



NB GUIDE
BILDUNG & KARRIERE

2020

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

IHR EINSTIEG IN DIE IT



Lifelong learning –
Long lives learning!

#CloudGrundlagen
#ModernWorkplace
#BusinessApplications



DIGITALER KOMPETENZAUFBAU **jetzt durchstarten**
MIT CLOUD ACADEMY **Ihr Wissen aufbauen**
HYBRIDE LERNMETHODE **nutzen**



Microsoft Cloud Fundamentals Online-Zertifizierung

Starten Sie jetzt deutlich vergünstigt mit den Online-Trainings.
Sichern Sie sich Ihr international anerkanntes Zertifikat – für den Einstieg in die IT.

LOSLEGEN UNTER

cloudacademy.at

HAUPTSACHE POSITIV

Die ganze Welt hat sich gerade einer schwierigen Prüfung zu stellen. Der daraus resultierende Lernprozess kann auch als Chance gesehen werden.

Die Coronavirus-Pandemie ist mit einem Meteoriteneinschlag vergleichbar. Einerseits hat sie bereits jetzt verheerende Schäden hinterlassen, und der daraus resultierende Krater wird nur schwer und langwierig wieder zu füllen sein. Andererseits treibt uns die entstandene Druckwelle in vielen Bereichen beinahe mit Schallgeschwindigkeit vor sich her. Distance-Learning, Homeoffice, Personalmanagement – viele Bereiche der Digitalisierung haben dadurch einen Drive bekommen, der davor nicht für möglich gehalten worden wäre.

WO GEHOBELT WIRD...

Gerade Bildungseinrichtungen und HR-Abteilungen hatten und haben mit großen Herausforderungen zu kämpfen. Wo gehobelt wird, da fallen Späne: Bis ins letzte Detail durchdacht waren die rasch durchgesetzten Maßnahmen in diesen Bereichen selten. Aber nach und nach werden sie angepasst, verfestigt, lose Enden werden verknüpft, und krumme Verläufe werden geradegebogen. Was nicht funktioniert, wird fallengelassen oder verbessert. So besteht die Chance, dass sich aus dieser verquerten Situation am Ende doch auch das eine oder andere positive Ergebnis herauskristallisiert.

...PICKEN WIR ROSINEN AUS DEM KUCHEN

Aber die Welt dreht sich trotzdem weiter, und es gibt genug andere Themen im Umfeld von Bildung und Karriere, über die es sich zu sprechen und zu berichten lohnt. Zu viele, um in einem einzigen Druckwerk Erwähnung zu finden.

Wir haben deswegen für Sie die Rosinen aus dem Kuchen gepickt und präsentieren Ihnen auf den folgenden Seiten ein Potpourri an interessanten Ideen und spannenden Neuigkeiten, die Sie auf Ihrem Bildungs- und Karriereweg hoffentlich inspirieren oder zumindest für etwas Kurzweil sorgen.

Und wenn wir uns 2021 an dieser Stelle wiederlesen, hat sich mit etwas Glück die Staubwolke schon beinahe komplett gelegt, der Krater größtenteils gefüllt, und wir haben unsere große Prüfung bestanden. Wenn auch vielleicht nicht mit einem Notenschnitt von 1,0. Aber ganz egal, schon zu Schulzeiten lautete mein persönliches Motto: Hauptsache positiv! ■

Das wünscht uns allen zusammen Ihr

Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



Hauptsache positiv. Editorial von Rudolf Felser	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen aus der Welt des Wissens	06
Kurz weiterbilden. Höherqualifizierung in der Corona-Kurzarbeit	14
In Menschen investieren. Interview mit Gabriele Lang, UP'N'CHANGE	22
Mit Sicherheit gebildet. Interview mit Walter Seböck, Donau-Universität Krems	32
Flexibel studieren. Studien der KMU Akademie	36
Feedback im Wandel. Fachkommentar von Elton Schwerzel, Talentsoft	40
Finde deinen Meister. Geprüfte Meister dürfen Titel vor dem Namen führen	44
Bildung statt Ausbildung. Fachkommentar von Dr. Hannes Sonnberger, Dr. Sonnberger Business Coaching	48
Tipp Gebärdensprache. Eine Sprache, die selten in Bewerbungen auftaucht	52
Lern von fern. Distance-Learning ist mehr als E-Learning	58



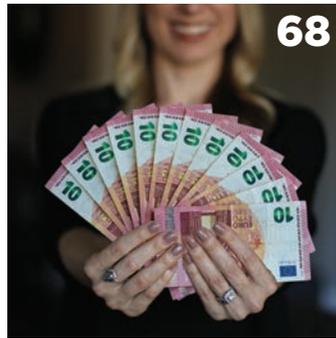
48



52



58



68



76

Fotos: athree23/Pixabay (14), RNF (22), Tina Witherspoon/Unsplash (40), Pexels/Pixabay (48), equalizent/Christine Miess (52), Florian Lierzer (58), Tumisu/Pixabay (68), StockSnap/Pixabay (76)

Weg aus der Krise. Nach Burnout zurück ins Vertriebsleben 64

Wie viel verdienen Sie? Gehaltsvergleich in Österreich..... 68

Verdeckt ermittelt. Hidden Jobs Navigator zapft verdeckten Arbeitsmarkt an 72

Praktika beleuchtet. Erfahrungen mit Praktika in Österreich 76

Die Luft ist rein. Überwachung der Luftqualität in Räumen mittels IoT..... 78

Bildungslandschaft. Auszug aus Österreichs Bildungsangebot 80

IMPRESSUM

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



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Der Erwerb von Wissen und Know-how ist wichtiger denn je. Umso mehr, da heute ständig neue Qualifikationen gefragt sind. Hier finden Sie einen kleinen Überblick darüber, was sich in der Welt des Wissens in den letzten Wochen und Monaten getan hat.



1

NEUE GESCHÄFTSFÜHRERIN FÜR SMBS

Die Universität Salzburg hat die Salzburgerin Mag. Stephanie Lichtenberg, MBA, zur Geschäftsführerin der University of Salzburg Business School (SMBS) bestellt. Sie tritt die Nachfolge von Prof. Dr. Gerhard Aumayr an. Lichtenberg ist Diplompädagogin und MBA. Nach ihrem Studium der Pädagogik in Graz und Roskilde (DK) begann sie ihren beruflichen Werdegang 2007 bei einer norddeutschen Unternehmensberatung. Parallel dazu absolvierte sie ein berufsbegleitendes MBA-Studium. Nach erfolgreichen Jahren der Selbstständigkeit in der Beratungs- sowie Aus- und Weiterbildungsbranche stieg sie 2013 als Investorin und als Head of Operations bei einem Start-up in der Nahrungsmittelbranche ein. Später entschied sie sich, ihren Lebensmittelpunkt wieder zurück nach Salzburg zu verlegen. Lichtenberg ist seit November 2018 als Programmmanagerin an der SMBS tätig. ■

LUBOT: NEUES TECHNOLOGIE- UND TRAININGSZENTRUM

Der Kühlschmierstoff (KSS) ist eines der zentralen Themen in der spannenden Fertigung. Aufgrund steigender Nachfrage im Bereich Anlagenbau sowie nach kundenspezifischen Trainings für Instandhalter und Maschinenbediener hat Lubot vergangenes Jahr der Bau eines neuen Technologie- und Trainingszentrums (TTZ) in Obersdorf in Angriff genommen. Am neuen Standort in Niederösterreich entwickeln Experten ganzheitliche KSS-Konzepte und setzen sie mit dem Bau der passenden Aufbereitungsanlagen auch gleich in die Praxis um. Zudem gibt es ein umfassendes Trainingsangebot, das auf alle Themen rund um die Anwendung und Aufbereitung von Kühlschmierstoffen abgestimmt ist. Die Schulungen können sowohl in den Räumlichkeiten des TTZ in Obersdorf als auch in der Fertigung bei den Kunden vor Ort stattfinden. ■



2

HOHE INVESTMENTS FÜR MYABILITY

Die myAbility Social Enterprise GmbH hat sich im deutschsprachigen Raum als wichtige Anlaufstelle für Unternehmen in Sachen Inklusionsstrategien und Barrierefreiheit etabliert. Nun planen die Geschäftspartner Michael Aumann, Gregor Demblin und Wolfgang Kowatsch eine umfangreiche Digitalisierungs-offensive und in Folge eine EU-weite Expansion. Im Rahmen einer Finanzierungsrunde konnten sie dafür einen sechsstelligen Betrag aufstellen. „Wir planen, unseren Know-how-Vorsprung weiter auszubauen und Digitalisierungsprojekte voranzubringen“, erklärt myAbility-Gründer Gregor Demblin. Dazu gehört etwa ein Datenprojekt, das in Kooperation mit der Universität St. Gallen und dem AWS entwickelt wird und erstmals errechnet, welche konkreten wirtschaftlichen Vorteile Unternehmen durch mehr Inklusion erwarten. Daneben werden die bestehenden Beratungstools digitalisiert, virtuelle Trainings und Sensing Journeys weiterentwickelt und neue E-Learning-Angebote auf den Markt gebracht. Der Bedarf nach digitalen Sensing Journeys hat sich den Angaben zufolge erhöht. Dieses interaktive Training bietet Führungskräften und Mitarbeitern direkte Begegnungen mit Experten mit Behinderungen in kleinen Break-out-Sessions. ■



MHR PLATZ FÜR DAS AAZB

Nach einem Jahr wurde der AAZB der Standort in der Piaristengasse zu klein. Deswegen ist das Institut für Erwachsenenbildung nun auch mit einem Standort in der Saltzorgasse 7 im ersten Bezirk vertreten, eingemietet in eine Werbeagentur. Durch die Erlangung des Ö-Cert ist die AAZB auch ein von Bund und Ländern zertifizierter und förderbarer Bildungsanbieter. In den nächsten Jahren sollen weitere Standorte in anderen Wiener Bezirken fol-

gen. Trotz allem setzt das Institut – nicht erst seit Corona – intensiv auf E-Learning, 40 Prozent des Bildungsangebots werden bereits online abgehalten. Laut AAZB werden sich Präsenztrainings in Zukunft auf ein Minimum von 20 bis 30 Prozent der aktuellen Präsenzzeit reduzieren. Der Rest erfolgt durch Onlinetrainings, Live-Online-Coachings sowie Apps. ■

Fotos: Siegrid Cain (1), Lubot (2), myAbility/ReneeDelMissier (3), Lena Horvath (4)



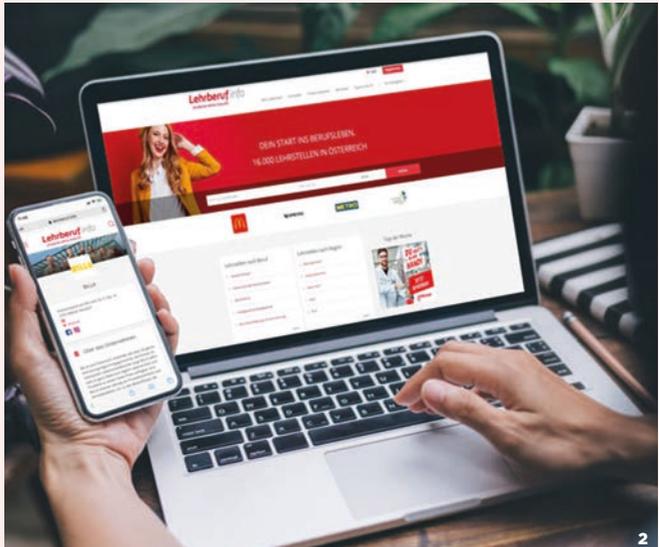
1

SPICHERKRAFT GEWINNT AWARD

Für die Bildungsplattform HOMESCHOOL (ein E-Learning-Tool für Schulen) gewann der steirische IT-Spezialist Speicherkraft den eAward. Schüler und Lehrer können sich über das Portal von HOMESCHOOL effizient austauschen und strukturiert Schulaufgaben lösen. Integriert sind zudem nützliche Tools wie ein digitales Klassenbuch oder auch Elternhefte. Erstmals eingesetzt wurde das neue Tool in Kooperation mit dem Land Steiermark an der Fachschule in Hartberg. Inzwischen wird es von Schülern und Lehrern aus ganz Österreich genutzt. Anfragen gibt es auch aus Deutschland. Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus entwickelte Speicherkraft-Geschäftsführer Christian Günther die Grundstruktur für das Bildungsportal im April innerhalb von drei Wochen. ■

LEHRSTELLEN FINDEN

Die Folgen von Covid-19 für die österreichische Wirtschaft machen auch vor der Lehrstellensuche und der Lehrlingsausbildung nicht halt. Viele Unternehmen setzen zum Glück dennoch weiterhin auf die Lehrlingsausbildung als wichtiges Standbein. Auf dem Lehrstellenportal Lehrberuf.info finden Bewerber aktuell noch Lehrstellen für den Herbst und auch schon Stellen für das nächste Bewerbungsjahr. Besonders stark gefragt sind aktuell Berufe im Handel: Etwa ein Viertel der Bewerbungen im Mai 2020 entfiel auf die Branche Handel und Verkauf, gefolgt von technischen sowie klassischen kaufmännischen Berufen. Unter den Top Ten der begehrtesten Lehrstellen auf Lehrberuf.info befinden sich Lehrstellen in der Verwaltung, Logistik und dem Handel. ■



2



PERSPEKTIVEN FÜR NACHWUCHSKRÄFTE

Das Unternehmen PMS Elektro- und Automationstechnik GmbH hat gemeinsam mit der FH Kärnten das Projekt „PMS Technikum Lavanttal“ umgesetzt, in dessen Rahmen die Möglichkeit zu einem berufsbegleitenden Studium im Lavanttal geschaffen wurde. Die hierfür ins Leben gerufenen „Extended“-Studiengänge kombinieren Präsenzzeit in Villach an der FH und Vorlesungen am PMS Technikum bzw. Live-Videoübertragungen der Vorlesungen am PMS-Standort. Im vergangenen Studienjahr nutzten zwölf Studierende diese Möglichkeit und starteten mit dem Bachelorstudium „Systems Engineering extended“. Ab dem Wintersemester 2020/21 soll das Angebot um die Studiengänge Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen erweitert werden. Der Studiengang Systems Engineering startet dann wieder im Wintersemester 2021/22. Das Projekt fand bereits große Beachtung und wurde zum Beispiel in der Kategorie „Regionale Wertschaffung“ mit dem TRIGOS Kärnten 2020 ausgezeichnet und zusätzlich auch von der bundesweiten Expertenjury für den TRIGOS Österreich 2020 nominiert. Letztere Preisverleihung stand zu Redaktionsschluss noch aus, NEW BUSINESS wünscht viel Erfolg! ■



HUAWEI FÖRDERT TALENTE

Huawei Austria hat eine Initiative ins Leben gerufen, mit dem Ziel, ein Talente-Ökosystem zu entwickeln und so österreichischen Unternehmen zu helfen, den wachsenden Bedarf nach hoch qualifizierten digitalen Arbeitskräften zu bedienen. Auf Grundlage der jahrzehntelangen Erfahrung des Unternehmens plant Huawei, die Herausforderungen im ICT-Bereich durch drei konkrete Programme anzu-

gehen: ein Zertifizierungssystem und das Schaffen entsprechender Standards, die bereits 2013 gestartete Huawei ICT-Academy sowie den internationalen Huawei ICT-Wettbewerb. Der letzte Huawei ICT-Wettbewerb im Jahr 2019 fand in 61 Ländern statt, an dem mehr als 100.000 Studierende aus über 1.600 Universitäten und Hochschulen teilnahmen. Mit dem Roll-out seines Programms in Österreich hat Huawei bereits Kooperationen mit der HTL Rennweg und dem IT-KOLLEG IMST finalisiert. Der weitere Ausbau der Kooperationspartner ist schrittweise vorgesehen. ■



1

20 NEUE STUDIENPLÄTZE

Die FHWien der WKW freut sich über die Finanzierungszusage für 20 neue Studienplätze durch das Bildungsministerium. Die Zusage gilt für einen geplanten Master-Studiengang, der sich mit dem kreativen Einsatz digitaler Technologie zur Realisierung von Innovationen in der Wirtschaft beschäftigten wird, vorbehaltlich der Akkreditierung durch die AQ Austria. Den Kern werden Innovationsprojekte in Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen bilden. „Digitale Technologie entwickelt sich sehr dynamisch. Das fordert die Wirtschaft ebenso heraus wie die Hochschulen“, erklärt Sebastian Eschenbach (Bild), Head of Department of Digital Economy der FHWien. Der Studiengang wird berufsbegleitend organisiert sein und Onlinelehre mit Präsenzunterricht an Wochenenden verbinden. ■

GLÜCK DANK NEUORIENTIERUNG

Viele Menschen scheuen nach Jahren im Beruf davor zurück, sich noch einmal neu zu orientieren. Mit dem Programm iTransform begleiten die Transformationsmanagers Menschen, die beruflich eine andere Richtung einschlagen möchten. Es handelt sich dabei um ein auf Mentoring und Coaching basierendes Entwicklungsprogramm, in dem den Teilnehmern ihre Talente und Bedürfnisse aufgezeigt werden, aber sie auch Klarheit darüber bekommen, wie sie ticken und welche Auswirkungen das auf ihre eigene Kommunikation und ihren Umgang mit Führung hat. Die Transformationsmanagers bieten dieses Entwicklungsprogramm zur Persönlichkeitsbildung in Kooperation mit everizone und dem neuen Partner Oliver Krizek, Eigentümer und Geschäftsführer der NAVAX Unternehmensgruppe, an. ■



iTransform

2

VON EINHÖRERN UND MENSCHEN

Das 2017 gegründete Start-up WeAreDevelopers hat die größte Community für Softwareentwickler in Europa aufgebaut. Ganz neu ist der WeAreDevelopers-Podcast, in dem Unternehmer, Start-up-Gründer und Experten im Rampenlicht stehen, die sich aufgrund ihrer unkonventionellen HR-Methoden einen Wettbewerbsvorteil geschaffen haben. „Der Erfolg eines Unternehmens hängt maßgeblich von einem Faktor ab: Schaffe ich es, die besten Talente reinzuholen, sie zu halten und ihre Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen? Wir wollen von den Besten lernen, wie das geht. Wie macht man Unternehmen durch großartige People-Operations erfolgreich?“, erläutert Benjamin Ruschin, Geschäftsführer von Co-Founder von WeAreDevelopers, die Beweggründe für den Launch eines neuen Formats. In einer der ersten Folgen spricht beispielsweise N26-DACH-Chef Georg Hauer (Bild) darüber, „wie man mit smarterer People-Operations Unicorns aufbauen und die Weltmarktführerschaft erobern kann“. Der neue WeAreDevelopers-Podcast soll zweimal im Monat auf Sendung gehen und richtet sich an Entscheider aus den Bereichen General Management, HR, Marketing und IT. ■



3



MEHR SPASS IM JOB

Wenn jemand sein Potenzial voll ausschöpfen kann, macht ihm sein Job Spaß, und er engagiert sich leidenschaftlich dafür. Aber die Praxis sieht oft anders aus. Deswegen wurde ParP – PeopleAtRightPlace – gegründet. ParP hat Methoden entwickelt, die Unternehmen dabei unterstützen, Mensch und Organisation aufeinander abzustimmen. Mit Workshops und Transformationsprogrammen, DNA-Check-Analysen, Behavioral-Design-Methoden und der Begleitung von Strategien werden verschiedene Bereiche, wie die Unternehmens- und Führungskultur, alte Verhaltensmuster, eine Lern- und Fehlerkultur sowie zukünftige Führungsqualitäten und -verhalten gemeinsam aufgearbeitet. Mit April wurde das gesamte Angebot umgestellt, alle Workshops und Programme sind nun auch online möglich. Woher der Name kommt? ParP baut die DNA einer Organisation auf die gleiche Weise um wie PARP, ein Protein, das Fehler in der menschlichen DNA-Struktur repariert. ■

Fotos: feelimage Matern (1), Transformationsmanagers (2), N26 (3), ParP (4)

DAS ZENTRUM FÜR INFRASTRUKTURELLE SICHERHEIT

Brandaktuelle Studienprogramme an der Donau-Universität Krems.

Sicherheit ist eine der großen gesellschaftlichen Aufgaben der Gegenwart. Bezogen auf die Digitalisierung bedeutet das, dass durch die rasante Entwicklung in der IT Prozessabläufe optimiert und Wertschöpfungsketten verlängert wurden. Die weitere Entwicklung führte dazu, dass Software und künstliche Intelligenz in Objekte integriert und diese Objekte eigenständige Teile einer zusammenhängenden Infrastruktur wurden. So steigt die Komplexität durch die steigende Vernetzung der Mensch-Umwelt-Technologiesysteme. Diese Form der Digitalisierung und Technologieentwicklung ermöglicht Innovationen und erhöht gleichzeitig die Verwundbarkeit vernetzter Systeme. Die hohe Komplexität dieser Systeme macht es schwierig, Interventionen zu setzen, die der Dynamik dieser Entwicklung gerecht werden. An diesem Übergang zur Netzwerkgesellschaft werden die bisherigen Modelle des Industriezeitalters abgelöst und durch neue Prinzipien wie Zusammenarbeit, Offenheit und Teilen ersetzt.

