit der Überreichung eines Diploms und einem gemeinsamen Abendessen der Vortragenden und Teilnehmer. ■

Beruflicher Aufstieg dank Weiterbildungsbonus

Seit April dieses Jahres läuft die Förderschiene „Weiterbildungsbonus Tirol“ des Landes, die niedrig qualifizierten Menschen einen Anreiz zum beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung bietet. „Die finanzielle Unterstützung ermöglicht es bildungsfernen Personen, fehlende Kompetenzen und Bildungsabschlüsse nachzuholen“, betont Arbeitslandesrätin Beate Palfrader. „Die Anforderungen in der Berufswelt sowie die Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen steigen – aus diesem Grund unterstützen wir Menschen dabei, sich diese anzueignen.“ Gefördert werden demnach das Nachholen beruflicher Abschlüsse, Umschulungen zur Höherqualifizierung, berufsbezogene Aus- und Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Die Förderhöhe beträgt maximal 90 Prozent der nachgewiesenen Weiterbildungskosten bzw. maximal 3.000 Euro. ■



Kostenloser Onlinekurs zur Blockchain- Technologie zog Tausende in den Bann

Auf starke Resonanz ist ein kostenloser zweiwöchiger Onlinekurs zur viel diskutierten Blockchain-Technologie gestoßen: An dem jetzt zu Ende gegangenen Kompaktkurs des Hasso-Plattner-Instituts (HPI) nahmen mehr als 9.400 Personen teil. Über 2.400 davon erhielten für die erfolgreiche Bewältigung von Lehrvideos, Selbsttests, Hausaufgaben und Prüfungen in diesen Tagen einen Leistungsnachweis des renommierten Instituts. Auch nach dem offiziellen Ende des Sommerkurses können Interessierte die Inhalte im Selbststudium weiterhin nutzen – unter <https://open.hpi.de/courses/blockchain2018> auf der Bildungsplattform openHPI.

Gleich nach den Sommerferien bietet die Internet-Bildungsplattform openHPI drei weitere kostenlose Onlinekurse für jedermann an und zwar zur Innovationsmethode Design Thinking (Start am 19. September 2018) sowie zur Programmiersprache Java und zur Mathematik der Algorithmik (Start jeweils am 10. September 2018). ■

Erwachsenenbildung mit Qualitätsgarantie

Wolfgang Vovsik freut sich mit seinem fachkompetenten Team über den Erhalt des EBQ-Siegels, das zum fünften Mal in Folge an das MIT Institut erging. Das Institut für Mediation, Identitätsentwicklung und Training (MIT) ist seit nahezu 25 Jahren in der Erwachsenenbildung erfolgreich tätig. 2006 erhielt es zum ersten Mal das EBQ-Siegel. Seitdem wurde alle drei Jahre ein Folgeaudit absolviert, das die renommierte, private Aus-



bildungsstätte jeweils erfolgreich abschloss. Um das EBQ-Siegel zu erreichen, stellte sich das MIT Institut einem umfangreichen Auditverfahren, das vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) der Johannes Kepler Universität durchgeführt wurde. Das MIT Institut schnitt im Auditverfahren mit 96 Prozent der zu erzielenden Punkte überdurchschnittlich hoch ab. ■

Wise Women of WU

Frauen sind in den obersten Führungsgremien in Österreich nach wie vor eklatant unterrepräsentiert. Der WU, allen voran Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger, ist es ein großes Anliegen, Wirtschaftsfrauen mit Karriereambitionen zu unterstützen, daher wurde das neue Mentoringprogramm „Wise Women of WU“ ins Leben gerufen. Top-WU-Alumnae erhalten Unterstützung von erfolgreichen Managerinnen mit Vor-



stands-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsraterfahrung, die selbst ein WU-Studium absolviert haben. Das Ziel des Programms ist nicht nur die Verbesserung der Karrierechancen von Absolventinnen, sondern langfristig auch die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Bewerbungen sind noch bis 30. September möglich. ■

www.wu.ac.at/karriere/karrierekontakte-an-der-wu/wise-women-of-wu/bewerbung



Innovationscamp für Kreativschaffende

Die Kreativwirtschaftswerkstatt der Kreativwirtschaft Austria (kurz KAT) ist ein kostenfreies, eintägiges Innovationscamp, bei dem Kreativunternehmen oder in der Kreativwirtschaft Selbstständige aus Bereichen wie Design, Mode, Architektur, Multimedia, Software und Games, Video und Film oder Werbung und andere Unternehmen mit Sitz in Österreich gemeinsam an ihrer unternehmerischen Kompetenz sowie an der Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells arbeiten können. Mit Unterstützung von Experten für kooperative Zusammenarbeit sowie unter dem Einsatz neuester Innovationsmethoden werden in einem kreativen Setting professionelles Know-how, Wissen und Ideen geteilt, um gemeinsam innovative Ansätze und interdisziplinäre Kompetenzen zu erarbeiten. Die nächste Kreativwirtschaftswerkstatt „Mit Effectuation zum Innovationsvorsprung“ findet am 26. September in Innsbruck statt. ■

www.kreativwirtschaft.at

Seminar: Unternehmenskultur im 21. Jahrhundert

26. September, Hotel Schloss Leopoldskron

Die Kultur in einem Unternehmen ist nicht materiell und bewusst, sondern eher ideell und unbewusst. Was das Management und die Mitarbeiter an gemeinsamen Vorstellungen, Erwartungen und Überzeugungen entwickelt haben und in Gewohnheit übergegangen ist, das wird auch zur Orientierung. „So ist das bei uns...“ – damit erklärt man in wenigen Worten, wie ein Unternehmen tickt? Vielleicht sollte man gerade in Zeiten von so vielen Umbrüchen (wieder) einmal genauer hinsehen“, erklärt Unternehmensberaterin und Wirtschaftstrainerin Maria Th. Radinger. Die Kultur ist ein unterschätzter Erfolgsfaktor,



dabei ist sie doch ein wichtiger Teil der kollektiven Identität des Unternehmens. In diesem Seminar können Sie Ihr vorhandenes Wissen auf den neuesten Stand bringen, um so Ihr Unternehmen bei allen Gelegenheiten stilvoller und professioneller zu repräsentieren. ■

www.ifm.ac.at

Fotos: MIT Institut, Pixabay

Lehrreiche Zukunft

So halten es die Österreicher mit der Weiterbildung

Das Weiterbildungsbarometer 2018 zeigt: Obwohl die immense Bedeutung von nachhaltigen Bildungsmaßnahmen außer Frage steht, ist lebenslanges Lernen unter den Österreicherinnen und Österreichern immer noch deutlich ausbaufähig.

Dass lebenslanges Lernen unabdingbar ist, um beschäftigungsfähig zu bleiben und beruflich Erfolg zu haben, ist in der Bevölkerung nahezu unumstritten: 93 Prozent der Österreicher erachten kontinuierliche Weiterbildung als „sehr“ oder „einigermaßen wichtig“, wie die repräsentative IMAS-Umfrage „Weiterbildungsbarometer“ vom Frühjahr 2018 im Auftrag des WIFI zeigt. Seit 2015 ist der Prozentsatz jener, die lebenslanges Lernen als „sehr wichtig“ erachten, sogar um sechs Prozentpunkte angestiegen.

Es hapert in der Praxis

„Das Bewusstsein ist da, doch die Umsetzung ist nach wie vor ausbaufähig“, mahnt WIFI-Österreich-Kurator Markus Raml. „In der Praxis gibt nicht einmal ein Drittel der Befragten an, bereits stark auf Weiterbildung zu setzen.“ Gerade in Zeiten der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt bestehe also Handlungsbedarf: „Es ist heute ganz normal, dass Menschen mehrmals

in ihrem Erwerbsleben ihren Arbeitsplatz und sogar ihr Berufsfeld wechseln. Die Grundausbildung reicht daher nicht mehr, es ist laufende Anpassungs- und/oder Höherqualifizierung nötig. Nur so schafft Bildung Wohlstand, auch für Unternehmen, die damit ihre Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten und den Wirtschaftsstandort Österreich stärken.“

Prioritäten neu setzen

Gefragt nach den wichtigsten Zielen im Leben, scheint für die Umfrageteilnehmer der Drang nach Wissen allerdings nach wie vor einen vergleichsweise geringeren Stellenwert einzunehmen. 31 Prozent möchten viel wissen und neugierig bleiben, ein Viertel will viel lernen und nur mehr jeder Fünfte ist bestrebt, lebenslang zu lernen und sich beruflich weiterzubilden. „Seit dem letzten Befund 2015 haben diese Aspekte zwar offenbar an Bedeutung gewonnen, doch die Kernziele der Österreicher liegen weiterhin für zwei Drittel auf einem harmonischen Familienleben und für rund jeden Zweiten auf einem möglichst zwanglosen Leben, sozialer Sicherheit und einem guten Verdienst“, erläutert IMAS-Studienleiter Paul Eiselsberg. „Die gedankliche Brücke zwischen berufli-



PROAKTIVER WISSENSDRANG

„Die Wirtschaft braucht Menschen, die selbstgesteuert lernen, lebensbegleitend am Ball bleiben und selbstständig Lösungen entwickeln können.“

Mag. Markus Raml,
Bundeskurator WIFI Österreich



Kontinuierliche Lernbereitschaft ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine beruflich erfolgreiche Zukunft.

chem Erfolg und lebenslangem Lernen scheint in der Bevölkerung noch nicht vollständig geschlagen zu sein, wobei aber eine steigende Tendenz spürbar wird.“

Mobilitätsschub beim Lernen

Gleichzeitig hat der technologische und gesellschaftliche Wandel auch vor der Weiterbildung selbst nicht haltgemacht: „Mit den Änderungen in der Arbeitswelt muss sich auch die Bildungswelt ändern. Wie das Wirtschaftsbarometer zeigt, ist die Mobilitätsbereitschaft der Erwerbstätigen für Weiterbildungsmaßnahmen seit 2015 deutlich angestiegen“, erklärt WIFI-Österreich-Institutsleiter Michael Landertshammer. „Das spüren wir auch am WIFI, wo wir zum Beispiel am Robotikzentrum am WIFI OÖ immer öfter Kursteilnehmer aus anderen Bundesländern begrüßen.“

Diesen Schwung müsse man nutzen und fördern: „Die Wirtschaft braucht Menschen, die selbstge-

steuert lernen, lebensbegleitend am Ball bleiben und selbstständig Lösungen entwickeln können. Die berufsbegleitende Erwachsenenbildung ist daher zentral für die Zukunft Österreichs“, appelliert Raml an die Politik. „Um den Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildungskurse besuchen, zu steigern, empfehle ich einmal mehr die Realisierung des Bildungskontos, das selbst angespartes Geld für Weiterbildung staatlich fördert.“ ■

INFO-BOX

Über die WIFIs

Die WIFIs, die Wirtschaftsförderungsinstitute der Wirtschaftskammern, sind mit einem Marktanteil von rund 20 Prozent der größte Anbieter für berufliche Aus- und Weiterbildung in Österreich. Pro Jahr besuchen mehr als 350.000 Kundinnen und Kunden über 30.000 Kurse, Seminare und Lehrgänge.

Weiter. Kommen.

Weiterbildung gegen den Fachkräftemangel

Die Arbeitswelt in der Industrie 4.0: 10.000 Jobs können nicht besetzt werden, weil die nötige Qualifikation fehlt. Was tun Unternehmen, um dem entgegenzuwirken? Eine Studie zeigt es, und die TÜV AUSTRIA Akademie liefert die passenden Kurse.

Laut der Weiterbildungsstudie der MAKAM Research GmbH gibt jedes vierte Unternehmen im Jahr 2018 mehr Budget für Weiterbildung aus als im letzten Jahr. Besonders Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Management und Unternehmensführung sind gefragt. Die steigende Digitalisierung wirkt sich auch auf das Lernverhalten aus: 16 Prozent



V.l.n.r.: Rob Bekkers, Thomas Rochowansky, Christian Bayer

der Weiterbildungsmaßnahmen sind rein digital, wobei die Branche eine große Rolle spielt.

Worauf es ankommt

Bildungspolitisch dominiert das Thema „Lebenslanges Lernen“, die steigende Digitalisierung ist aber nur ein Aspekt dieses Lernens. Wichtig sind den Unternehmen vor allem die Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation, aber auch der Wettbewerbsvorteil wird als bildungspolitische Triebfeder angegeben. Weiterbildungsanbieter werden von Unternehmen aufgrund eigener Erfahrungen ausgesucht, der Praxisbezug und die Spezialisierung sind laut Studie bei der Auswahl ebenfalls entscheidend. Genau hier setzt die TÜV AUSTRIA Akademie an: Mit über 14.000 Teilnehmer/innen pro Jahr ist die TÜV AUSTRIA Akademie das führende Bildungsinstitut im Bereich Sicherheit, Technik, Umwelt und Qualität in Österreich.

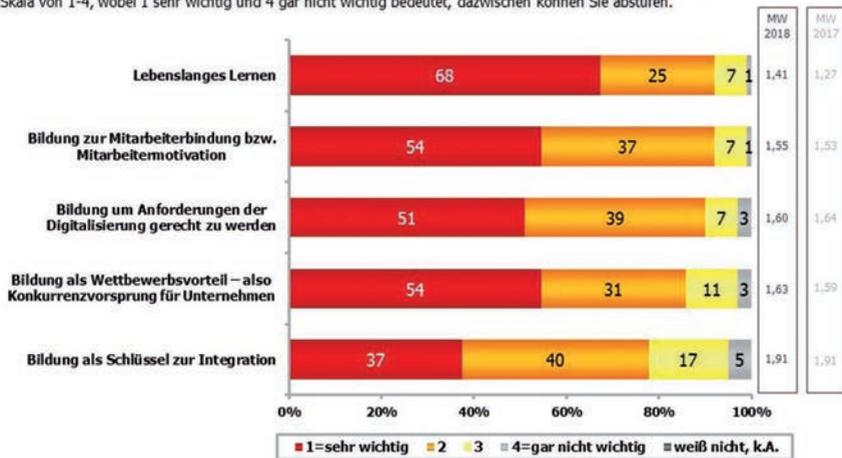
Mehr als 400 Kurse warten auf die Seminarteilnehmer/innen, außerdem zahlreiche Inhouse-Trainings, Ingenieur-Zertifikate und qualifizierte Abschlüsse mit international anerkanntem Personenzertifikat nach ISO 17024. Expertentage, Fachbücher und Ausbildungen für Lehrlinge runden das umfangreiche Portfolio ab.

Digital empathisch?

Warum die Digitalisierung in Unternehmen forciert wird, hat die Weiterbildungsstudie



Wie wichtig erachten Sie folgende bildungspolitische Themen in den nächsten Jahren? Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1-4, wobei 1 sehr wichtig und 4 gar nicht wichtig bedeutet, dazwischen können Sie abstufen.



n = 500 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennungen

3

Die Weiterbildungsstudie 2018 ermittelte die wichtigsten bildungspolitischen Themen der kommenden Jahre.

ebenfalls erhoben: Die IT- und Datensicherheit stehen bei der Entscheidung im Vordergrund. Aber man lernt immer noch vom Gegenüber: 63 Prozent der Bildungsmaßnahmen sind reine Präsenztrainings.

Die TÜV AUSTRIA Akademie setzt auch hier neue Standards: auf dem Stand der Technik, rundum sicher und dennoch mit dem nötigen Quäntchen an Zwischenmenschlichkeit; trotz oder gerade wegen der steigenden Digitalisierung.

INFO-BOX

- Weiter. Kommen. Das neue Kursprogramm der TÜV AUSTRIA Akademie: www.tuv-akademie.at/kursprogramm
- Kurse zu IT und Datensicherheit in der TÜV AUSTRIA Akademie: www.tuv-akademie.at/it
- Kurse zu Industrie 4.0 in der TÜV AUSTRIA Akademie: www.tuv-akademie.at/industrie-4-0
- Der Tag der Weiterbildung 2018 auf YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=d_dswQ7TKmw&feature=youtu.be



TÜV AUSTRIA Akademie

2345 Brunn am Gebirge
TÜV AUSTRIA-Platz 1
Ansprechpartner: Christian Bayer, Geschäftsführer
Tel.: +43/504 54-8120, christian.bayer@tuv.at
www.tuv-akademie.at

Erfolgsfaktoren von morgen

Menschlichkeit in Zeiten der Digitalisierung

Der digitale Wandel verändert die Arbeitswelt in einem rasanten Tempo. Etablierte Berufsbilder verschwinden, neue Jobprofile entstehen. Dies stellt die Weiterbildung in Unternehmen vor immer mehr neue Herausforderungen.

Mehr als drei Millionen Industrieroboter werden laut einer aktuellen Prognose der International Federation of Robotics bis zum Jahr 2020 in den Fabriken der Welt im Einsatz sein. Damit dürfte sich der operative Bestand innerhalb von sieben Jahren (2014 bis 2020) mehr als verdoppeln. Der technologische Wandel in Zeiten der Digitalisierung erfordert gleichzeitig eine gezielte Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten rund um den Globus. Knapp 70 Prozent der Arbeitnehmer sind der Meinung, dass Robotik und Automation die Chance bieten, qualifiziertere Arbeit zu erlernen. Zu diesem Ergebnis kam eine weltweite automatica-Umfrage unter 7.000 Arbeitnehmern in sieben Ländern.

Vereinbarung von digitalen und sozialen Kompetenzen

Wie Unternehmen und Bildungseinrichtungen mit den neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt umgehen, wurde von Experten kürz-

lich bei einer Podiumsdiskussion der Plattform Digital Business Trends (DBT) erklärt. „Viele Jobprofile haben sich schon jetzt verändert. Für die mittelfristige Zukunft lassen sich aber maximal Tendenzen ableiten: Die Ansprüche an die Qualifikation werden steigen, manuelle Routinetätigkeiten weiter an Bedeutung verlieren“, so Julia Bock-Schappelwein vom Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO). Am Arbeitsmarkt gefragt seien künftig eine gewisse Anpassungsfähigkeit und alles, was den Menschen von Robotern und Algorithmen abhebe – wie beispielsweise die Lösung unstrukturierter Probleme. Im Vordergrund stünden Fachwissen und formale Qualifikationen sowie Erfahrungswissen und vernetztes Denken gemeinsam mit digitaler und sozialer Kompetenz.

„Das funktioniert aber nur, wenn gewisse Basiskompetenzen wie Kreativität und Teamfähigkeit vorhanden sind. Wichtig ist, diese Kompetenzen zu stärken, einen existenzgesicherten Zugang zur Weiterbildung zu bieten und nachgefragte Qualifikationen, die in Österreich noch nicht verfügbar sind, anzubieten“, so die Arbeitsmarktökonomin. Auch wenn Studien mittelfristig den Wegfall von bis zu 50 Prozent der Jobs prognostizierten, würden sich vorerst nicht die Berufe, sondern vor allem die Tätigkeiten und Arbeitsbündel ändern.



BERUFSBILDER VOR RASANTEM UMBRUCH

„In den nächsten zehn bis 20 Jahren wird die Hälfte der Jobs wegfallen, weil kognitive Systeme immer besser werden. Das betrifft auch hochwertige Arbeitsplätze. Eine gute Ausbildung allein ist keine Garantie mehr.“

Gerhard Zakrajšek,
HR-Leiter IBM Österreich



Zwischenmenschliche Beziehungen zählen auch in der digitalen Bildungslandschaft zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren.

