



NB GUIDE
BILDUNG & KARRIERE

2022

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

ETC – Enterprise Training Center Österreichs #1 bei IT-Ausbildungen



Wir glauben daran, dass Wissen und Fähigkeiten
Menschen und Unternehmen weiterbringen.

Deswegen unterstützen und begleiten wir sie bei ihrer
stetigen Weiterentwicklung mit voller Leidenschaft und
erzeugen damit entscheidende Wettbewerbsvorteile –
JETZT UND IN ZUKUNFT.

www.etc.at

Lernen wann, wo und wie ich will!



LERNEN GEGEN DEN STROM

Die Arbeitswelt ist im Wandel und verlangt nach neuen Skills, auch die Ansprüche der Mitarbeiter:innen verändern sich und erfordern ein Umdenken der Unternehmen. Dazu fehlen an allen Ecken und Enden Fachkräfte. Herausforderungen, so weit das Auge reicht.

Selbstverwirklichung, Mitspracherecht und Flexibilität im Beruf sowie die eigene geistige und körperliche Gesundheit besitzen mittlerweile Priorität gegenüber geregelten Arbeitszeiten und einem fixen Einkommen. An den „sicheren Job“ von früher glaubt ohnehin kaum noch jemand bzw. passt er nicht mehr in die Lebensentwürfe vieler jüngerer und jung gebliebener Menschen. Dazu leben wir in zu turbulenten Zeiten. Eine Krise jagt die andere, die nächste kommt bestimmt – und einige sind gekommen, um zu bleiben. Die Welt ist im Wandel, und die Arbeitswelt gleich mit. Wer weiß schon, was nächstes Jahr passieren wird – oder nächste Woche?

GESCHÜTTELT UND GERÜHRT

Nun gut. Eigentlich war das schon immer so. Klima, Umwelt und Krieg waren auch in den 1970er- und 1980er-Jahren bestimmende Themen, und Industrialisierung sowie Massenfertigung haben im 19. und 20. Jahrhundert den Arbeitsmarkt ebenfalls gründlich durchgeschüttelt. Heute ist es die Digitalisierung, die den Löffel in der Hand hält und kräftig im Glas rührt. Dazu vielleicht noch ein Schuss Nachhaltigkeit, um den Cocktail abzurunden. Das Resultat nennt sich dann „Fachkräftemangel on

the beach“ und wird stilecht im Kübel serviert, mit Eiswürfeln und einem Dutzend Strohhalmen, damit auch alle etwas davon haben.

Was kann man dagegen tun? Die Arbeitgeber:innen haben erkannt, dass im „War for Talents“ Eigeninitiative gefragt ist. Sie bringen sich mit möglichst attraktiven Angeboten in Stellung, um potenzielle Kandidat:innen auf ihre Seite zu ziehen, und starten Initiativen, um mit Schüler:innen und Student:innen schon während deren Ausbildung ins Gespräch zu kommen. Die Arbeitnehmer:innen wiederum stellen sich darauf ein, dass auf dem Markt immer neue Fähigkeiten und Wissensgebiete gefragt sind. Die Bedeutung von Weiterbildung nimmt stetig zu – „Lifelong Learning“ eben.

Aber auch das ist in Wahrheit nichts Neues. Ein altes chinesisches Sprichwort lautet: „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück.“ Und schon Benjamin Franklin soll gesagt haben: „Eine Investition in Wissen bringt immer noch die besten Zinsen.“ Letzteres gilt übrigens für Arbeitnehmer:innen genauso wie für Arbeitgeber:innen. ■

Ich hoffe, unser Guide trägt dazu bei, auch Ihr Wissen zu vermehren! Das wünscht sich Ihr

Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides





Editorial. Von Rudolf Felser	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen über Bildung und Karriere	06
Need for Hybrid. Flexible Arbeitsmodelle sind gefragt	12
Der Arbeitsmarkt ist zu langsam. Fachkommentar von Michael Swoboda, ETC.....	18
Alle Möglichkeiten. Interview mit Alexandra Bruckmüller & Martin Berger, Eplan	20
Bereit für was Neues? Was Arbeitnehmer:innen vom Berufsleben erwarten	28
Praxis macht Schule. Interview mit Peter Watzak-Helmer, Helmer Mara	30
Wissensmotor der Wirtschaft. Interview mit Armand Kaáli-Nagy, ÖPWZ	36
Karrieremotor Studium. Interview mit Michael Heritsch, FHWien der WKW	42
Grüne Ideen & schwarze Zahlen. Interview mit Martin Kreeb, CFPU	44
Gegen Fahrermangel. Berufskraftfahrer:innen werden gesucht	48
Begeistert beraten. Interview mit Wiebke Friedrich, Vorwerk.....	50
Future of Work. Kimberly Maucher-Lynch, Workday, spricht mit Peter Sany, Zoom..	58
It's a perfect match. Modernisierte Matching-Plattform von MentorMe	62
Cyber Factory des bfi. Modernste Bildung in Digitalisierung und Industrie 4.0.....	68
Mental gesund bleiben. Im Herbst startet die Sycademy	72
Traineeprogramme als Sprungbrett. Interview mit Catharina Christian, Tietoevry...	76
Digitale Grundbildung. Fachkommentar von Wilhelm Petersmann, Fujitsu	80