An dieser Stelle findet Lehre und Forschung des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit statt. Es gilt, viele neue Probleme zu lösen. Im Lehrgang „Security and Safety Management“ tritt neben eine bisher ausschließlich analoge Vorstellung von Sicherheit nun ver-

stärkt das digitale Element. Letztlich werden die Gebiete vollständig verschmelzen. Neben der Logistik des Themas Sicherheit treten nun zusätzlich z.B. Datenmissbrauch, das explosionsartige Anwachsen von Daten und die dadurch entstehende Verletzlichkeit von Individuen, Unternehmen und Staaten, die Absicherung von Infrastrukturen etc. in den Fokus. Das Thema Sicherheit ist aber nicht nur ein wichtiger Teil des Innovationspotenzials, das durch Digitalisierung eröffnet wird, sondern gleichzeitig auch ein Grundbedürfnis der Menschen und damit emotional stark besetzt. Durch diese Zuschreibung auf der Bedürfnisskala ist die Sicherheit bei Entwicklungen als erfolgskritischer Faktor zu berücksichtigen, da zukünftige Geschäftsmodelle sowie die Akzeptanz von Services vom vorhandenen Vertrauen abhängen werden. Sicherheit muss lebbar sein und der Mensch stets im Mittelpunkt jeder Überlegung stehen. Auf dieser Basis sind die berufsbegleitenden Universitätslehrgänge wie „Security&Safety Management“, „Fire Safety Management“ und „Executive Management in Security Business, MBA“ des Zentrums aufgebaut, die über eine optimale Verbindung von E-Learning und Präsenzphasen verfügen und sich an den beruflichen Bedürfnissen der Studierenden orientieren. ■

Donau-Universität Krems, Zentrum für Infrastrukturelle Sicherheit



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

Mag. Dr. Ingeborg Zeller
Lehrgangsleitung Security and Safety
Management, Leitung Corporate Programs
Tel.: +43/2732/893-2316
ingeborg.zeller@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at



Anzeige



Universitätslehrgang

Security and Safety Management

Verantwortung mit Kompetenz

Abschluss: Master of Science

Dauer: 4 Semester, berufsbegleitend

Lehrgangsstart: 5. Oktober 2020

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.

www.donau-uni.ac.at/ssm



19. Sicherheitskonferenz Krems 2021

20. Oktober 2021, Audimax der Donau-Universität Krems

www.donau-uni.ac.at/sicherheitskonferenz

KURZ WEITERBILDEN



Höherqualifizierung ist immer eine gute Idee. In die Phase drei der Corona-Kurzarbeit wurde nun eine „verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft“ aufgenommen. Wir haben uns zu diesem Thema umgehört.

In Österreich waren auf dem bisherigen Höhepunkt der Krise mehr als 1,2 Millionen Menschen in Kurzarbeit. Glücklicherweise ist dieser Wert in der Zwischenzeit deutlich zurückgegangen, aber der Bedarf bei Unternehmen ist weiterhin hoch. Mit 1. Oktober tritt nun Phase drei der Kurzarbeit in Kraft, die vorerst einmal für sechs Monate angelegt ist. Neben anderen Änderungen, wie beispielsweise einer Anhebung der Mindestarbeitszeit auf 30 statt zuvor zehn Prozent, wurde auch der Forderung von Wirtschaftsseite nach einer Weiterbildungspflicht – zumindest bedingt – nachgekommen. In die Regelung geschafft hat es immerhin eine „verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft“ in der vom Arbeitsmarktservice (AMS) vergüteten Ausfallszeit.

Laut Informationen der Wirtschaftskammer Österreich wird die Weiterbildung durch das AMS gemeinsam mit dem Betrieb abgewickelt und kann jederzeit beginnen. Die Weiterbildungsmaßnahmen können bei Bedarf des Unternehmens unterbrochen und innerhalb von 18 Monaten nachgeholt werden. Arbeitsministerin Christine Aschbacher zufolge geht es hier beispielsweise um „Upskilling“ im Bereich der Digitalisierung oder um interne Transformationsprozesse. Wo es geht, soll das innerbetrieblich umgesetzt werden, es gäbe aber auch die Möglichkeit, die Angebote des AMS zu nutzen, so die Arbeitsministerin in einem Fernsehinterview vom 29. Juli.

GUTE IDEE - ODER NICHT?!

Es klingt ja auch für alle Beteiligten nach einer guten Idee, die so frei gewordene Zeit in die eigene Bildung bzw. die Höherqualifizierung seiner Mitarbeiter zu investieren. Möglichkeiten dazu gab es auch schon vor Corona. „Bis Ende Feber 2020 gab es ein Förderungsinstrument des Arbeitsmarktservice, bei dem die Kurzarbeit mit Qualifizierung kombiniert werden konnte. So gab es für die Zeiten der Qualifizierung statt

des Kurzarbeitsgelds eine Qualifizierungsunterstützung für die Personen, die dies in Anspruch genommen haben, und diese Qualifizierungsunterstützung wurde vom AMS über eine Qualifizierungsbeihilfe gefördert. Auch übernahm das AMS 60 Prozent der Kosten der Qualifizierung. Voraussetzung war, dass es sich um „überbetrieblich verwertbare Qualifizierungsmaßnahmen“ gehandelt hat“, erläuterte Marius Wilk, Leiter des Büros des Vorstands des Arbeitsmarktservice Österreich, auf Anfrage von NEW BUSINESS. In Anspruch genommen wurde dieses Instrument Wilk zufolge jedoch nur in Einzelfällen und von nur wenigen Personen in den letzten zehn Jahren. Zahlen des AMS zufolge waren es knapp 3.200 genehmigte Förderungen für Einzelpersonen in Kurzarbeit seit 2010 bis zur Außerkraftsetzung der alten Bestimmungen im Zuge der generellen Umstellung der Kurzarbeit wegen Corona.

FREIZEIT ODER ARBEITSZEIT?

Wie die neue Regelung von Phase drei im Wortlaut genau aussehen wird, ist noch nicht bekannt, der rechtlich bindende Text wurde noch nicht veröffentlicht. Generell galt bisher



die durch Kurzarbeit beim Arbeitnehmer frei werdende Zeit als Freizeit, und in seiner Freizeit kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nur mit seiner Zustimmung zu etwas verpflichtet werden. Stimmt er etwa zu, in seiner freien Zeit einen Fortbildungskurs zu besuchen, den ihm sein Arbeitgeber anbietet, zählt das wiederum als Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber zu vergüten ist. Über die konkrete Formulierung der neuen Regelung und wie diese mit dem geltenden Arbeitsrecht in Einklang gebracht werden wird, kann zum bisherigen Zeitpunkt, Ende August, nur spekuliert werden. „Hier ist offenbar vorgesehen, dass diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht als Arbeitszeit zählen. Es ist also keine Freizeit, aber auch keine vom Arbeitgeber zu vergütende Arbeitszeit“, so Stefan Kühtheubl, Leiter der Arbeitsrechtpraxis der Schönherr Rechtsanwälte GmbH, gegenüber NEW BUSINESS. Kühtheubl weiter: „Man muss sich ansehen, wie das wirklich ausformuliert wird. Es gibt aber noch keine konkreten Richtlinien, die

veröffentlicht worden sind.“ Zum Thema der Weiterbildung in der Kurzarbeit sind bei dem anerkannten Arbeitsrechtsexperten Kühtheubl keine Anfragen seiner Klienten eingegangen, zur Kurzarbeit an sich vor allem in der ersten Phase in sehr massiven Ausmaß. In letzter Zeit häufen sich Fragestellungen im Zusammenhang mit Homeoffice und mobilem Arbeiten. Während Corona wurde in diesem Zusammenhang rasch gehandelt, „jetzt versuchen HR-Abteilungen, das aufzuarbeiten und klare Regeln zu schaffen“, so der Jurist.

STIMMEN AUS DEN UNTERNEHMEN

Auch unter den von NEW BUSINESS befragten Unternehmen war kaum eines dabei, das schon in einer früheren Phase konkrete Projekte in dieser Richtung durchgeführt hat oder plant, diese in Phase drei der Kurzarbeit durchzuführen. Obwohl die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter für die Betriebe generell ein wichtiges Thema ist, in das viel Energie gesteckt wird. Viele



2

der Unternehmen, die auf unsere Anfragen geantwortet haben, haben die Kurzarbeit entweder schon zum Großteil oder völlig beendet bzw. überhaupt nicht von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

„Wir als BMD waren in der glücklichen Lage, dass nur ein sehr geringer Teil unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kurzarbeit gegangen ist. In Phase drei werden wir aller Voraussicht nach niemanden mehr in Kurzarbeit haben“, teilte uns zum Beispiel Dr. Markus Knasmüller, Geschäftsführer der BMD SYSTEMHAUS GesmbH, mit. Daraus resultierend seien keine besonderen Qualifizierungsmaßnahmen in Kurzarbeit geplant, auch wenn Knasmüller der Idee durchaus etwas abgewinnen kann: „Ich finde es grundsätzlich gut, Kurzarbeit ist ja kein ‚Urlaub‘, es ist derzeit nur in einigen Betrieben zu wenig Arbeit vorhanden. Die Zeit als Weiterbildung zu nutzen, ist ausgesprochen sinnvoll.“ Der BMD-Geschäftsführer sprach außerdem noch einen zentralen Punkt

an: „Weiterbildung ist ausgesprochen wichtig. Man sollte generell nie aufhören zu lernen. Und so ehrlich muss man sein: Bei denen, die auch in Phase drei noch in Kurzarbeit sind, kann man wohl davon ausgehen, dass die Auswirkungen sehr stark sein werden. Ob der Arbeitsplatz danach wirklich in unveränderter Form wieder vorhanden sein wird, ist wohl kaum sicher. Allein schon der lange Zeitraum und die wohl völlig veränderten Rahmenbedingungen werden da für gewisse Änderungen sorgen.“

Der IT-Dienstleistungsanbieter T-Systems setzt generell auf Weiterbildung und hat das Thema auch während der letzten Monate intern weitergetrieben. „T-Systems hat bereits Ende Juni die Kurzarbeit beendet. Während dieser Phase haben wir allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern virtuell Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die sehr gut funktioniert haben und die auch sehr gut angenommen wurden. Wir werden – wie vor Corona – natürlich auch weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.“

Fotos: Jan Vašek/Pixabay (1), Gerd Altmann/Pixabay (2)



Als Digitalisierungsdienstleister sehen wir Informationstechnologie als People-Business. So hat auch die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größte Bedeutung. Gerade die Vermittlung der Kompetenzen im Umgang mit virtuellen Tools und Instrumenten sehen wir als essenziell an. Die Welt dreht sich ja weiter, und wenn wir die Zukunft gestalten wollen, müssen wir bereit dazu sein“, so Hans-Jürg Schürch, Director Human Resources Region Alpine, T-Systems Austria & Switzerland.

Markus Neumayr, Geschäftsführer der Ramsauer & Stürmer Software GmbH, spricht vielen Firmen aus der Seele: „Die erste Phase der Kurzarbeit ging zu einem großen Teil mit dem Lockdown einher. Die abrupte Umstellung und Neuorganisation des Alltags unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Homeoffice und Homeschooling war auch ohne zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen sehr fordernd. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bereits vor

dem Lockdown in einer Fortbildung waren, haben diese aber in der Regel weiterbesucht, sofern dies online angeboten wurde.“ Spezielle Maßnahmen sind bei dem Unternehmen aus Salzburg auch künftig nicht geplant. „Unabhängig von der Kurzarbeit besteht für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das ganze Jahr über die Möglichkeit, an externen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Zusätzlich bieten wir in den einzelnen Abteilungen regelmäßig interne Schulungen an. Finden solche Kurse statt, erwarten wir natürlich, dass das Angebot wahrgenommen wird – unabhängig von individuellen (Kurz-)Arbeitszeiten“, so Neumayr.

Auch das Unternehmen Nagarro setzt schon seit geraumer Zeit auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiter. „Als IT- und Innovationberater ist Nagarro schon seit Jahren mit dem Thema Weiterbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befasst, weil am Markt zu wenig Spezialisten für den wachsenden Digitalisierungsbedarf



2



3

vorhanden sind. Wir haben interne Curricula mit rund 25 Modulen entwickelt, in denen wir die Mitarbeiter in Testautomatisierung, Testing und Softwareentwicklung ausbilden. Jetzt ist das Programm vorübergehend ‚on hold‘. Unsere Branche ist mit einer guten Auslastung gesegnet, und es gibt andere Herausforderungen wie die Entwicklung von Online- und Remote-Formaten. Ich kann resümieren, dass der Aufwand für ein solches Programm enorm ist, da man nicht nur theoretische Trainingsinhalte, sondern auch passende praktische Übungen braucht. Darin liegt gleichzeitig die Qualität der Ausbildung direkt im Unternehmen“, erklärte Paul Haberfellner, Managing Director von Nagarro Österreich, auf Anfrage von NEW BUSINESS. Aktuell hat das Unternehmen keine Mitarbeiter in Kurzarbeit und plant daher selbstverständlich auch keine Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Phase-drei-Regelungen, doch auch Haberfellner wäre der Idee

gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen. „Wäre der Anlass gegeben, sähe ich Potenzial für Qualifizierungen und auch für Zertifizierungen. Die Nachfrage nach Software- und IT-Spezialisten ist steigend, wie es um die Absolventen aus den Bildungseinrichtungen weltweit steht, kaum abschätzbar. Daher müssen und werden wir hier auch weiterhin investieren und Weiterbildungen intern durchführen. Das ist eine Investition, die direkt in der Praxis anwendbar ist.“

UND DIE AUSSICHTEN?

Marius Wilk vom AMS kam zum Abschluss unserer Bitte nach einer Prognose für die kommende Regelung nach. „Ob eine neue Form der Kombination von Kurzarbeit und Qualifizierung breitere Resonanz finden kann, wird nicht nur von der konkreten Ausgestaltung der Maßnahme abhängen, sondern vor allem von der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung. Greifen kann ein derartiges Instrument insbesondere dann, wenn es vorübergehende wirtschaftliche Einbrüche in Branchen oder Betrieben gibt, in denen gleichzeitig größere qualifikatorische Umbrüche notwendig sind. Dann kann die Kurzarbeit auch für die notwendige qualifikatorische Weiterbildung genutzt werden. Erfolgt die Kurzarbeit ‚nur‘ wegen vorübergehender Umsatzeinbußen, ohne dass größere Strukturänderungen der Branche notwendig sind, wird auch die Qualifizierung während der Kurzarbeit weiterhin nur in geringem Umfang ein interessantes Instrument sein“, so der Leiter des Büros des Vorstands des AMS Österreich. Für den Einzelnen gibt es jedoch weiterhin Alternativen, bei denen man selbst am Ruder steht und seinen Bildungskurs bestimmen kann: So steht es jedem Menschen natürlich frei, sich in seiner Freizeit so weiterzubilden, wie es einem beliebt, und es gibt auch noch die Möglichkeit der selbst gewählten Bildungskarenz. Denn egal ob Krise oder nicht – etwas für die eigene Bildung zu tun, hat noch nie geschadet! ■

DIE ZUKUNFT DER WEITERBILDUNG

ETC – das Enterprise Training Center hat durch die Entwicklung hybrider Lernmethoden den innovativen Gedanken eines Lernmanagementsystems auf ein Servicelevel gehoben, das seinesgleichen sucht.

Unternehmen stehen, speziell wenn es um den IT-Bereich geht, vor einer großen Herausforderung: Technologien entwickeln sich rasant weiter, Gelerntes ist schnell wieder überholt. Zeiteffizientes und professionelles Arbeiten ist jedoch entscheidend für den Wettbewerbsvorteil. ETC – das Enterprise Training Center hat die Lösung.

„NETFLIX FÜRS LERNEN“ – WISSEN STREAMEN?

Lernmanagementsysteme (LMS) oder ein „Netflix fürs Lernen“ scheinen auf den ersten Blick die Antwort auf diese Zwickmühle zu sein. Man hat sofort ein Bild im Kopf und weiß, was gemeint ist. Doch ist es wirklich für einen Arbeitgeber damit getan, seinen Mitarbeitern eine Content-Bibliothek mit Kursen zur Verfügung zu stellen? In dem Glauben, dass diese dann am Abend die Inhalte durchzappen und sich eine Stunde

lang „Neuerungen in Office 365“ ansehen? Wo doch die gemütliche Couch verlockender ist?

Nicht falsch verstehen: Viele Vorteile von Netflix lassen sich auf die Disziplin des Corporate Learning übertragen: Intuitive Bedienung, selbstbestimmtes Timing und eine übersichtliche Aufteilung der Lerninhalte ermöglichen durch ein ansprechendes User-Interface ein attraktiveres Lernerlebnis für den Mitarbeiter als früher, als sich noch ausgedruckte Lernunterlagen auf dem Schreibtisch stapelten. Lern-Content wie in einer Videothek sind ein sinnvoller Ansatz, um die Weiterbildung in Richtung Zukunft zu steuern. Allerdings darf man den Arbeitnehmer nicht mit der Herausforderung alleinlassen, sich aus dem Wissensschatz jene Inhalte auszuwählen, die für ihn relevant sind. Learning-Tracks, also persönliche Lernpfade, steigern die Weiterbildungsmotivation der Mitarbeiter.



Michael Swoboda,
Geschäftsführer
von ETC

DIE KRUX MIT DER FREIWILLIGKEIT

Der große Unterschied zu Netflix und Co. ist, dass beim Corporate Learning mitunter nur Wenige „freiwillig“ anfangen zu lernen. Die Freiwilligkeit wird oft auf die Probe gestellt – scheinen das Feierabendbier mit Freunden oder der Kräutertee auf der Couch doch kurzfristig attraktiver. Absurd, denn Lernen und Bildung sind Grundbedürfnisse, so wie Essen und Trinken. Würden wir uns dem Lernen total verweigern, würden wir aus dem unselbstständigen Stadium eines



Das ETC-Lernsystem erlaubt eine innovative Weiterbildung für Mitarbeiter.

Säuglings nie hinauskommen. Lernen ist ein Trieb, der in uns ist, dem wir nur nachgeben müssen.

DARF'S EIN BISSCHEN MEHR SERVICE SEIN?

Abgesehen von der Planung eines individuellen Lernpfades ist es mindestens genauso wichtig, den Mitarbeiter durch Services wie User-Engagement, Social Learning und Lernanalyse zu unterstützen. Erfahrungsgemäß ist der Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme um ein Vielfaches höher, wenn man den Lernenden von Beginn an begleitet: Regelmäßige Erinnerungen an das nächste Zwischenziel auf der Lernreise oder daran, wann die nächste Q&A-Session stattfindet, motivieren Mitarbeiter dazu, am Ball zu bleiben. Zum Wohlfühlservice gehört auch, dass der Lernende weiß, dass er sich 24/7 mit Fragen zur Organisation und zu Inhalten an einen Verantwortlichen wenden kann und dass diese Fragen dann auch möglichst zeitnah beantwortet werden.

HYBRID LEARNING – KOMBI AUS LEARNING UND SERVICE

Zusammengefasst: Ja, „Netflix fürs Lernen“ ist die Zukunft, aber auf dem Weg dorthin gibt es noch Hürden zu überwinden, was beispielsweise die Freiwilligkeit des Wissenserwerbs angeht. Ein „Netflix fürs Lernen“ wird auch nur funktionieren, wenn man die oben erwähnten Zusatzservices bereitstellt. In Österreich gibt es bereits einen Anbieter, der den Blick nach vorn gerichtet hat: ETC – das Enterprise Training Center hat durch die Entwicklung hybrider Lernmethoden den innovativen Gedanken eines Lernmanagementsystems mit viel Gefühl für den Menschen und seine Bedürfnisse auf ein Servicelevel gehoben, das seinesgleichen sucht. Das ETC-Lernsystem erlaubt eine intuitive Weiterbildung für Mitarbeiter. Dadurch holen sich Unternehmen wertvolles Know-how in den Businessalltag, um der Konkurrenz immer die sprichwörtliche Nasenlänge voraus zu sein. ■

Informieren Sie sich noch heute: www.etc.at/hybrid



Enterprise Training Center im MGC
Modocenterstraße 22/Office 4/5. Stock
1030 Wien
Tel.: +43/1/533 17 77-0
info@etc.at
www.etc.at

IN MENSCHEN INVESTIEREN

Gabriele Lang beschäftigt sich seit Jahren damit, wie man Konflikte auflösen, Stress reduzieren und Innovation fördern kann. Die Essenz ihrer Erfahrungen hat sie digitalisiert und bietet sie mit ihrem Start-up UP'N'CHANGE jederzeit leicht erreichbar über das Internet an.

„Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.“ Sicher können Sie sich noch an diesen Slogan erinnern. Doch lässt sich durchaus auch der Umkehrschluss ziehen: „Geht's den Mitarbeitern gut, geht's dem Unternehmen gut.“ Unter anderem diese Idee steckt hinter dem Start-up UP'N'CHANGE. Wir haben mit der Coaching-Expertin und Unternehmensgründerin Gabriele Lang darüber gesprochen, warum man sich mit kurzfristigen Strategien wie Mitarbeiterreduktion oder exzessiven Sparmaßnahmen als Unternehmen oft ins eigene Bein schneidet und wie sich Investments in die persönliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter auf der anderen Seite betriebswirtschaftlich auszahlen können.

FRAU LANG, DAS LÖSEN VON KONFLIKTEN UND DIE REDUKTION VON DAMIT VERBUNDENEM STRESS STEHEN BEI IHNEN IM VORDERGRUND. DARF ICH ANNEHMEN, DASS IN DEN UNTERNEHMEN IN DIESEN BEREICHEN HÄUFIG DEFIZITE ZU FINDEN SIND?

Ja. Gewisse Situationen verursachen Stress. Stress durch den Druck, Ziele erreichen zu müssen und Kosten zu reduzieren. Das führt zu Konflikten und Reibungsverlusten, die wiederum Zeit, Nerven und Kosten verursachen und in Unternehmen auch zu einem Energieentzug führen, etwa Demotivation und Krankenstände. Aber Stress ist etwas, das unweigerlich vorhanden ist, und Krisen wie Corona steigern diesen noch.

„Wenn eine Maschine nicht funktioniert, würde niemand daran denken, die Kosten für die Reparatur zu streichen.“

Gabriele Lang, Geschäftsführerin von UP'N'CHANGE

WIE WIRD MIT SOLCHEN KRISEN IHRER ERFAHRUNG NACH UMGEANGEN?