Jobprofile ändern sich stark

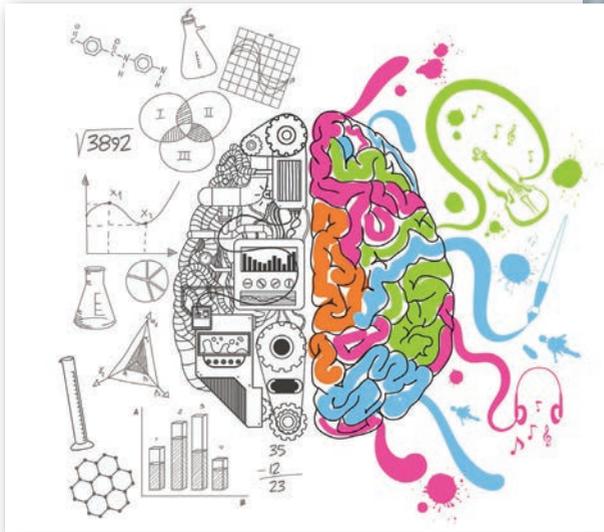
„Unser Mitarbeiterstand wird sich in den kommenden Jahren relativ stabil entwickeln, aber jeder dritte bis vierte Job ändert sich stark in Richtung IT“, sagte der Wien-Energie-Geschäftsführer Peter Gönitzer. In den kommenden fünf Jahren seien insgesamt rund 250 neuartige Stellen geplant. „Da geht es zum Beispiel um Smart-Service-Spezialisten, um Entwickler für digitale Kundenservices oder um Data-Scientists“, so Gönitzer. Er geht davon aus, rund die Hälfte der neuen Positionen durch interne Umschulungen und Weiterbildungen besetzen zu können.

Welches Potenzial die Digitalisierung habe, zeichne sich schon jetzt ab. So würden inzwischen Drohnen zur Inspektion von Windrädern eingesetzt. „Während früher drei Industriekletterer den ganzen Tag daran gearbeitet haben, erledigen das jetzt zwei Personen in einer Stunde. Das ist eine irrsinnige Effizienzsteigerung“, erklärte Gönitzer.

Im Kundenkontakt wiederum seien rund 60 Prozent Routineanfragen, der eigene Chatbot werde aber nur zu fünf Prozent angenommen. Menschlicher Service sei in Europa also noch sehr wichtig.

Kognitive Systeme auf dem Vormarsch

Rasante Umbrüche prophezeite auch Gerhard Zakrajšek, HR-Leiter bei IBM Österreich: „In den nächsten zehn bis 20 Jahren wird die Hälfte der Jobs wegfallen, weil kognitive Systeme immer besser werden. Das betrifft auch hochwertige Arbeitsplätze. Eine gute Ausbildung allein ist keine Garantie mehr.“ Neben Soft Skills wie kritischem Denken, Kreativität oder kommunikativen Fähigkeiten würden digitale Kompetenzen künftig eine große Rolle in der Berufswelt spielen. Diese seien in Österreich aber noch nicht ausreichend in den Bildungsplänen etabliert, sagte Zakrajšek: „Speziell informatisches Denken – also ein Grundverständnis von neuen Technologien –



Die Automatisierung steigert nicht nur die Nachfrage nach digitalen Fähigkeiten, sondern auch nach sozialen Kompetenzen.



und Programmieren fehlen meist gänzlich auf dem Bildungsweg der österreichischen Schülerinnen und Schüler.“

Dass digitale Bildung viel früher ansetzen muss als an der Uni, kann auch Christian Huemer von der Technischen Universität (TU) Wien unterschreiben. An den Hochschulen selbst reagiert man auf das Themenfeld mit spezialisierten Angeboten. Dementsprechend startet die TU Wien mit dem kommenden Wintersemester das interdisziplinäre Masterstudium Data-Science, das angehende Datenwissenschaftler auf künftige Herausforderungen vorbereiten soll. Die digitale Transformation müsse aber auch verstärkt in bestehende Lehrangebote integriert werden.

In der Berufswelt würden sich die Rollen rasant verändern, so Eva-Maria Huysza, HR-Leiterin bei Dimension Data Austria. Es gehe darum, seinen Job zu hinterfragen und auch entsprechend zu verändern. Neben einer digitalen Grundkompetenz seien absolute Lernwille, Veränderungsbereitschaft, Neugierde und eine schnelle Umsetzungsfähigkeit gefragt. „Erst darauf können weitere Kompetenzen aufgebaut werden, um mit den neuen Anforderungen zurechtzukommen“, erklärte Huysza.



Neue Modelle der Weiterbildung

Um Kompetenzen den neuen Anforderungen anzupassen, müssen laut Experten auch neue Modelle der Aus- und Weiterbildung innerhalb der Unternehmen entwickelt werden. Eine Studie der gemeinnützigen Organisation Ashoka und der Unternehmensberatung McKinsey & Company identifizierte vier Angebote, um Mitarbeiter auf die Arbeitswelt 4.0 vorbereiten zu können:

■ **„Upskilling“:** In allen bestehenden Jobs müssen Mitarbeiter darin geschult werden, neue zur

Verfügung stehende Technologien anwenden zu können. Beispiele dafür sind Fabrikarbeiter, die im Einsatz von Robotern oder in der Nutzung digitaler Überwachungssysteme geschult werden müssen.

■ **„Digital reskilling“:** Durch die Digitalisierung entstehen völlig neue Anforderungen an IT- oder Technikberufe, etwa beim Bau und bei der Entwicklung von Robotern, bei Cloud-Computing oder bei der Datenverarbeitung. Hier müssen Unternehmen völlig neue Fähigkeiten vermitteln.

■ **„Human reskilling“:** Da sich die gesamte



Um wettbewerbsfähig zu bleiben, werden Unternehmen neue Formen und Inhalte in der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter entwickeln müssen.

Arbeitswelt verändert, benötigen Unternehmen Mitarbeiter, die ihre Kollegen auf diese Veränderungen vorbereiten, sie zum Lernen und Entwickeln neuer Fähigkeiten motivieren. Erweitertes Einfühlungsvermögen wird auch im Umgang mit den Kunden benötigt, deren Vertrauen gewonnen werden muss und die an neue Angebote herangeführt werden müssen.

■ **„Meta Skills“:** Selbstorganisation, Führungs-, Anpassungs- und Teamfähigkeit oder Kreativität – diese Fähigkeiten sind grundsätzlich wichtig, weil lebenslanges Lernen und die Notwendigkeit, sich auf Veränderungen einzulassen und diese zu bewältigen, für die Arbeitnehmer im Zeitalter der Digitalisierung immer wichtiger werden.

„Upskilling und Reskilling sind kurzfristige Maßnahmen, mit denen Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen müssen, um auf erste Wellen technologischer Veränderungen zu reagieren“, sagt Matthias Daub, Co-Herausgeber der Studie und Partner bei McKinsey. Meta Skills hingegen seien langfristig benötigte Fähigkeiten, die Mitarbeiter in die Lage versetzen, sich auch dauerhaft auf Veränderungen einzustellen und sich weiterzuentwickeln.



Lernen von Sozialunternehmern aus aller Welt

Wie die Vermittlung dieser Fähigkeiten in der Praxis gelingen kann, zeigt die Studie anhand einer Vielzahl von innovativen Sozialunternehmern aus dem Ashoka-Netzwerk: Das kanadische Tech-Startup Blunove beispielsweise setzt bereits bei vielen Großunternehmen eine Methode ein, mit der intern in innovativen Foren Debatten über Strategie oder Transformation geführt werden können. Ein niederländischer Ashoka-Fellow hat mit dem Pflegedienst Buurtzorg ein extrem erfolgreiches

Unternehmen gegründet mit mittlerweile über 10.000 Krankenschwestern und 4.000 Pflegekräften. „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in rund 900 unabhängig voneinander arbeitenden Teams organisiert“, beschreibt Rainer Hoell, Partner bei Ashoka Deutschland, das Unternehmen. Dieses Organisationsmodell habe ganz neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit und des Wissensaustauschs gefördert. Mit Erfolg: Das Unternehmen wurde zum vierten Mal in Folge zu Hollands attraktivstem Arbeitgeber gewählt. ■

IT-Governance und Sicherheit

Brandaktuelles Studienprogramm an der Donau-Universität
Krems

Das Management, die Governance der IT sowie die Sicherheit werden sowohl in privatwirtschaftlichen Unternehmen als auch in der öffentlichen Verwaltung zu immer bedeutenderen Faktoren für das Erreichen der strategischen Ziele.

Ein häufig propagiertes Schlagwort in diesem Kontext ist „IT-Governance“. Diese beinhaltet viel mehr als die Errichtung von Steuerstrukturen in der IT-Abteilung, und sie als Projekt der IT-Abteilung anzusiedeln, würde bereits den ersten Fehler bedeuten. Vielmehr ist die Governance der IT ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung. Von den CEOs wird dabei eine neue Einstellung zu Rolle und Funktion der IT-Abteilung gefordert – eine Sichtweise, die den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie als wesentlichen Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg anerkennt. Die Aufgaben der IT zum Erreichen der Unternehmensziele müssen daher gemeinsam mit der Geschäftsführung entworfen werden. Damit das auch wirklich funktioniert, bedarf es einer Erneuerung des Rüstzeugs, um globale Probleme, rechtliche Erfordernisse und technischen Fortschritt aus dem Blickwinkel von Governance, Risk und Compliance erfolgreich anzugehen. Die IT-Verantwortlichen brauchen dabei ein neues Wissensportfolio, das wesentlich über die klassischen Aufgaben wie effektive und effiziente Planung der Infrastruktur und des Personals hinausgeht. Das Studienprogramm „Professional MSc Management und IT“ reagiert auf

die fortschreitende Konvergenz der einzelnen IT-Bereiche sowie auf das Zusammenwachsen der Management- und der IT-Qualifikationen. Ziel ist es, die Balance zwischen Management und Technologie zu finden sowie das Zusammenspiel von Management und IT in Bezug auf Konzepte, Strukturen, Prozesse und Instrumente unter Berücksichtigung der betriebswirtschaftlichen, informationstechnischen und rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen herzustellen. Im Rahmen dieses Lehrgangs werden zum Beispiel die Ansätze, Verfahren, Methoden und Best Practices für das Management der IT-Funktionen im Unternehmen durch erfahrene IT-ManagerInnen und WissenschaftlerInnen vermittelt. Neben gemeinsamen Kernthemen können die Studierenden individuell vertiefende Inhalte aus den Bereichen IT-Governance, Information-Security-Management oder auch IT-Consulting wählen. Das Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung ist spezialisiert auf universitäre berufsbegleitende Weiterbildung im Wissenschaftsbereich Management und Informationstechnologie und organisiert die Lehre durch eine optimale Verbindung von Fernlern- und Präsenzphasen. ■

Donau-Universität Krems, Zentrum für Infrastrukturelle Sicherheit/Zentrum für E-Governance



Ass.-Prof. Mag. Dr. Walter Seböck, MSc, MBA
Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle
Sicherheit
Tel.: +43/2732/893-2317
walter.seboeck@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at/gpa

Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Parycek, MSc
Leiter des Zentrums für E-Governance

Tel.: +43/2732/893-2312
peter.parycek@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at/gpa



Promotion



Berufsbegleitend studieren

Professional MSc Management & IT

Vertiefungen des Universitätslehrgangs: > IT Consulting > Strategie, Technologie & Management > Supply-Chain-Management > Industrial Engineering > Information Security Management

MBA Corporate Governance und Management

Ziel des Lehrgangs ist es, den Studierenden spezialisierte und anwendungsorientierte Qualifikationen zu vermitteln, die erforderlich sind für ein erfolgreiches und dynamisches Gestalten und Steuern von Organisationen. Der Lehrplan ist speziell auf ganzheitliches Denken und Handeln in komplexen Wirtschaftsräumen ausgerichtet.

Information: maria.schuler@donau-uni.ac.at | Tel. +43 (0)2732 893-2307 | www.donau-uni.ac.at/mit

MSc Security and Safety Management

Ziel des Lehrgangs ist die Vorsorge von Sicherheit für Personen und Sachwerten in einer professionellen Form durch entsprechend ausgebildete und erfahrene Fachleute. Sie umfasst die präventive Gewährleistung von Sicherheit und die Gefahrenabwehr unter Zuhilfenahme von personellen und technischen Ressourcen.

Information: ingeborg.zeller@donau-uni.ac.at | Tel. +43 (0)2732 893-2316 | www.donau-uni.ac.at/ssm

Österreich in Fachkräftenot

Zukunft der Berufsausbildung entscheidet über Wettbewerbsfähigkeit

Der Fachkräftemangel stellt ein zunehmendes Risiko für Österreichs Unternehmen dar. Mittels dualer und „trialer“ Ausbildung wollen sich Politik und Wirtschaft den neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt stellen.

Der Fachkräftemangel wird für den österreichischen Mittelstand immer bedrohlicher und dämpft das Wachstum massiv. Für die heimischen Unternehmen sind Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern aktuell das größte Risiko – und eines, das sich immer weiter verschärft: Laut der Studie „Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand“ der Prüfungs- und Beratungsorganisation EY stieg der Anteil jener Unternehmen, die den Fachkräftemangel als Gefahr für die Entwicklung des eigenen Betriebs sehen, im Vergleich zum Vorjahr von 48 auf 59 Prozent an.

Noch nie fiel es den Unternehmen so schwer, geeignete Fachkräfte zu finden: Der Anteil der Unternehmen, die große Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften haben, hat sich seit 2015 von 15 Prozent auf aktuell 30 Prozent erhöht. Weitere 49 Prozent geben an, dass ihnen die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern „eher schwer“ fällt.



FACHKRÄFTENACHWUCHS DER ZUKUNFT

„Lehrlinge und Unternehmen ziehen an einem Strang: Die Ausbildungsleistung der Unternehmen sichert den Fachkräftenachwuchs der Zukunft, der Einsatz und das Engagement der Lehrlinge bildet hierfür die Basis.“

**Dr. Harald Mahrer, Präsident der
Wirtschaftskammer Österreich**

Leer gefegter Arbeitsmarkt bremst Wachstum

Der leer gefegte Arbeitsmarkt macht nicht nur den Personalabteilungen zu schaffen – er kostet die Unternehmen insgesamt viel Geld. Mehr als die Hälfte (56 %) der Mittelständler beklagt Umsatzeinbußen aufgrund des Fachkräftemangels. Jedes achte Unternehmen (13 %) verliert durch den Fachkräftemangel mehr als fünf Prozent seines Jahresumsatzes. Besonders gravierend sind die Folgen des Fachkräftemangels im österreichischen Handel: 17 Prozent der heimischen Händler büßen mehr als fünf Prozent Umsatz ein, weitere 42 Prozent bis zu fünf Prozent.

Dabei würden die österreichischen Unternehmen am liebsten auf Rekordniveau neue Mitarbeiter einstellen: 35 Prozent planen, im ersten Halbjahr 2018 ihre Belegschaft aufzustocken – so viele wie noch nie seit Beginn der Befragung vor zehn Jahren. Lediglich vier Prozent gehen davon aus, dass ihre Mitarbeiterzahl sinken wird.

„Die Wirtschaft brummt, die Konsumbereitschaft ist groß, und die österreichischen Unternehmen haben volle Auftragsbücher. Die Zeichen für 2018 stehen auf Wachstum“, kommentiert Erich Lehner, Managing Partner Markets bei EY Österreich und verantwortlich für den Bereich Mittelstand.



Mehr als die Hälfte der österreichischen Unternehmen verliert Umsätze aufgrund des Fachkräftemangels.

„Allerdings setzt die Situation auf dem Arbeitsmarkt dem Wachstum Grenzen. Regional herrscht in Österreich teilweise Vollbeschäftigung, gut ausgebildete Fachkräfte können sich ihren Arbeitgeber längst aussuchen. Gerade kleinere Unternehmen, die mit bekannteren, börsennotierten Unternehmen um Arbeitskräfte konkurrieren, können dadurch Stellen oft nur mühsam oder gar nicht besetzen.“

Probleme in allen Bundesländern – starkes Ost-West-Gefälle

Probleme bei der Fachkräftesuche haben Unternehmen in ganz Österreich – unabhängig vom Bundesland. Allerdings zeigt sich ein starkes Ost-West-Gefälle: Während die Situation in den östlichen Bundesländern noch vergleichsweise gut ist, kämpft der Westen Österreichs mit den größten

Problemen. Am kritischsten ist der Fachkräftemangel momentan bei Unternehmen in Salzburg (39 % haben „große“, 49 % „eher große“ Probleme), Tirol (37 % bzw. 46%) und Vorarlberg (32 % bzw. 56%). Am besten ist die Situation noch in Wien – allerdings klagen im bevölkerungsreichsten Bundesland immer noch 20 Prozent über „große“ und weitere 56 Prozent über „eher große“ Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung. Zahlreiche Firmen müssen deswegen Stellen unbesetzt lassen. Das betrifft insbesondere die Produktion: Mehr als die Hälfte der Unternehmen (56 %) lässt besonders in diesem Bereich Positionen unbesetzt. Im Marketing oder Vertrieb müssen immerhin noch 28 Prozent der Unternehmen Stellen offen lassen, und die Leitung des technischen Bereichs bleibt bei jedem fünften Betrieb (21 %) unbesetzt.



Die duale Ausbildung befindet sich weiterhin im Aufwind. Mit der Fachkräfteausbildung sichern sich Betriebe entscheidende Wettbewerbsvorteile.



Österreich als Vorbild in der dualen Ausbildung

„Die EU setzt unter österreichischem Ratsvorsitz mit dem Thema der Berufsausbildung auf einen für den gesamten Wirtschaftsraum enorm wichtigen Themenkomplex, der in weiten Bereichen über die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen entscheiden wird. Österreich hat mit der dualen Ausbildung ein bewährtes und modernes System, das sich an den Eckpfeilern von Qualität und Qualifikation orientiert und ein hohes Niveau der Fachkräfteausbildung garantiert“, betonte WKÖ-Generalsekretär Karlheinz Kopf, anlässlich der Fachkonferenz zur „Zukunft der Berufsbildung in Europa“.

Aus Sicht der Wirtschaft ist es zu begrüßen, dass gemeinsam an einer tragfähigen und praktikablen Vision der beruflichen Bildung gearbeitet wird,

denn nicht nur Österreich leidet unter dem sich verschärfenden Fachkräftemangel. Betrachtet man die europaweiten Zahlen, so zeigt sich im ersten Quartal 2018, dass insbesondere in den klassischen Exportländern – neben Österreich Tschechien, Belgien, Deutschland, Schweden und die Niederlande – die Quote an offenen Stellen überdurchschnittlich ist und mit 2,8 Prozent im Spitzenfeld der EU liegt. Der EU-Durchschnitt lag bei 2,2 Prozent, die Eurozone kam auf 2,1 Prozent. Dies ist die höchste Rate an freien Arbeitsplätzen in der EU seit mehr als zehn Jahren. „Wir müssen jetzt den konjunkturellen Rückenwind



nutzen und insbesondere auch die mittel- und langfristigen Möglichkeiten und Chancen sehen, die uns eine maßgeschneiderte berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Österreich ist hier eines jener Länder, das als ‚Good Practice‘ gilt, und diese Expertise bringen wir gern ein“, so Kopf.

Duale Ausbildung zu „trialer Ausbildung“ weiterentwickeln

„Lehrlinge und Unternehmen ziehen an einem Strang: Die Ausbildungsleistung der Unternehmen sichert den Fachkräftenachwuchs der

Zukunft, der Einsatz und das Engagement der Lehrlinge bildet hierfür die Basis. Die WKÖ versteht sich daher als starker Partner, wenn es um die systematische Modernisierung der Lehrberufe geht. Die Digitalisierung ändert nun einige Rahmenbedingungen, nicht aber den Grundsatz einer praxisorientierten, modernen und zeitgemäßen Berufsausbildung“, betonte auch WKÖ-Präsident Harald Mahrer anlässlich des Lehrlingsgipfels der Bundesregierung am 2. Juli. Umso wichtiger sei es, die duale Ausbildung zur „trialen Ausbildung“ weiterzuentwickeln, indem der praktische sowie der theoretische Ausbildungsteil der Lehre um



Der Ausdruck „duale Ausbildung“ rührt daher, dass der Schüler sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb in einem praxisnahen Ausbildungsverhältnis steht.

digitale Kompetenzen erweitert werden sollen. „Die Bundesregierung hat heute unterstrichen, dass es uns gelingen muss, Mitarbeiter und Betriebe für die zukünftige Arbeitswelt zu rüsten und hierfür die passgenauen Instrumente zu entwickeln“, so Mahrer. Die WKÖ erarbeitet aktuell ein Bildungsinvestitionspaket, das im Herbst 2018 präsentiert wird und in das ein dreistelliger Millionenbetrag investiert werden soll.