Es gibt unterschiedliche Reaktionen: Die einen erstarren und hoffen, dass es schnell vorbeigeht. Manche agieren ohne Strategie, die auf die Rahmenbedingungen passt, sondern machen schnell etwas, um kurzfristige Ziele zu erreichen. Da



Die Psychologin und ausgebildete Lerntherapeutin Gabriele Lang wartet nicht auf Hilfe von oben und unterstützt auch andere dabei, die notwendige Kraft für Veränderung in sich selbst zu finden.

passieren dann ganz interessante Einsparungen, und es wird oft bei der Personalentwicklung gekürzt. Andere gehen aktiv mit so einer Situation um. Sie nehmen sie an und beginnen für ihre Ziele zu kämpfen. Wenn man den Stier bei den Hörnern packt, bedeutet das einen Kraftaufwand und damit Stress. Aber bevor ich nichts tue, ist es gescheitert, ich habe ein strategisch durchdachtes Ziel. Sofortige Erfolge sind bei gewissen Zielen – Menschen gehören dazu – nicht immer möglich. Das betrifft Themen wie bzw. emotionale Kompetenzen wie Kommunikation, Zusammenarbeit und Kreativität. Hier geht es um das Dranbleiben.

WAS MEINEN SIE DAMIT GENAU?

Wenn eine Maschine nicht funktioniert, würde niemand daran denken, die Kosten für die Reparatur zu streichen. Man würde den Mechaniker holen und dafür sorgen, dass die Maschine möglichst rasch wieder funktioniert. Menschen sind in den meisten Industrien ein extrem wichtiges Asset. Es ist interessant, dass das anscheinend anders betrachtet wird. Ohne Mitarbeiter habe ich keine Ideen, keine Mannschaft, die gemeinsam in eine Richtung geht. Aber ich beobachte gerade in Krisenzeiten, dass dort nichts Neues angegangen wird, sondern Investitionen gestrichen. Das hat vielleicht damit zu tun, dass Men-

Foto: RNF

schen nicht hundertprozentig kontrollierbar sind. Wenn man dort eine Aktion setzt, etwas an der Formel verändert, ist das Ergebnis nicht vollkommen vorhersehbar. Das macht Angst und verursacht im Detail Stress. In diesen Human Assets liegen jedoch irrsinnige Chancen brach, und nur die wenigsten gehen das aktiv an.

DABEI SOLLTE SICH DAS DOCH MITTLERWEILE HERUMGESPROCHEN HABEN.

Nichts zu tun oder kurzfristig zu agieren, hat auch Vorteile, und ich muss mich nicht verändern. Das Investment in Menschen ist schwerer kalkulierbar, daher investieren wir lieber in Dinge. Gott sei Dank ist das nicht in jedem Unternehmen so.

WARUM HANDELN DANN IMMER NOCH VIELE FÜHRUNGSKRÄFTE SO, WIE SIE ES BESCHREIBEN?

Das Schwierige ist, stehen zu bleiben, sich zu orientieren, die Leute einzubeziehen und die Herausforderungen zu sehen. Wenn ich Ziele aufsetze, die kurzfristig nur auf gewisse Faktoren wie den Umsatz gehen, dann werde ich genau das bekommen. Die Frage ist, ob das langfristig Erfolg hat. Zeiten der Unsicherheit verursachen bei jedem Menschen Stress. Die Gewinner werden die sein, die sich strategisch ausrichten und verstehen, dass gerade jetzt Human Assets betriebswirtschaftlich relevante Themen sind. Man sollte nicht den Misthaufen mit einem Spitzendeckerl zudecken, sondern unter den Teppich schauen – auch wenn es vielleicht nicht angenehm ist.



„Ich habe schon mit Managern gearbeitet, die sich selbst überhaupt nicht gespürt haben. Wir verlernen das.“

Gabriele Lang, Geschäftsführerin von UP'N'CHANGE



Um mit sicheren Schritten vorwärtsgehen zu können, muss man manchmal auch stehen bleiben und den Ist-Zustand erkennen. Gerade Letzteres fällt oft schwer, wie Gabriele Lang aus Erfahrung zu berichten weiß.

UND HIER KOMMT UP'N'CHANGE INS SPIEL?

Ja. Wenn es spezifische Problemstellungen im Unternehmen gibt, die Stresssituationen verursachen, dann bieten wir einfache digitale Hilfe, um sich an einem Rettungsanker anhalten zu können, Stabilität zu erhalten, den Stress zu mindern und Ideen zu bekommen. Auch wir wissen natürlich nicht, was in zwei Jahren passiert und was das am Umsatz ändern wird. Aber wenn ich das Problem nicht kenne und kein Ziel habe, kann ich auch keines erreichen. Dazu muss ich innehalten und mir Zeit nehmen, aber die Leuten haben heute alle keine Zeit. Was man schnell messen kann, das wird gezeigt, etwa Kosteneinsparungen oder Head Count Reduction.



SO EIN COACHING ERFOLGT MEIST AUF EINER SEHR MENSCHLICHEN EBENE. WIE LÄSST SICH SO ETWAS DIGITALISIEREN?

Bei meiner Arbeit war es immer wieder so, dass ich Dinge beobachtet und Lösungsansätze gefunden habe. Mit der Zeit sieht man einen roten Faden. Ich habe mich damit auseinandergesetzt, wie man diese Hilfe jedem, der sie braucht, ohne finanzielle, zeitliche, räumliche oder persönliche Hürden zukommen lassen kann. Vor drei Jahren habe ich begonnen, meine Executive-Coaching-Erfahrung zu digitalisieren. Das war der Anfang. Kann man also etwas rein Menschliches digital abbilden? Ja. Aber es ist nicht die Intention, alles zu digitalisieren. Das geht nicht, und das sollte man nicht. Die Expertise dahinter ist, einen standardisierten

Prozess zu digitalisieren, der trotzdem individualisiert ist. UP'N'CHANGE ersetzt nicht jeden menschlichen Kontakt, sondern bietet jedem, der es braucht, Hilfe ohne Hürden an. Ich möchte nicht nur Hilfe für Executives und High Potentials bieten, die die Ressourcen und die Zeit dafür haben, sondern auch für einen „einfachen Angestellten“ oder eine Teilzeitkraft oder für jemanden, der kein Budget von der HR zur Verfügung gestellt bekommt, egal ob Mann oder Frau, alt oder jung, vom Land oder aus der Stadt. Das ist die Intention hinter UP'N'CHANGE. Und ja, gewisse Dinge kann man nach langen Jahren, wenn man sie analysiert hat, digitalisieren und damit einen kleinen Beitrag dazu liefern, dass die Leute dadurch, dass sie selbst die Macht haben, etwas für sich

Fotos: RNF



Auch Gabriele Lang war in ihrem Leben schon an einem Punkt angelangt, an dem sie erkannt hat, dass sie etwas verändern muss. Das hat ihr zum Glück nicht den Spaß verdorben.

zu tun, emotional kompetenter, kreativer werden und damit in einem Unternehmen mit weniger Stress effektiver arbeiten können.

**SIE HELFEN DEN MENSCHEN ALSO EIN
BISSCHEN DABEI, ZU LERNEN, SICH
SELBST ZU HELFEN?**

Man kann niemanden verändern, der das nicht will. Ich bin als Coach extrem erfolgreich, wenn ich mit Leuten arbeite, die etwas verändern wollen. Wenn ich einen Coach vor jemanden hinsetze, der nur anderen Schuld zuweist, kann er nichts tun. Die Aufgabe ist es, seine Intention herauszufinden. Wenn sie lautet „Der Chef hat mich geschickt“, dann sollte man challengen, was daran der Gewinn und der Preis ist. Wenn ich immer nur warte, dass der andere sich ändert, wird sich nichts ändern. Man darf nicht vergessen: Ein Opfer zu sein, hat Vorteile. Aber es bringt einen nicht weiter. Wenn ich in einem Job sitze, mit dem ich nicht zufrieden bin, dann ist das vielleicht für eine kurze Zeit okay, aber irgendwann muss ich mir die Frage stellen, was

ich in meinem Leben will. Wenn ich heute sterben würde, was würde ich bereuen? Wenn es da etwas gibt, muss ich herausfinden, was ich verändern will. Wenn ich nichts ändern will, auch okay. Aber viele Leute sehen ihr Problem oder erahnen es und würden gern etwas machen, wissen aber nicht wie. Für die ist UP’N’CHANGE ideal, denn dort bekomme ich professionelle Hilfe als ersten Schritt, ohne dass ich mit jemandem reden muss. Das ist ein Schritt, den ich auch mitten in der Nacht machen kann. Mitten in der Nacht stehen keine Therapeuten oder Vorgesetzte für ein Gespräch zur Verfügung.

**FESTZUSTELLEN, WO MAN STEHT, WO MAN
HINWILL UND WO MAN NICHT HINWILL, DAS
SIND SEHR ZENTRALE PUNKTE. DAS HAT
SICH WOHL JEDER SCHON EINMAL GEFRAGT.
SIE ADRESSIEREN DAS AUCH MIT IHREM
ZIEL-FINDER. WIE FUNKTIONIERT DAS?**

Das digiTool Ziel-Finder hilft dabei, aus der Orientierungslosigkeit zu einem konkreten Ziel zu kommen. Es dient dazu, den Status quo zu

analysieren. Oft glaubt man, ein bestimmter Bereich ist hinderlich, dabei ist es ganz ein anderer. Der Ziel-Finder ist ein standardisierter Prozess, der mir hilft, den Bereich zu finden, in dem ich unzufrieden bin, und mir dann ganz klar zeigt, wo die Herausforderung liegt, und mich dabei unterstützt, Ideen zu finden, wie mein Ziel konkret aussieht und was ich machen kann. Am Schluss haben ich den Benefit, dass ich nicht nur weiß, wo ich stehe, sondern auch welches Ziel im Fokus steht und was die nächsten Schritte sind. Egal ob im privaten oder beruflichen Bereich. Es ist wie ein Seil, an dem man sich festhält und Schritt für Schritt in seinem persönlichen Tempo weiterhandelt. In einer Stunde bin ich konkret weiter und habe etwas in der Hand, womit ich etwas tun kann – Wissen, Insights und Tools. Wir wollen Lösungen für die Herausforderungen im beruflichen Umfeld präsentieren. Wenn der einzelne Mitarbeiter Probleme löst, dann wird Potenzial frei – wenn man das betriebswirtschaftlich denkt. Wenn ein Mitarbeiter seine Ziele kennt, bringt das dem Unternehmen auch etwas.

WIE HABEN SIE PERSÖNLICH HERAUSGEFUNDEN, WOHIN SIE WOLLEN? SIE HABEN NACH IHRER CORPORATE-KARRIERE SEHR MUTIGE SCHRITTE GEWAGT, NICHT NUR UNTERNEHMEN, SONDERN AUCH EINE FAMILIE GEGRÜNDET.

Es hat einen Grund, warum man sagt, dass sich emotionale Intelligenz erst mit einem bestimmten Alter zu entwickeln beginnt. Ich war 17 Jahre in großen Unternehmen tätig. Ich war in der Marktforschung, wollte dann für eine Marke verantwortlich sein und bin ins Marketing gewechselt, habe mir auch das dafür notwendige Vertriebswissen angeeignet, bin dann vom B2C zum B2B gegangen. Letztendlich wurde ich Unternehmensberaterin bei Egon Zehnder und bin so zur Psychologie zurückgekommen. Das war eine spannende Aufgabe, die mir Spaß

gemacht hat. Aber ich bin draufgekommen, dass es Bereiche gibt, die mich interessieren, aber nicht in den Bauchladen von Recruiting passen – alles, was in Richtung Onboarding, persönliche und organisatorische Entwicklung geht. Ich habe mir die Frage gestellt, ob ich das, was ich jetzt tue, die nächsten zwanzig Jahre machen will. Die Antwort war Nein. Es kam ein unternehmerischer Drang hervor, ich wollte etwas entwickeln. Ich habe mich damals mit Business-Partnerinnen getroffen und analysiert, was die Herausforderungen des Managements sind und nicht im Fokus steht.

INFO-BOX

Zur Person

Mag. Dr. Gabriele Lang, MBA, studierte Psychologie an der Universität Wien und machte an der Wirtschaftsuniversität Wien und der Carlson School of Management, University of Minnesota, ihren Executive MBA. Die ausgebildete Lerntherapeutin mit zahlreichen Weiterbildungen startete ihre Karriere 1993 nach einem Internship bei Procter & Gamble in dem Marktforschungsunternehmen INFO Research International (nun TNS Info Research Austria), wurde nach fünf Jahren ins Management zu Coca-Cola geholt und arbeitete von 2004 bis 2006 als Marketing Director bei Mondy. In den Jahren 2006 bis 2009 war Gabriele Lang als erste weibliche Beraterin für Executive Search und Management Audits im Bereich Infrastruktur, Industrie und FMCG bei Egon Zehnder International in Wien verantwortlich. Im Jahr 2010 machte sie sich mit dem Wunsch, Führungskräfte gezielt auf dem Weg zu nachhaltigem Erfolg zu unterstützen, mit dem Unternehmen Create Success Consulting selbstständig. 2019 erfolgte die Gründung ihres zweiten Unternehmens UP'N'CHANGE GmbH, um mit diesem Wissen nicht nur einzelnen Personen zu helfen, sondern mit einem digitalen Portal mehr Unternehmen beim Erzielen von nachhaltigem Erfolg zu unterstützen.



Zum Thema Kreativität bietet UP'N'CHANGE nicht nur Tools an, Geschäftsführerin Lang ist auch selbst gern kreativ und malt zum Beispiel in Öl – wovon man sich im Office überzeugen kann.

WAS IST DABEI HERAUSGEKOMMEN?

Jeder redet von Innovation. Es gibt aber etwas, das Kreativität verhindert: Oft werden Innovationsprozesse auf Treibsand aufgebaut. Die Initialidee war, die Rahmenbedingungen im Team und in der Unternehmenskultur zu schaffen, die Innovation und Kreativität fördern.

WIE KAM ES DAZU, DASS SIE SICH SELBSTSTÄNDIG GEMACHT HABEN?

Der Wunsch, mich selbstständig zu machen, war schon 2006 da, aber ich hatte Angst und keine konkrete Idee. Erst Mitte 2008, es war gerade Krisenzeit, habe ich den Mut aufgebracht und mich dazu entschlossen. Die Motivation war größer als die Angst, und deshalb habe ich mich verändert. Das heißt nicht, dass ich keine Zweifel gehabt hätte. Aber es kam nie ein Bereuen. Früher hat man sich hinter einer großen Marke versteckt, man hatte Anerkennung. Plötzlich ist

man Gabriele Lang – mit Ideen, Ausbildungen und einem enormen Wissen, aber das muss man erst beweisen. Die Herausforderung ist: Man muss selbst davon überzeugt sein, bevor man es beweisen kann. Das erfordert viel Mut und Vertrauen in sich selbst und gute Ressourcen und Techniken. Da hatte ich vielleicht einen kleinen Vorteil, durch meine Vorgeschichte habe ich immer besser gelernt, mit diesen Herausforderungen allein klarzukommen.

Das war auch mit ein Zündfunke für UP'N'CHANGE. Ich habe mir angeschaut, welche meiner erlernten Techniken mir selbst helfen, wenn ich zweifle, Angst habe und mit Konflikten belastet bin. Das Spannende war, Dinge aus systemischer Arbeit, psychologischer Arbeit und Wirtschaft zu kombinieren und daraus Neues zu entwickeln. Man wandelt Unsicherheit durch Techniken und Tools in Ressourcen um.

SIE BIETEN AUCH EIN TOOL, UM KREATIVITÄT UND INNOVATION ZU MESSEN UND ZU FÖRDERN. AUF WELCHER GRUNDLAGE STEHT DAS?

Das ist nicht von heute auf morgen entstanden. Wir haben zu dritt über zweieinhalb Jahre Research gemacht und mit Experten aus unterschiedlichen Bereichen darüber gesprochen, was Kreativität auf individueller und organisatorischer Ebene beeinflusst. Das Ziel war, ein psychometrisches Verfahren, einen Test, zu schaffen, um jeder einzelnen Person beziehungsweise dem Management mit harten Fakten und konkreten Einflussfaktoren darzustellen, wo sie ansetzen müssen, um Kreativität und damit Innovation zu fördern – und zwar in Bereichen, auf die niemand schaut, wie Unternehmenskultur, Team, einzelnen Personen. Mit InnoSparker kann man anhand von 15 Einflussfaktoren konkret herausfinden, wo man steht, was verhindert, dass man noch besser wird, und man kann mit einer Datenbank Vergleiche ziehen. So kann das Management die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Ideen der Mitarbeiter und Teams auch eine Chance haben, zu Innovationen zu werden.

Das lässt sich auch gezielt in der Rekrutierung und der Weiterentwicklung einsetzen, um die Stärken eines Teammitglieds oder Bewerbers herauszufinden. Wenn ich ein Team zusammensetze, ist es wichtig, unterschiedliche Typologien zu haben, um erfolgreich zu sein.

HABEN SIE FÜR JEMANDEN, DER VERUNSICHERT IST, WIE ER SEINEN WEITEREN WEG GESTALTEN WILL UND VIELLEICHT AUCH GERADE JETZT VOR GEWISSEN SCHWIERIGKEITEN STEHT, EINEN TIPP FÜR EINEN ERSTEN SCHRITT, DER IHM HILFT, EINEN ANFANG ZU FINDEN?

Der erste Schritt, den ich jemandem raten möchte – egal ob Morgenmensch oder Abendmensch –, ist, sich an diesen Randzeiten einmal hinzuset-

zen, idealerweise ohne Ablenkung, und zu schauen, was sich an Gedanken, an Körpergefühlen und Gefühlen auftut, und die einfach ohne zu urteilen wahrzunehmen und anzunehmen.

Manche gehen in den Wald oder setzen sich an einen Baum. Es ist völlig wurscht, wie man das macht. Man geht an einen Ort, der still ist, wo die Einflüsse von außen auf ein Minimum reduziert sind, und legt den Fokus auf sich, ohne Urteil. Das kann sehr schwer sein, aber je öfter man das tut, desto angenehmer wird es. Innehalten um herauszufinden, was funktioniert, was nicht, was macht mir Angst, was motiviert mich, was sind die Verlockungen, denen ich erliege. Das sind simple Fragen. Letztendlich macht kein Coach etwas anderes. Er ist ja nur ein Spiegel und stellt im richtigen Moment die richtigen Fragen. Ich habe schon mit Managern gearbeitet, die sich selbst überhaupt nicht gespürt haben. Wir verlernen das. ■

INFO-BOX

Über UP'N'CHANGE

Das Unternehmen entwickelt digitale Produkte, die Menschen Hilfe bei Stress und Konfliktsituationen bieten. Diese „digiTools“ unterstützen Unternehmen und Mitarbeiter, Zeit und Kosten zu sparen, indem Stress und Konfliktsituationen im Unternehmen reduziert werden. Erreicht werden damit eine höhere Produktivität, eine bessere Handlungsfähigkeit, weniger Krankenstände sowie motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mehr Eigenverantwortung. Die digiTools sind einfach zu bedienen und stehen über das Onlineportal von UP'N'CHANGE Führungskräften, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskret, zeit- und ortsunabhängig zur Verfügung. Das Start-up wurde im Mai 2019 nach mehrjähriger Vorarbeit von Dr. Gabriele Lang und Mag. Barbara Joshua gegründet.

www.upnchange.com

AKADEMISCHE WEITERBILDUNG – 100 PROZENT FERNSTUDIUM

Lebenslanges Lernen ist im privaten wie im beruflichen Umfeld nicht mehr wegzudenken, Aus- und Weiterbildungen gelten als Investition in die eigene Zukunft. Durch die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt beschäftigen sich immer mehr Menschen damit, die Zeit für ein Fernstudium zu nutzen, um durch eine höhere Qualifikation die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die KMU Akademie & Management AG hat sich auf berufsbegleitendes Studieren spezialisiert und bietet in Kooperation mit der Middlesex University die Möglichkeit, einen international anerkannten akademischen Abschluss zu erlangen. Die Studierenden sind ambitionierte Menschen, die im Berufsleben stehen und den Spagat zwischen Beruf, Familie und Studium erfolgreich meistern.

„LOCKDOWN“? STUDIUM UNEINGESCHRÄNKT MÖGLICH!

Homeoffice und Kurzarbeit haben viele Menschen dazu bewogen, ihre berufliche Zukunft zu überdenken und neue Wege einzuschlagen. Virtuelle Meetings wurden zur Selbstverständlichkeit, der Umgang mit den „neuen Medien“ hat sich etabliert und damit auch der Zugang zur „virtuellen Lehre“. Seit über zehn Jahren ist die KMU Akademie & Management AG im Bereich des E-Lear-

nings Vorreiter im deutschsprachigen Raum und bietet damit eine hohe Expertise und umfangreiches Know-how. Die Studiengänge können ohne Präsenzphasen, also komplett zeit- und ortsunabhängig, mithilfe einer modernen Onlineplattform absolviert werden, was in Zeiten wie diesen eine enorme Sicherheit darstellt.

STUDIERN IM RAHMEN DER BILDUNGSKARENZ

Die Bildungskarenz ist eine Alternative zur Kurzarbeit, und ein Studium im Rahmen der Bildungskarenz ist möglich. Zusätzlich gibt es eine Vielzahl an Fördermöglichkeiten, die mit ganz bestimmten Voraussetzungen und Bedingungen verknüpft sind. Eine Rolle spielen Alter, Wohnort, Erwerbsstatus, Bildungsstand und Einkommenshöhe. Aber auch die Dauer der Berufstätigkeit, das Einverständnis seitens der Fördergeber oder Arbeitgeber. Fördermöglichkeiten gibt es in Österreich, Deutschland und der Schweiz.



„Es ist für die KMU Akademie & Management AG eine große Ehre, im Rahmen einer tollen Kooperation mit der Middlesex University arbeiten zu dürfen. Im Vordergrund stehen für uns die Qualität und Flexibilität der angebotenen Studien, neben dem ausgezeichneten Service, den wir den Studierenden immer zur Verfügung stellen wollen. Gerade bei virtuellen Studien ist es entscheidend, den InteressentInnen und StudentInnen rasch und umfassend zur Seite zu stehen und offene Fragen zu beantworten.“

Michael J. Grabner, MBA, Vorstand KMU Akademie & Management AG

DER KOOPERATIONSPARTNER – DIE MIDDLESEX UNIVERSITY

Die renommierte Middlesex University mit Sitz in London besteht seit 1973 und zählt zu den größten Universitäten in England. Neben drei Standorten in London hat die Middlesex University auch internationale Zweigstellen in Dubai, auf Mauritius und auf Malta. Über akademische Partner in mehreren Ländern können viele Studiengänge auch als Fernstudium absolviert werden. Bereits 2017 konnte die Middlesex University in den Rankings der Times Higher Education (THE), den „Young University Rankings“ und den „World University Rankings“, große Erfolge erzielen. Ganz aktuell findet sich die Middlesex University wieder unter den Top 150 „jungen Universitäten“ und mit einer Top-Platzierung unter den besten Universitäten der Welt. Die Studentinnen und Studenten sind an der Middlesex University immatrikuliert und erhalten ihren Abschluss von dieser staatlichen, international anerkannten Universität.

INFO-BOX

Über die KMU Akademie & Management AG

Die in Linz ansässige KMU Akademie & Management AG bietet in Kooperation mit der renommierten britischen Middlesex University über 20 verschiedene Studienprogramme und Spezifikationen der Bereiche B.Sc. (Bachelor of Science), MBA (Master of Business Administration), M.Sc. (Master of Science) und DBA (Doctor of Business Administration). Begonnen hat die erfolgreiche Zusammenarbeit der beiden Institutionen bereits im Jahr 2011 mit einem Masterstudium (MBA). Die KMU Akademie unterstützt ihre Studierenden organisatorisch in all ihren Aktivitäten, nach ihrer individuellen Zeitplanung, bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss. Gleichzeitig erwirken sie mit den akademischen Abschlüssen in Kooperation mit der Middlesex University aus London höchste Anerkennung und Reputation. Die deutschsprachigen akademischen Studiengänge an der Middlesex University sind berufsleitend sowie zeit- und ortsunabhängig und ermöglichen Aus- und Fortbildungen auf höchstem Niveau, ohne Einschränkung der Karriere- und Familienplanung.

HÖCHSTE QUALITÄTSSTANDARDS WERDEN GESICHERT

Die KMU Akademie & Management AG ist für die vollständige organisatorische Abwicklung der Studiengänge zuständig. Alle Studiengänge wurden und werden auch zukünftig durch die in EQAR registrierte Akkreditierungsagentur AQAS „Agentur für Qualitätssicherung“ akkreditiert und garantieren, auch deswegen den höchsten Qualitätsansprüchen gerecht zu werden. Wurde ein Studiengang von der Middlesex University validiert, so folgen weiterhin regelmäßige Revalidierungen. Somit stellt die Universität die Aktualität und die Qualität der Studien sicher und holt auch Feedbacks der Studierenden, der DozentInnen, Advisor und Program Leader ein. ■



MIT SICHERHEIT GEBILDET

Mit der fortschreitenden Digitalisierung steigt auch der Bedarf an gut ausgebildeten Expertinnen und Experten in Sachen IT-Sicherheit. Mit Lehrgängen, wie sie beispielsweise die Donau-Universität Krems anbietet, bleiben IT-Profis auf dem neuesten Stand der Dinge.

In kaum einem Wissensgebiet ist der Fortschritt so rasant und so offensichtlich wie in der Informationstechnologie. Doch dort, wo etwas so rasch wächst, können „Dehnungsstreifen“ auftreten, die wiederum weniger widerstandsfähig sind. In diesem Fall heißt der Schwachpunkt IT-Security, der nicht immer in gleichem Tempo mitwächst wie die Möglichkeiten, welche die neuen Technologien bieten. Forschung und Bildung lauten die Zutaten für das Rezept, um diesem Umstand entgegenzutreten zu können.

Dr. Walter Seböck ist Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems, die unter anderem mit dafür sorgt, dass uns auch in Zukunft genügend Fachleute zur Verfügung stehen, um den digitalen Raum so sicher wie nur möglich zu machen. NEW BUSINESS hat mit dem anerkannten Experten auf dem Gebiet der Cybersicherheit über aktuelle Entwicklungen in dieser Thematik und über das entsprechende Bildungsangebot gesprochen.

„Weiterbildung wurde in den vergangenen 20 Jahren zum Erfolgsfaktor, sowohl persönlich als auch für das Unternehmen.“

Dr. Walter Seböck, Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems

HERR DR. SEBÖCK, IN WELCHE RICHTUNG HAT SICH DIE BEDROHUNGSLAGE IN DER IT ENTWICKELT, UND WIE IST DAS IN IHRE LEHRGÄNGE EINGEFLOSSEN?

Als wir 2001 mit dem Thema Sicherheit an der Donau-Universität Krems begonnen haben, hat es sich ausschließlich um das Thema IT-Security gehandelt. Die Absicherung von PCs und der Software stand

damals im Mittelpunkt. Informationssicherung und Themen wie Data-Governance waren noch kein Thema. Da wir damals aber auch Entwicklungen in den Bereichen E-Government und E-Health betrieben haben, haben wir erkannt, dass die Daten der Unternehmen und der Behörden zur zentralen Kompetenz werden. Nun haben wir die



Kompetenz aus beiden Welten – der analogen als auch der digitalen Welt – im Haus kombiniert und vereinen diese in unseren Lehrgangsprogrammen. So erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Lehrgangs „Security & Safety Management“ einen breiten Überblick über die Konzepte und Managementmethoden aus den beiden Bereichen Security und Safety. Gleichzeitig haben wir in das Programm bereits die Brücke zur Cybersecurity und Informationssicherheit gelegt, sodass man gut die Nahtstellen der beiden Welten erfassen kann. Gerade die bisherigen, traditionellen Sicherheitsmaßnahmen werden immer stärker von der digitalen Welt erfasst, und man benötigt dahingehend Persönlichkeiten, die sowohl zur physikalischen Security und Safety als auch zur Cybersecurity und Informationssicherheit einen ausgezeichneten Zugang haben. So können beide Welten kombiniert werden. Wichtig ist uns aber in jedem Fall, dass der Mensch im Mittelpunkt aller Betrachtungen steht.

WÜRDEN SIE SAGEN, DASS SICH DIE UNTERNEHMEN AUSREICHEND AUF DIE NEUE LAGE EINGESTELLT HABEN?

Die massiven Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung haben dazu geführt, dass Arbeitsabläufe digital modifiziert wurden, IT-Prozessabläufe wurden immer stärker optimiert, und man erkannte, dass Wertschöpfungsketten verlängert werden können und somit neue Geschäftsmodelle entstanden sind. Der damit verbundene Bewusstseinswandel hat sich aber anfangs ausschließlich auf die neuen Geschäftsmöglichkeiten konzentriert und nicht auf die damit verbundenen Risiken.

WORAN FEHLT ES MEISTENS? IST ES EHER EINE TECHNOLOGIEFRAGE ODER DOCH EHER EINE FRAGE DER EINSTELLUNG UND AWARENESS DER UNTERNEHMEN?

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten, da es anfangs eine reine Einstellungs- und Awarenessfrage war, zwischenzeitlich aber zu einem

technischen Problem wurde, da, trotz vorhandenem Bewusstsein der bedrohten Unternehmen, aufseiten der Kriminellen nicht nur eine Aufrüstung erfolgte, sondern mittlerweile auch professionelle Strukturen existieren. Sie werden von der Konkurrenz oder von staatlichen Unternehmen beauftragt, Störungen zu verursachen. Das bedeutet, dass es Motivation, Geld und sehr professionelle Strukturen sind, die den Unternehmen gegenüberstehen. Script-Kids und einsame Hacker-Wölfe gehören der Vergangenheit an.

WENN WIR UNS DEN THEMEN IOT UND INDUSTRIE 4.0 ZUWENDEN, HABEN SIE DANN DAS GEFÜHL, DASS DIE SECURITY IN DIESEN BEREICHEN HEUTE DEN STELLENWERT

EINNIMMT, DEN SIE EINNEHMEN SOLLTE?

Wenn man sich die Beschaffenheit der Umgebungen der Operational Technologies (OT), also der proprietären Systeme, ansieht, dann stellt man fest, dass sich diese durch das IoT stark verändert haben. Physische Geräte in Unternehmen und Industrien sind mit dem Internet und untereinander verbunden. Diese Form der Digitalisierung und Technologieentwicklung ermöglicht Innovationen und erhöht gleichzeitig die Verwundbarkeit vernetzter Systeme. Dieser Umstand führt zur Verbindung von OT und IT, und damit werden die als sicher eingestuft Umgebungen wie Maschinen oder Produktionsstraßen angreifbar.

Diese Veränderungen in Verbindung mit den permanenten technologischen Veränderungen bedeuten, dass die Security nicht nur einen

deutlich höheren Stellenwert erhalten muss, sondern, dass Sicherheit nicht nur als laufender Qualitätsprozess und im Risikomanagement abgebildet wird, sondern dass diese Aktivitäten auch durch Vorstands- bzw. Geschäftsführungsfunktionen dargestellt werden müssen.

Denn Sicherheit muss letztlich lebbar sein und der Mensch stets im Fokus jeder Überlegung stehen. Daher müssen diese Aktivitäten in einer menschlichen Funktion abgebildet werden. Auf dieser Basis sind übrigens die berufsbegleitenden Universitätslehrgänge des Zentrums aufgebaut, die über eine optimale Verbindung von E-Learning und Präsenzphasen verfügen und sich an den beruflichen Bedürfnissen der Studierenden orientieren.

KANN MAN NACHTRÄGLICH EIN AUSREICHENDES MASS AN SICHERHEIT HERSTELLEN, ODER MÜSSTE MAN „ZURÜCKSPULEN“ UND BEI VIELEN DINGEN VON VORN BEGINNEN, MIT MEHR GEWICHT AUF IT-SECURITY?

Ich denke nicht, dass diese Überlegungen zielführend sind, da man das Leben oder einzelne Entscheidungen, so gern man das manchmal tun würde, auch nicht zurückspulen kann.

Grundsätzlich lässt sich ein ausreichendes Maß an Sicherheit herstellen, wobei die damit verbundenen Kosten natürlich vom jeweiligen Bereich abhängen. In der Produktion nicht an die verbundenen Sicherheitsrisiken zu denken und diese auch nicht in die Zukunft zu denken, grenzt an Fahrlässigkeit. Im Gegensatz zum Safety-Bereich, in dem nahezu alle Bereiche durch Normen abgedeckt sind, betritt man in

der Cybersecurity oft neue Wege. Hier ist besondere Sensibilität erforderlich, und nachdem viele der neuen Geschäftsmodelle und Prozesse digitalisiert aufgesetzt sind, ist es nicht unwahrscheinlich, sehr



„Weiterbildung hilft, Ineffizienz und Ineffektivität abzustellen, sie hilft, innovativ zu sein und damit einen Marktvorteil zu haben, und sie unterstützt das Unternehmen nachhaltig.“

Dr. Walter Seböck, Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems



2



3

bald ins Visier von Cyberkriminellen zu kommen. Wenn nun die Entwicklung durchgeführt wurde, ohne die Sicherheitsfaktoren mitzudenken, dann wird der Aufwand der Absicherung entsprechend höher sein, und möglicherweise werden auch bereits Schäden eingetreten sein. Die Botschaft ist aber klar: Die Sicherheit ist bei allen Dingen von vornherein in wesentlich höherem Ausmaß mitzudenken und zu kalkulieren, sodass alle relevanten Komponenten zusammenarbeiten. Cybersecurity muss in allen geschäftlichen Prozessen eingebunden sein, ist in der digitalen Welt das Rückgrat und die grundlegende Rahmenbedingung, innerhalb der die Dinge funktionieren, und nicht irgendeine nachgeordnete Frage, die man irgendwann berücksichtigt.

WELCHEN WERT HAT WEITERBILDUNG IM SICHERHEITSBEREICH?

Weiterbildung wurde in den vergangenen 20 Jahren zum Erfolgsfaktor, sowohl persönlich als auch für das Unternehmen. Weiterbildung im Sicherheitsbereich ist eine unabdingbare Notwendigkeit. Wer sich in diesem Bereich nicht weiterbildet, kann in diesem extrem dynamischen digitalen und Sicherheitsumfeld nicht lange bestehen. Die erworbenen Kompetenzen sind sowohl eine Verbesserung des individuellen, persönlichen „Marktwerts“ als auch eine Verbesserung des Know-hows des Unternehmens. Weiterbildung hilft, Ineffizienz und Inef-

ektivität abzustellen, sie hilft, innovativ zu sein und damit einen Marktvorteil zu haben, und sie unterstützt das Unternehmen nachhaltig. Idealerweise verteilen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Wissen innerhalb des Unternehmens. Damit wiederum wird Wissen und Weiterbildung als Alleinstellungsmerkmal des Unternehmens, die Mitarbeiterbindung und das Image des Unternehmens gestärkt. Die Masterthesen der Programme „Security & Safety Management“, „Fire Safety Management“ als auch des „Executive Management in Security Business, MBA“ sollen zu einem unternehmensrelevanten Thema verfasst werden, sodass Unternehmensprozesse und -projekte nicht ausschließlich betriebsblind konzipiert werden, sondern auch durch eine kritische akademische Brille betrachtet und beurteilt werden.

Ein weiterer, wesentlicher Faktor ist die Netzwerkbildung. Vermutlich ist es nirgends so leicht und schnell möglich, gute und funktionierende Netzwerke aufzubauen und zu halten. Die Dauer des Programms von vier Semestern reicht aus, um Personen gut kennenzulernen und eine funktionierende Vertrauensebene herzustellen, die in den meisten Fällen dann über viele Jahre stabil bleibt und in sehr vielen Fällen ausgebaut wird. Da die Studierenden mitten im Berufsleben stehen, wissen sie auch sehr genau, wie wichtig ein breites und funktionierendes Netzwerk ist. Das ist einer der unschätzbaren Vorteile eines Weiterbildungsstudiums. ■

Fotos: Donau-Universität Krems/Andrea Reischer (1), Walter Skočanitsch (2+3)

FLEXIBEL STUDIEREN

Die von der KMU Akademie in Kooperation mit der Middlesex University angebotenen Studien erlauben eine Weiterbildung berufsbegleitend sowie zeit- und ortsunabhängig.

Die KMU Akademie & Management AG mit Hauptsitz in Linz bietet seit 2011 akademische Studien in Kooperation mit der renommierten britischen Middlesex University an. Was mit einem Masterstudium (MBA) begonnen hat, ist bis heute auf über 20 verschiedenen Studienprogramme und Spezifikationen in den Bereichen B.Sc. (Bachelor of Science), MBA (Master of Business Administration), M.Sc. (Master of Science) und DBA (Doctor of Business Administration) angewachsen. Die deutschsprachigen akademischen Studiengänge an der Middlesex University sind berufsbegleitend sowie zeit- und ortsunabhängig und ermöglichen Aus- und Fortbildungen auf höchstem Niveau, ohne Einschränkung der Karriere- und Familienplanung.

Ehemalige Absolventen und Absolventinnen, wie beispielsweise Dr. Elisabeth Wolfond, Absolventin des Studienprogramms Doctor of Business Administration, sprechen in den höchsten Tönen von den Angeboten der KMU Akademie: „Das DBA Studium der KMU/Middlesex University bot die einzigartige Möglichkeit, zeitlich flexibel und ortsunabhängig zu studieren. Aufgrund meines mit vielen Dienstreisen verbundenen Berufs war dies für mich extrem wichtig, denn so konnte ich Berufliches und Privates/

Familiäres perfekt und ohne Einschränkungen verbinden. Dank des strukturierten Studienplans, den zur Verfügung gestellten Unterlagen und dem KMU-Team, das bei Fragen und Problemen umgehend weiterhilft, war man ‚nie auf sich allein gestellt‘. Ausschlaggebend für den erfolgreichen Abschluss des Studiums war auch mein von der KMU/Middlesex University gestellter Advisor, der mich stets förderte, forderte und motivierte. Sehr hilfreich war auch das detaillierte Feedback, das man bei schriftlichen und mündlichen Prüfungen bekommt. Ich ‚verabschiede‘ mich von der KMU mit einem lachenden und einem weinenden Auge: lachend, weil ich das Studium erfolgreich absolviert habe, weinend, weil es auch wirklich viel Freude gemacht hat und nun vorbei ist.“



Dr. Elisabeth Wolfond ist erfolgreiche Absolventin des Doktoratsprogramms an der Middlesex University/KMU Akademie.

Das Programm der KMU Akademie & Management AG wird ständig aktualisiert und erweitert. Aktuell werden die folgende Studiengänge angeboten:

BACHELOR OF SCIENCE

Mit dem Abschluss dieses Fernstudiums erlangen Sie den akademischen Grad „Bachelor of Science (Honours) in Business & Management (B.Sc.)“. Das Studium umfasst sechs Semester (maximal sieben Jahre) und ist für Berufstätige mit Berufsschulabschluss gleichermaßen geeignet wie für Maturantinnen und Maturanten sowie Abiturientinnen und Abiturienten.

MASTER OF SCIENCE

Im nebenberuflichen Studium Master of Science (M.Sc.) an der Middlesex University/ KMU Akademie stehen wirtschaftliche Aspekte genauso im Fokus wie der Mensch selbst. Je nach Spezialisierung sind die Studierenden nach erfolgreichem Studienabschluss befähigt, verantwortungsvolle Führungsaufgaben in Unternehmen, in politischen Organisationen oder im öffentlichen Verwaltungsdienst wahrzunehmen. Zur Auswahl stehen: M. Sc. in Political Management, M. Sc. in Public Administration, M. Sc. in Wirtschaftspsychologie.

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Die Studierenden erlangen eine fundierte Ausbildung in Betriebswirtschaft und Management. Dabei steht nicht die theoretische Wissensvermittlung im Vordergrund, sondern vor allem der Bezug zur Unternehmenspraxis. Zur Auswahl stehen: MBA General Management, MBA Digital Business & Innovation, MBA Bildungsmanagement, MBA Führung im Leistungssport, MBA Finanzmanagement, MBA Personalmanagement, MBA Tourismusmanagement, MBA Energie- & Umweltmanagement, MBA Immobilienmanagement, MBA Sportmanagement, MBA Unternehmensberatung,



Den Absolventen und Absolventinnen stehen alle Türen offen.

MBA Logistik, MBA Marketing, MBA Gesundheitsmanagement, MBA Wirtschaftspsychologie, Flexible MBA.

DOCTOR OF BUSINESS ADMINISTRATION

Der Doctor of Business Administration (DBA/ Dr.) ist der höchste akademische Grad in der angelsächsischen universitären Managementausbildung. Ursprünglich wurde der Doctor of Business Administration an der US-amerikanischen Harvard University entwickelt und ist mittlerweile über die Grenzen der USA und Großbritanniens hinaus anerkannt. Er gilt als praxisorientiertes Pendant zum Doctor of Philosophy (Ph. D.).

In vielen Branchen eröffnen sich mit einem abgeschlossenen Doktoratsstudium hervorragende Karrierechancen. Ein DBA/Dr.-Studium schafft ideale Voraussetzungen, um strategische Fragestellungen aus der Unternehmenspraxis wissenschaftlich zu erforschen. Viele Studierende orientieren sich an Problemstellungen aus dem eigenen Unternehmen, welche praxisnah bearbeitet und gelöst werden. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum künftigen Unternehmenserfolg. Diese Anstrengungen werden seitens des Unternehmens oft mit Beförderungen oder der Übergabe neuer Aufgabebereiche honoriert. ■

Weitere Informationen zu den Studiengängen unter www.kmuakademie.ac.at/studiengaenge

LERN, DASS DIR VIELE WEGE OFFENSTEHEN

3.500 Kurse, Seminare und Lehrgänge – und damit genauso viele Wege, um sich zu entwickeln. Als Österreichs größter Anbieter für berufliche Aus- und Weiterbildung ist das WIFI Wien der optimale Begleiter beim lebenslangen Lernen.

Berufliche Laufbahnen nehmen die unterschiedlichsten Wege. Mit seinen vielfältigen Bildungsangeboten ist das WIFI Wien bei jedem Karriereschritt die perfekte Wahl.



WIFI WIEN: DIE ERSTE ADRESSE IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Erfolgreiche Karrieren gehen Hand in Hand mit großer Leidenschaft und ausgezeichneten fachlichen Skills. Mit 3.500 Kursen, Seminare und Lehrgängen ist das

WIFI Wien der perfekte Partner für berufliche Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen.

MANAGEMENT FORUM



WIFI MANAGEMENT FORUM: PREMIUM-SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Wer führt, trifft Entscheidungen, sichert Innovationskraft und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf dem Weg zur Managementkarriere begleitet das WIFI



Das WIFI Wien ist der optimale Begleiter beim lebenslangen Lernen.



2

LERN DICH WEITER am wko campus wien

Management Forum mit renommierten Trainerinnen und Trainern aus Praxis und Wirtschaft.



WERBE AKADEMIE: DIE FÜHRENDE KARRIERESCHMIEDE FÜR KREATIVE

Kommunikationsprofis von heute brauchen nicht nur das richtige Gespür für Storys und Design, sondern auch fundiertes Know-how. Die Aus- und Weiterbildungen der Werbe Akademie setzen genau hier an – vom Basis- bis hin zum Spezialwissen.



FIRMEN INTERN TRAINING IHR BILDUNGSPARTNER



FIRMEN INTERN TRAINING: FIRMENTRAININGS SO INDIVIDUELL WIE IHRE HANDSCHRIFT

Jedes Unternehmen ist einzigartig – und so sollten auch die Trainings sein. Ganz auf den individuellen Bedarf zugeschnitten, setzt das Firmen Intern Training Bildungsmaßnahmen punktgenau und für jede unternehmerische Herausforderung um. ■

WIFI Wien
wko campus wien
Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Tel.: +43/1/476 77-5555
kundenservice@wifiiwien.at
www.wifiiwien.at

FEEDBACK IM WANDEL

Homeoffice, Gig-Economy, digital Workplace – mit Corona sind neue Arbeitsmodelle über Nacht salonfähig geworden. Im HR-Umfeld führen die veränderten Bedingungen aber zu völlig neuen Herausforderungen.