Laufende Adaptierung der Lehrberufe

In Hinblick auf die Sicherstellung digitaler Kompetenzen in den Lehrinhalten wies Mahrer auf die laufende Adaptierung der Lehrberufe hin. Die sich immer rascher wandelnden technologischen Gegebenheiten, aber auch große Themen wie die DSGVO müssten umgehend ihren Platz in den

Ausbildungsinhalten finden. Die Anwendung von Lernapps – wie aktuell bei den Gebäudereinigern – und technischen Ausbildungsassistenzen zur Unterstützung der Ausbildungsbetriebe nimmt rasant zu und führt generell zu mehr



Ausbildungsqualität. „Datensicherheit, künstliche Intelligenz oder Internet der Dinge sind nichts Abstraktes, sondern bilden die Grundlage künftiger Geschäftsmodelle. Wenn unsere Lehrlinge in diesen Themen fit sind, mache ich mir um den

künftigen Unternehmensstandort Österreich keine Sorgen“, unterstrich der WKÖ-Präsident.

„Wunschziel“ in der Lehre sei eine deutlich verbesserte Durchlässigkeit – wie sie sich auch im Regierungsprogramm findet. Lehre und Matura sind hier richtungsweisend, aber auch der Umkehrschluss, also Lehre nach Matura, müsse leichter möglich sein. Außerdem sollten Meister- und Befähigungsprüfungen und vergleichbare Qualifikationen als „höhere Berufsbildung“ auf tertiärem Niveau sichtbar gemacht werden. „Die Verschränkung der Bildungswege ist ein Erfolgskriterium für den Fachkräftestandort Österreich, die Bildungspfade der WKÖ sind hierfür ein maßgeblicher Ansatz. Klarerweise müssen aber auch die Vorbedingungen stimmen, und leider fehlen vielen Lehrlingen die Grundvoraussetzungen, die sie eigentlich aus der Pflichtschule mitbringen müssten. Das Vorhaben der Bundesregierung, dass Schulpflicht auch eine Bildungspflicht sein muss, ist daher für die Lehrlingsausbildung von größter Wichtigkeit“, so Mahrer.

„Die Ausbildungsleistung der Betriebe steigt, wir verzeichnen Zuwächse von rund vier Prozent im ersten Lehrjahr. Jetzt die betriebliche Ausbildung zu stärken, ist daher das richtige Signal. Ich begrüße nicht nur die Schwerpunktsetzung der Wirtschaftsministerin in dieser Frage, sondern auch, dass das Erfolgspaket duale Ausbildung im Rahmen der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft ein wichtiges Thema sein wird. Denn die Fachkräftesicherung ist eine wesentliche europäische Fragestellung, auf die wir mit der Weiterentwicklung der dualen Ausbildung in eine triale Ausbildung aus meiner Sicht die richtige Antwort haben“, so der WKÖ-Präsident abschließend. ■

„Von den Besten lernen“

Mit ARS zum beruflichen Erfolg

Die Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft (ARS), Österreichs größter privater Fachseminaranbieter, bietet seit über 20 Jahren Weiterbildung auf höchstem Niveau.



Weiterbildung ist ein wesentlicher Baustein einer erfolgreichen Unternehmenszukunft. Wie wichtig lebenslanges Lernen in diesem Zusammenhang ist und was sich mit der digitalen Zukunft in der Weiterbildung ändert, hat uns die ARS-Geschäftsführerin Susanne Heidrich erklärt.



© Fotostudio Interfoto

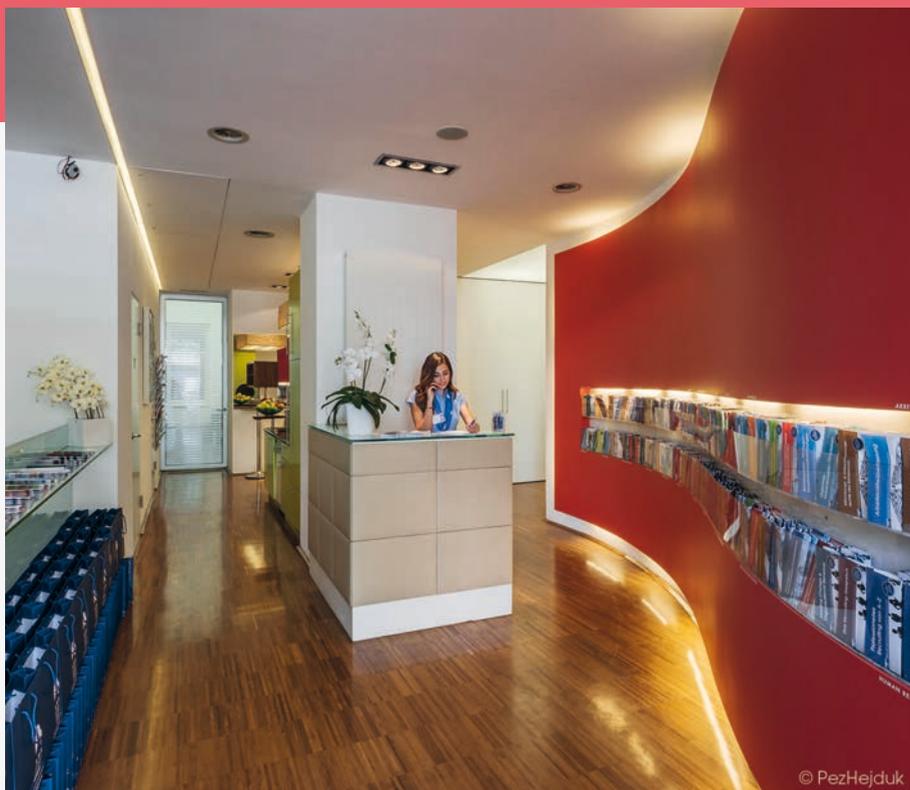
Mag. Susanne Heidrich, Geschäftsführerin
ARS – Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft

Frau Heidrich, lebenslanges Lernen ist ein zentrales Thema in der beruflichen Weiterbildung. Das zeigt auch die IMAS-Umfrage „Weiterbildungsbarometer 2018“, wonach über 90 Prozent der Österreicher kontinuierliche Weiterbildung für wichtig halten. Wie beurteilen Sie Lifelong Learning?

In dieser schnelllebigen Zeit ist es unumgänglich für Berufstätige, sich ständig weiterzubilden. Digitalisierung, innovative Technologien sowie die steigende Flexibilisierung der Arbeitswelt führen dazu, dass wir uns stets neues Know-how aneignen müssen. Lebenslanges Lernen ist daher DER Schlüsselfaktor zum beruflichen Erfolg des Individuums. Gleichzeitig tragen gut ausgebildete und kompetente Mitarbeiter wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Das Personal zukunftsfit zu machen, ist daher maßgeblich, um als Firma wettbewerbsfähig zu sein.

Jedes vierte Unternehmen in Österreich hat heuer mehr als im Vorjahr in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert. Welche Themen wurden bei der ARS stark nachgefragt, und wo sehen Sie in Zukunft Weiterbildungsbedarf?

Wie überall war auch bei der ARS heuer die DSGVO stark präsent. Die zertifizierte Ausbildung zum Betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie Seminare dazu – um sich einerseits mit den Pflichten vertraut zu machen und andererseits das Gesetz technisch und organisatorisch umsetzen zu



Mit der ARS, dem größten privaten Fachseminaranbieter in Österreich, steht Unternehmen und Organisationen ein kompetenter Partner in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zur Seite.

können – waren sehr gut besucht. Im Allgemeinen zeichnet die ARS ein vielfältiges und breites Seminarprogramm aus, da wir uns an zahlreiche Branchen richten: Das reicht von gesetzlichen Änderungen, Branchenspezialthemen bis hin zu Basiswissen für den beruflichen Aufstieg oder Soft Skills. Da ist es schwierig, branchenübergreifend die Top-Themen zu definieren. Zukünftig werden den Weiterbildungsmarkt aber Fortbildungen zum Datenschutz, zum Umgang mit Big Data, die Themen Datensicherheit und Cyber-Security dominieren. Es ist für Unternehmen einfach unerlässlich, sich damit zu beschäftigen.

Die ARS unterstützt Firmen auch bei der Personalentwicklung und tritt seit 2017 mit innovativen B2B-Lösungen auf. Was umfasst dieses Angebot genau?

Mit unseren B2B-Lösungen stehen wir Unternehmen operativ und strategisch in ihrem Weiterbildungsmanagement zur Seite. Das B2B-Team analysiert dazu den Bedarf des jeweiligen Kunden und stellt danach ein Weiterbildungsangebot zusammen. Das Angebot reicht von einer einzelnen Inhouse-Veranstaltung – mit interaktiven Onlineformaten oder praxisorientierten Präsenzmodulen – bis hin zur gemeinsamen Entwicklung

Das Portfolio der ARS reicht von Fachseminaren, Jahres-/Fachtagungen, Lehrgängen, Akademien, Jours fixes bis hin zu Seminarreihen, die sowohl im Seminarzentrum in Wien als auch in den Bundesländern durchgeführt werden.

eines Bildungskatalogs. Mit diesem kann das Unternehmen seinen Mitarbeitern die Weiterbildungsmöglichkeiten – online oder in Form eines gedruckten Katalogs – kompakt zur Verfügung stellen.

Zeugnis, Zertifikat oder Urkunde – warum werden Qualifikationsnachweise bei Aus- und Weiterbildungen immer wichtiger, und welche Abschlüsse bietet die ARS ihren Teilnehmern?

Kann man eine zertifizierte Ausbildung oder einen anerkannten Abschluss vorweisen, hat man im Berufsleben einen klaren Wettbewerbsvorteil, zum Beispiel bei Bewerbungen oder für einen Karrieresprung. Es gibt kaum mehr Personaler, die nicht auf ein Zeugnis, das eine bestimmte Fähigkeit oder Kenntnis nachweist, bestehen. Viele unserer Akademien und Lehrgänge schließen mit einem von der Wirtschaft anerkannten Zertifikat

INFO-BOX

ARS: Facts & Figures

- Größter privater Fachseminaranbieter in Ö
- 1.200 Top-Referenten
- 1.000 Veranstaltungen an 2.500 Terminen/Jahr
- Seminare in ganz Österreich
- Ö-CERT-Qualitätsanbieter



oder mit einem – auch international anerkannten – Zertifikat einer externen Zertifizierungsstelle wie zum Beispiel der Austrian Standards plus GmbH ab.

In einem Seminaranbieter-Ranking belegte die ARS heuer den zweiten Platz in der Kategorie Gesamtanbieter. Auch in den Vorjahren schaffte es die ARS immer unter die Top drei. Wie erklären Sie sich diesen kontinuierlichen Erfolg?

Mit unseren kompetenten Trainern, topaktuellen Inhalten und der Praxisnähe treffen wir exakt die Kundenwünsche. Unser Slogan „Von den Besten



lernen“ ist für uns weit mehr als ein Werbespruch. Hochkarätige Experten – regelrechte Koryphäen des Fachs – begleiten die mehr als 20-jährige Historie der ARS. Da sie direkt aus der Branche kommen, wissen sie ganz genau, was gerade aktuell ist. Das ermöglicht uns mit unserem Angebot, immer am Puls der Zeit zu sein und Trends

direkt aus der Praxis zu liefern. Weiterbildung sollte auch immer ein Vergnügen sein – in angenehmer Atmosphäre lernt es sich einfach besser. Diesen Wohlfühlfaktor setzen wir in unserem umfassenden Servicegedanken, wie zum Beispiel in Form des täglich frisch gekochten Mittagessens, um.



ARS – Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft
 1010 Wien
 Schallautzerstraße 2–4
 Tel.: +43/1/713 80 24-0
 office@ars.at
 www.ars.at

Globale Zeugnisverteilung

Österreichs Top-Universitäten in weltweitem Uni-Ranking

QS Quacquarelli Symonds veröffentlicht die 15. Auflage der QS World University Rankings, die weltweit als wichtige Informationsquelle zur Studienwahl dienen. Zwei Universitäten aus Österreich haben es dabei unter die Top 200 geschafft.

Insgesamt sind acht Hochschulen aus Österreich in dem Ranking vertreten. Leicht abgerutscht sind die am besten gereihten österreichischen Universitäten: Die Universität Wien kam als beste heimische Hochschule heuer auf Platz 175 (Vorjahr: 154) und die Technische Universität (TU) Wien auf Platz 199 (Vorjahr: 182). Etwas bergauf ging es für die Universität Innsbruck mit Platz 279 (Vorjahr: 286).

Einen Riesensprung nach oben machte dagegen die TU Graz auf Platz 363 (Vorjahr: 501–550). Weiters im Ranking vertreten sind die Universität Linz auf Platz 456 (Vorjahr: 471–480), die Universität Graz auf Platz 561–570 (Vorjahr: 471–480), die Universität Klagenfurt auf Platz 701–750 (Vorjahr: 751–800) und die Universität Salzburg unverändert auf 751–800.

Performance auf dem Prüfstand

Obwohl das Ergebnis für Österreich insgesamt durchaus positiv ist, gibt es Anzeichen, dass sich

die Performance in kommenden Rankings verschlechtern könnte. Alle acht Universitäten erzielen im Vergleich zum Vorjahr einen geringeren Wert im Faktor Academic Reputation. Sieben der acht Universitäten verschlechterten sich im Bereich Employer Reputation und in Citations per Faculty. Mit diesem Faktor misst QS die Forschungswirkung einer Hochschule.

Unerfreuliches Gesamtbild

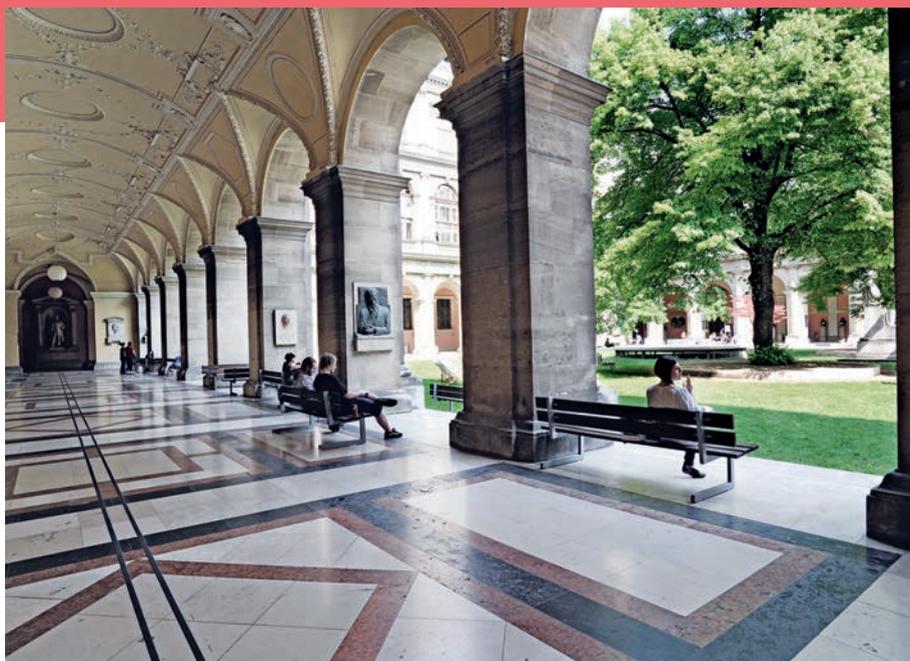
Der Rektor der Universität Wien, Heinz Engl, hält zwar Globalrankings ganzer Universitäten für weniger aussagekräftig als Ranglisten in einzelnen Fächern – dort liege die Uni Wien in Mathematik, Life-Sciences und Linguistik immer noch recht gut. „Aber das Gesamtbild ist natürlich recht unerfreulich“, so Engl gegenüber der Austria Presse Agentur (APA). Das Abrutschen gegenüber dem Vorjahr sei vor allem auf die schlechten Betreuungsrelationen sowie die Bewertungen durch Fachkollegen sowie Arbeitgeber zurückzuführen. Die ab 2019 geltenden neuen Regelungen zur Studienplatzfinanzierung und zum Universitätszugang würden zwar in Zukunft Verbesserungen ermöglichen, meinte Engl. „Aber sicher nicht nächstes Jahr, sondern dann, wenn sie greifen.“ Ab Herbst



RÜCKLÄUFIGE BEWERTUNG DER ARBEITGEBER

„Wenn ständig von schlechten Betreuungsrelationen und langen Studiendauern geredet wird, hören das sowohl die Academic Community als auch die Arbeitgeber. Und dementsprechend bewerten sie dann.“

Heinz W. Engl, Rektor der Universität Wien



Beste österreichische Universität bleibt die Universität Wien auf Rang 175, die sich jedoch um 21 Plätze im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert hat.

2019 kann die Uni Wien überlaufene Fächer wie etwa Rechtswissenschaften, Chemie oder einige Sozialwissenschaften mit Zugangsbeschränkungen versehen. „Am wehesten“ tut dem Rektor das Abfallen in der Bewertung der Arbeitgeber. Dies sei nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen, dass die Probleme der österreichischen Unis schon seit Jahren diskutiert würden. „Wenn ständig von schlechten Betreuungsrelationen und langen Studiendauern geredet wird, hören das sowohl die Academic Community als auch die Arbeitgeber. Und dementsprechend bewerten sie dann.“

Beim QS-Ranking hängen 40 Prozent der Reihung von den Ergebnissen einer weltweiten Umfrage unter Akademikern zum Ansehen von Hochschulen ab, weitere zehn Prozent von einer zusätzlichen Befragung unter Arbeitgebern. Je

20 Prozent der Wertung ergeben sich aus dem Zahlenverhältnis von Studenten zu Lehrenden sowie der anhand von Zitierungen gemessenen Forschungsleistung und je fünf Prozent aus dem Anteil an internationalen Studenten bzw. internationalem Personal.

Gutes Zeugnis für Internationalität

Die diesjährigen Ergebnisse bestätigen aber auch erneut, dass Österreichs Universitäten zu den internationalsten weltweit zählen. Gleich vier Hochschulen erreichen im Faktor International Student Ratio einen Wert von 90/100 oder höher: die Technische Universität Wien (91,4/100), die Universität Wien (93,4/100), Die Paris-Lodron-Universität Salzburg (97,3/100) und die Universität Innsbruck (99,2/100).



Die Technische Universität Wien ist im Bereich Citations per Faculty unter den ersten 100 auf Rang 63.

USA und Großbritannien dominieren Top Ten

Insgesamt dominieren Universitäten aus den USA und Großbritannien die Top Ten: Auf Platz eins steht zum siebenten Mal hintereinander das Massachusetts Institute of Technology (MIT). Die Plätze zwei und drei belegen mit der Stanford University und der Harvard University wie im Vorjahr ebenfalls US-Unis. Es folgen das California Institute of Technology (Caltech) sowie die britischen Unis Oxford und Cambridge. Mit der ETH Zürich (Schweiz) schaffte es die beste kontinentaleuropäische Uni heuer auf Rang sieben.