Nach jahrelangen Diskussionen um Sinn und Zweck von Homeoffice-Regelungen, Teleworking und digitalen Arbeitsplätzen hat ein Virus die Berufswelt innerhalb weniger Wochen auf den Kopf gestellt: Selbst Deutschlands Arbeitsminister Hubertus Heil tüftelt dem Vernehmen nach an einem Gesetz, das bestimmte Firmen dazu verpflichten soll, die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen. Die Pandemie zeige, wie produktiv das sei. Covid-19 hat die digitale Transformation teilweise schneller vorangetrieben als alle organisatorischen und technischen Maßnahmen zuvor.

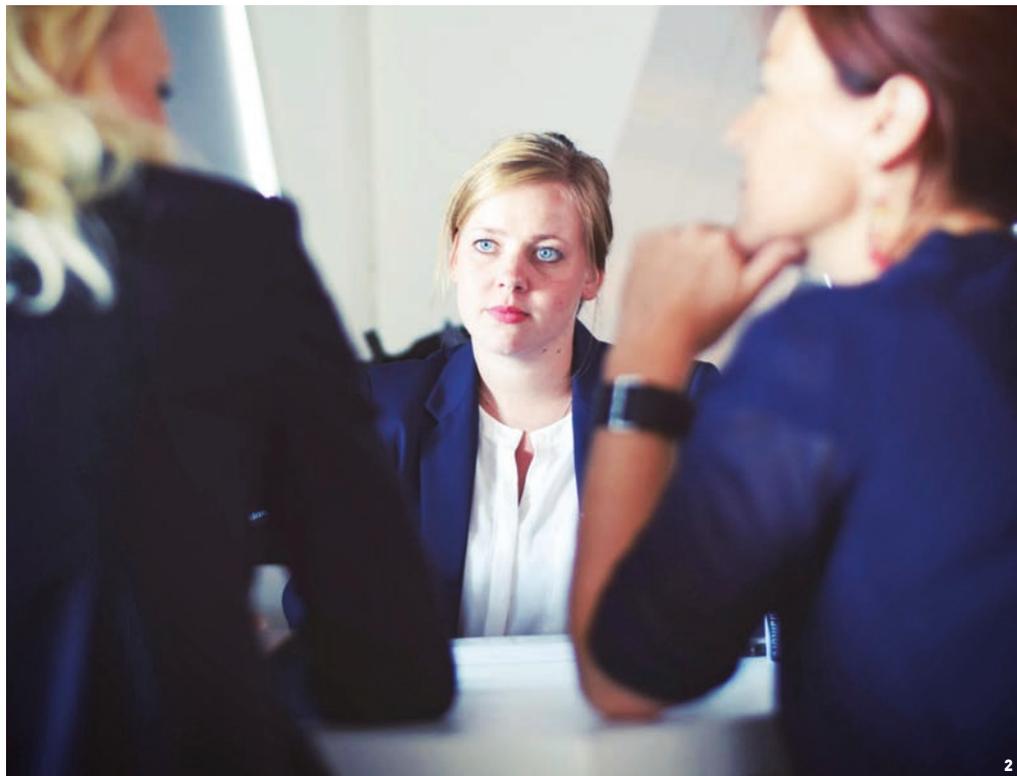
Doch obgleich das Verständnis für die Notwendigkeit digitaler Innovationen momentan besonders groß ist, bleiben Investitionen oft nur auf notwendige IT-Technologien beschränkt: Videokonferenzsysteme, mobile Endgeräte, Breitbandverbindungen – die Umsätze erreichten nach der ersten großen Corona-Welle Rekordwerte. Geht es aber um HR-Themen wie Beurteilungen, Motivationsgespräche oder die Einschätzung der individuellen Leistung von Mitarbeitern, halten Unternehmen häufig an alten Verhaltensmustern fest. Und das, obwohl auch hier beide Seiten nicht auf eine längere Zeit der räumlichen Distanz vorbereitet sind. Mangelte es bereits vor Corona oft an Optionen, die Leistungen und Talente einzelner Teams und Mitglieder zu identifizieren, so fällt es dezentral organisierten Unternehmen nun ungleich schwerer, die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern und das Potenzial auszuschöpfen.

HOMEOFFICE ERFORDERT VERÄNDERUNG IN HR-ABLÄUFEN

Die Erfahrungen der letzten Monate jedenfalls haben gezeigt, dass die schlagartig entstandenen Veränderungen durch liberale Homeoffice-Regelun-



1
Neue Homeoffice-Regelungen sollten mit einer HR-Transformation einhergehen.



2

Die häufig üblichen Jahresgespräche dürften in Zeiten von Homeoffice und Gig-Economy mehr und mehr der Vergangenheit angehören.

gen in der Regel mit einer HR-Transformation einhergehen müssen. Altbewährte Prozesse haben ihre Wirkung verloren, neue Abläufe sind entstanden: Zu den besonderen Herausforderungen für Organisationen mit einem hohen Anteil an Fernarbeitern gehört es, die Persönlichkeitsentwicklung der eigenen Mitarbeiter per Feedback zu fördern, Schwächen zu reduzieren und Stärken mithilfe von passenden Schulungen und Weiterbildungen zu stärken.

Dafür sind im Personalmanagement neue Soft Skills nötig, die die Aspekte der Remote-Arbeit berücksichtigen. Manager müssen lernen, ihre Mitarbeiter auch dann führen und motivieren zu können, wenn diese nicht physisch anwesend sind. Denn während am Konferenztisch beispielsweise die Körpersprache für zusätzliche

Eindrücke sorgt, gilt es in virtuellen Meetings, genau auf Ton und Intonation zu achten. Hinzu kommt, dass Feedback-Gespräche im Zusammenhang mit Homeoffice-Regelungen immer öfter im Team stattfinden und so neue Formen des HR-Managements entstehen. Feedbacks in größeren Runden haben etwa den Vorteil, dass sich niemand allein der Kritik des Arbeitgebers stellen muss. Darüber hinaus lassen sich Zusammenhänge erkennen, für die eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Diese Vorgehensweise schafft ein neues Gefühl der Zusammengehörigkeit, trotz räumlicher Distanz. Zu Problemen in der Kommunikation kann es indes kommen, wenn mehrere Manager, die an den Fortschritten eines Mitarbeiters interessiert sind, an Beurteilungen beteiligt

Fotos: Tina Witherspoon/Unsplash (1), Tim Gouwy/Unsplash (2)



1

Während am Konferenztisch beispielsweise die Körpersprache für zusätzliche Eindrücke sorgt, gilt es in virtuellen Meetings, genau auf Ton und Intonation zu achten.

sind. Gleiches gilt, wenn Manager viel unterwegs sind oder Unternehmen autarke Mitarbeiter wie Freiberufler beziehungsweise projektbezogene Gruppen beschäftigen.

JAHRESGESPRÄCHE SIND NICHT MEHR MITTEL DER WAHL

Die häufig üblichen Jahresgespräche dürften in Zeiten von Homeoffice und Gig-Economy jedenfalls mehr und mehr der Vergangenheit

angehören: Eine einmalige, jährliche Beurteilung kann nicht mehr das bevorzugte Format darstellen, wenn die Zusammenarbeit hauptsächlich remote stattfindet. Um die Erwartungen von Mitarbeitern und die Bedürfnisse von Managern befriedigen zu können, bietet sich vielmehr ein kontinuierliches Feedbackmodell an. Strukturierte und regelmäßige Zielsetzungen, etwa auf Monatsbasis, ermöglichen es Personalverantwortlichen, Mitarbeitern eine klare



Vorstellung von ihren Stärken und Schwächen zu geben und die persönliche Entwicklung zu verfolgen. Doch wie stellen Unternehmen nun sicher, dass Vorgesetzte über die erforderlichen

Ressourcen, Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um flexibel auf die Anforderungen innerhalb der Belegschaft reagieren zu können? Wie lassen sich Geschäftsziele in greifbare Informationen für Mitarbeiter übersetzen und individuelle Mitarbeiterziele für mehr Produktivität nutzen? Unterstützung dabei erhalten Personalverantwortliche von dedizierten IT-Werkzeugen für das Leistungsmanagement auf Basis von Echtzeitdaten. Moderne Performance-Management-Lösungen ermöglichen es dezentral organisierten Unternehmen, die Ziele von festen und freien Mitarbeitern jederzeit und in Echtzeit zu dokumentieren und gegebenenfalls anzupassen. Mit solchen Tools sind HR-Manager in der Lage, die Bedürfnisse der Organisation im Blick zu behalten und gleichzeitig Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, proaktiv ihre Karriere- und Entwicklungspräferenzen zu bestimmen. Möglich wird das unter anderem mithilfe einer kontinuierlichen Zielverfolgung und 360-Grad-Überprüfungen.

Ziel ist es, einen Überblick über die Expertisen und Kompetenzen einzelner Mitarbeiter in der Belegschaft zu erhalten, auf dessen Basis Entwicklungsszenarien für Verbesserungen entworfen werden können.

Unbestritten ist: Homeoffice wird auch nach der Pandemie einen festen Platz in der Unternehmenskultur einnehmen. Doch Remote-Arbeit setzt nicht nur die Implementierung neuer Tools für die Kommunikation voraus. Auch HR-Abläufe mit Aufgaben wie Persönlichkeitsbeurteilung und -entwicklung, Zielsetzung, Feedbacks zu Stärken und Schwächen und Motivationsgesprächen müssen an die neue Arbeitswelt angepasst werden. ■

Elton Schwerzel
leitet das Talentsoft-DACH-Team und verantwortet die strategische Entwicklung.
Nähere Informationen finden Sie unter www.talentsoft.de.



FINDE DEINEN MEISTER

Geprüfte Meister dürfen im Reisepass oder Führerschein jetzt „Mst.“ oder „Mst.in“ vor dem Namen führen. Das soll auch einen Imageschub für den beruflichen Ausbildungsweg bringen.

Seit Freitag, den 21. August 2020, dürfen Personen, die erfolgreich eine Meisterprüfung abgelegt haben, den Titel in Kurzform (Mst./Mst.in) oder Langform (Meister/Meisterin) ohne Antrag oder dergleichen sofort vor dem Namen führen und in öffentlichen Urkunden – Reisepass, Personalausweis oder Führerschein – eintragen lassen. Diese Eintragung des Titels ist freiwillig und erfolgt unter Vorlage des Meisterprüfungszeugnisses bei den urkundenausstellenden Behörden. Der hohe Stellenwert der beruflich-praktischen Ausbildung wird dadurch betont, Meisterleistungen werden sichtbar gemacht. „Das ist mir ein echtes Herzensanliegen! Diese Aufwertung tut dem Handwerk gut“, sagte dazu Renate Scheichelbauer-Schuster, Obfrau der Sparte Gewerbe und Handwerk in der WKÖ. „Wir brauchen in Österreich mehr Meister, um den Wirtschaftsstandort in den Regionen zu stärken.“

AUCH FORMAL GESICHERT

Die erfolgreiche Meisterprüfung ist oft auch der Einstieg in Positionen mit Führungsverantwortung. Viele Meister machen sich auch mit Neugründungen oder Betriebsübernahmen selbstständig. Dass die Meisterausbildung gleich viel wert ist wie eine akademisch-theoretische Ausbildung, ist auch formal gesichert: Der handwerkliche Meistertitel ist im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) seit September 2018 der Stufe sechs zugeordnet und dem akademischen Bachelor damit gleichgestellt. Allein im



Der handwerkliche Meistertitel ist dem akademischen Bachelor gleichgestellt.

Jahr 2019 wurden in Österreich 1.827 Meisterprüfungszeugnisse ausgestellt.

„Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben wir die Bezeichnung des höchsten handwerklichen Ausbildungsabschlusses ‚Meister‘ aufgewertet. Durch den Nationalratsbeschluss gestern Abend kann dieser als Qualifikationsbezeichnung geführt und in öffentliche Urkunden eingetragen werden“, freute sich auch Wirtschaftsministerin Margarete Schramböck in diesem Zusammenhang. ■



**WISSEN
MACHT
ERFOLG**

Das Weiterbildungsangebot der ARS Akademie ist so vielfältig wie die Unternehmenswelt.

Ein Auszug unserer Themengebiete:

- Arbeitsrecht
- Compliance
- Insolvenzrecht
- Online-Marketing
- Personalverrechnung
- Sales u. v. m.

Zahlreiche Ausbildungen sind auch als Online-Seminar buchbar.

Mehr Erfahren auf
www.ars.at



BILDUNG, SO VIELFÄLTIG WIE DAS LEBEN

Die Vielfalt der Bildungsmöglichkeiten beginnt schon beim Thema: Arbeitsrecht, Online-Marketing oder doch Digital Business Management? Präsenz, inhouse oder online? Die ARS Akademie ermöglicht Wissenschungrigen, sich ihre Fortbildung individuell zusammenzustellen.

Bildung muss heutzutage maßgeschneidert sein: Der eine sucht einen schnellen Einstieg in ein Thema, der andere möchte sein bereits vorhandenes Expertenwissen auf den aktuellsten Stand bringen, und der Dritte seine Ausbildung mit einem Zertifikat abschließen. In der ARS Akademie ist man sich dieser Tatsache bewusst und bietet daher sowohl für Einsteiger als auch Profis eine Vielzahl an Möglichkeiten.

ORTSUNABHÄNGIGES LERNEN

Die fortschreitende Digitalisierung schafft neue, virtuelle Räume zum Lernen. „Wir merken eine gesteigerte Nachfrage nach Online-Lernformaten und freuen uns sehr, dass im letzten Jahr bereits 3.800 Teilnehmer bei uns im virtuellen Klassenzimmer Platz genommen haben“, berichtet Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie. Auch im Virtual Classroom können die Teilnehmer mit dem Trainer und den anderen Seminarteilnehmern interagieren. Damit die Technik bei einem Online-Seminar der ARS Akademie einwandfrei



Seminarräume mit Ambiente

funktioniert, ist während der gesamten Seminarzeit ein technischer Support zur Stelle. Diese Person steht sowohl dem Referenten als auch dem Teilnehmer als Anlaufstelle bei technischen Problemen in Echtzeit zur Verfügung.

NETZWERKEN UND KUNST

Weiterbildungen leben nicht nur vom linearen Wissenstransfer zwischen Vortragendem und Seminarteilnehmer, sondern auch



„Der Kunde von heute will auch beim Thema Bildung kein Massenprodukt, sondern einen ‚Maßanzug‘. Mit unserer Vielzahl an Wissensthemen, Formaten und auch Präsenz-, Inhouse- und Online-Seminaren ermöglichen wir unseren Kunden diese Individualisierung.“

Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie

von den Diskussionen mit Gleichgesinnten und von Best Practices aus den jeweiligen Unternehmen. „Wie wir aus Gesprächen mit unseren Kunden wissen, steht die Möglichkeit zum Netzwerken im Rahmen einer Ausbildung für viele ganz oben“, weiß Richard Melbinger zu berichten. Die mit Kunstwerken individuell gestalteten Pausenfoyers in der ARS Akademie bieten einen angenehmen Rahmen für den Austausch mit Seminarkollegen.

INHOUSE-SEMINARE VOLL IM TREND

Überdies bietet die ARS Akademie Unternehmen Inhouse-Seminare an. Dabei fokussiert sie auf die jeweiligen unternehmensspezifischen Bedürfnisse und definiert gemeinsam mit dem Kunden Inhalt und Details zur Aus- und Weiterbildung. Ihre Referenten kommen direkt ins Unternehmen oder alternativ als Online-Seminar in den Virtual Classroom. Manche Betriebe gehen jedoch noch einen Schritt weiter und lagern im Zuge der „Managed Training Services“ die gesamte Weiterbildungsplanung und -organisation an die ARS Akademie aus. Auf Wunsch werden von der ARS Akademie firmeninterne Bildungskataloge erstellt.

ZERTIFIZIERTE AUSBILDUNGEN

Die ARS Akademie ist Ö-Cert-zertifiziert und zählt damit zu den Qualitätsanbietern Österreichs in der Erwachsenenbildung. Zahlreiche Lehrgänge und Akademien schließen mit einer Prüfung ab, die Teilnehmer erhalten danach ein anerkanntes Zertifikat. Die ARS Akademie bereitet auch auf Zertifizier-



Weiterbildung im Herzen der Wiener Innenstadt

ungen nach Austrian Standards vor. Damit erhalten die Absolventen ein international anerkanntes Zertifikat. Beispiele dafür sind der neu entwickelte Lehrgang Social Media Marketing oder auch die Akademie zum Betrieblichen Datenschutzbeauftragten. ■

INFO-BOX

ARS Akademie: Facts & Figures

- *Größter privater Fachseminaranbieter Österreichs, Veranstaltungen in allen Bundesländern*
- *18.000 Teilnehmer pro Jahr, davon rund 3.800 Teilnehmer im Virtual Classroom*
- *Ö-Cert-Qualitätsanbieter*

www.ars.at



ARS Akademie
Schallautzerstraße 2-4
1010 Wien
Tel.: +43/1/713 80 24-0
office@ars.at
www.ars.at

BILDUNG STATT AUSBILDUNG

Bildung ist der Ausweg aus dem selbst verschuldeten Fokus auf das Lernen von Daten und Fakten.

Friedrich Wilhelm Heinrich Alexander von Humboldt war der letzte sogenannte Universalgelehrte – also jemand, der die Grundzüge des gesamten Wissens seiner Zeit in sich vereinigen konnte. Er starb 1859. Seit über 160 Jahren müssen wir mit der Tatsache leben, dass es einfach unmöglich ist, alles zu „wissen“.

Der Abstand zum Anspruch des Universalwissens wird außerdem exponentiell größer. Wir müssen und dürfen davon ausgehen, dass sich das weltweit verfügbare Wissen in Halbjahresschritten verdoppelt. Und ohne jede Panik sollten wir uns daran gewöhnen, dass die pure Ansammlung von Fakten von einer App erheblich schneller und umfassender erledigt werden kann, als es selbst der intelligenteste und lern-

fähigste Mensch auf die Reihe kriegt. Deshalb alarmieren und ermutigen Studien, dass die Menschheit sich darauf einstellen sollte, kreative und empathische Fähigkeiten auszubauen, anstatt stur Zahlen und Daten (auswendig) zu lernen.

DIGITALISIERUNG ALS HERAUSFORDERUNG

Wenn die Digitalisierung auf jeden Fall einen ganz bestimmten Effekt haben wird, dann diesen: Es wird zu einer rasanten und robusten Trennung zwischen Datenschnelligkeit und Empathiefähigkeit kommen. Wenn die Menschen sich auf das Duell auf dem Datenhighway einlassen möchten, sollten sie besser gar nicht antreten. Unsere einzige Chance (und das ist die beste, die es geben kann!) besteht darin, zu lernen, wie wir den Anschluss an Ethik, Moral, Gewissen, Gefühle (wieder)herstellen, damit wir so etwas „Seltsames“ wie ein anständiges, empathisches, solidarisches und (aufeinander) achtsames Leben führen können.

Im Duell der Daten werden wir den Kürzeren ziehen. So gnadenlos, dass wir uns bereits in wenigen Jahren voreinander schämen werden, wie uns der Trugschluss dieses Duells überhaupt passieren konnte. Das beginnt bereits bei der Sprache. Wenn Verantwortliche in Regierungen davon reden, dass die Bildungseinrichtungen Absolventen „produzieren“, dann möchte ich jedenfalls nicht, dass meine Enkelkinder mit der



1



2

Die großen Fortschritte der Menschheit entstehen durch Kooperation, nicht durch Konfrontation.

Konfektionsware einer Schraubenfabrik gleichgesetzt werden.

Mit großer Liebe und ein bisschen Wehmut denke ich an meinen Philosophieprofessor im Linzer Gymnasium, der mit unbeugsamer Klarheit feststellte, dass der Bauer, der seine Besucher an der Schwelle seines Hofes mit Brot und Salz begrüßt, mehr Bildung hat als der Atomphysiker, der – wissend, was damit geschehen wird – die Wasserstoffbombe konstruiert.

LERNEN FÜR NEUE FÄHIGKEITEN

Und ich zitiere mit Leidenschaft den großartigen Peter Senge, der „Lernen“ nicht als Ansammlung von Wissen, sondern als den „gemeinsamen Erwerb neuer Fähigkeiten“ bezeichnet. Diese Erkenntnis wird ganz aktuell

von Yuval Noah Harari ergänzt und wunderbar aufgeladen, indem er feststellt, dass die großen Fortschritte der Menschheit eben nicht aus der Konfrontation, sondern aus der Kooperation entstanden sind. Eine sehr inspirierende Mahnung an alle, die lustvoll glauben, der Krieg sei der Vater aller Dinge.

Diesen Unterschied zu „lernen“ und für das Leben anwendbar zu machen: Das sollte Bildung sein. Denn dann „wissen“ die Menschen, was Solidarität ist, sie „spüren“ die ethische Nähe von Solidarität und Nächstenliebe, und sie verursachen kein Entweder-oder mehr zwischen Religions- und Ethikunterricht, sondern streben ein Sowohl-als-auch an.

In diesem Zusammenhang möchte ich in der Folge aus einem einzigartigen Buch zitieren, das

Fotos: Pexels/Pixabay (1), Mediamodifier/Pixabay (2)



mich durch die Zeit des Corona-Lockdowns begleitet hat und so viele Fenster in mir geöffnet hat: „Bildung – eine Anleitung“ von Jan Roß.

BILDUNG - EINE ANLEITUNG

„Bildung heißt nicht, sich Kenntnisse und Fähigkeiten anzutrainieren, sondern sich einer Gemeinschaft anzuschließen, einer Schwestern- und Bruderschaft.

Der schlimmste Feind, der eigentliche Gegensatz des gebildeten Menschen, ist nicht der Barbar, es ist der Spießler, der alles schon zu wissen meint und selbstzufrieden in seinem Denken und Dasein ruht. Bildung bedeutet Horizonserweiterung, sie bricht den Seelenkäfig der Phantasielosigkeit auf, die sich keine andere Welt und keine andere Weltsicht als die eigene vorstellen kann.

Bildung macht uns nicht automatisch zu guten Menschen. Aber schlecht zu sein, nämlich engherzig und selbstgerecht, das macht sie ein ganzes Stück schwerer.

Und das ist eine große Sache.

Bildung konfrontiert uns mit Problemen, von denen nicht schon dauernd im Fernsehen die Rede ist. Sie bringt uns mit Ideen und Leuten zusammen, die uns keineswegs von vornherein vertraut und sympathisch sind und die wir uns selbst als Gesellschaft vielleicht gar nicht ausgesucht hätten – von den aggressiven Helden Homers bis zu den nervösen Heldinnen von Virginia Woolf. Genau dieser Zwang zur Selbstüberschreitung, zum Verlassen der eigenen Bequemlichkeitszone und zum Sicheinlassen auf das Unbehagliche ist der, wenn man so reden will, moralische Effekt der Bildung.“

Zitat Ende.

ES KÖNNTE ALLES AUCH GANZ ANDERS SEIN

Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass Bildung der Schlüssel zum Ausbruch aus der Komfortzone unserer festgefühten Bilder und Vorurteile ist. Bildung fördert den Verdacht, es könnte alles auch ganz anders sein.

Bildung ohne Empathie – das Sicheinfühlen in den anderen Menschen – ist eine hohle Attrappe, die uns zu Kreuzworträtselkönigen macht, die aneinander Vorbeischaun und Vorbeileben lässt. Bildung produziert keine ausgebildeten Funktionsgeräte, die aussehen wie Menschen. Bildung verursacht Menschlichkeit.

Dann wird der große Aufklärer Kant aus dem Abglanz des ewigen Lichts erfreut feststellen dürfen: „Zwei Dinge erfüllen das Gemüt mit immer neuer und zunehmender Bewunderung und Ehrfurcht, je öfter und anhaltender sich das Nachdenken damit beschäftigt: der bestirnte Himmel über mir und das moralische Gesetz in mir.“

Fotos: Pexels/Pixabay (1), Simon Klein (2)

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



TECHNIK IM FOKUS DIGITAL WORKSPACES



DIGITALE ZUSAMMENARBEIT? ZUVERLÄSSIGE TECHNIK FÜR REIBUNGSLOSEN AUSTAUSCH.

WILLKOMMEN BEI DER CONRAD SOURCING PLATFORM.

Mehr zum Thema und über 180.000 Produkte zum digitalen Arbeitsumfeld unter conrad.at/meetinginfrastruktur

**Der Conrad Newsletter bringt
Neuigkeiten direkt in Ihr Postfach!**

Kostenlos anmelden unter conrad.at/newsletter



Online auf conrad.at oder persönlich in Ihrem Megastore - 3x Wien, Linz, Salzburg und Graz.

CONRAD | BESCHAFFUNG. EINFACH. SCHNELL. UMFASSEND.

TIPP GEBÄRDENSPRACHE

Das Erlernen von Fremdsprachen ist ausgesprochen sinnvoll. Englisch- oder Spanisch-Kenntnisse sind nützlich, sorgen aber nicht dafür, dass man aus der Masse hervorsticht. Wie wäre es mit einer Sprache, die in Österreich verwendet wird, aber selten in Bewerbungen auftaucht?

Die meisten gehörlosen Menschen verwenden hierzulande Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) als ihre Erstsprache. Informationen sind für Gehörlose in ÖGS am einfachsten zugänglich, noch einfacher als in geschriebenem Deutsch. Wenn ein Unternehmen Dienstleistungen wie beispielsweise Beratung oder Betreuung in ÖGS anbietet, zählen Gehörlose häufig zu den treuesten Kunden. Das zeigen Beispiele wie die Marienapotheke in Wien oder die Gehörlosenambulanzen der Barmherzigen Brüder. Dort arbeitet Personal mit Gebärdensprachkompetenz. Im In- und Ausland haben teilweise bereits Dienstleister wie Banken, Versicherungen, Telekommunikationsanbieter oder auch Restaurants und Cafés die gehörlose Zielgruppe für sich entdeckt.



Über Onlinekurse können Personen aus ganz Österreich an Gebärdensprachkursen teilnehmen.

BEDARF IN DIENSTLEISTUNG, GESUNDHEIT UND SOZIALBEREICH

Hörende Personen, die Gebärdensprache beherrschen, können eine Brücke zwischen gehörlosen oder schwerhörigen Kunden und Unternehmen sein. Je nach Position übernimmt man diese Rolle als Sprachvermittler auch in unterschiedlichen Situationen des Alltags, wie in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz. Dafür bietet sich das Belegen von ÖGS-Kursen bis Sprachniveau B2 an. Die Sprachniveaus orientieren sich wie auch in anderen Sprachen am gemeinsamen europäischen



Gebärdensprache ist sowohl eine Chance für hörende Menschen, um sich weiterzubilden, als auch für gehörlose Menschen, um sich höher zu qualifizieren.

Referenzrahmen für Sprachen in sechs Stufen von A1 (Anfänger) bis C2 (Experte). Stellen, die explizit Gebärdensprachkompetenz verlangen, werden zum Beispiel von staatlichen Organisationen, Sozialunternehmen, Gesundheitsdienstleistern, aber auch teilweise von der Privatwirtschaft ausgeschrieben.

Eine Ausbildung als Dolmetscher oder Dolmetscherin würde noch darüber hinaus gehen. Der Bedarf ist eindeutig gegeben: Österreich hat mit acht Millionen Einwohnern nur 125 Gebärdensprachdolmetscher. Schweden hat mit zehn Millionen Einwohnern immerhin 600 Dolmetscher. Auch Länder wie Finnland, Dänemark, die Niederlande oder Slowenien haben mehr Dolmetscher im Verhältnis zur Anzahl der Gehörlosen als Österreich.

LERNEN IN UNTERSCHIEDLICHEN GESCHWINDIGKEITEN - ONLINE UND VOR ORT

Einfache Gebärdensprachkurse gibt es an verschiedenen Orten in Österreich. Ein sehr umfangreiches Angebot an Gebärdensprachkursen findet man zum Beispiel bei equalizent in Wien. Über Onlinekurse können hier Personen aus ganz Österreich teilnehmen. Vor Ort in Wien-Leopoldstadt werden unterschiedliche Kurse und Schulungen angeboten. Reguläre Kurse finden an einem Abend pro Woche statt. Bei Intensivkursen in den Semesterferien kann man mit drei Terminen pro Woche intensiver lernen.

Wer es besonders intensiv mag, kann sich für die ÖGS-Diplomlehrgänge bei equalizent anmelden. Im Diplomlehrgang kann man



Hörende Personen, die Gebärdensprache beherrschen, können eine Brücke zwischen gehörlosen oder schwerhörigen Kunden und Unternehmen sein.

innerhalb weniger Semester B2-Sprachniveau erreichen. Seit 2020 bietet equalizent auch einen weiteren Diplomaltegang für Personen an, die über B2 hinausgehen wollen und sich in Richtung C1 entwickeln wollen bzw. für eine ÖGS-Dolmetsch-Ausbildung vorbereiten. Wichtig dabei: Die Trainer und Trainerinnen aller ÖGS-Schulungen sind selbst gehörlos.

NEUE CHANCEN FÜR GEHÖRLOSE

Das Schulungszentrum equalizent engagiert sich in beide Richtungen und eröffnet gehörlosen Menschen auch neue Möglichkeiten. Denn europaweit liegt deren Arbeitslosigkeitsrate um 70 Prozent höher als jene von hörenden Personen. Seit 16 Jahren arbeitet equalizent daran, das Stück für Stück zu ändern, und bietet



Gehörlosen Ausbildungen in Bereichen an, die ihnen zuvor kaum zugänglich waren, wie etwa Pflegehilfe, Mechatronik, Zahntechnik, Kindergartenassistentenpädagogik, Animation, Familienhilfe und jetzt auch Freizeitpädagogik. Trainer und Trainerinnen von equalizent – zumeist selbst gehörlos – bereiten die Teilnehmer unter anderem in Vorbereitungslehrgängen über meh-

rere Monate konkret auf eine berufliche Fachausbildung vor. Dabei werden auch fachliche Konzepte erklärt und Fachgebärden gelernt bzw. bei Bedarf entwickelt.

Die gehörlosen Teilnehmer des Vorbereitungslehrgangs „Freizeitpädagogik“ haben diesen Sommer ihre acht Monate bei equalizent abgeschlossen. Schon im Herbst geht es für sie los

INFO-BOX

Über equalizent

Gebärdensprache, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit und Diversity-Management sind die Schwerpunkte von equalizent. Das Schulungszentrum in Wien bietet Bildung und Beratung für hörende und gehörlose Menschen sowie für Unternehmen an. Dazu zählen Gebärdensprachkurse. Equalizent hat den Diversity Ball sowie die Ausstellung „HANDS UP - Erlebnis Stille“ erschaffen. 2004 gegründet, arbeiten über 60 Personen in diesem Social Business, davon sind rund 30 Prozent gehörlos. Equalizent ist bilingual, barrierefrei und lebt Diversity im Arbeitsalltag.

www.equalizent.com



schein in Höhe von 120 Euro einlösen kann, da diese als beruflich relevant gelten. Zudem gibt es auch die Möglichkeit, für Gebärdensprachkurse Förderung vom WAFF zu erhalten. Sie sehen also: Es spricht vieles dafür, sich für einen Kurs in Gebärdensprache zu entscheiden. ■

mit dem Hochschullehrgang Freizeitpädagogik an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems in Strebersdorf. Vor Ort werden sie durch Dolmetscher unterstützt sowie in Praktika und im Begleitlehrgang von equalizent durch Kommunikationsassistenten und Trainer. Aber auch andere, kürzere Fortbildungen, die für Hörende jederzeit zugänglich sind, werden durch equalizent für Gehörlose in ÖGS zugänglich gemacht. Dazu zählen zum Beispiel der Staplerführerschein oder auch ein Erste-Hilfe-Kurs. Das Schulungszentrum equalizent arbeitet bei den meisten Angeboten eng mit Förderstellen zusammen, vor allem dem Sozialministeriumservice (SMS), der Landesstelle Wien und dem Arbeitsmarktservice (AMS). Österreichische Gebärdensprache ist übrigens eine der drei Sprachen (ÖGS, Deutsch, Englisch), bei denen man den AK-Bildungsgut-

INFO-BOX

Veranstaltungstipps

Sie wollen Gebärdensprache unverbindlich kennenlernen?

Nächster kostenloser ÖGS-Schnuppertermin:
14.9.2020 17:30 bis 19:00 Uhr
equalizent, Obere Augartenstraße 20,
1020 Wien

Anmeldung & Infos zu weiteren Terminen:

www.equalizent.com

Sie wollen die Welt der Gehörlosen und der Gebärdensprache spielerisch erleben?

Ab 15.9.2020 hat die Ausstellung „HANDS UP“ wieder geöffnet.

„HANDS UP – Erlebnis Stille“, Freyung 6,
1. Hof UG, 1010 Wien

Buchung & Infos:

www.handsup.wien

IN KRISENZEITEN WICHTIGER DENN JE: OFFENHEIT UND TOLERANZ

Die Corona-Krise hat neben verheerenden ökonomischen Konsequenzen auch soziale Auswirkungen auf unsere Gesellschaft.



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

Der Lockdown und damit verbundene Beschränkungen führten dazu, dass Nationalstaaten im Inneren mehr zusammenrücken und den Blick über die Grenze scheuen. Kaufen von heimischen Produkten, Empfehlung von Inlandsreisen und Rückzug in die eigenen vier Wände werden propagiert. Alles dem Ereignis Pandemie angemessen.

Dennoch bergen Regelungen und Empfehlungen wie diese die Gefahr, Intoleranz zu schüren. Nicht selten liest man in diesen Tagen Kommentare in diversen Social Media und Boulevardzeitungen, Menschen mit Migrationshintergrund sollten in ihr Herkunftsland zurückkehren. Dabei wird möglicherweise übersehen, dass es sich um österreichische Staatsbürger handeln könnte und es Niederlassungsfreiheit in der EU gibt.

Die Rückbesinnung auf die eigene Staatsangehörigkeit und das Schließen von Grenzen lenken unseren Blick auf das Eigene, das zur unhinterfragten Norm wird, und weg vom anderen, der Gefahr signalisiert. Diese Haltung birgt das Potenzial, Konzepte wie Offenheit und Toleranz zu unterwandern.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet, emotional als widersprüchlich erlebte Situationen auszuhalten und mit ihnen umzugehen. Die gegenwärtige Corona-Krise ist eine solche Situation. Die Bewältigung erfordert sowohl die Bezugnahme auf sich selbst mit Selbstdisziplin und Selbstreflexion als auch das Zugehen auf andere mit Offenheit und Toleranz. Es ist wichtig, eigenverantwortlich und rücksichtsvoll zu agieren und anderen mit Besonnenheit und Achtung zu begegnen. Fragen stellen anstatt vorschnell urteilen. Damit ist der Dialog eröffnet. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dialogbereit zu bleiben. In Zeiten der Krise sollten wir dies beherzigen und bewusst offen und tolerant sein. ■



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
Schwedenplatz 2/26
1010 Wien
Tel.: +43/664/914 30 44
karin.schreiner@iknet.at
www.iknet.at

LERN VON FERN

Distance-Learning ist mehr als reines Online- oder E-Learning. Es bedeutet Lehren, Lernen, Begleiten, Zusammenarbeiten, Üben, Erarbeiten, Vertiefen und Überprüfen über räumliche Distanz hinweg.

Wegen der Corona-Krise konnten unzählige Bildungsveranstaltungen nicht wie geplant stattfinden. Die Anbieter und Institutionen mussten sich rasch umorientieren und Alternativen zu Präsenztrainings finden. Das gab der ohnehin in diesem Bereich stattfindenden Digitalisierung einen starken Schub, stellte die Einrichtungen und ihre Schüler, Studierenden oder Teilnehmer aber auch vor nicht geringe Herausforderungen. In diesem Zusammenhang wurde der Begriff Distance-Learning geprägt, der mehr sein will als reines Online- oder E-Learning. Es bedeutet Lehren, Lernen, Begleiten, Zusammenarbeiten, Üben, Erarbeiten, Vertiefen und Überprüfen über räumliche Distanz hinweg.

„Gemeinsam mit der tatkräftigen Unterstützung unseres Trainerteams haben wir die Kursumstellung mit Hochdruck gemeistert.“

Mag. Barbara Kluger-Schieder,
Institutsleiterin am WIFI Wien

Das WIFI Wien beispielsweise zählte bereits vor Corona zu den Vorreitern im Distance-Learning: 2.000 Bildungsprodukte wurden mit dem Support der Onlinelernplattform angeboten. Mit den Covid-19-Maßnahmen beschleunigte sich dieser strategische Ausbau des Distance-Learnings um ein Vielfaches. Innerhalb kürzester Zeit stellte das WIFI Wien den Großteil seiner Präsenzkurse auf Distance-Learning um. „Dieser Schwung im Bereich der Digitalisierung zeigt

sich auch in unserem neuen Herbstprogramm mit 3.000 Kursangeboten. 150 Kursinnovationen und 80 reine Distance-Learning-Kurse finden Bildungsinteressierte dort, maßgeschneidert für ihre Lernziele“, sagt Barbara Kluger-Schieder, Institutsleiterin am WIFI Wien, und betont: „Damit kommen wir dem Wunsch unserer Kunden entgegen, die auch in Zukunft verstärkt die Vorteile von Online-Unterricht nutzen möchten.“ Dafür setzt das WIFI Wien eine große Vielfalt an digitalen Methoden ein, wie zum Beispiel die Lernplattform, den virtuellen Klassenraum, Lernstrecken, Videos, E-Books, Online-Peergroups, Online-Tutoring oder Virtual Reality. Aber auch bewährte analoge Werkzeuge wie Skrip-



Distance-Learning, das Lernen über Distanzen, beinhaltet mehr als „nur“ E-Learning.

ten, Lerntagebücher oder Arbeitsblätter kommen zum Einsatz.

DISTANZ KOMMT AN

Das Konzept scheint von der Zielgruppe gut angenommen zu werden. Einer aktuellen Umfrage des WIFI Wien unter 4.550 Kursteilnehmern zufolge plant mehr als die Hälfte der Befragten, auch in Zukunft Ausbildungen über Distance-Learning zu absolvieren. Für knapp 70 Prozent der Kursteilnehmer funktionierte die Umstellung der Präsenzkurse auf Distance-Learning ihren Erwartungen entsprechend positiv. Mehr als drei Viertel der befragten Kursteilnehmer sprechen dem WIFI-Trainerteam hohe Kompetenz im Einsatz der Möglichkeiten des Distance-Learnings zu. Sechs von zehn Befragten meinen außerdem, dass die Unterstützung

in der Corona-Krisensituation nicht besser hätte laufen können. Auch das Ausmaß der virtuellen Kurszeiten wird von knapp 75 Prozent als angemessen beurteilt. Rund 90 Prozent der Kursteilnehmer kennen die Möglichkeiten der WIFI-Lernplattform, des Rückgrats des WIFI-Onlineprogramms. Sie nutzen das Angebot, Inhalte und Unterlagen abzurufen und hochzuladen, erarbeiten die zur Verfügung gestellten Lerninhalte selbstständig und online unterstützt und kommunizieren über ein Nachrichtensystem mit anderen Teilnehmenden und Trainern.

DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN VERBINDEN

Als größte Herausforderung beim Distance-Learning in den vergangenen Wochen nennt die Hälfte der Befragten den fehlenden realen Austausch mit anderen Kursteilnehmern. Lernen

ohne direkten sozialen Kontakt mit Kollegen und Trainern wird als sehr ungewohnt bezeichnet. Herausfordernd finden vier von zehn Befragten den Umgang mit der technischen Ausstattung und der Internetverbindung. Sind die technischen und organisatorischen Hürden allerdings genommen, zeigt sich die Zustimmung zur neuen Art des Lernens: Zwei Drittel der Befragten schätzen die Unabhängigkeit von Zeit und Ort, und für knapp ein Drittel ist die Möglichkeit zur Wiederholung des Lernstoffs ein entscheidender Vorteil. Von 20 Prozent wird die Chance, versäumten Lernstoff leichter nachzuholen, als Pluspunkt genannt.

„Es freut mich, dass unsere Kursteilnehmer innerhalb kurzer Zeit die Herausforderungen des Distance-Learnings angenommen und motiviert ihre Lernziele weiterverfolgt haben. Gemeinsam, mit der tatkräftigen Unterstützung unseres Trainerteams haben wir die Kursumstellung mit Hochdruck gemeistert. Für die Zukunft bedeutet das: Das WIFI Wien verbindet das Beste aus zwei Welten und bietet seinen Kunden



„Im Umgang mit E-Learning scheint vielen Lehrenden die Kompetenz zu fehlen.“

Sabine Hanger,
Bundesobfrau AktionsGemeinschaft

Präsenzunterricht und Distance-Learning. Wir prüfen, welcher Methodenmix zu welchem Kursinhalt passt, um den optimalen Lernerfolg zu garantieren, und begleiten unsere Kunden auf dem Weg zu ihrem Lernziel – analog und digital“, sagt Institutsleiterin Kluger-Schieder.

ES STEHT UND FÄLLT MIT DER KOMPETENZ

Was dem WIFI Wien, so wie vielen anderen Anbietern auch, von Anfang an klar war: Damit

Distance-Learning funktioniert, braucht es die richtige Trainermannschaft, nämlich digital affine Trainer, die die Veränderung mittragen, die nicht nur Experten ihres Fachs sind, sondern auch ausgeprägte digitale Kompetenzen zeigen. Gerade diese Fähigkeiten sind aber nicht überall vorhanden, wie eine österreichweite Umfrage der AktionsGemeinschaft unter rund 10.000 Studierenden zeigt. Gefragt wurde von Mitte Mai bis Anfang Juni 2020 danach, wie das E-Learning von den Hochschulen umgesetzt wurde, welche Faktoren für die Studierenden maßgeblich waren und woran gearbeitet werden muss, um das Format weiter zu verbessern.

„Die Corona-Krise ist eine Extremsituation – auch für die Studierenden. Daher wollten wir wissen, wie die Hochschulen mit den neuen Herausforderungen des E-Learnings umgegangen sind. Unsere Ergebnisse zeigen, dass es große Mängel an den Universitäten gibt. Im Umgang mit E-Learning scheint vielen Lehrenden die Kompetenz zu fehlen“, so AG-Bundesobfrau Sabine Hanger.

72 Prozent der Teilnehmer an Universitäten und FHs wie auch zwei Drittel der PH-Studierenden sprachen sich in der Umfrage für den Ausbau der E-Learning-Angebote zusätzlich zur Präsenzlehre aus – auch nach der Corona-Krise. „Wir verstehen das als klaren Auftrag an die Verantwortlichen, unsere Hochschulen auch in einem normalen Semester endlich ins 21. Jahrhundert zu bringen!“

Knapp die Hälfte der Universitätsstudierenden gab an, dass ihre Lehrveranstaltungen bis dahin nur vereinzelt bzw. gar nicht an E-Learning angepasst wurden. Für den Großteil dieser Personen ist die fehlende Kompetenz der Vortragenden Person hierfür der maßgebliche Faktor. „Daran lässt sich klar erkennen, wie wichtig es ist, die Kompetenz des Lehrpersonals in diesem Bereich weiterzubilden und sie bei der Umsetzung von E-Learning zu unterstützen“, so Hanger.



2

Damit digitales Lernen funktioniert, braucht es auch digital affine Lehrer – genauso wie Schüler.

FORTBILDUNG FÜR LEHRER

Die Frage der Onlinekompetenzen des Lehrpersonals betreffen natürlich nicht nur Universitäten, sondern auch Schulen. Das Bildungsministerium unter Bildungsminister Heinz Faßmann hat den Bedarf an Fortbildung für Lehrer und Lehrerinnen erkannt: Als Ergänzung zu den bestehenden Weiterbildungsangeboten wurde ein Massive Open Online Course (MOOC) entwickelt. Lehrerinnen und Lehrern steht dieser virtuelle Kurs zum Distance-Learning seit 10. August unter www.virtuelle-ph.at/dlm zur Verfügung.