Singapur bleibt Asiens Uni-Hauptstadt, Australian National University fällt zurück

Die zwei besten Universitäten Asiens befinden sich wieder in Singapur: Die National University of Singapore holt sich die kontinentale Vorherr-

schaft zurück und erreicht Platz elf. Die Nanyang Technological University belegt Platz zwölf. Die Tsinghua University erreicht als erste chinesische Universität die Top 20. Die Australian National University, bisher einziger Vertreter dieses Kontinents in den Top 20, fällt auf Rang 24 zurück.

Eine Frage des Alters?

Etwas erratisch fällt ein anderes aktuelles Ranking aus: Seit einigen Jahren veröffentlicht mit Times Higher Education (THE) der Anbieter des wohl wichtigsten Uni-Rankings eine eigene Auswertung der besten „Jung-Unis“ – also jener Unis, die in den vergangenen 50 Jahren gegründet oder aus anderen Hochschulen ausgegliedert wurden. So geht etwa die vor mehr als 650 Jahren als älteste medizinische Fakultät des deutschsprachigen



Den größten Aufstieg legt die TU Graz hin, die es mit Rang 363 erstmals in die Top 400 schafft.

Raums gegründete Medizin-Uni Wien als Jung-Uni durch, weil sie 2004 aus der Uni Wien ausgegliedert wurde und seither eine eigenständige Universität ist. Sie kommt auf Platz 38, knapp vor der im gleichen Jahr aus der Uni Graz ausgegliederten Medizin-Uni Graz auf Platz 41, deren Medizinstudium ins 18. Jahrhundert zurückreicht. Noch im Vorjahr war die Medizin-Uni Wien aus dem Ranking wieder herausgenommen worden, weil sie ihr Studium nicht im Bachelor-Master-System anbietet.

Seit dem Vorjahr hat die Ranking-Industrie ein neues Feld erschlossen: Ins THE-Golden-Age-Ranking werden jene Unis aufgenommen, die zwar nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet wurden, es aufgrund ihres Alters aber gerade nicht ins Jung-Uni-Ranking schaffen: Hier findet sich die Uni Linz auf Platz 80 von 200 Hochschulen. ■

INFO-BOX

QS Graduate Employability Rankings 2018: Österreichs Universitäten mit den besten Jobaussichten

- Die Universität Wien bringt eine höhere Anzahl sehr erfolgreicher Alumni hervor als jede andere Universität Österreichs.
- In dem Ranking befinden sich noch vier weitere österreichische Universitäten. Die Technische Universität Wien liegt im Bereich 201–250. Die Technische Universität Graz, die Karl-Franzens-Universität Graz und die Universität Innsbruck liegen alle im Bereich 301–500.
- Laut der Arbeitgeberbefragung durch QS hat die Technische Universität Wien Österreichs am besten qualifizierte Absolventen. Die TU erzielt in Österreich den höchsten Wert für Employer Reputation mit einem Wert von 64.0/100.

Handlungsspektren erweitern

Führung – Coaching – Konfliktmanagement

*MitarbeiterInnen sind wichtig – vor allem Sie selbst!
Zufriedene MitarbeiterInnen sind das wichtigste Asset
eines Unternehmens!*

Die besten Unternehmen wissen das und achten darauf, dass sowohl die MitarbeiterInnen als auch die Führungskräfte sich laufend weiterentwickeln, damit die Ressource „Mitarbeiter“ geplant und systematisch optimiert wird. Denn zufriedene MitarbeiterInnen

Erfolgreiche Führung verlangt mehr als Wissen. Es geht vor allem um Vorbildwirkung, Integrität und Identität der Führungskraft als Mensch.

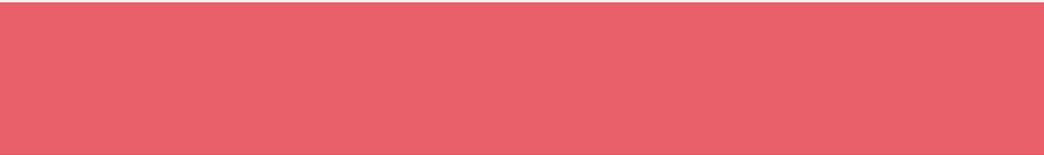


Ing. Mag. Stefan Gros, M. M. Sc., MA, Geschäftsführer
factor happiness Training & Beratung GmbH

sind loyaler, leisten mehr und stehen dem Unternehmen länger zur Verfügung – also eine Win-win-Situation sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Unternehmen. Eine Quellkompetenz für Zufriedenheit ist Kommunikation, denn gelungene Kommunikation bestimmt wie nichts anderes unsere zwischenmenschlichen Beziehungen und damit unseren Erfolg und unsere Lebensqualität.

Persönlichkeit als Wettbewerbsvorteil

KEPOS – Institut für Qualitätsausbildungen unterstützt Sie dabei: Sie als MitarbeiterIn, wenn Sie Ihre Kompetenzen erweitern wollen, und Sie als Führungskraft oder UnternehmerIn, wenn Sie Ihre MitarbeiterInnen gezielt weiterentwickeln und an deren Zufriedenheit mitwirken wollen. Unsere modularen Lehrgänge schulen Kommunikationsfähigkeiten und -methoden, diese sind sowohl im Bereich Führung als auch im Konfliktmanagement einsetzbar. Der Lehrgang Lebens- und Sozialberatung Schwerpunkt Business-



coaching vermittelt sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte wesentliche Skills, die nicht nur im Businesskontext hilfreich sind, sondern auch Beiträge zum persönlichen Wachstum und der Persönlichkeitsentwicklung setzen. Zusätzlich ist die Ausbildung gesetzlich geregelt und ermöglicht, den Beruf der Beratung selbstständig auszuüben. Ebenfalls gesetzlich geregelt und vom Bundesministerium für Justiz zertifiziert ist der Mediationslehrgang, der sich intensiv mit der Lösung von Konflikten und den damit verbundenen Möglichkeiten beschäftigt. Auch diese Fähigkeiten lassen sich hervorragend in den täglichen Berufsalltag – insbesondere auch in den einer Führungskraft – integrieren.

Investition in die Zukunft

Sie glauben an Ihre Mitarbeiter und deren Potenzial und wollen sie zu Führungskräften weiterentwickeln? Die leadership-akademie, ein Projekt der factor happiness Training & Beratung GmbH, bietet Inhouse-Ausbildungen für Mitarbeiter in den Bereichen Führung, Kommunikation, Diversität und Konfliktmanagement an. Hier wird gemeinsam mit dem Kunden ein Ausbildungsplan entwickelt, der genau auf die individuellen Ansprüche abgestimmt ist. Selbstverständlich mit hervorragenden Trainerinnen und Trainern und hervorragender Qualität, vor allem aber auch zu einem fairen Preis. Eine Investition, die sich garantiert rechnet! ■

 leadership-akademie

factor happiness – Training & Beratung GmbH

1200 Wien
Engerthstraße 126/2
Tel.: +43/1/997 19 19
office@factorhappiness.at
www.leadership-akademie.at, www.kepos.at

Erweiterte Horizonte

Zusammenarbeit von Hochschulen und Industrie als Motor von Innovation und Wohlstand

Österreichs Universitäten und Fachhochschulen leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des heimischen Innovationsstandorts. In Zusammenarbeit mit Industrie und Wirtschaft wird dieser Output multipliziert.

Der erste Hochschulpolitische Dialog stand am 4. Juni im Haus der Industrie unter dem Motto „Technische Universitäten und Industrie: starke Partner, fordernder Wettbewerb – gemeinsam mehr erreichen“. Auf Einladung der Industriellenvereinigung (IV) und der TU Austria diskutierten nationale und internationale Expertinnen und Experten sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertreter über Maßnahmen und Kriterien für einen zukunftsorientierten Wissens- und Innovationsstandort.

Insbesondere ging es um künftige Entwicklungsszenarien, um den Chancen und Herausforderungen im Bereich des Wissens- und Technologietransfers zu begegnen sowie die Exzellenz für Wissenschaft und Wirtschaft zu stärken. Internationale Vorzeigebispiele verdeutlichten, wie Wissens- und Technologietransfers zwischen Hochschulen und Industrie am besten funktionieren und der Entrepreneurship-Gedanke stärker an den Universitäten verankert werden kann.



AUF DEM WEG ZUR INNOVATIONSSPITZE

„Österreich ist auf dem besten Weg an die europäische Innovationsspitze, wie das aktuelle European Innovation Scoreboard zeigt. Treibende Kraft hinter dieser Entwicklung sind Universitäten, Forschungseinrichtungen und innovative Unternehmen.“

Harald Kainz, Präsident TU Austria

Tragende Säulen des Erfolgs

„Bildung, Forschung, Technologie und Innovation sind tragende Säulen für den Erfolg Österreichs und der Schlüssel für Wohlstand und Beschäftigung“, betonte der Präsident der Industriellenvereinigung (IV), Georg Kapsch. Dabei verwies er auf die besondere Rolle der zahlreichen Unternehmen in Österreich, die Weltmarktführer sind und sich mit ihren F&E-Investitionen für den Standort Österreich entscheiden. Vor allem die Forschungsprämie sowie direkte F&E-Projektförderungen seien hier entscheidende Vorteile für das Land. „Unternehmen leisten rund zwei Drittel aller F&E-Investitionen in Österreich und sind damit der größte Finanzier von Forschung und Entwicklung in Österreich. Damit sind wir nach Schweden im EU-Vergleich auf Platz zwei“, erklärte Kapsch. Wichtig sei es, in einem Umfeld mit intensivem Wettbewerb noch mehr Aufmerksamkeit auf die Beschleunigung von Wissens-

Technologietransfers zu legen.

TU-Austria-Präsident Harald Kainz betonte einmal mehr die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft als Motor von Innovation, Fortschritt und Wohlstand. „Österreich ist auf dem besten



Innovative Unternehmen kooperieren immer häufiger mit wissenschaftlichen Instituten, um gemeinsam an den großen Herausforderungen unserer Zeit zu arbeiten.

Weg an die europäische Innovationsspitze, wie das aktuelle European Innovation Scoreboard zeigt. Treibende Kraft hinter dieser Entwicklung sind Universitäten, Forschungseinrichtungen und innovative Unternehmen“, zeigte sich Kainz überzeugt. Er hob vor allem die positive Kultur kooperativer Forschung und Entwicklung hervor, die durch langfristige Commitments Sicherheit für alle beteiligten Kooperationspartner bietet, beispielsweise in Form von CD-Labors oder COMET-Kompetenzzentren. Zur Sicherung des

Standorts wünschte sich Kainz im Namen der TU Austria die weitere Forcierung der Internationalisierung an den Universitäten sowie den Ausbau von Kapazitäten und Infrastruktur in den MINT-Fächern entlang des gesamten Bildungswegs. Insbesondere in die IKT-Ausbildung müsse in Hinblick auf die Dynamik digitaler Transformationsprozesse verstärkt investiert werden. Laut Kainz nehmen die Universitäten auch in der Umsetzung von Forschungsideen bis hin zur Marktreife eine wichtige Rolle ein: „Hier setzen

Mit den gebündelten Kräften von Unternehmen und Hochschulen können innovative Produkte erfolgreich zur Marktreife gebracht werden.



wir auf eine intensive Förderung von Start-ups und Spin-offs sowie auf die Förderung von unternehmerischem Denken bereits bei den Studierenden, wie etwa in unseren Studierendenteams und zahlreichen anderen Initiativen.“

Innovationspotenzial weiter stärken

„Um die gesamte Innovationskette – von der Grundlagen- bis zur angewandten Forschung – zu stärken und das Innovationspotenzial unseres Landes zu heben, ist eine enge Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ein entscheidender Erfolgsfaktor“, betonten Kapsch und Kainz. Um weitere Exzellenz für Wissenschaft und Wirtschaft zu schaffen und für die besten Köpfe attraktiv zu sein, seien insbesondere eine klare Profilbildung der Hochschulen, eine hervorragende F&E-Infrastruktur sowie international sichtbare Expertise entscheidend. Dazu müsste der Anteil der kompetitiv vergebenen Mittel an den Hochschulen weiter erhöht werden, um deren Wettbewerbskraft und Sichtbarkeit international zu steigern. Ebenfalls nötig sei, das angekündigte Forschungsfinanzierungsgesetz sowie die jährli-

che, kontinuierliche Erhöhung der Forschungsausgaben des Bundes umzusetzen, um Nachhaltigkeit sicherzustellen und Österreich zukunftsorientiert aufzustellen. „Es braucht die gebündelte Kraft aller FTI-Akteure, um Österreich zum Top-Innovationsland zu machen“, schlussfolgerten der IV-Präsident und der TU-Austria-Präsident. ■

INFO-BOX

TU Austria

Die drei Technischen Universitäten Österreichs, die Technische Universität Wien, die Technische Universität Graz und die Montanuniversität Leoben, haben 2010 den Verein TU Austria gegründet. Dieser technisch-naturwissenschaftliche Verbund umfasst mehr als 49.000 Studierende, 5.500 Graduierte und 8.600 Mitarbeiter. Die TU-Austria-Universitäten bündeln ihre Kräfte und nutzen Synergieeffekte, um gemeinsam mehr in Forschung, Lehre und Hochschulpolitik zu erreichen und mit geballter Kompetenz als starke Partner für Wirtschaft und Industrie zu überzeugen.



Erfolgreich Führen in der digitalen Transformation

Zertifikationslehrgang

Agile Führung

Ihre Lernziele

- Ein klares Selbstbild: Wie agil bin ich? Wo will ich hin?
- Agiles Zielmanagement und modernes Leadership mit Objectives & Key Results (OKR)
- Die Fähigkeit, agile Businessmodelle zu verstehen, analysieren und bewerten
- Verständnis für Motivation & Engagement in der Arbeitswelt von heute
- Impulse und praktische Tools für Innovation, Kreativität und Produktivität
- Konkrete Strategien für den eigenen Weg in der Digitalisierung
- Erfolg als agile Führungskraft in der digitalen Wirtschaftswelt

So läuft der Lehrgang ab

Methodik Experten-Input, Erfahrungsaustausch, Arbeit an Ihrer konkreten Herausforderung

Zertifikation Peer-Coaching, Abschlussarbeit, Transferevaluierungsgespräch

Ablauf 8 Monate Onlinekurs + Präsenztermine über ein halbes Jahr verteilt

#1 Agile Führung Basics

#2 Agiles Zielemanagement mit Objectives & Key Results (OKR)

#3 Design Thinking - Agile Innovation und Problemlösung

#4 Motivation 3.0 (Original Drive-Workshop nach Daniel Pink!)

#5 Agile Businessmodelle und -strategien

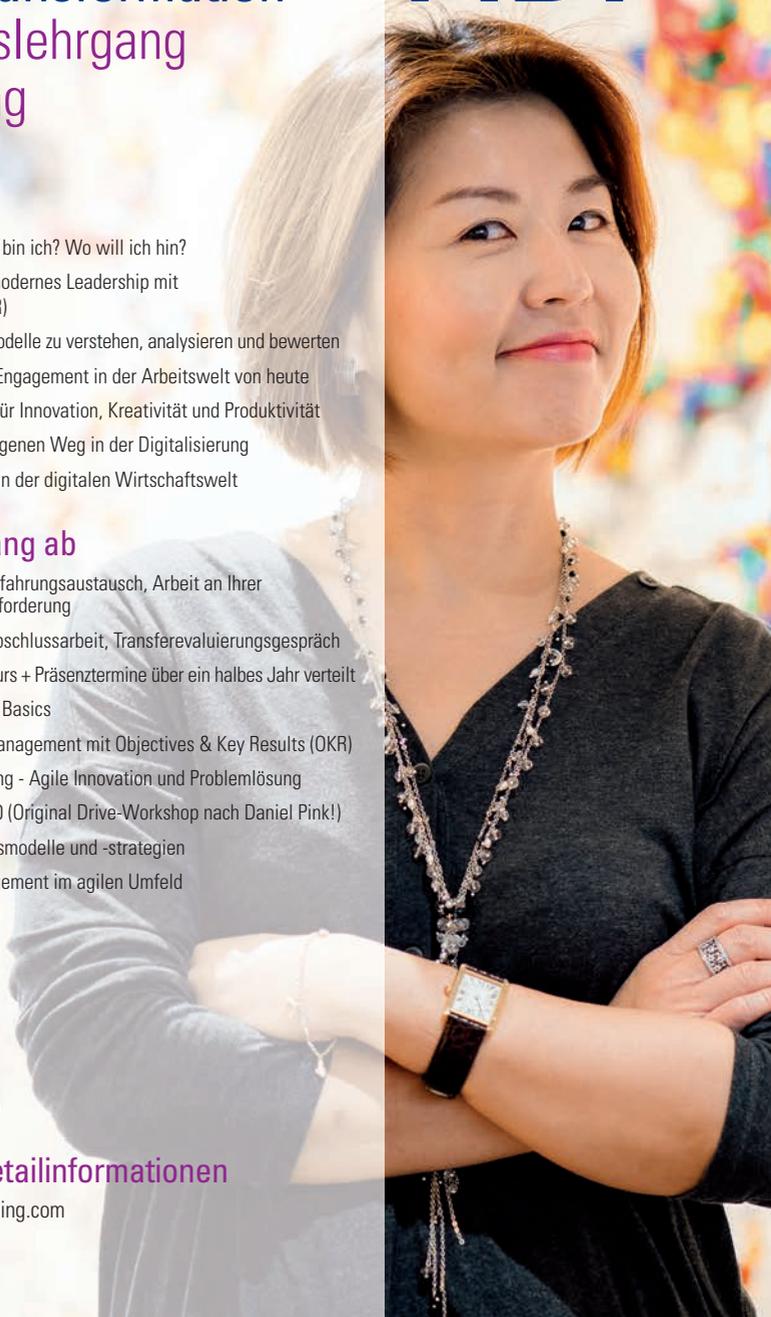
#6 Changemanagement im agilen Umfeld

Nächster Start

19.9.2018 – 14.02.2019, Wien

Anmeldung und Detailinformationen

unter agile-fuehrung.mdi-training.com



Spin-off Fellowship

Förderprogramm soll Studierende und Forschende bei Unternehmensgründungen unterstützen

Mit der ersten Ausschreibung des Spin-off Fellowships wurden acht Projekte gefördert. Insgesamt stellt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 15 Millionen Euro zur Verfügung.

Mit Spin-off Fellowships stärken wir gezielt die Verwertung innovativer Ideen und fördern den Unternehmergeist an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen“, so Wissenschafts- und Forschungsminister Heinz Faßmann. Gemeinsam mit Heinz W. Engl, Rektor der Universität Wien, und Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft FFG, präsentierte er im Rahmen eines Pressefrühstücks im Mai die ersten Ausschreibungsergebnisse des Förderprogramms „Spin-off Fellowship“, mit dem das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und die FFG nach dem Vorbild des „Pioneers Programm“ der ETH Zürich Impulse setzen, um das Umfeld für künftige Spin-offs entscheidend zu verbessern und Studierende und Forschende bei Unternehmensgründungen zu unterstützen.

„Akademische Gründungen stellen einen zentralen Bestandteil des Transfers zwischen Wissen-

schaft und Wirtschaft dar“, so Minister Faßmann. „Wir setzen daher gezielte Schritte, um – wie auch im Regierungsprogramm verankert – den Wissens- und Technologietransfer zu intensivieren“, verwies Faßmann etwa auch auf entsprechende Schwerpunkte in den Leistungsvereinbarungen mit Universitäten und Forschungseinrichtungen. Durch das Programm „Spin-off Fellowship“ werden bis zu 40 zusätzliche Forscher und Teams gefördert. „Ihre Ideen sollen in herausragende Produkte münden und so zu einem neuen Innovationsschub für Österreich beitragen“, betonte Faßmann. Das Ministerium stellt in Summe 15 Millionen Euro zur Verfügung.

Förderung des akademischen Unternehmergeists

Mithilfe eines Spin-off Fellowships soll zu einem sehr frühen Zeitpunkt die Verwertung von vorhandenem und neu entwickeltem geistigem Eigentum an Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen so unterstützt werden, dass nach Abschluss des Fellowships eine Unternehmensgründung erfolgen kann. Während der Laufzeit des Spin-off Fellowships muss der Fellow sich zu 100 Prozent auf diese Aufgabe konzentrieren und darf keine



SPANNENDE ENTWICKLUNG

„Es ist für mich als Universitätsangehörigen sehr spannend, den Weg einer Technologie in Richtung Markt und Kommerzialisierung begleiten zu können.“

**Peter Lieberzeit, Institutleiter
Physikalische Chemie, Universität Wien**



V.l.n.r.: BM Heinz Faßmann, Peter Lieberzeit (Host, Institut für Physikalische Chemie der Universität Wien), Michael Nardai und Thomas Werzer (Fellows) sowie FFG-GF Henrietta Egerth

Behandlung von Autoimmunerkrankungen zur Marktreife zu bringen; die Technologie soll dann für weitere Geschäftsfelder wie etwa die Detektion von Krebszellen adaptiert werden“, sagte Thomas Werzer. „Das Spin-off Fellowship hilft uns, die Brücke von der wissenschaftlichen Forschung zur konkreten Anwendungsmöglichkeit zu bauen, und ebnet uns den Weg in die Selbstständigkeit“, so Kollege Michael Nardai. Hier habe man gerade als Spin-off durch das Netzwerk der Universität Wien den klaren Vorteil, weiter am Puls der aktuellen Forschungslandschaft chemischer Sensorik zu bleiben, womit auch neue Geschäftsfelder schnell identifiziert werden können. Das Projekt wird vom Institut für Physikalische Chemie der Universität Wien gehostet: „Es ist für mich als Universitätsangehörigen sehr spannend, den Weg einer Technologie in Richtung Markt und Kommerzialisierung begleiten zu können“, sagte Institutsleiter Peter Lieberzeit, der von universitärer Seite mit den zwei Jungunternehmern zusammenarbeiten wird. ■

INFO-BOX

Wissenstransferzentren unterstützen Spin-offs vor Ort

Zur Unterstützung der Spin-offs sind heimische Universitäten und Forschungseinrichtungen unerlässlich. Zur besseren Vernetzung und Koordination ihrer Aktivitäten wurden 2014 sogenannte Wissenstransferzentren geschaffen. Diese verstehen sich als Plattform und Drehscheibe, um Forschungsergebnisse, neue Erkenntnisse, Technologien, Erfindungen oder Know-how nicht nur innerhalb der Universitäten, sondern universitätsübergreifend zusammenzuführen. Die Wissenstransferzentren nehmen daher auch in der Umsetzung von Spin-off Austria eine federführende Rolle ein.

www.wtz.ac.at

Interkulturelle Kompetenz

Der optimale Umgang mit kultureller Vielfalt

Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in kultursensibler Gesprächskompetenz. Offene und respektvolle Begegnungen sind die Basis für Vertrauen und gute Zusammenarbeit.

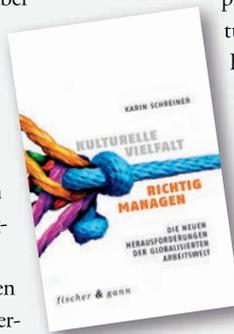


Karin Schreiner,
Dr. phil., M. A.

In der Zusammenarbeit in internationalen Teams zeigt sich immer öfter, dass Teammitglieder mehr durch ihre internationale Tätigkeit und durch Auslandserfahrungen geprägt sind als durch ihre Herkunftskultur. Ein Beispiel: Thomas ist Österreicher, war aber über 16 Jahre Expatriate in Schweden, China, Südafrika, den USA; Maria ist Italienerin und verbrachte die vergangenen sechs Jahre in Finnland, ihr Studium absolvierte sie in Großbritannien; Claudia hat die deutsche Staatsbürgerschaft und verbrachte Kindheit und Jugend in acht verschiedenen Ländern, studierte in England und lebt jetzt in Österreich.

All diese Menschen wurden durch ihre vielfältigen Lebens- und Arbeitserfahrungen in sehr unter-

schiedlichen kulturellen Kontexten geprägt. Sie auf ihre nationale Herkunft zu reduzieren, wäre simples Stereotypisieren. Etwa: „Ach, eine Deutsche ist dabei, die ist sicher sehr strukturiert.“ „Na ja, die Italienerin wird wohl Probleme mit unserem Zeitmanagement haben.“ „Ob der Österreicher auch gut arbeiten kann und nicht nur Kaffee trinken?“ Das Stereotypisieren hindert uns daran, andere in ihrer Individualität zu sehen. Eine offene und auch kultursensible Begegnung mit anderen ermöglicht, die vielfältigen Aspekte ihrer Identität zu erkennen. Dazu benötigen wir interkulturelle Kompetenz, und die ist erlernbar. In einem interkulturellen Training oder Coaching wird der Blick für die uns prägenden unterschiedlichen kulturellen und soziokulturellen Kontexte geschult. Damit sind Sie fit für die Zusammenarbeit in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft.



Lesetipp:

Karin Schreiner: „Kulturelle Vielfalt richtig managen. Die neuen Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt“. Verlag fischer & gann 2017, ISBN 978-3-903072-48-0

**INTERCULTURAL
KNOW HOW**
TRAINING & CONSULTING

Dr. Karin Schreiner, M. A., Intercultural Know How
1010 Wien, Schwedenplatz 2/26
Tel.: +43/664/914 30 44
karin.schreiner@iknet.at
www.iknet.at

Lohnender Abschluss

Wie viel verdienen Österreichs Absolventen?

Alle zwei Jahre vergleicht das Forum Personal im ÖPWZ, wie Absolventen unterschiedlicher Ausbildungstypen in Österreich entlohnt werden. Dabei zeigte sich: Gerade im technischen Bereich macht sich ein Masterstudium durchaus bezahlt.

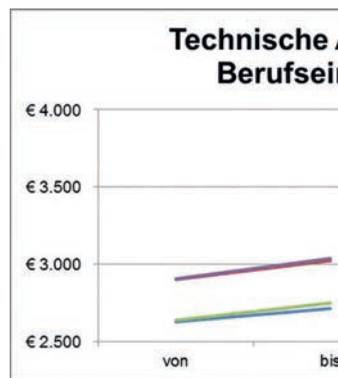
Uni- und FH-Absolventen einer technischen Ausbildung mit Masterabschluss verdienen monatlich brutto beim Jobeinstieg schon um die 300 Euro mehr als ihre Bachelor-Kollegen. Mit steigender Berufserfahrung wird der Abstand noch deutlicher und liegt zwischen 400 Euro bis 700 Euro.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch bei wirtschaftlichen Ausbildungen ab. Die Master-Absolventen verdienen brutto im Monat bis zu 300 Euro (beim Jobeinstieg) und 650 Euro (nach drei bis fünf Jahren) mehr als ihre Kollegen mit Bachelor-Abschluss. Das ergab der „Vergleich der Einstellgehälter von AbsolventInnen“, eine Studie

INFO-BOX I

Das verdienen Absolventen beim Berufseinstieg durchschnittlich brutto im Monat:

- Berufsschule: € 1.968 – € 2.077
- Handelsschule: € 1.946 – € 1.997
- Technisch gewerbliche Fachschule: € 2.099 – € 2.166
- Allgemein bildende höhere Schule: € 2.218 – € 2.287
- Handelsakademie: € 2.231 – € 2.320
- Höhere technische-gewerbliche Lehranstalt: € 2.291 – € 2.403
- Fachhochschule Wirtschaft – B. A.: € 2.484 – € 2.609
- Fachhochschule Wirtschaft – M. A.: € 2.750 – € 2.882
- Universität Wirtschaft – B. A.: € 2.518 – € 2.629
- Universität Wirtschaft – M. A.: € 2.819 – € 2.950
- Fachhochschule Technik – B. Sc.: € 2.627 – € 2.714
- Fachhochschule Technik – M. Sc.: € 2.900 – € 3.023
- Universität Technik – B. Eng./Bakk. techn.: € 2.638 – € 2.750
- Universität Technik – M. A.: € 2.907 – € 3.040
- Universität Rechtswissenschaften – Mag./Dr.: € 2.909 – € 3.039
- Universität Rechtswissenschaften – Bkk./LL. B.: € 2.563 – € 2.649
- Universität Rechtswissenschaften – LL. M.: € 2.911 – € 3.091
- Universität sonstige Fachrichtungen – Mag./Dr.: € 2.811 – € 2.937
- Universität sonstige Fachrichtungen – B. A.: € 2.501 – € 2.622



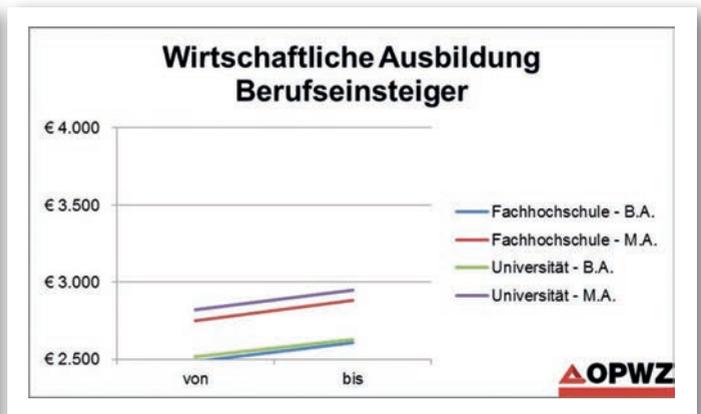


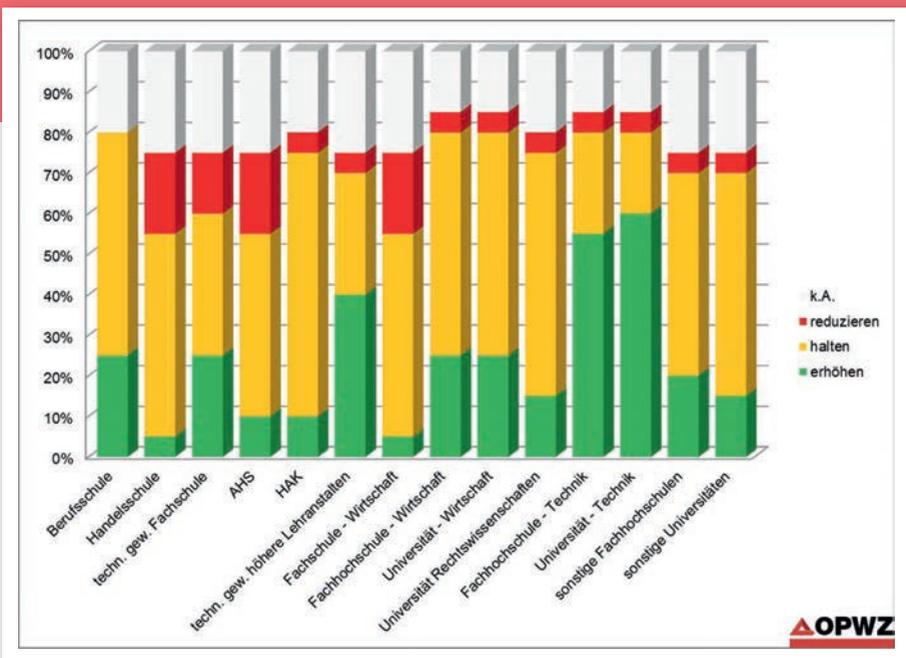
des HR-Netzwerks Forum Personal im ÖPWZ. Befragt wurden Personalisten aus österreichischen Unternehmen.

**Je besser die Ausbildung,
desto besser die Jobchancen**

Eine sehr starke Nachfrage gibt es nach Absolven-

ten technischer Ausbildungen – egal mit welchem Ausbildungshintergrund. Auch mit einer wirtschaftlichen Ausbildung einer Fachhochschule oder Universität hat man gute Jobchancen. Wenig nachgefragt sind hingegen Absolventen einer Handelsschule, AHS oder Fachschule mit wirtschaftlichem Schwerpunkt.





Ein gutes Gehalt allein genügt nicht

Geht es um die Wahl des richtigen Arbeitgebers, spielen Benefits neben dem Grundgehalt für die Generation Y heutzutage jedoch ebenfalls eine tragende Rolle. Das aktuelle GenY-Barometer belegt, dass Sport- und Gesundheitsangebote, Rabatte und Fahrtkostenzuschüsse gemeinsam mit Vorteilen wie etwa einem Firmenwagen besonders gut in der Zielgruppe ankommen. Eine moderne Arbeitsplatzausstattung, flexible Arbeitszeitmodelle oder Mitarbeitererevents können hingegen nicht als Benefits punkten – sie sind für die Zielgruppe inzwischen selbstverständlich.

Benefits sind bei Arbeitgebern längst als Geheimwaffe im War of Talents beliebt: Attraktive Gehälter werden um Komponenten wie Rabatte, Sportangebote usw. ergänzt und sollen Mitarbeiter zufriedener machen und auch langfristig binden. Die Varianten sind zahlreich, doch welche Benefits in der Zielgruppe der Studierenden,

Absolventen und Young Professionals tatsächlich gut ankommen, bleibt meist unklar. Das aktuelle GenY-Barometer von Absolventa bestätigt den hohen Stellenwert, den Benefits für die jungen Arbeitnehmer einnehmen. Die Studie, die in Kooperation mit dem Marktforschungsinstitut Trendence durchgeführt wurde, belegt jedoch auch, dass Unternehmen teilweise mit Vorteilen werben, die für die junge Zielgruppe selbstverständlich sind. So verschenken viele Arbeitgeber wertvolles Potenzial in der Mitarbeitergewinnung und -bindung, was insbesondere angesichts des vorherrschenden Fachkräftemangels ein beachtliches Risiko darstellt.

HR-Management als ideeller Motor im Unternehmen

Welche Bedeutung gutes HR-Management für den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen hat, belegt Österreichs führendes HR-Netzwerk



Forum Personal bereits seit mehreren Jahrzehnten. Human Resources finden und fördern Humankapital, und sie verwandeln Kosten in Wert. Als Weichensteller mit Blick auf langfristige Entwicklungen kommt HR eine wichtige Steuerungsfunktion zu. Modernes HR-Management braucht daher den Blick über die Grenze des eigenen Unternehmens, profitiert von Benchmarks – etwa den regelmäßigen Forum-Personal-Studien zu Einstiegsgehältern – und der großen derzeit laufenden Untersuchung zur Aufstellung von HR und deren eigener Ressourcennutzung.

Nur wenn HR heute eine strategische Position im eigenen Unternehmen zukommt, agiert dieses auch in Zukunft erfolgreich. Daher setzt das Forum Personal Themen fest, die in Kooperation mit Universitäten, internationalen Fachverbänden und Experten aus nahen Fachbereichen für Mitglieder des Forum Personal erarbeitet werden. ■

INFO-BOX II

Die Studie des ÖPWZ-Forum Personal ist hier erhältlich:

<https://www.opwz.com/de/service/publikationen-studien/human-resource/bestellung-vergleich-der-einstellgehaelter-von-absolventen-2018.html>

Forum Personal

ist Österreichs Netzwerk für HR-Manager aus Wirtschaft, Lehre, Verwaltung und NGOs für Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch und Networking.

Das ÖPWZ steht für

- über 65 Jahre exzellente Bildungsqualität und innovativen Wissenstransfer
- führende Face2face-Networking-Plattformen
- fachliche und persönliche Qualifizierung von mehr als 510.000 Führungskräften und Mitarbeitern

<https://www.opwz.com>

Schöne neue Arbeitswelt

SAE Wien avanciert zum Treffpunkt der Kreativbranche

Im Sommer 2018 wurde das neue Flaggschiff des Medieninstituts SAE eröffnet. Mit seinem erweiterten, zukunftsorientierten Campus-Konzept eröffnet der Wiener Standort neue Möglichkeiten in der modernen Arbeitswelt.

Homeoffice wird in immer mehr Unternehmen zum Alltag. Laut einer Studie des Digitalverbands Bitkom lassen bereits vier von zehn Arbeitgebern (39 Prozent) ihre Mitarbeiter ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten – Tendenz steigend, denn jedes zweite Unternehmen (51 Prozent) erwartet, dass der Anteil der Homeoffice-Mitarbeiter in den kommenden fünf bis zehn Jahren weiter zunehmen wird.

Für selbstständige Arbeitnehmer ist dieses Arbeitskonzept besonders interessant. „Die meisten Selbstständigen starten ihr Homeoffice in den eigenen vier Wänden“, bestätigt uns auch Philipp Doblhoff, Leiter des SAE-Coworking-Space „The Space“, den aktuellen Trend unserer Arbeitswelt. Ihm zufolge fehlt dem Homeoffice allerdings ein wichtiger Aspekt für ein erfolgreich agierendes Business: „In diesem fehlt einerseits der soziale und berufliche

Austausch, andererseits eignet sich die eigene Wohnung meist nur bedingt für professionelle Kundengespräche. Coworking-Spaces stellen weltweit eine flexible und kostengünstige Alternative zur Anmietung eines eigenen Büros dar.“

Kreative Kooperation im Fokus

Der neue Standort des SAE Wien in der Hohenstaufengasse, unweit des Juridicums und der Universität Wien, soll daher nicht nur für die Musik-, Kultur-, Kunst- und Bloggerszene geöffnet werden, sondern auch Coworking-Spaces beherbergen. „Selbstständige oder kleine Teams können hier auf Monats- oder Tagesbasis voll ausgestattete Arbeits-tische in einem professionellen und inspirierenden Umfeld anmieten“, erklärt Doblhoff.

Die Coworking-Arbeitsplätze richten sich einerseits an ehemalige Studenten der SAE, andererseits an



Die Coworking-Arbeitsplätze im „The Space“ sind eine kostengünstige Büroalternative inklusive Synergieeffekt.



Das Team des SAE Wien: eine professionelle Gemeinschaft kreativer Köpfe der Medienbranche



Mit dem Standortwechsel von der Linken Wienzeile in die Hohenstaufengasse wird das Wiener Institut zum Flaggschiff Europas.

externe Freelancer und Start-ups aus der Kreativbranche. Den aktuellen Studenten stehen im Rahmen ihres Studiums an der SAE zahlreiche Räumlichkeiten in den anderen Stockwerken zur Verfügung. „Durch gemeinsam genutzte Bereiche und regelmäßige Fachveranstaltungen soll der gegenseitige Austausch zwischen Studenten und den bereits berufstätigen Coworkern forciert werden. Über gemeinsame Projekte soll den Studenten die Möglichkeit gegeben werden, bereits während des Studiums aktiv an realen Projekten mitzuwirken, um so wertvolle Erfahrungen und Kontakte für den späteren Einstieg ins Berufsleben zu knüpfen“, so Doblhoff.

Studium als Auftakt fürs Berufsleben

Noch ist „The Space“ in Wien ein Unikum im weltweiten SAE-Bildungsangebot, doch es wird bereits an anderen Standorten daran gearbeitet, solche Coworking-Angebote künftig in das Campus-Konzept zu integrieren. Denn das SAE will seine Studenten auch nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterhin unterstützen. „Eine fundierte Ausbildung sowie eine exzellente technische Ausstattung einer Schule sind Grundvoraussetzungen“, ist Christian Ruff, Geschäftsführer der SAE Austria GmbH und Campus-Manager der SAE Wien, überzeugt. „Einzigartig ist aber, dass wir unseren Studierenden die Möglichkeit bieten, sich verstärkt

mit der heimischen Kreativwirtschaft zu vernetzen. Denn vor allem in der Medienbranche sind ein kreativer Austausch und ein gut funktionierendes Netzwerk das Kapital der Zukunft. Und dabei wollen wir sie unterstützen“, betont Ruff und fügt hinzu: „Der neue Campus im Herzen Wiens soll für unsere Studierenden der Ursprungsort, der Beginn ihrer Karriere sein. Sie sollen sich vom ersten Studientag an vom kreativen Wissen, vom kreativen Prozess und vom leidenschaftlichen Team vor Ort inspirieren lassen.“

INFO-BOX

Weltweit 54 Standorte – 30 Jahre in Wien

Das SAE Institute wurde 1976 gegründet und avancierte zum weltweit größten privaten Bildungsanbieter für Studiengänge sowie Aus- und Weiterbildungen in den Bereichen Audio, Film, Spieleentwicklung, Animation, Webdevelopment und Music-Business. Weltweit gibt es 54 Standorte in 26 Ländern – von Frankreich, Australien und Kolumbien über England bis zu Singapur und den USA.