„Der MOOC soll dazu beitragen, dass Lehrerinnen und Lehrer gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern Lernprozesse unter Nutzung von Bildungstechnologien umsetzen können“, so Faßmann. Das Angebot ist im Acht-

Punkte-Plan zur Digitalisierung verankert. Der Kurs findet virtuell statt und ist auf eine Richtdauer von vier Wochen konzipiert. Die Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten zeit- und ortsunabhängig im eigenen Tempo. Eine uneingeschränkte Zahl an Personen kann daran teilnehmen. Spezielle Vorkenntnisse sind nicht gefordert.

Jede der vier Einheiten enthält zwei zentrale Lernvideos, zusätzlich Texte und Links sowie Reflexionsfragen für die Praxis. Die Teilnehmer werden von erfahrenen Onlinetrainern begleitet. Nach Absolvierung des Kurses erhalten die Lehrer eine Teilnahmebestätigung.

Man sieht: In Sachen Fortbildung von fern haben auch die Lehrer noch zu lernen. Aber alles in allem ist man auf einem sehr guten digitalen Weg. ■

Fotos: Aktionsgemeinschaft (1), Oberholster Venita/Pixabay (2)

DIGITALE BILDUNG AUF DEM VORMARSCH

Von A bis Z: Conrad bietet technische Innovationen und Lösungen, speziell zugeschnitten auf Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen. Keine zusätzlichen Anschaffungen, keine nervigen Updates, dafür hoher Schutz vor Viren und intuitive Bedienung – das Google Chromebook ist ein unschlagbarer Partner im Lehrbetrieb und im Homeschooling.

Homeschooling und hybride Bildungsmodelle prägen den Bildungsalltag seit der Corona-Krise und werden voraussichtlich auch in Zukunft eine Rolle spielen. Der Handlungsdruck, die Digitalisierung im Klassenzimmer voranzutreiben, wächst stetig an. Zeiten, in denen Whiteboards als fortschrittlich galten, sind vorbei. Experten plädieren für langfristige Digitalisierungskonzepte, um nachhaltige Digitalisierungsstrategien an Bildungseinrichtungen zu verankern.

UMFASSENDES ANGEBOT

Conrad Electronic bietet ein umfassendes Angebot an technischen Innovationen,

Lösungen und passenden Services, speziell zugeschnitten auf den Bedarf von Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen. So werden Bildungseinrichtungen optimal bei ihrem Digitalisierungsprozess unterstützt.

GOOGLE CHROMEBOOK: SCHNELLER UND SICHERER ZUGRIFF VON ÜBERALL

Im Angebot von Conrad finden sich auch Chromebooks und ChromeOS-Tablets, ausgestattet mit dem ChromeOS-Betriebssystem. Diese Geräte bieten gerade für Bildungseinrichtungen im Vergleich zu anderen klassischen Endgeräten entscheidende Vorteile, wie z.B. keine nervigen Updates des Betriebssystems, da sich ChromeOS im





2

Conrad Electronic unterstützt Bildungseinrichtungen optimal bei ihrem Digitalisierungsprozess.

Hintergrund aktualisiert und somit das Unterrichtsgeschehen nicht unterbrochen wird, einen großen Arbeitsspeicher und eine gute Akkulaufzeit. Durch die bereitgestellten Google-Services sind keine zusätzlichen Anschaffungen wie Office-Programme oder separate Virenschutzprogramme nötig. Die Einrichtung dauert somit gerade einmal sieben Sekunden, und das Gerät ist startklar. Mit ihrem Chrome-Profil können sich Schüler auf einem beliebigen Gerät anmelden, haben damit Zugriff auf ihre individuellen Daten und können also genau dort wei-

termachen, wo sie zuvor aufgehört haben. Die IT-Beauftragten in Bildungseinrichtungen können die individuellen Einstellungen und Zugriffsrechte von Benutzern zentral verwalten, wodurch der Einrichtungs- und Wartungsaufwand minimiert wird. Zudem können die Aktualisierungszyklen des Browsers gesteuert werden, um diese außerhalb der Unterrichtszeit zu legen. Eine einmalige Zahlung der Google Chrome Enterprise Lizenz von 23 Euro pro Gerät bietet höchste Sicherheit und zentrale Cloud-Verwaltung für die „lebenslange“ Nutzung. ■



Conrad Electronic GmbH & Co KG

Durisolstraße 2
4600 Wels
Tel.: +43/50/20 40 40
sales@conrad.at
www.conrad.at

WEG AUS DER KRISE

Peter Huber weiß, was es bedeutet, Krisen zu meistern. Nach einem fast lebensbedrohenden Burnout schaffte er den Weg zurück ins Leben – ein besseres als zuvor. Er hat diese Krise als Chance genützt und ein Buch darüber geschrieben.

Peter Huber, selbst Verkäufer aus Leidenschaft, kennt die körperlichen und psychischen Gefahren, die das Berufsfeld des Verkaufs mit sich bringt. „Verkäufer sind Siegertypen und bereit, bis an die Grenzen ihres Potenzials zu gehen. Dabei gerät das Leben aus der Balance, was im Burnout enden kann. Das muss nicht sein!“ Seine Karriere startete er jung und steil: Bereits mit 27 Jahren hat er es als Studienabbrecher zum Marketingleiter bei Konica Minolta Österreich geschafft. Und das ohne Marketingausbildung und wirkliche Führungskompetenz. Überfordert fühlte er sich vom ersten Tag an. Doch sein eiserner Wille trieb ihn an. Immer weiter, immer mehr. Bis nach zehn Jahren der totale Zusammenbruch folgte und plötzlich nichts mehr ging. Diagnose: Burnout und Depression.

RETTUNG DURCH SPORT

Seinen Weg aus der tiefen Krise fand der damals 43-Jährige dank professioneller medizinischer und therapeutischer Begleitung der SPORT-ordination, eines sportmedizinischen Zentrums in Wien, mithilfe dessen er seine Liebe zum Sport neu entdeckte – und das als ehemaliger Couch-Potato. Er nahm sich vor, beim Ironman zu starten, und tat das dann zwei Jahre später auch. Der Weg zum Ironman war gleichzeitig auch sein persönlicher Weg aus der Krise, der Depression. Der Weg zurück ins echte Leben. Mehr noch: der Weg zurück auf die Siegerstraße. Sein Buch „Potenzialentfaltung und Burnout-Prävention im Vertrieb“ ist ein Trai-



Mit Sport hat es Peter Huber aus dem Burnout geschafft, jetzt läuft es wieder rund.

ningsprogramm. Schritt für Schritt zeigt Peter Huber darin auf, welche Tools sich für ein individuelles Zeit- und Kundenmanagement eignen, wie man Stress reduzieren und welche Maßnahmen man zur Leistungssteigerung ergreifen kann. Dazu verwendet er das Modell der „Big Five“ der Persönlichkeitspsychologie sowie Ansätze aus dem Leistungssport und leitet daraus Umsetzungspläne für den Verkauf ab. Es ist ein Leitfaden mit hilfreichen Modulen, um psychisch stark zu werden und zu bleiben, eine nachhaltige persönliche Erfolgs- und Zufriedenheitsstrategie zu etablieren sowie bei Bedarf die richtigen Konsequenzen zu ziehen. Interviews mit Profis aus der Sport- und der Wirtschaftswelt untermauern die präsentierten Strategien mit Beispielen aus der Praxis. ■

DIE WIFI BILDUNGSBERATUNG – INDIVIDUELL UND ZIELGERICHTET

Optimieren Sie Ihre Chancen im Wettbewerb mit persönlicher Bildungsberatung, Berufsberatung und Berufsorientierung!

Bei der Bildungsberatung des WIFI Wien erwarten Sie erfahrene PsychologInnen und BeraterInnen, die sich Zeit für Ihre Ziele und Anliegen nehmen. Profitieren Sie von deren Wirtschaftskompetenz und deren wissenschaftlich fundierten Testverfahren, die maßgeschneidert für Ihre Fragestellung ausgewählt werden.

MEHR ZEIT

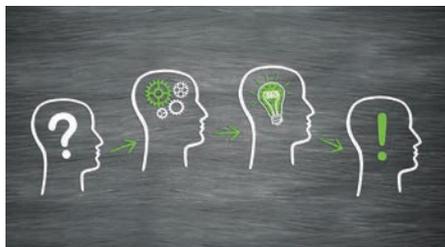
Bildungsberatung ist nur effektiv, wenn sie treffsicher ist. Die WIFI Bildungsberatung nimmt sich viel Zeit für Sie, um Ihre Situation gründlich kennenzulernen und den für Sie genau passenden Bildungsplan zusammenstellen zu können.

MEHR CHANCEN

Studien belegen es: Wer sein Geld in eine ausführliche Bildungsberatung investiert, wird langfristig profitieren – klare Ziele ermöglichen Aufstiegschancen und eine positive Erwerbsbiografie.

MEHR ERFAHRUNG

Die BeraterInnen und PsychologInnen der Bildungsberatung des WIFI Wien besitzen jahrelange Erfahrung mit Karriereplanung und Potenzialanalysen. Sie finden zielorien-



tiert die besten Lösungen für Sie. Profitieren Sie davon!

MEHR KOMPETENZ

Die Testverfahren der WIFI Bildungsberatung entsprechen dem aktuellsten Stand der Forschung. Sie werden laufend wissenschaftlich evaluiert und von ExpertInnen analysiert. Die Kompetenz der WIFI Bildungsberatung ist Ihr Startvorteil!

Die Bildungsberatung des WIFI Wien unterstützt SchülerInnen, Studierende, Erwachsene mit Berufserfahrung sowie GründerInnen und UnternehmerInnen dabei, die Karriereweichen richtig zu stellen. Ob Sie in Ihrem Beruf erfolgreich sind, hängt von zwei Dingen ab: Erstens, ob Sie Ihre Stärken kennen, und zweitens, ob Sie diese auch einsetzen können. Die WIFI Bildungsberatung hilft in beiden Fällen. ■



WIFI Bildungsberatung

Tel.: +43/1/476 77-5369

Fax: +43/1/476 77 9-5369

bildungsberatung@wifiiwien.at

wifiiwien.at/bildungsberatung

SEHNSUCHTSORT VILA VITA PANNONIA

20 neue Seeresidenzen und das trendige Restaurant „Die Möwe“ wurden im August 2020 im Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia im burgenländischen Seewinkel eröffnet. Tagen mit viel Freiraum bekommt hier eine neue Dimension. Der türkis schimmernde Badesee mit den stylischen Häusern am Ufer gibt kreativen Gedanken viel Raum.

Nur eine Stunde von Wien entfernt gibt es neue Möglichkeiten für sehr exklusive kleine Incentives. Gerade in diesem Jahr haben Mitarbeiter Sehnsucht nach gemeinsamer Zeit mit den Kollegen, einem entspannten Kaffee mit dem Chef oder etwas Abstand zum fordernden Alltag.

WOHNEN IN DEN NEUEN RESIDENZEN

Großzügige Panoramafenster geben den Blick frei auf die die Sonne reflektierende Wasseroberfläche oder die umliegende Naturlandschaft. Ein großzügiger Wohnbereich mit bequemer Couch-Ecke, großzügiger Küche mit Esstischgruppe, Küchenseite, Weinklimaschrank, Kaminofen und angrenzender Terrasse sorgt für Ihr indivi-

duelles Wohnerlebnis. Dazu gehört auch noch eine finnische Sauna, die mit hochwertigen ätherischen Ölen die Sinne umschmeichelt und zum gemütlichen Tagesabschluss einlädt. Im Obergeschoß der Häuser befinden sich zwei geräumige Wohnräume mit zwei dazugehörigen Bädern, die Ihre Wohnträume wahrmachen.

Tagungs- und Freizeitinfrastruktur steht natürlich auf dem 200 Hektar großen Gelände zur Verfügung.

RESTAURANT „DIE MÖWE“

„Die Möwe“ bietet gastronomische Genüsse und verbindet regionale Spitzenprodukte mit dem Mittelmeer. Das ist auch der Grund für die Benennung. Kreativität, Regionalität und Qualität sind die Hauptzutaten für die kuli-



Das neue Restaurant „Die Möwe“ verbindet regionale Spitzenprodukte mit dem Mittelmeer.



Die Stationen der Motorikkletterstrecke wurden so konzipiert, dass ein ganzheitliches Training erfolgt.



Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia im Seewinkel hat 20 neue Seeresidenzen eröffnet.

narische Reise mit Küchenchef Michael Graf. Lockere Strandatmosphäre mit Strandbar und trendigem Getränkeangebot, lukullische Köstlichkeiten – geschmackvoll präsentiert – verwöhnen unsere Gäste von mittags bis abends.

Neben Fisch- und Fleischgerichten wurden auch einige vegane Spezialitäten ins Angebot aufgenommen.

Die malerische Lage direkt am hauseigenen See inmitten fantastischer Naturlandschaft bildet den reizvollen Rahmen für die neue Gourmetoase im Nordburgenland. Der außergewöhnliche Standort, die prächtige

Seeterrasse mit herrlichem Ausblick, der charmante Empfang und nicht zuletzt die exzellente Küche bilden die idealen Zutaten für einen unvergesslichen Restaurantbesuch. „Die Möwe“ steht für alles in einem: gehobenes Restaurant, Lounge, Bar und Café.

Entspannung und gute Laune werden großgeschrieben. Mit dem Wissen um eine gute Atmosphäre, das richtige kulinarische Angebot und ein stimmiges Ambiente serviert „Die Möwe“ ihren Gästen neben Drinks & Food vor allem eines: Kommunikation und jede Menge Emotionen. ■


VILA VITA
PANNONIA

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

WIE VIEL VERDIENEN SIE?

Auch wenn Corona in vielen Bereichen die Karten neu gemischt hat, eines ist und bleibt Thema für Österreichs Arbeitnehmer: das Gehalt. Die Jobplattform StepStone Österreich hat sich die Zahlen angesehen.

Im Schnitt verdienen österreichische Fachkräfte rund 44.000 Euro brutto im Jahr, und das quer durchs Land und durch alle Branchen. Mit der Karrierestufe steigt allerdings auch das Gehalt – von ganz unten bis ganz oben sogar um mehr als das Doppelte. So verdient man im oberen Management mittlerweile mehr als 100.000 Euro, im mittleren immerhin noch rund 66.000 Euro und im unteren Management noch rund 52.000 Euro pro Jahr brutto.

SALES SCHLÄGT IT - BEIM EINKOMMEN

Branchensieger sind die Pharmabranche und Medizintechnik: Rund 56.000 bzw. 55.000 Euro brutto pro Jahr nehmen Mitarbeiter hier mit nach Hause, während es im Versicherungsbereich beispielsweise „nur“ 49.000 Euro sind. Am unteren Ende der Nahrungskette liegen Angestellte in der Hotellerie (rund 38.000 Euro jährlich) und in der Textilbranche (rund 32.000 Euro jährlich).

„Hier zeigt sich deutlich das Gefälle zwischen Berufen, für die es eine hohe Qualifikation und langjährige Ausbildung braucht, und jenen, die oftmals von Frauen in Teilzeitjobs erledigt werden“, kommentiert Barbara Oberrauter-Zabransky, Studienleiterin bei StepStone Österreich, die Zahlen. „Je höher die Qualifikation, desto besser wird auch bezahlt.“



„Je höher die Qualifikation, desto besser wird auch bezahlt.“

**Barbara Oberrauter-Zabransky,
Studienleiterin bei StepStone Österreich**

„SYSTEMRELEVANTE“ BERUFS- FELDER BEZAHLEN SCHLECHT

Umgekehrt schlägt sich die Nachfrage nach vermehrt als „systemrelevant“ bezeichneten Berufen nicht zwangsläufig in besseren Gehältern nieder: So zählen die Bereiche Consulting, Management und Immobilien mit je mehr als 50.000 Euro Bruttojahresge-

halt zu den bestbezahlten Berufsfeldern, während Berufe wie im Gesundheitswesen und im Einzelhandel (39.000 bzw. 38.000 Euro jährlich) weit abgeschlagen liegen.

WIENER VERDIENEN AM MEISTEN

Wenig überraschend führen Wien und Vorarlberg die Gehaltsspitze an: Verdient man in der Bundeshauptstadt immerhin rund 47.000 Euro brutto im Jahr, kommt man etwa in



2

Des Gehalts wegen in die Bundeshauptstadt zu ziehen, lohnt sich: Das zeigen die Zahlen des aktuellen StepStone-Gehaltsreports. Auch ein Studium treibt das zukünftige Einkommen nach oben.

der Steiermark nur mehr auf rund 42.000 Euro jährlich. Am wenigsten gibt's im Burgenland: Hier verdient ein Arbeitnehmer ohne Personalverantwortung im Schnitt nur rund 35.000 Euro pro Jahr. „In Ballungsräumen, Industriezonen und den Hochburgen des Tourismus herrscht starker Wettbewerb um die besten Köpfe“, so Oberrauter-Zabransky. „Das schlägt sich auch in den Gehältern nieder.“

STUDIERN LOHNT SICH - ZUMINDEST BEIM GEHALT

Die Zahlen zeigen auch eines ganz deutlich: Studieren lohnt sich. Wer seine Ausbildung an der Universität abgeschlossen hat, verdient rund 9.000 Euro mehr im Jahr als jene ohne akade-

INFO-BOX

Über den Gehaltsreport

Für den österreichischen Gehaltsreport wurden im Frühjahr 2020 die Gehälter von rund 6.000 Fach- und Führungskräften in ganz Österreich analysiert. Die Ergebnisse beruhen auf Selbstangaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gehaltsrechner auf www.stepstone.at im Zeitraum von Jänner bis Dezember 2019. Alle Gehaltsdaten sind in Euro angegeben und beziehen sich auf das Durchschnittsgehalt inklusive Boni, Provisionen, Prämien etc. Bei der Auswertung wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit nur die Angaben derjenigen Befragten berücksichtigt, die in Vollzeit arbeiten.

Fotos: Stepstone (1), Steve Buissinne/Pixabay (2)

mischen Abschluss. Allerdings zählen nicht alle höheren Abschlüsse gleich viel, so Oberrauter-Zabransky: „Während ein Magister der Universität besser bezahlt ist als ein Master der FH, haben beim Bachelor FH-Absolventen die Nase vorn.“

DIGITALE EXPERTEN GEFRAGT, ABER NICHT GLEICH GUT BEZAHLT

Auch bei digitalen Experten gibt es Gehaltsunterschiede – zum Teil sogar ganz gravierende. So verdient ein IT-Director mit einem Bruttojahresgehalt von 141.000 Euro sagenhafte 48.000 Euro mehr als ein IT-Architekt. Ebenfalls gut bezahlt: JavaScript-Developer und Systemanalytiker mit Berufserfahrung.

„Wer heute einen Beruf im digitalen Sektor ergreifen will, sollte sich daher genau überlegen, für welche Fachrichtung er oder sie sich entscheidet“, rät Studienleiterin Oberrauter-Zabransky. „Das gilt umso mehr für Frauen in dem Bereich – sie müssen immer noch mit zahlreichen Vorurteilen und niedrigeren Gehältern kämpfen.“

AM BESTEN VERDIENEN FRAUEN IM IMMOBILIENSEKTOR

Stichwort Gender-Pay-Gap: Auch hier lässt sich mit 4.500 Euro Gehaltsunterschied pro Jahr ein



tendenzieller Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Einkommen feststellen. Dabei gibt es allerdings branchenspezifische Unterschiede. Oberrauter-Zabransky: „Am besten verdienen Frauen in der Immobilienbranche, im Management und im Unterhaltungsbereich. Männer hingegen holen am meisten im Consulting, im Rechtswesen und im Management für sich heraus.“

INFO-BOX

Tipps vom Gehaltsexperten

Conrad Pramböck ist StepStone-Gehaltsexperte und Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Upstyle Consulting GmbH. Er gibt Tipps, wie Arbeitnehmer trotz Corona mehr Gehalt für sich heraushandeln können. Laut Pramböck sind dabei drei Dinge zu beachten:

Wie gut kann ich derzeit meine persönliche Leistung herausstreichen? Es geht darum, zu belegen, woran mein Chef festmachen kann, dass ich eine herausragende Performance gezeigt habe.

Wo habe ich meinen Verantwortungsbereich deutlich vergrößert? Jede Übernahme von mehr Verantwortung ist ein besonders guter Grund, um wegen einer Gehaltserhöhung anzufragen.

Wie geht es meinem Arbeitgeber finanziell? Eine gelungene Gehaltsverhandlung ist auch eine Frage des guten Timings. Wenn das Unternehmen in großen finanziellen Nöten steckt, ist es eher angebracht, stillzuhalten und zu einem späteren Zeitpunkt wiederzukommen, wenn die Zeiten wieder besser sind.



Der Gender-Pay-Gap ist auch in Österreich weiterhin Thema.



Nachhaltig tagen mit gutem Gefühl

- Seminar- und Konferenzbereich auf 2000 m², 20 klimatisierte Seminar- und Gruppenräume mit Frischluftgarantie, Seminargarten und -terrassen, befahrbare Bühne, Trainerparkdeck
- Kochevents, Brotbackkurse, Abendevents im Retter BioGut
- 116 klimatisierte Naturparkzimmer und Suiten
- kostenfreies High-Speed-Glasfaser-Internet
- Wellnessreich „Bewusst Sein“ auf 1200 m² mit beheiztem Outdoor-Pool und Naturschwimmteich, Saunareich, Bio-Kosmetik und Massage
- Biozertifizierte Haubenküche in gemütlichen Feierstuben und auf der Weitblickterrasse, Banketträume mit Farblichttechnik bis zu 300 Personen
- 24h TechnoGym-Fitness auf 120 m², Spielraum mit Wuzzler, Billard, Tischtennis
- 12 ha Bio-Naturflächen mit Erstem kostenfreien Disc-Golf- Parcours Österreichs (ganzjährig), Waldlichtung mit Bogenschießplatz und Grillhütte, Lauf- und Wanderwege
- Buschenschankpartie mit Asphaltstockschießen beim Nachbarn, zünftiger Hüttenabend am Olmstoll
- Retter Events - Ihr Partner für Rahmenprogramme



GOLDENE FLIPCHART
 17x Bestes Seminarhotel
 Österreichs!