1987 wurde der Standort in Wien eröffnet – zuerst im vierten Bezirk und 1999 im sechsten Bezirk an der Linken Wienzeile. Das SAE Institute Wien verzeichnet pro Jahr 150 Absolventinnen und Absolventen.

www.sae.edu

Internationale Vergleichbarkeit

Erfolgreiche Umsetzung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) im Parlament behandelt

2017 konnten die ersten Bildungsabschlüsse erfolgreich in den achtstufigen NQR eingeordnet werden. Ein gesetzlich vorgegebener, jährlicher Arbeitsbericht der NQR-Koordinierungsstelle (NKS) dokumentiert, welche Zuordnungen gemacht wurden.



Dieser Bericht der NKS wurde nun im Juni 2018 im Unterrichtsausschuss behandelt und einstimmig zur Kenntnis genommen. Die Einstufung eines Abschlusses ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit österreichischer Qualifikationen.

Folgende Qualifikationen wurden von der NKS zugeordnet:

- Niveau IV: Lehre, Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS)
- Niveau V: Berufsbildende Höhere Schulen (BHS)
- Niveau VI: Ingenieur-Neu
- Die akademischen Qualifikationen Bachelor, Master und PhD wurde per NQR-Gesetz den Niveaus VI, VII und VIII zugeordnet

Klarheit schafft Wettbewerbsvorteile

Das Niveau wird nun auf allen Abschlusszeugnissen angeführt, wie etwa bei der Lehrabschlussprüfung oder beim Abschlusszeugnis einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS). Da die Niveauzuordnung gleichzeitig eine Zuordnung zum Europäischen Qualifikationsrahmen bedeutet, wird auch die internationale Vergleichbarkeit von Bildungswegen und Bildungsabschlüssen ermöglicht. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um die Mobilität von Schülern, Studenten, aber auch von Arbeitnehmern in Europa zu fördern.

Das österreichische Bildungssystem kann mit dem NQR verständlicher dargestellt werden. Im europäischen Vergleich können durch den NQR nationale Besonderheiten wie zum Beispiel der HTL-Abschluss oder der neue Ingenieur-Abschluss aufgezeigt werden. Seit Inkrafttreten des neuen Ingenieurgesetzes ist etwa der Ingenieur-Titel eine Qualifikation im Sinne des NQR und befindet sich auf dem gleichen Qualifikationsniveau wie der akademische Bachelor. Diese Zuordnung auf das Qualifikationsniveau VI hat keine rechtliche Konsequenz auf die Zugangsvoraussetzung zu einem Masterstudium. Österreichische Unternehmen können jedoch bei internationalen Ausschreibungen die technischen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter besser darstellen und haben so einen Wettbewerbsvorteil.

www.qualifikationsregister.at

VILA VITA Pannonia ****

Tagen mit viel Freiraum

*Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia **** – ein Geheimtipp für gelungene Seminare und Events mitten im Grünen. Nur eine Stunde von Wien entfernt, grenzt das weitläufige Gelände direkt an den Nationalpark Neusiedler See-Seewinkel.*



b Kongresse, kleines Seminar, eleganter Galaabend, ungezwungene Gartenparty, Weinverkostung im Erlebnisobstgarten oder dem stimmungsvollen VITAKELLA – das VILA VITA Pannonia **** bietet vielfältige Möglichkeiten zur Umsetzung innovativer Eventkonzepte. 127 pannonische Landhäuser und ein Hotelgebäude fügen sich unaufdringlich in die pannonische Weite.

Das Herzstück für Kongresse ist die Seewinkelhalle, ein Veranstaltungszentrum mit Bühne, kompletter Licht- und Ton-technik, Funkmikrofonanlage, Saalkamera, Teleprompter, Leinwänden, Flat-Screens, Break-out-Rooms, Wintergarten, Chill-out-Area im Außenbereich, abgetrennten Empfangsfoyer, kostenlosen Parkplätzen u. v. m.



Ländlich-charmante Csárda

Das heimelige Csárda-Ambiente begeistert mit vielen geschmackvollen Holzelementen, knisterndem Kaminfeuer und der ländlich-charmanten Dekoration. Besonders beeindruckend sind auch das regionstypische, handgedeckte Schilfdach und die große Sonnenterrasse im duftenden Lavendelgarten. Genau wie das Dach wurde auch der Innenbereich von verschiedenen regionalen Unternehmen mit viel Liebe zum Detail und hochwertigen Naturmaterialien gestaltet. Zentrum des Stadls ist eine großzügige Bar mit Tanzfläche – ideal für ein geselliges Beisammensein nach dem Abendessen.

Der pannonische Landhausstil der Scheune (exklusiv für Feste bis 130 Personen) bietet den fei-

erlichen Rahmen für romantische Hochzeiten, rauschende Feste und Firmenfeiern. ■

VILA VITA
PANNONIA

VILA VITA Pannonia ****
7152 Pamhagen
Storchengasse 1
Tel.: +43/2175/21 80-0
veranstaltung@vilavitapannonia.at
www.vilavitapannonia.at

Immer und überall

Bildungsangebote lösen sich von Ort und Zeit

Zig Generationen haben ausschließlich aus Büchern gelernt. Da es keine Alternative gab, wurde das Buch als Lernmedium nie hinterfragt. Bis jetzt – denn die Digitalisierung verlangt heute sowohl ein anderes Denken als auch ein neues Lernen.

Der Bildungs- und Digitalisierungsexperte Dieter Duftner sieht angesichts des digitalen Wandels eine neue Ära des Lernens auf uns zukommen. „Wir erleben derzeit eine Lernrevolution. Zum ersten Mal in der Geschichte löst sich Lernen von Ort und Zeit.“

Seitdem 2007 das Betriebssystem iOS erschien und ein Jahr später auch Android nachrückte, verbreiten sich Smartphones immer mehr. Ihre Verbreitung reicht heute so weit, dass ungefähr jeder dritte Mensch weltweit ein Smartphone besitzt. „Die digitalen Technologien haben die Art und Weise wie wir kommunizieren, arbeiten und in der Konsequenz lernen, grundlegend und für immer verändert“, so Duftner.

Informationen stehen in einem Ausmaß zur Verfügung wie nie zuvor, und Experten schätzen, dass sich das Wissen in der Welt alle zwei Jahre verdoppelt. Es vollzieht sich der Wandel von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft. „Wissen wird bald der einzige Wettbewerbsvorteil sein, in Zukunft geht es primär

darum, wer wie schnell Wissen erlangen und umsetzen kann“, so Duftner. In einer digitalen Welt braucht es digitale Lernmedien, um den rasanten Anstieg an Wissen und Information bewältigen zu können. Die Buchkultur ist infrage gestellt und laut Bildungsexperten für die neuen Lernanforderungen nicht flexibel genug. In einem Buch sind nur Text und Bild möglich, digitale Lernmedien hingegen können mit Videos, Animationen, Simulationen und Livechats ein umfassenderes Repertoire an Unterrichtsmaterial bieten. Wissen muss überprüft, ergänzt und erneuert werden. Texte auf Bildschirmen, zum Beispiel auf dem Smartphone, sind leicht und schnell veränderbar, können von mehreren Autoren gleichzeitig bearbeitet und für Lernende jederzeit verfügbar gemacht werden.

Pioniergeist im Bildungsbereich

Dieter Duftner gründete das Institute of Microtraining® im Jahr 2010. Seither hat er das Unternehmen zu einer renommierten Trainingsmarke in Österreich entwickelt, die nun international expandiert. Das Institute of Microtraining bündelt die Erkenntnisse der Lernforschung in der Kombination von kurzen Präsenztrainings vor Ort und Mobile Learning und zählt



VORSPRUNG DURCH WISSEN

„Wissen wird bald der einzige Wettbewerbsvorteil sein, in Zukunft geht es primär darum, wer wie schnell Wissen erlangen und umsetzen kann.“

Mag. Dieter Duftner,
Bildungs- und Digitalisierungsexperte



Dank digitaler Medien verlagert sich das Bildungsangebot zunehmend vom klassischen Hörsaal oder Seminarraum in den virtuellen Raum.

auch europaweit zu den Lernpionieren. „Das neue Lernen ist zeit- und ortsunabhängig, personalisiert, frei verfügbar, vernetzt, spielerisch, stärker von Algorithmen geleitet und kompetenzorientiert“, so Christian Scherthner, Head of Product beim Institute of Microtraining.

Das neue Lernen durchdringt bereits alle Bereiche und Branchen, zum Beispiel auch den Tourismus. „Aufgrund der saisonalen Schwankungen und der hohen Fluktuation im Tourismus müssen neue Mitarbeiter schnell und effizient geschult werden. Das Lernen am Handy ist zeit- und kostengünstig“, erklärt Scherthner. Im Gegensatz zu Seminartrainings, die Mitarbeiter für Stunden oder Tage aus ihrem Arbeitsumfeld holen, kann das Personal während der Arbeitszeit und in gewohnter Umgebung das Wissen erweitern sowie festigen.

Auch im Sport ist das neue Lernen bereits angekommen. Im modernen Fußball geht es längst

nicht mehr nur um Talent, Physis und körperliche Verfassung, als entscheidender Wettbewerbsfaktor erweist sich die Weiterbildung der Spieler in Bezug auf Taktik und Strategie. „Die derzeitige Generation von Spielern ist mit den digitalen Medien aufgewachsen und setzt eine zeitgemäße Form der Weiterentwicklung voraus“, erklärt Scherthner. „Wir haben für den Tormanntrainer des Tiroler Traditionsklubs und frischgekrünten Meister der Sky Go Erste Liga, FC Wacker Innsbruck, eine App entwickelt, mit der er seine Tormänner mittels digitaler Lernkarten gezielt auf jeden Gegner vorbereitet. Das Anlegen und Verwalten der Inhalte und Trainings passiert eigenständig durch den Trainer.“

Ende der Fahnenstange nicht in Sicht

Mit dem Smartphone zu lernen und das am Arbeitsplatz kann für Arbeitskräfte zunächst eine Herausforderung darstellen. „Wir haben Mitar-



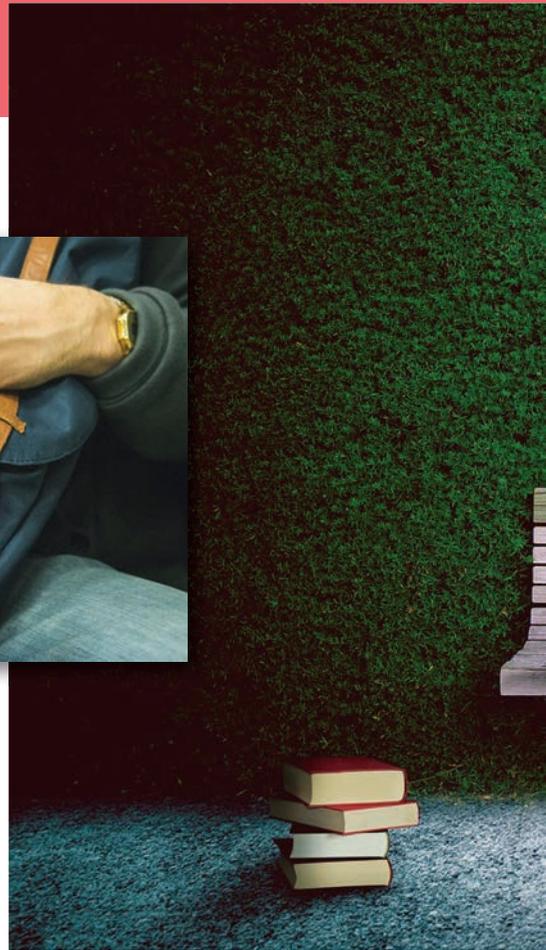
Mobile Geräte wie Tablets oder Smartphones sind heutzutage vielseitig einsetzbar und werden zunehmend auch zum Lernen genutzt – egal zu welcher Uhrzeit.

beiter und Mitarbeiterinnen von Deutschlands größtem Mobilfunkanbieter Telefonica mit unserer Microtraining-Methode geschult, wichtig war es ihnen, die Unsicherheit vor der neuen Situation zu nehmen“, erklärt Schernthaner.

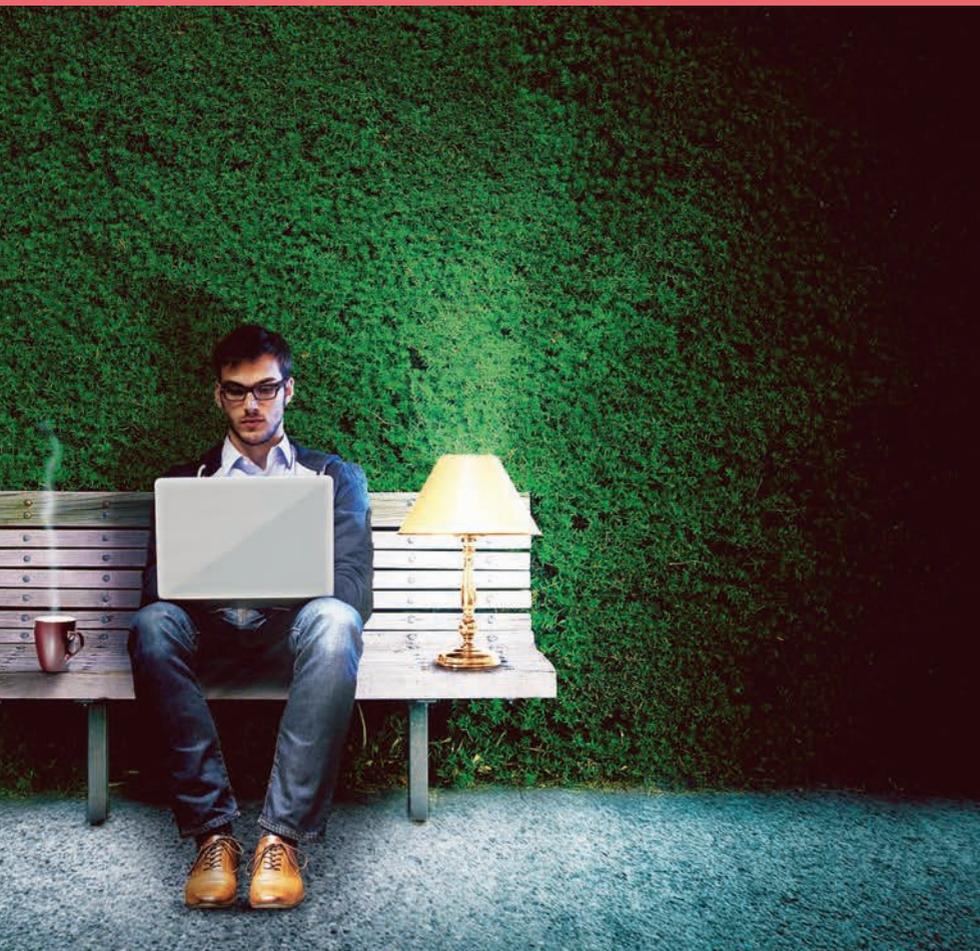
Verstärkt durch den demografischen Wandel und die Internationalisierung geht der Trend eindeutig in Richtung lebenslanges Lernen. Für den Bildungs- und Digitalisierungsexperten Duftner ist klar: „Wir sind gedanklich noch nicht an den Grenzen des Möglichen angekommen. Die Potenziale der Digitalisierung und des Mobile Learnings sind noch lange nicht ausgeschöpft.“

Digitales Lernen für jedermann

Digitales Lernen macht auch in der Wirtschaft erfolgreich Karriere, denn die rasante Digitalisie-



rung bringt immer mehr Unternehmen dazu, den steigenden Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter mit schnell realisierbaren Onlinekursen zu decken. Darauf hat das Potsdamer Hasso-Plattner-Institut (HPI) hingewiesen. Sein Direktor Christoph Meinel gratulierte jetzt dem Softwarekonzern SAP zum fünften Jahrestag des Starts seiner Lernplattform openSAP (<https://open.sap.com>). Deren Technik entwickelte und betreut das Institut. Die Potsdamer Wissenschaftler betreiben



bereits seit 2012 die eigene Bildungsplattform <https://open.hpi.de>. Sie ist der Pionier für kostenlose universitäre Massive Open Online Courses (MOOC) in Europa.

„Digitales Lernen für jedermann hat vom universitären Bereich aus auch eine erfolgreiche Karriere in der Wirtschaft angetreten“, fasste Meinel die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre zusammen. Hier sei der Wissenstransfer eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass die digitale

Transformation von Entwicklungs- und Herstellungsprozessen einerseits und der Unternehmenskulturen andererseits gelinge.

Nach Meinels Angaben kommen openHPI und openSAP gemeinsam auf 800.000 Nutzer in 200 Ländern und auf drei Millionen Kurseinschreibungen. Der Wissenschaftler wies auf die Vorteile großer Konzerne hin, viele Beschäftigte zum Mitmachen bewegen zu können: „Unternehmen verknüpfen das Erreichen bestimmter



Regina Obexer und Brigitte Huter (von links), die beiden Initiatorinnen der neuen digitalen Badges am MCI

Personalentwicklungs- und Karriereziele damit, dass Mitarbeiter hauseigene Onlinekurse absolvieren. Firmenleitungen fördern solches Engagement, indem sie Teilnehmer von Teilen der Arbeitszeit freistellen“, so Meinel. Bei openSAP komme hinzu, dass Kunden und externe IT-Experten exklusives Produktwissen vermittelt bekämen, welches sonst entweder nirgendwo verfügbar sei oder teuer bezahlt werden müsse. „Kostenlose universitäre Onlinekurse hingegen greifen meist breitere, allgemeinere Themen auf. Hier geht es eher um digitale Allgemeinbildung, mit der sich die Teilnehmer in ihrer Freizeit und aus eigenem Antrieb auf den neuesten Stand bringen wollen“, sagte der HPI-Direktor.

MCI vergibt digitale Zertifikate

Im Bereich Digitales Lernen zählt das Management Center Innsbruck (MCI) zu den führenden Hochschulen Europas. Schon vor Jahren setzte man das Thema auf die Agenda und entwickelte in Zusammenarbeit mit führenden Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Asien ein zeitgemäßes E-Learning-Konzept. Nach der



Implementierung des MCI eCampus sowie mehrerer Studiengänge, die weitestgehend auf Modellen des digitalen Lernens beruhen, folgte nun der nächste Schritt: In einem Pilotprojekt wurden im Wintersemester 2017/18 sogenannte Digital Badges erfolgreich getestet. Die ersten 25 Studierenden wurden kürzlich mit Badges in „Responsible Management“ und „International Career Skills“

ausgezeichnet. Zu jedem der beiden Themenbereiche hatte das MCI ein Paket an extracurricularen Lehrveranstaltungen angeboten. Digital Badges sind digitale Zertifikate, die außerhalb des regulären Studienplans erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten dokumentieren. Wie andere Badge-Pioniere vor allem in USA und Großbritannien will auch das MCI mit seinen



Unter den Studierenden des MCI sorgten Praxisrelevanz, Interdisziplinarität, das digitale Format und die Interaktivität der digitalen Badges für durchwegs positives Feedback.

Badges Studierende zu extracurricularem Engagement und zur Weiterbildung motivieren. Studierende haben begleitend zum Studium die Möglichkeit, ihr persönliches Kompetenzportfolio mit verschiedensten Schlüsselkompetenzen zu erweitern. So können MCI-Studierende Skills in verschiedenen Kompetenzbereichen erwerben und sich Vorteile für den Berufseinstieg erarbeiten.

Die Digital Badges können auf Knopfdruck beispielsweise ins persönliche LinkedIn-Profil übernommen werden und stehen potenziellen Arbeitgebern und interessierten Projektpartnern als Information zur Verfügung. Die Studierenden erhalten so die Möglichkeit, besondere Kompetenzen und außergewöhnliches Engagement transparent und leicht zugänglich zu dokumentieren.

Positive Resonanz

Das Feedback der Studierenden aus dem Pilotprojekt war einhellig positiv. Besonders hervorgehoben wurden Praxisrelevanz, Interdisziplinarität,

das digitale Format und die Interaktivität zu Themen über den eigenen Studienschwerpunkt hinaus.

Miriam Zeitlhofer, Vorsitzende MCI-ÖH und Teilnehmerin am Badge „Responsible Management“, empfiehlt das Badge-Programm allen Studierenden: „Neben dem Erwerb profunden Wissens haben wir auch relevante Theorien und Beispiele erarbeitet und diskutiert. Der Badge hilft dabei, den eigenen Horizont zu erweitern und verschiedene Perspektiven einzunehmen. Man übernimmt Verantwortung für sein eigenes Lernen.“ Aufgrund des Erfolgs des Pilotprojekts bietet das MCI im Sommersemester zwei weitere Badges im Bereich „Digital Marketing“ und „Self Marketing“ an.

Ab Herbst 2018 ist geplant, das Badge-Programm als reguläres Angebot des Career-Centers zu implementieren. Zusätzliche inhaltliche Schwerpunkte umfassen digitale Kommunikation, Study-Skills und Data-Management. ■

Erfolgreich veranstalten

Grünes Veranstaltungszentrum 5 Minuten von Linz entfernt

Der oberösterreichische Lachstatthof bietet eine ruhige Lernatmosphäre in kraftgebender Umgebung und in modernsten Seminarräumen, wo Ideen und Innovationen entstehen können und Wissen geteilt werden kann.



Elf hochwertig ausgestattete Seminarräume (45 m²–214 m²) inkl. Multimedia, Flipcharts, Pinnwänden und Moderationsmaterialien für bis zu 200 Personen bilden die Basis für erfolgreiche Veranstaltungen im Lachstatthof, dem Veranstaltungszentrum der BAU Akademie OÖ. Fünf große Hallen bieten außerdem den idealen Raum für Produktpräsentationen. Der historische Vierkanthof verwöhnt seine Gäste sowohl im exklusiven Hotel als auch im neu renovierten, 115 Betten umfassenden Gästehaus mit individueller Gastronomiebetreuung und umfangreichen Serviceleistungen.

Der Lachstatthof, in einmalig ruhiger Lage, kombiniert eine moderne Seminarinfrastruktur mit einem breiten Freizeitangebot.

„Abenteuerliche Bildung“ – Kompetenztrainings im Freien

Ein 40 ha großer Wald- und Wiesenpark eröffnet zahlreiche Möglichkeiten für Outdooraktivitäten wie Teambuilding und Soft-Skill-Erweiterungen im Naturhochseilgarten.

Ein großzügiger Indoor-Freizeitbereich mit einer Kletterwand steht den Seminar Gästen zur Verfügung und bietet außergewöhnliche Schlechtwetter-Alternativen. ■

**LACHSTATT
HOF**
HOTEL · SEMINARE · VERANSTALTUNGEN

Lachstatthof
Lachstatt 41
4221 Steyregg
Tel.: +43/732/24 59 28-20
office@lachstatthof.at
www.lachstatthof.at

Profitable Bildungsreise

Erasmus+-Aufenthalte bringen Österreich knapp 40 Millionen Euro Einnahmen

Das IHS untersuchte im Auftrag der OeAD-GmbH die Effekte der Erasmus+-Teilnehmer aus Europa auf die österreichische Volkswirtschaft: Im Jahr 2014 gaben diese 39,2 Millionen Euro aus.

Wer in ein anderes Land geht, um zu lernen, zu lehren oder zu arbeiten, steigert sowohl seine Sprach- und Fachkenntnisse als auch seine sozialen Kompetenzen. Gleichzeitig haben Auslandsaufenthalte positive Auswirkungen auf die Wertschöpfung der jeweiligen Länder. Das Institut für Höhere Studien (IHS) hat im Auftrag der Nationalagentur Erasmus+ Bildung (OeAD-GmbH) die Effekte der rund 14.000 Personen, die 2014 einen bildungsbezogenen Aufenthalt in Österreich beantragten (Incomings), auf die Volkswirtschaft untersucht. „Selbst wenn man davon ausgeht, dass Österreich als Nettozahler mehr in ein solches EU-Programm einzahlt, als es herausbekommt, profitiert unser Land von den Erasmus+-Incomings“, freut sich OeAD-Geschäftsführer Stefan Zotti über das Studienergebnis.

Die Lernenden und Lehrenden aus den Bereichen Schul-, Berufs-, Hochschul- und Erwachsenenbildung gaben 2014 inklusive Reisekosten rund

39,2 Millionen Euro in Österreich aus. Der Großteil der Kosten entfällt auf die Unterkunft. 28,6 Millionen Euro der Ausgaben entfielen auf jene Gruppe, die länger als 30 Tage im Land blieben, die Zuschüsse in Höhe von 13,5 Millionen Euro durch Erasmus+ deckten damit weniger als die Hälfte der tatsächlichen Ausgaben. 8,5 Millionen Euro gaben jene Personen aus, die weniger als 30 Tage in Österreich blieben. Die Förderung durch das Programm deckte ungefähr zwei Drittel der für die Incomings entstehenden Kosten. Über die Hälfte der Incomings waren Studierende (Studien- und Praxisaufenthalte), knapp 2.300 waren Schüler, Lehrlinge und Lehrende in der Berufsbildung. Auf Platz drei lagen Lehrende und Personal der Hochschulen (1.523 Personen).

Bruttowertschöpfung von 12,4 Millionen Euro

Rechnet man den entgangenen Konsum durch die österreichischen Erasmus+-Teilnehmer weg, die zur gleichen Zeit im Ausland waren (Outgoings), so bleibt eine positive Bilanz – nicht zuletzt deshalb, weil 2014 mehr Incomings als Outgoings genehmigt wurden. Nach Abzug der Effekte der Outgoings betrug der Bruttowertschöpfungseffekt der 2014 genehmigten Anträge 12,42 Millionen



POSITIVER EFFEKT

„Selbst wenn man davon ausgeht, dass Österreich als Nettozahler mehr in ein solches EU-Programm einzahlt, als es herausbekommt, profitiert unser Land von den Erasmus+-Incomings.“

**Dr. Stefan Zotti, Geschäftsführer
Österreichischer Austauschdienst (OeAD)**



Bis zu vier Millionen junge Menschen und Erwachsene in Europa erhalten mit Erasmus+ von 2014 bis 2020 die Möglichkeit, in einem anderen Land zu lernen, zu arbeiten oder eine Freiwilligentätigkeit auszuüben.

Euro. „Das heißt, dass die Erasmus+-Incomings allein im Jahr 2014 151 Vollzeitarbeitsplätze gesichert haben“, erklärt Ernst Gesslbauer, Leiter der Nationalagentur Erasmus+ Bildung. Der Fiskus profitierte im Umfang von 4,98 Millionen Euro. Den größten Nutzen zieht Wien mit einer Bruttowertschöpfung von 5,53 Millionen Euro und 61 Vollzeitäquivalenten, gefolgt von der Steiermark (1,52 Millionen Euro Bruttowertschöpfung, 19 Vollzeitarbeitsplätze).

EU investiert in bildungsbezogene Aufenthalte

Das EU-Reformprogramm Erasmus+ richtet sich an eine Vielzahl von Personen, die im Bildungssektor als Lernende und Lehrende unterwegs sind. In der laufenden Periode von 2014 bis 2020 will die Europäische Kommission vier Millionen Menschen einen bildungsbezogenen Aufenthalt im Ausland ermöglichen. Die EU gab allein für die

Programmschienen (Key Action 1 und 2) 2014 1,5 Milliarden Euro im Bereich Erasmus+ Bildung aus, rund 823.000 Personen nahmen europaweit teil. ■

INFO-BOX

Zur IHS-Wertschöpfungsstudie

Die Wertschöpfungsstudie des IHS bezieht sich ausschließlich auf das Jahr 2014, weil gegenwärtig nur die Mobilitäten der Förderanträge aus diesem ersten Jahr der laufenden Programmperiode abgeschlossen sind. Sie untersucht nur die kurzfristigen Auswirkungen auf die Volkswirtschaft und nicht jene, die durch eine spätere Rückkehr zu Arbeitszwecken erzielt werden. Bei steigenden Mobilitätszahlen steigt auch die Wertschöpfung: Die Vorausschau für 2018 geht von rund 18.000 Personen aus, für 2020 von 22.000.

Kongressdestination Österreich

Rot-weiß-rote Erfolge auf dem internationalen Tagungsparkett

Laut aktuellen Statistiken stieg die Bedeutung Österreichs auf dem internationalen Kongressparkett im letzten Jahr wieder an. In der Zählung der Union of International Associations erreichte Österreich Rang vier und verbesserte sich vom zuletzt siebenten Platz.

Die aktuelle Statistik der Union of International Associations (UIA) verortet Österreich auf Platz vier im Ranking weltweiter Kongressdestinationen. Insgesamt entsprachen 545 Veranstaltungen den Zählkriterien des internationalen Verbands mit mindestens 50 Teilnehmern und einer Verbindung zu internationalen Organisationen. Die Anzahl erhöhte sich im Vergleich zu 2016 um knapp 35 Prozent, wodurch drei Plätze aufgeholt wurden. Das Land musste sich nur Südkorea (1.105), Belgien (804) und Singapur (802) geschlagen geben. „Es ist der Verdienst der österreichischen Anbieter, Kongresszentren, Tagungshotels, PCOs und der Gesamtheit der Zulieferindustrie in der österreichischen Tagungsindustrie, die dieses Ergebnis möglich machen. Österreich spielt hier regelmäßig im Konzert der ganz Großen mit“, erklärt Christian Mutschlechner, Präsident des Austrian Convention Bureaus, den Erfolg.

Platz zwölf im Länderranking der International Congress and Convention Association

In der Länderstatistik der International Congress and Convention Association (ICCA) erzielte Österreich wie im Vorjahr den zwölften Rang. Die Gesamtanzahl betrug 281 Veranstaltungen und stieg im Vergleich zum Vorjahresranking leicht an. Hier werden ausschließlich Veranstaltungen gezählt, die zwischen mindestens drei Ländern rotieren, regelmäßig abgehalten werden und min-

destens 50 Teilnehmer haben. Die ersten drei Ränge belegten die USA (941), Deutschland (592) und Großbritannien (592).

Die Resultate der internationalen Statistiken unterstreichen die Bedeutung Österreichs am internationalen Kongressmarkt. Vor allem die hohe Servicequalität und Innovationskraft der heimischen Kongressanbieter sowie die besondere und vielseitige Angebotsqualität machen das Land zum idealen Tagungsstandort. Die Zuwächse reflektieren zudem die im Meeting Industry Report Austria (mira), der nationalen Kongressstatistik, dargestellten Ergebnisse. Landesweit wurden 2017 insgesamt 21.641 Veranstaltungen mit knapp 1,7 Millionen Teilnehmern und 3,5 Millionen Nächtigungen gemessen.

Wenn Kongressprofis tagen

Von 2. bis 3. Juli 2018 feierte die Convention4u, der Jahreskongress der österreichischen Kongress- und Tagungsindustrie, Premiere im Burgenland. Austragungsort war das Kultur Kongress Zentrum Eisenstadt. Das Austrian Convention Bureau (ACB) hat sich zum neunten Mal in Folge das Ziel gesetzt, eine Plattform für Fortbildung, Inspiration und Networking für die Kongressbranche zu schaffen. Die Convention4u ist ein Pflichttermin für Kongressexperten und jene, die es werden wollen. „Sie ist interaktiv, kreativ, innovativ, informativ – sie präsentiert neue Entwicklungen, Trends, Formate und animiert so Teilnehmer,



Für die österreichische Tagungsbranche geht es bergauf.

diese langfristig in die eigene Organisation einfließen zu lassen“, fasst Christian Mutschlechner zusammen.

Auszeichnung für Branchengrößen

Im Rahmen der Convention4u ehrte das Austrian Convention Bureau zwei Pioniere der Kongressindustrie mit dem seit mehr als 20 Jahren bestehenden Austrian Congress Award. Heuer wurden Heinz Kölbl und Renate Dobler-Jerabek für ihre herausragenden Leistungen und das Vorantreiben Österreichs als Kongressstandort ausgezeichnet.

Heinz Kölbl, Ambassador für Bildung

Der gebürtige Wiener ist Leiter der Abteilung für allgemeine Gynäkologie und gynäkologische Onkologie an der Medizinischen Universität Wien und Vorstandsmitglied bzw. Mitglied zahlreicher internationaler gynäkologischer Verbände.

Seinen Bemühungen und seinem internationalen Netzwerk ist es zu verdanken, dass zahlreiche internationale Fachkongresse, wie z. B. die European Society of Gynaecological Oncology (ESGO) Conference 2017, die größte ihrer Art in Europa, in Wien stattgefunden haben. Er bekräftigt, dass die Ausrichtung internationaler Veranstaltungen und die Stärkung Wiens als attraktiver Bildungsstandort für die Jugend und Zukunft der medizinischen Branche bedeutsam ist.

Renate Dobler-Jerabek, eine der ganz Großen

Die ebenfalls in Wien Gebürtige gilt als Spezialistin für den Kongress- und Eventbereich. Im Lauf ihrer Karriere hat sie viele Spuren in den größten Veranstaltungshäusern Österreichs hinterlassen. Als Abteilungsleiterin für Gastveranstaltungen in der Reed Exhibitions Messe Wien katapultierte sie nicht nur das Haus in die obersten Ränge der Top-Venues der Welt, sondern auch die Stadt Wien. ■

Watson hat uns besiegt.

Geschicht uns recht

*Beim Schach haben wir schon gegen den Rechner verloren.
Und das wird sich nicht ändern, solange wir das Anhäufen
und Abrufen von Wissen mit Bildung verwechseln.*

Text: Dr. Hannes Sonnberger

Die folgenden Zeilen sind nicht der Jahresbericht der Hauptabteilung „Kulturpessimismus“. Ganz im Gegenteil. Es geht mir ausdrücklich nicht um ein Beklagen des Verlusts von „tradierten Werten“ (Motto: Früher war alles besser!). Sondern um ein Fokussieren auf Grundtugenden, die den Menschen ganz grundsätzlich das Zusammenleben erleichtern könnten. Womit wir den Einstieg in das Generalthema des vorliegenden Guides ungefähr so hingekriegt hätten, als würde man sich mit der rechten Hand am linken Ohr kratzen.

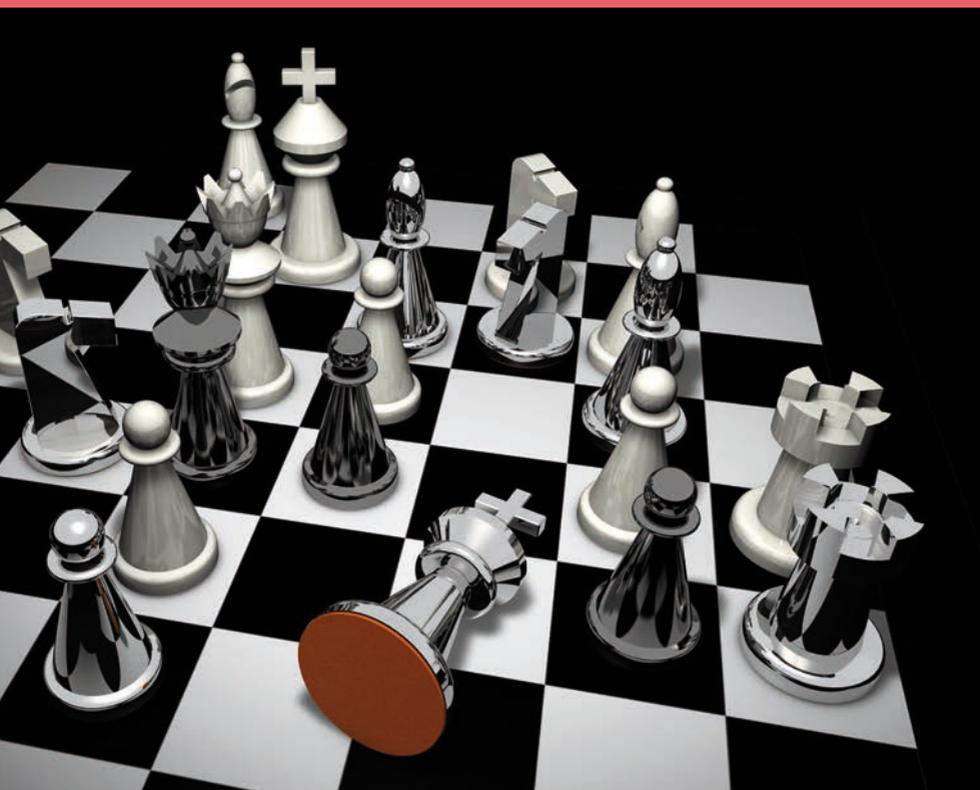
Definition Bildung

Aus meiner Sicht besteht Bildung eben nicht aus der Ansammlung von Wissen – da sind uns mittlerweile auch durchschnittlich elaborierte Logarithmen haushoch überlegen. In mir geistert eine Assoziation mit „Lernen“ herum und in diesem Zusammenhang der weltberühmte amerikanische Organisationssoziologe Peter Senge, der „Lernen“ als den „gemeinsamen Erwerb neuer Fähigkeiten“ bezeichnet.

Bildung könnte dann nicht im Abrufen von (mehr oder weniger sinnlosem) Wissen bestehen – und den damit verbundenen besonders unsympathischen Wettbewerben formelhafter Zahlen- und Buchstabenaggregate. Bildung könn-

te in der gemeinsamen Besinnung auf Haltungen und Verhaltensweisen bestehen, die uns als menschliche Wesen positionieren, die ihren Verstand mit der Güte eines mitfühlenden Herzens begleiten. Dabei sind zwischenmenschliche Situationen vorstellbar, die aus der Neugier auf das andere Individuum getrieben werden. Um jemanden kennenzu-„lernen“. Oder auch die Rücksichtnahme auf Bedürfnisse der Nähe oder der Distanz: Wenn ein Röntgenfacharzt seinem Patienten eine schwer verkraftbare Botschaft überbringen muss, ist es halt mit der Berufung auf Zahlen und Fakten nicht getan. Wenn ein Schüler seinen Stoff nicht bis ins kleinste Detail beherrscht, aber die Zusammenhänge der Fakten und Ereignisse





begreift. Wenn ein Minister am Leben vorbeiredet und dadurch einen schrecklichen Abstand zwischen sich und seinen Auftraggebern aufreißt (Faktenwissen am Rande: Minister heißt im Lateinischen „Diener“).

Was es ausmacht

Bildung ist mehr als das Antrainieren von Manieren und das Abspulen von leeren Ritualen. Bildung ist Mensch sein. Spüren und Erfassen individueller Begabungen und Förderung der ganz persönlichen Stärken – nicht das Beharren auf der Eliminierung von Schwächen.