VERDECKT ERMITTELT

Mit dem Hidden Jobs Navigator können Unternehmen Arbeitnehmern schon beim Trennungsgespräch neue Perspektiven aufzeigen und ihnen ihre Ängste nehmen. Dazu wird der verdeckte Arbeitsmarkt angezapft.

WWenn Unternehmen gezwungen sind, sich von Mitarbeitern zu trennen, ist das für keine der beteiligten Parteien eine schöne Erfahrung. Aber es gibt durchaus Möglichkeiten, den Trennungsschmerz beim sogenannten Offboarding für alle so klein wie möglich zu halten – etwa indem man den scheidenden Arbeitnehmer bei der Suche nach einer neuen Aufgabe unterstützt.

Genau darauf hat sich das Unternehmen RG Resultants als Tech-Scout für HR-Verantwortliche spezialisiert und bietet dafür mit dem Hidden Jobs Navigator einen besonderen Service. Was daran so besonders ist? Mit seiner Hilfe lässt sich effizient der verdeckte Arbeitsmarkt anzapfen.

JOBS, DIE MAN SONST NICHT FINDET

Doch was ist das überhaupt, dieser „verdeckte Arbeitsmarkt“? „Der verdeckte Arbeitsmarkt umfasst alle Stellen, die ohne öffentliche Ausschreibung besetzt werden, also durch Personalberater, interne Empfehlungen oder persönliche Kontakte“, erläutern die beiden Geschäftsführer von RG Resultants Jörg P. Reitmaier und Richard Grossauer. Die beiden HR-Experten gehen davon aus, dass dieser Arbeitsmarkt rund 70 Prozent des gesamten Arbeitsmarkts umfasst. Das Rest ist der öffentliche Arbeitsmarkt, der Stellenausschreibungen über Onlineportale oder Printmedien zugänglich macht. „Für Jobsuchende ist der verdeckte Arbeitsmarkt nicht wirklich greifbar. Sie agieren entweder per Gießkannenprinzip, müssen darauf hoffen, selbst kontaktiert zu werden, oder sind zufällig in einem der Netzwerke“, ergänzen Reitmaier und Grossauer.

Noch dazu erhöht das Anzapfen des verdeckten Arbeitsmarkts die Chancen des Bewerbers. Denn auf dem öffentlichen Arbeitsmarkt tummeln sich deutlich mehr Bewerber – Schätzungen zufolge 90 Prozent aller Kandidaten. Der Konkurrenzdruck ist also viel höher.

DER „JOBADFDECKER“

Der Hidden Jobs Navigator ist hingegen in der Lage, den verdeckten Arbeitsmarkt bis zu einem Jahr rückwirkend zu durchsuchen. Mit einem für den einzelnen Mitarbeiter exklusiv erstellten Profil werden so den Angaben von RG Resultants zufolge über 700.000 Jobprofile von über 40.000 Unternehmen in Österreich, die nicht extern ausgeschrieben wurden oder werden, mit dem Profil des Mitarbeiters abgeglichen. „Das

bietet dem Unternehmen die Möglichkeit, dem Mitarbeiter bereits zeitnah nach dem Kündigungsgespräch vakante Stellen zu präsentieren“, erklären Reitmaier und Grossauer. „Der Hidden Jobs Navigator findet im Durchschnitt für 90 Prozent aller Bewerber in vier bis sechs Wochen neue, auf sein Profil passende Jobangebote.“ Dadurch entstünden den beteiligten Personen trotz Jobverlusts kaum existenzielle Belastungen, so die Gründer. Denn es könnten ihnen bereits bei der Trennung neue Perspektiven eröffnet werden.

Die freigestellten Mitarbeiter bekommen weitreichende Unterstützung: Sie werden mittels Karriere-Coachings und Trainings sowie Optimierung der Bewerbungsunterlagen auf den Bewerbungsprozess vorbereitet. Ein Servicecenter unterstützt die Bewerber in der Candidate-Journey bei Rückfragen.

Die Basis für die Individualbewerbungen ist eine automatisierte E-Mail-Kampagne, die an die durch den Navigator identifizierten Adressen gesendet wird. In der Regel seien es 300 bis 400 Adressen, nicht nur von HR-Abteilungen, sondern auch anderen relevanten Ansprechpartnern in Unternehmen, wie Grossauer gegenüber NEW BUSINESS angibt. Grossauer: „Wie oft kommt es vor, dass ein leitender Mitarbeiter schon plant, jemanden einzustellen, aber es noch nicht an die HR-Abteilung weitergegeben hat?“ Diese Mails würden zudem auch mit



Die beiden Geschäftsführer von RG Resultants Jörg P. Reitmaier (li.) und Richard Grossauer (re.)

einem Faktor von vier bis fünf weitergeleitet, was die Chancen des Bewerbers noch weiter erhöhe. Selbstverständlich sei der gesamte Ablauf DSGVO-konform, wird seitens RG Resultants betont.

Der Hidden Jobs Navigator richtet sich an Unternehmen mit einem entsprechenden Bedarf, kann aber ebenso von spezialisierten Agenturen eingesetzt werden – Kostenpunkt: rund 1.800 Euro pro Bewerber. Reitmaier dazu: „Wir kannibalisieren uns nicht gegenseitig, sondern bieten ein Add-on-Produkt an, das für eine Outplacement-Agentur genauso nützlich ist. Unsere Technologie ist einzigartig, so etwas bietet kein anderer auf dem Markt an.“ ■

INFO-BOX

Was heißt Offboarding?

Offboarding nennt man den bewusst gestalteten Trennungsprozess beim Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Unternehmen. Den Prozess beim Eintreten eines Mitarbeiters in das Unternehmen nennt man im Gegensatz dazu Onboarding. Unterschieden wird zwischen dem Offboarding als technischem Prozess durch das HR- und IT-Management, unter anderem bestehend aus der sicheren Deaktivierung und Dokumentation der Zugangsberechtigungen ausgeschiedener Mitarbeiter, um potenziellen Datenmissbrauch und -diebstahl zu verhindern, sowie als sozio-emotionalem Prozess, also der aktiven, persönlichen Begleitung des Mitarbeiters in der Austrittsphase.



Schloss THALHEIM

Exklusives Kleinod für Tagungen und Veranstaltungen
im Herzen von Niederösterreich

Maßgeschneidert tagen – an einem Ort, der selbst Geschichte geschrieben hat. Aufwendig und behutsam wurden die historischen Mauern renoviert und beherbergen jetzt ein luxuriöses Hotel und das haubengekrönte Restaurant „Am Schlossgarten“.

BUSINESS IM SCHLOSS

Ob im kleinen Rahmen oder im großen Stil: Flexibel und unkompliziert wird das Angebot für Ihre Business-Veranstaltung individuell auf Ihre Wünsche abgestimmt. Die Ausstattung der unterschiedlichen Räumlichkeiten mit modernster Technik lässt keine Wünsche offen. Gesunde Muntermacher, köstliche Snacks und ein vitales Menü runden das Angebot ab.

Konzentriertes, kreatives Arbeiten ist die eine Seite des Erfolges. Entspannung und Inspiration die andere. Das besondere Flair des geschichtsträchtigen Schlosses und die außergewöhnlichen Möglichkeiten werden Sie begeistern.

TAGEN IM FREIEN

Für die Kaffeepause, den Ausklang Ihrer erfolgreichen Veranstaltung oder als inspirierende Location: Die fünf Hektar große Parkanlage ist ideal zum Kraft tanken und bietet den idealen Rahmen für Ihr Event oder Seminar im Freien. Das Team von **Schloss THALHEIM** ermöglicht Ihnen einen reibungslosen Ablauf in perfektem Ambiente. Sie tagen, wir organisieren!

Erfolgreich tagen, genussvoll tafeln.

Schloss THALHEIM ist der ideale Rahmen für erfolgreiche Seminare und festliche Firmenveranstaltungen. Die weitläufige Parkanlage ermöglicht außergewöhnliches Tagen im Freien und verdiente Erholung.



Kreative Entspannung im prachtvollen Schlosspark.



Variantenreich – für jeden Anlass der ideale Rahmen.



Genuss pur im mehrfach ausgezeichneten Restaurant.



Beruhigt tagen in einem perfekt betreuten Ambiente.



Exklusive Suiten für ungestörte Besprechungen.



Historische Seminarräume für Ihre Erfolgsgeschichte.

SCHLOSS
THALHEIM

Thalheim 22 | A-3141 Kapelln an der Perschling
+43 2784 200 79 | reservierung@schlossthalheim.at

www.schlossthalheim.at

PRAKTIKA BELEUCHTET

Welche Erfahrungen haben die Österreicherinnen und Österreicher mit Praktika gemacht? Bei einer Umfrage hat willhaben 2.600 Teilnehmern diesbezüglich auf den Zahn gefühlt.

Im Sommer ist Hochsaison für Praktika. Diese sind in vielen Fällen auch ein äußerst relevanter Bestandteil des persönlichen Karrierewegs. Das unterstreicht eine Umfrage des Verkaufsportals willhaben mit mehr als 2.600 Teilnehmern, die von Jänner bis März 2020 durchgeführt wurde. Zwei Drittel der befragten User haben schon einmal ein Praktikum absolviert – der Großteil davon deutlich mehr als eines. Im Lebenslauf der Teilnehmer finden sich häufig vier, fünf oder sogar mehr Praktika. Dabei liegen Umfrageteilnehmerinnen mit Praktikumserfahrung etwas vor den männlichen Befragten.

In Österreich werden viele Praktika vergütet: Im Durchschnitt haben fast 70 Prozent der Befragten schon mindestens ein bezahltes Praktikum absolviert. Von den weiblichen Umfrageteilnehmern wurden rund 60 Prozent entlohnt, von den männlichen über 70 Prozent. Auf diese Weise in den Job hineinzuschnuppern, ist nicht immer gänzlich freiwillig: Knapp 60 Prozent absolvierten mindestens ein Praktikum, das verpflichtend im Rahmen einer Ausbildung vorgesehen war.

Sehr verbreitet sind Praktika im Bereich Handwerk und Produktion. Rund ein Viertel der Befragten hat dort Erfahrung gesammelt. Es folgen Sachbearbeitung, Gesundheits- und Sozialberufe, Erfahrungen in Gastronomie/Hotel/Tourismus, Technik/Ingenieurwesen sowie Handel/Vertrieb. Weibliche Umfrageteilnehmer gaben verstärkt Gesundheits- und Sozialberufe an, aber auch Praktika in Administration und



Vier, fünf oder sogar mehr Praktika sind für junge Leute heute keine Seltenheit.

Sachbearbeitung sowie Gastronomie/Hotel/Tourismus. Das häufigste Praktikum bei den Männern findet sich in der Sparte Handwerk und Produktion. Gefragt sind auch Einblicke in die Technik und das Ingenieurwesen sowie in den Bereich Einkauf/Logistik/Transport. Rund 75 Prozent der Befragten geben übrigens an, dass ihnen ihr Praktikum beruflich hilfreich sein wird bzw. hilfreich war. Selbst wenn sie schlussendlich in einem anderen Bereich arbeiten, sei etwas aus der Zeit mitzunehmen. Am positivsten sehen dies laut Befragung die Tiroler, die ihre Praktikumserfahrung zu 90 Prozent als hilfreich bewerten. Nach dem Praktikum arbeiten österreichweit rund zwei Drittel der Umfrageteilnehmer im selben Bereich weiter oder streben dort eine Arbeit an. ■

TAGEN IM BURGENLAND

Garantiert einzigartige Veranstaltungen.



Zu Recht wird das Burgenland als Land der Sonne bezeichnet – immerhin sorgen hier 300 Sonnentage im Jahr für mildes Klima. Dazu locken die grandiose Naturkulisse, erstklassige Freizeitangebote sowie die internationale und bodenständige Gourmetküche. Ein ideales Ambiente, in dem Ihr Kongress, Ihre Tagung, Ihr Seminar oder Ihr Businesssevent zum unvergesslichen Erfolg wird.

Viefältig ist auch das Angebot an Eventlocations. Stets erwarten Sie professionell geführte Tagungsbetriebe mit authentischem Touch und herzlichem Engagement. Auch das Rahmenprogramm ist abwechslungsreich, mitunter ausgefallen: So können Ihre Teilnehmer etwa ein Schilfboot bauen, bei einer Traktorsafari oder einer Genuss-Erlebnis-Car-Tour mitmachen oder die Landmatura absolvieren.

Willkommen im Burgenland! ■



INFO-BOX

UNSER SERVICE FÜR SIE

- *Wir beraten bei der Wahl der Veranstaltungslocation.*
- *Wir helfen, entsprechende Hotelkapazitäten zu finden.*
- *Wir organisieren Besichtigungstouren im Burgenland.*
- *Wir unterstützen bei der Planung Ihres Rahmenprogramms.*
- *Wir stellen den Kontakt zu den einzelnen Anbietern her.*

Burgenland Tourismus GmbH Convention Burgenland

Patrick Barabas, B.A.
Johann-Perlmayer-Straße 13, 7000 Eisenstadt
Tel.: +43/2682/633 84-11
convention@burgenland.info
convention.burgenland.info



DIE LUFT IST REIN

Kindergärten, Schulklassen, Uni-Hörsäle und Büros sind wieder in Betrieb. Zur Minimierung des Infektionsrisikos bietet Magenta Business eine neue Lösung zur Überwachung der Luftqualität. Diese schlägt Alarm, wenn gelüftet werden soll.

In den nächsten Monaten werden wir uns mehr in Innenräumen aufhalten, weil die kalte Jahreszeit anbricht. Einiges wird auf den ersten Blick anders sein, so stehen Tische weiter auseinander, Plexiglaswände trennen Bereiche, und an vielen Orten sind Desinfektionsmittelspender montiert. Bei all diesen Maßnahmen kann mit physischen Mitteln sichtbar für Abstand, Hygiene und Sicherheit gesorgt werden. Es gibt jedoch Faktoren, die für uns Menschen weniger sichtbar und daher auch schwerer zu kontrollieren sind – dazu zählt die Luftqualität in Räumen. Wenn sich längere Zeit viele Kollegen, Studenten oder Schüler in einem Raum aufhalten, steigt die Gefahr einer Infektion mit dem Coronavirus. Viel lüften lautet das Gebot der Stunde, doch in der kalten Jahreszeit kommt dieses an seine Grenzen.

SMARTES GERÄT FÜR LUFTQUALITÄT

In dieser Situation schafft ein neues Gerät von Magenta Business wirksame Abhilfe: Das Condition Monitoring Device misst regelmäßig die Faktoren, welche die Luftqualität in Räumen beeinflussen. Sobald ein festgelegter Grenzwert über- oder unterschritten wird, wird ein automatischer Alarm ausgelöst und ein vorab definierter Empfänger per SMS oder Mail informiert, dass gelüftet werden soll. Die Luftqualität ist in vielen Räumen ein wichtiger Faktor. Auch Archive und Bibliotheken sollten überwacht werden, damit Papierdokumente wie Akten, Urkunden, Verträge, Rechnungen, Schul-



Entwickelt und hergestellt wird die Magenta-Lösung mit dem Partner one:solutions aus Wien.

arbeitshefte, Bücher oder empfindliche Geräte bzw. Gegenstände sicher aufbewahrt sind.

EINFACH IN BETRIEB NEHMEN

Das Gerät ist klein wie eine Zigarettschachtel und kann überall mit Schrauben, Magnet, Klebeband oder Rohrschelle montiert werden. Bei der Konzeption der Lösung wurde auf Einfachheit und Benutzerfreundlichkeit geachtet. Die Plug-and-Play-Lösung ist bereits fertig vorkonfiguriert: Man nimmt sie einfach in Betrieb, indem man das Gerät ein paar Mal um seine eigene Achse dreht, bis es piepst. Neben den Sensoren ist auch eine SIM-Karte von Magenta Telekom eingebaut, so können die Messdaten über das NarrowBand-IoT-Netz verlässlich übertragen werden. ■

ERFOLGREICH VERANSTALTEN

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



Der BWZ Lachstatthof in einmalig ruhiger Lage kombiniert eine moderne Seminarinfrastruktur mit einem breiten Freizeitangebot. Grünes Veranstaltungszentrum fünf Minuten von Linz entfernt.

Elf hochwertig ausgestattete Seminarräume (45m² – 214m²) inklusive Multimedia, Flipcharts, Pinnwänden und Moderationsmaterialien für bis zu 200 Personen bilden die Basis für erfolgreiche Veranstaltungen im BWZ Lachstatthof, dem Veranstaltungszentrum der BAU Akademie BWZ 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.

„ABENTEUERLICHE BILDUNG“ – KOMPETENZTRAININGS IM FREIEN

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

Ein großzügiger Indoor-Freizeitbereich mit einer Kletterwand steht den Seminargästen zur Verfügung und bietet außergewöhnliche Schlechtwetteralternativen. ■

BWZ Lachstatthof

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

BWZ
BAU WISSENS ZENTRUM



**Lachstatt
Hof**

BILDUNGSLANDSCHAFT

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			
IBC Business Education & Consulting GmbH	+43/1/310 11 84	www.1bc.at	info@1bc.at
Aditus Bildungs- und Unternehmensconsulting KG	+43/676/6266365	www.aditus.at	office@aditus.at
AMC Wirtschaftsakademie Wien	+43/1/934 60 10-81	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 GmbH	+43/7242/558 64-0	www.asasonline.com	info@asasonline.com
BMÖ - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf & Logistik in Österreich	+43/1/367 93 52	www.bmoe.at	sekretariat@bmoe.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 23-0	www.dalecarnegie.com	office@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	www.iff.ac.at	uni@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 GmbH	+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.pma.at	office@pma.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.hluwyspertal.ac.at	office@hluwyspertal.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



Foto: Pixabay/Gerd Altmann

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	office@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	+43/664/423 67 78	www.trainingprosuccess.com	regina.sitnik@trainingprosuccess.com
Wirtschaftstraining KEG			

Gesamtanbieter

ARGE Bildungsmanagement Wien	+43/1/263 23 12-0	www.bildungsmanagement.ac.at	office@bildungsmanagement.ac.at
BFI Wien	+43/1/811 78-10100	www.bfi-wien.at	information@bfi.wien
Donau-Universität Krems	+43/2732/893 60 00	www.donau-uni.ac.at	info@donau-uni.ac.at
Fachhochschule Kärnten	+43/5/905 00-7700	www.fh-kaernten.at	info@fh-kaernten.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
Fachhochschule Salzburg GmbH	+43 50-2211-0	www.fh-salzburg.ac.at	office@fh-salzburg.ac.at
FH Oberösterreich	+43/5/08 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	office@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
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
Berlitz Austria GmbH	+43/720/145 317	www.berlitz.at	wien01@berlitz.at

i-diom	+43/1/585 16 75	www.i-diom.at	office@i-diom.at
inlingua Sprachschule Wien GmbH	+43/1/512 22 25	www.inlingua.at	wien@inlingua.at
KERN Austria GmbH	+43/1/5031313-0	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.com	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 60-5310	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 75-168	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@tuwien.ac.at
Technische Universität Wien – Continuing Education Center	+43/1/588 01-41701	cec.tuwien.ac.at	office@cec.tuwien.ac.at
TÜV AUSTRIA Akademie	+43/5/04 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 60-21000	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.goesting.at	alpenhotel@goesting.at
ARCOTEL Wimberger Wien	+43/1/521 65-0	wimberger.arcotel.com	wimberger@arcotel.com
Asia Resort Linsberg Betriebs GmbH	+43/2627/480 00	www.linsbergasia.at/seminare	mail@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	+43/316/2902 322	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	office@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
RETTNER Seminar Hotel Restaurant Rogner Bad Blumau	+43/3335/26 90 +43/3383/51 00-9414	www.rettner.at www.blumau.com	hotel@rettner.at conference.blumau@rogner.com
Seminar- & Eventhotel Krainerhütte Steiermarkhof	+43/2252/445 11 +43/316/80 50-7111	www.krainerhuetten.at www.steiermarkhof.at	frontoffice@krainerhuetten.at office@steiermarkhof.at
The Stage im Tech Gate Vienna	+43/1/224 22-1029	the-stage.at	events@the-stage.at
Österreichisches Verkehrsbüro AG	+43/1/588 00-0	www.verkehrsbuero.com	info@verkehrsbuero.com
VILA VITA Pannonia ****	+43/2175/21 80-0	www.vilavitapannonia.at	info@vilavitapannonia.at

TECHNIK IM FOKUS
DIGITAL WORKSPACES



**SIE DIGITALISIEREN IHREN
UNTERRICHT?**

**ENTDECKEN SIE NEUE WEGE
MIT MODERNSTER TECHNIK.**

WILLKOMMEN BEI DER CONRAD SOURCING PLATFORM.

Mehr zum Thema und über 180.000 Produkte zum digitalen
Arbeitsumfeld unter conrad.at/digitalworkspace

**Der Conrad Newsletter bringt
Neuigkeiten direkt in Ihr Postfach!**

Kostenlos anmelden unter conrad.at/newsletter



Online auf conrad.at oder persönlich in Ihrem Megastore - 3x Wien, Linz, Salzburg und Graz.

CONRAD | BESCHAFFUNG. EINFACH. SCHNELL. UMFASSEND.



Lern, dass man überall lernen kann!

Wo immer es beruflich hingehet, wir sind der professionelle Partner bei allen Aus- und Weiterbildungsfragen. Ob via Distance Learning oder im Präsenzkurs, wir haben das richtige Angebot: rund 3.000 Kurse stehen zur Wahl – und damit genauso viele Wege, um sich weiter zu entwickeln!

WIFI. Wissen Ist Für Immer.
wifwien.at