Bildung ist Empathie. Wer aus den engen Grenzen von Paragraphen und Excel-Sheets zu den

Schicksalen der Betroffenen aufbrechen kann, „bildet“ sich nicht nur eine Meinung, sondern schafft auch eine gedankliche Welt, in der es Menschen geben kann, und nicht nur Vorschriften.

Bildung ist – wie es die Altvorderen durchaus treffend zu formulieren vermochten – Herzensbildung. Die Überwindung der Herz-Hirnschranke. Nicht um – wie es die Aufklärung zu ihrer Zeit durchaus treffend postulierte – die Vernunft über die Emotionen siegen zu lassen, sondern um Statistiken mit Schicksalen zu verbinden. Algorithmen mit menschlichen Regungen. Wer diese Brücke nicht zu schlagen vermag, wird sehr bald gegen die Kälte und Schnelligkeit der Rechenmaschinen verloren haben.



Erfolgreiche Bildung stellt in erster Linie nicht das Wissen, sondern die Menschen in den Mittelpunkt.

Bildungsprojekte

Vor zehn Jahren habe ich einen sehr authentischen „Handwerker“ im Umgang mit Menschen und deren Bildung kennengelernt: Bill Strickland. Er wird jetzt sicher schon Mitte 70 sein.

Bill Strickland ist als afroamerikanisches Kind in den Slums von Philadelphia aufgewachsen und hatte eine fast schon automatische „Karriere“ als Underdog vor sich. Bis ihn ein Pfarrer aus der Gasse holte, ihm ein Architekturstudium ermöglichte und somit einen Einstieg in eine Welt, die ihm ansonsten wohl verschlossen geblieben wäre. Der Pfarrer kümmerte sich aber nicht nur um die Ausbildung des jungen Mannes, sondern vermittelte ihm auch noch eine solide Toolbox an menschlichen Werten und Verhaltensweisen. Bill machte daraus das Mantra seines Lebens. Er baut an den Rändern der amerikanischen Großstädte Bildungszentren, in denen er unterprivilegierten

Jugendlichen nicht nur Schulbildung schenkt, sondern vor allem auch etwas, das man „modern“ als soziale Intelligenz bezeichnet: von der Freude am Umgang mit den Mitmenschen bis zu ganz banalen Verhaltensregeln der Höflichkeit und der Hilfsbereitschaft. Bill zieht durch die USA und schnorrt Geld, um seine Projekte finanzieren zu können. Bildungsprojekte im edelsten Wortsinn.

Bildung ist Brückenbauen

Nicht als Lippenbekenntnis, das nichts anderes im Sinn hat als ökonomische Optimierungsmanöver. Brückenbauen zwischen entgegengesetzten Polen der Interessen und der Motive. Bildung ist das liebevolle Annehmen des Andersseins. Dann haben wir als Menschen eine valide Chance, unsere Einzigartigkeit zu bewahren. Denn bereits beim Schachspiel ist uns der maschinelle Denkgigant überlegen...

Der Humanizer

Systemisches Wirtschaftskoaching für Führungskräfte und ihre Teams

Der Alltag als Führungskraft verlangt ein facettenreiches Kaleidoskop aus fachlichen und sozialen Kompetenzen. Auf Basis langjähriger Erfahrung als Top-Manager und als Business-Coach helfe ich, die richtigen Koordinaten zu finden und umzusetzen.

Schatzgräberei im Talentebergwerk von Führungskräften und ihren Teams fördert neue Perspektiven und effiziente Lösungen zutage. Mein Angebot: Einzel-Coaching, Team-Building, Change-Management, Seminare und Workshops.

■ Einzel-Coaching.

Zielgerichtetes Entdecken und Ordnen von persönlichen Ressourcen. Entwicklung von individuellen Führungsoptionen und fundierter Handlungsfähigkeit in komplexen Szenarien.

■ Team-Building.

Punktgenaue Analyse des Team-Status. Maßgeschneiderte Lösungsarbeit zur Identifizierung des Team-Ziels und des Wegs dorthin. Entwicklung von alltagstauglichen Standards & Procedures.

■ Change-Management.

Analyse des Ist-Zustands, Erarbeitung von Ziel-Szenarien und kontinuierliche Begleitung von Einzelpersonen und Teams auf dem Weg zum Soll.

■ Seminare und Workshops

- ◆ Führung
- ◆ Konflikt-Management
- ◆ Zeit- und Stress-Management



Dr. Hannes Sonnberger war viele Jahre in führenden Positionen in Werbeagenturen tätig. Seit 2005 arbeitet er als zertifizierter Business-Coach mit den Schwerpunkten Führung, Konflikt-Management, Burnout-Prophylaxe und Teamarbeit.

Referenzen:

Unternehmen aus den Kategorien Energie-Wirtschaft, Finanzdienstleistung und Versicherung, Mischkonzern, Pharmazie, Handel, Werbung und Kommunikation, Rechtsberatung u. a. m. ■

DR|SONNBERGER
BUSINESS COACHING

Dr. Hannes Sonnberger
1070 Wien
Neubaugasse 34/18
Tel.: +43/664/526 50 95
hs@drsonnberger.com
www.drsonnberger.com

Aussichtsreiche Bildungslandschaft

Heimische Institute punkten mit bedarfsorientiertem Angebot

Lebenslanges Lernen heißt das Schlüsselwort, wenn man auf dem Arbeitsmarkt mithalten, einen Studien- oder Schulabschluss nachholen oder einfach nur auf dem Laufenden bleiben will. Hier ein Auszug aus Österreichs Bildungsangebot.

Business, Management, Wirtschaft			
1BC Business Education & Consulting GmbH	+43/1/310 11 84	www.1bc.at	info@1bc.at
Aditus Bildungs- und Unternehmensconsulting GmbH	+43/1/890 28 90	www.aditus.at	office@aditus.at
AMC Wirtschaftsakademie Wien	+43/1/934 60 10-88	wirtschaftsakademie-wien.at	studienberatung@amc.or.at
ARS - Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft	+43/1/713 80 24-0	www.ars.at	office@ars.at
ASAS Aus- und Weiterbildung AG	+43/7242/558 64-0	www.asas.ag	info@asasonline.com
BMÖ – Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf & Logistik in Österreich	+43/1/367 93-52	www.bmo.e.at/Akademie	sekretariat@bmo.e.at
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft	+43/316/60 02-0	www.campus02.at	office@campus02.at
Controller Institut GmbH	+43/1/368 68 78	www.controller-institut.at	ausbildung@controller-institut.at
Dale Carnegie & Associates, Inc	+43/1/985 05 23-11	www.dale-carnegie.com	f.schallamon@dale-carnegie.at
E•S•B•A – European Systemic Business Academy GmbH	+43/1/892 22 37	www.esba.eu	info@esba.eu
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH	+43/1/587 54 77-0	www.ews-wien.at	info@ews-wien.at
Ferdinand Porsche FernFH	+43/2622/326 00	www.fernfh.ac.at	studieninfo@fernfh.ac.at
IFF-Fakultät f. Interdisziplinäre Forschung & Fortbildung der Universität Klagenfurt	+43/463/27 00-6111	www.iff.ac.at	silke.pistotnik@aau.at
ifm – Institut für Management GmbH	+43/662/668 62 80	www.ifm.ac.at	office@ifm.ac.at
incite Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungs GmbH	+43/5/909 00-3792	www.incite.at	office@incite.at
International College of Tourism & Management – ITM GmbH	+43/2252/79 02 60	www.itm-college.eu	office@itm-college.eu
KMU Akademie und Management AG	+43/732/89 08 88	www.kmuakademie.ac.at	office@kmuakademie.ac.at
Lauder Business School	+43/1/369 18 18	www.lbs.ac.at	office@lbs.ac.at
LIMAK Austrian Business School	+43/732/66 99 44-0	www.limak.at	info@limak.jku.at
MCI Management Center Innsbruck	+43/512/20 70-0	www.mci.edu	office@mci.edu
MDI Management Development Institute	+43 1/5241717-0	www.mdi-training.com	office@mdi-training.com
next level academy	+43/1/478 06 60-0	www.nextlevelconsulting.eu	office@nextlevelconsulting.com
ÖPWZ – Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum	+43/1/533 86 36-0	www.opwz.com	office@opwz.com
Prof. Mag. Margarita Zinterhof	+43/2253/814 48	www.zinterhof.at	zinterhof@utanet.at
Projekt Management Austria (pma)	+43/1/319 29 21-0	www.p-m-a.at	office@p-m-a.at
Sales Manager Akademie	+43/1/370 88 77	www.sales-manager.at	info@sales-manager.at
SMBS – University of Salzburg Business School	+43/662/22 22-0	www.smbs.at	office@smbs.at
Wirtschaftsuniversität Wien	+43/1/313 36-3500	www.wu.ac.at	studieninfo@wu.ac.at
Yspertal HLUW	+43/7415/72 49	www.hluwyspental.ac.at	office@hluwyspental.ac.at
Beratung & Coaching			
ASO Akademie für systemisches Coaching und Organisationsberatung	+43/1/408 11 55	www.aso.at	coaching@aso.at
Balance Akademie	+43/316/69 28 14	www.balanceakademie.at	office@balanceakademie.at
Dr. Reinhard Dittrich, MSc	+43/664/812 40 81	www.mcc-dittrich.at	office@mcc-dittrich.at



DrSonnbergerBusinessCoaching, Dr. Hannes Sonnberger	+43/664/526 50 95	www.drsonnberger.com	hs@drsonnberger.com
FAB Organos – College für Systemische Beratung und Bildung	+43/732/69 22-7703	www.organos.at	office@organos.at
Institut Kutschera GmbH	+43/1/597 50 31	www.kutschera.org	office@kutschera.org
Intercultural Know How – Training & Consulting, Dr. Karin Schreiner M.A.	+43/664/914 30 44	www.iknet.at	karin.schreiner@iknet.at
KEPOS – Institut für Qualitäts- ausbildungen	+43/1/997 19 19	www.kepos.at	administration@kepos.at
Konas Consulting Academy	+43/1/812 35 00	www.konas-consulting.com	office@konas-consulting.com
Training Pro Success Sitnik Wirtschaftstraining KEG	+43/664/423 67 78	www.trainingprosuccess.com	regina.sitnik@trainingprosuccess.com

Gesamtanbieter

ARGE Bildungsmanagement Wien	+43/1/263 23 12-0	www.bildungsmanagement.ac.at	office@bildungsmanagement.ac.at
BFI Wien	+43/1/811 78-0	www.bfi-wien.at	information@bfi.wien
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft	+43/316/60 02-0	www.campus02.at	office@campus02.at
Donau-Universität Krems	+43/2732/893 60 00	www.donau-uni.ac.at	info@donau-uni.ac.at
Fachhochschule Kärnten	+43/5/905 00-0	www.fh-kaernten.at	info@fh-kaernten.at
FFH Wien	+43/2622/326 00	www.femfh.ac.at	studieninfo@femfh.ac.at
FH Campus Wien	+43/1/606 68 77-6600	www.fh-campuswien.ac.at	office@fh-campuswien.ac.at
FH JOANNEUM GmbH	+43/316/54 53-0	www.fh-joanneum.at	info@fh-joanneum.at
FH Oberösterreich	+43/508 04-10	www.fh-ooe.at	info@fh-ooe.at
FHWien der WKW	+43/1/476 77-5744	www.fh-wien.ac.at	servicepoint@fh-wien.ac.at
FH Wiener Neustadt	+43/2622/890 84-0	www.fhwn.ac.at	office@fhwn.ac.at
IMC Fachhochschule Krems	+43/2732/802-0	www.fh-krems.ac.at	information@fh-krems.ac.at
Ingenium Education Internationale Fort- und Weiterbildung	+43/316/82 18 18	www.ingenium.co.at	office@ingenium.co.at
Johannes Kepler Universität Linz Zentrum für Fernstudien	+43/732/24 68-7290	www.fernstudien.at	linz@fernstudien.at
MCI Management Center Innsbruck	+43/512/20 70-0	www.mci.edu	office@mci.edu
UNI for LIFE GmbH	+43/316/380-1013	www.uniforlife.at	office@uniforlife.at
WIFI Wien	+43/1/476 77	www.wifiwien.at	Kundenservice@wifiwien.at

Sprachen

abc Erwachsenenbildung GmbH	+43/1/408 84 75	www.abc-zentrum.at	office@abc-zentrum.at
Alpha Sprachinstitut Austria GmbH	+43/1/503 69 69	www.alpha.at	info@alpha.at
Berlitz Austria GmbH	+43/1/512 82 86	www.berlitz.at	wien01@berlitz.at
i-diom	+43/1/585 16 75	www.i-diom.at	office@i-diom.at
ilingua Sprachschule Wien GmbH	+43/1/512 22 25	www.ilingua.at	wien@ilingua.at
KERN Austria GmbH	+43/732/77 65 10	www.kern-cef.at	office@kern-cef.at
ÖSD – Österreich Schweiz Deutschland	+43/1/319 33 95	www.osd.at	info@osd.at
Sprachinstitut UNA e.U.	+43/732/60 61 72	www.sprachinstitut-una.at	office@sprachinstitut-una.at
Sprecher Akademie	+43/3136/816 36	www.sprecher-akademie.at	service@sprecher-akademie.eu

The Language Company Sprachinstitut GmbH	+43/1/512 15 81	www.languagecompany.at	office@languagecompany.at
THE CAMBRIDGE INSTITUTE	+43/1/595 61 11	www.cambridge.at	office@cambridge.at

Sonstiges

APA-Campus	+43/1/360 60-5313	www.apa-campus.at	campus@apa.at
Diplomatische Akademie Wien	+43/1/505 72 72	www.da-vienna.ac.at	info@da-vienna.ac.at
SAE Institute Wien	+43/1/961 03 03	www.sae.edu	wien@sae.edu
Sigmund Freud PrivatUniversität	+43/1/798 40 98	www.sfu.ac.at	rektorat@sfu.ac.at
Werbe Akademie	+43/1/476 77-5251	www.werbeakademie.at	werbeakademie@wifwien.at

Technik

Fachhochschule Technikum Wien	+43/1/333 40 77-0	www.technikum-wien.at	info@technikum-wien.at
Festo Didactic	+43/1/910 75-300	www.festo-didactic.at	didactic.at@festo.com
Montanuniversität Leoben	+43/3842/402-0	www.unileoben.ac.at	office@unileoben.ac.at
Studien- & Technologie Transfer Zentrum Weiz GmbH	+43/3172/603 40 20	www.aufbaustudium.at	office@aufbaustudium.at
Technische Universität Wien	+43/1/588 01-0	www.tuwien.ac.at	studienabteilung@zv.tuwien.ac.at
Technische Universität Wien – Continuing Education Center	+43/1/588 01-41701	http://cec.tuwien.ac.at	office@cec.tuwien.ac.at
TUV AUSTRIA Akademie	+43/504 54-8000	www.tuv-akademie.at	akademie@tuv.at

Medizin

Med Uni Graz Postgraduate School	+43/316/385-73673	www.medunigraz.at/ps	postgraduate.school@medunigraz.at
Danube Private University	+43/676/842 41 93 05	www.dp-uni.ac.at	info@DP-Uni.ac.at
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften	+43/2732/720 90-0	www.kl.ac.at	office@kl.ac.at
Medizinische Fortbildungsakademie OÖ	+43/732/77 83 71-270	www.medak.at	office@medak.at
Medizinische Universität Wien	+43/1/401 60-0	www.meduniwien.ac.at	studienabteilung@meduniwien.ac.at
Österr. Akademie der Ärzte GmbH	+43/1/512 63 83	www.arztakademie.at	akademie@arztakademie.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität	+43/662/24 20-0	www.pmu.ac.at	office@pmu.ac.at

Locations

Alpenhotel Gösing GmbH	+43/2728/217	www.goesing.at	alpenhotel@goesing.at
ARCOTEL Wimberger Wien	+43/1/521 65-0	www.arcotelhotels.com	wimberger@arcotelhotels.com
Asia Resort Linsberg Betriebs GmbH	+43/2627/480 00-306	www.linsbergasia.at/seminare	konferenz@linsbergasia.at
Congress Zillertal, Europahaus Mayrhofen	+43/5285/67 50	www.europahaus.at	congress@europahaus.at
DAS REINISCH	+43/1/707 04 44	www.dasreinisch.at	office@dasreinisch.at
Fleming's Conference Hotel Wien	+43/1/227 37-0	www.flemings-hotels.com	wien@flemings-hotels.com
Flughafen Graz	+43/316/290 23 22	www.flughafen-graz.at	konferenzen@flughafen-graz.at
Hotel & Spa Laa	+43/2522/847 00-733	www.therme-laa.at	seminare@therme-laa.at
Lachstatthof	+43/732/24 59 28-20	www.lachstatthof.at	office@lachstatthof.at
Mozarthaus Vienna Errichtungs- und Betriebs GmbH	+43/1/512 17 91-70	www.mozarthausvienna.at	c.redl@mozarthausvienna.at
Museum Arbeitswelt Steyr	+43/7252/773 51-0	www.museum-steyr.at	office@museum-steyr.at
Pannonia Tower Parndorf	+43/2166/222 52-1624	www.pannoniatower.at	event@pannoniatower.at
RETTET Seminar Hotel Restaurant	+43/3335/26 90	www.rettet.at	reservierung@rettet.at
Rogner Bad Blumau	+43/3383/51 00-9414	www.blumau.com	conference.blumau@rogner.com
Seminar- & Eventhotel Krainerhütte	+43/2252/445 11	www.krainerhuette.at	frontoffice@krainerhuette.at
Steiermarkhof	+43/316/80 50-7111	www.steiermarkhof.at	office@steiermarkhof.at
The Stage im Tech Gate Vienna	+43/1/224 22-1029	the-stage.at	events@the-stage.at
VILA VITA Pannonia ****	+43/2175/21 80-0	www.vilavitaannonia.at	veranstaltung@vilavitaannonia.at



**Egal ob IT & Telekommunikation, Bildung,
Logistik & Transport, Facility Management,
Umwelt & Energie oder Industrie:**

**mit den Themen-Guides von
NEW BUSINESS sind Sie immer bestens informiert!**

**Nutzen Sie unsere hochprofessionellen Themen-Guides
für Ihren persönlichen Wissensvorsprung und bestellen
Sie gleich und zum Testen völlig kostenlos unter
office@newbusiness.at Ihr Gratisexemplar!**

**NEW BUSINESS Guides sind Produkte der
NEW BUSINESS Verlag GmbH.**

NEW BUSINESS

ARS – Von den Besten lernen.

www.ars.at

ARS – Ihr Bildungspartner für ALLE Themen!

Nach dem Motto „Von den Besten lernen“ finden österreichweit pro Jahr über 1.000 Veranstaltungen an mehr als 2.500 Terminen statt.



Vertrauen Sie auf Österreichs größten privaten Bildungsanbieter und wählen Sie aus unseren Themenclustern:

- ✓ ARS Rechtswelt
- ✓ Arbeitssicherheit
- ✓ Banken & Versicherungen
- ✓ Bauwirtschaft
- ✓ Einkauf & Logistik
- ✓ Energie & Umwelt
- ✓ Finanz- & Rechnungswesen
- ✓ Gesundheitswesen
- ✓ Human Resource Management
- ✓ Immobilienwirtschaft
- ✓ Industrie & Produktion
- ✓ IT & Datenschutz
- ✓ Management & Leadership
- ✓ Marketing, PR & Sales
- ✓ Non Profit
- ✓ Office-Management
- ✓ Öffentliche Verwaltung
- ✓ Personalverrechnung
- ✓ Sachverständige
- ✓ Soft Skills

Unser umfangreiches Programm und weitere Informationen zu unseren Veranstaltungen finden Sie auf www.ars.at



ARS ist ÖCERT-Qualitätsanbieter!



Von den Besten lernen.