Fotos: Adobe Stock/TarikVision (12), Eplan (20), ÖPWZ (36), Vorwerk (50), pexels/fauxels (62), Codeversity GmbH (72), GettyImages/Jenni Salmi Grow (76)

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:** Genious Graphics Gabriele Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Adobe Stock/contrastwerkstatt **Verlagspostamt:** 1060 Wien **Druck:** Hofeneder & Partner GmbH. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Die Suche nach Mitarbeiter:innen wird nicht leichter und verlangt nach neuen Ansätzen. Genauso sind Innovationen in Aus- und Weiterbildung gefragt. Hier finden Sie einige Beispiele der letzten Monate für gelungene, bewährte sowie preisgekrönte Ideen und Initiativen.



1

WEIBLICHE VORBILDER GESUCHT

Die Elektrotechnik- und Informationstechnikbranche braucht dringend Nachwuchskräfte – natürlich auch weibliche! Der Österreichische Verband für Elektrotechnik (OVE) vergibt daher dieses Jahr zum zweiten Mal den Girls! TECH UP-Role-Model-Award an weibliche Vorbilder in technischen Berufen. Er soll weiblichen Lehrlingen und Expertinnen aus dem Gebiet der Elektrotechnik, Informationstechnik und Energiewirtschaft, aber auch HTL-Schülerinnen und Studentinnen an Technischen Universitäten und Fachhochschulen zu mehr Sichtbarkeit verhelfen und sie in ihrer Vorbildwirkung stärken. Noch bis 18. September können selbst gedrehte Kurzvideos eingereicht werden. Die Gewinnerin wird durch ein Onlinevoting in Kombination mit einer Jurybewertung ermittelt. ■

SPIELERISCHER EINSTIEG IN DIE WELT DER ROBOTIK

Die KNAPP RoboLeague ist ein Wettbewerb für Unter- und Oberstufen der MS, AHS und BHS aus der Steiermark und aus Kärnten, der 2017 in Kooperation mit dem BRG Kepler gestartet wurde. Im Mai fand sie zum bereits vierten Mal statt. Am KNAPP-Hauptsitz in Hart bei Graz versammelten sich dafür hundert begeisterte Schülerinnen und Schüler. Insgesamt traten 36 Teams aus acht Schulen an. Die jungen Leute hatten vor Ort die Möglichkeit, ihren im Unterricht gebauten Robotern den letzten Feinschliff zu verpassen. Beim zweistündigen Wettbewerb konnten die jungen Nachwuchstalente das Können ihrer Roboter in bis zu fünf Bewerben unter Beweis stellen. Durch die Arbeit mit Robotern und deren Programmierung erlernen die Jugendlichen nützliche Fähigkeiten für die weitere Ausbildung und ihren zukünftigen Karriereweg. ■



2

STAATSPREIS FÜR FH CAMPUS WIEN

Die Fachhochschule Campus Wien ist Staatspreisgewinnerin und Siegerin in der Kategorie Non-Profit-Organisationen beim Staatspreis Unternehmensqualität 2022. Als vorerst erste und einzige Hochschule in Europa sicherte sich die FH Campus Wien im EFQM-Assessment (European Foundation for Quality Management) zur Bewerbung für den Staatspreis Unternehmensqualität 2022 neben der Nominierung auch die höchste erreichbare Auszeichnung „Recognised for Excellence 7 Star“. Damit steht die FH Campus Wien nicht nur für qualitätsvolle Ausbildung, Forschung und Weiterbildung, sondern auch für hervorragendes Unternehmer:innentum.

Die hohe Qualität im gesamten Studienverlauf und die Verschränkung dieses Kreislaufs mit den Unternehmenszielen waren ausschlaggebend für die Verleihung des diesjährigen Staatspreises Unternehmensqualität an die FH Campus Wien. Das Assessment der Quality Austria bewertete die Fachhochschule mit ihren Departments, Studien- und Lehrgängen sowie Abteilungen der Verwaltung. In nahezu allen Bereichen lag das Ergebnis über dem EU- und Österreich-Durchschnitt. ■



DAS SPIEL ZUM JOB

Die Wiener Städtische konnte sich beim diesjährigen Employer Branding Award gegen 120 Einreichungen aus dem DACH-Raum durchsetzen und holt mit ihrem „Check die Lehre“-Jobgame Gold in der Kategorie „Personalmarketing & Recruiting“. Bewertet wurden die Originalität und Kreativität, die Aktivierung der Zielgruppen sowie die Wirkung des Projekts inklusive der Kampagnenführung.

Das Spiel erlaubt Lehrstellensuchenden einen umfassenden Einblick in die Lehrlingsausbildung und in die Arbeitswelt der Wiener Städtischen. In praxisnahen Missionen können sie sich als Versicherungsberater ausprobieren und ihre Eignung und Kompetenzen austesten. Das Jobgame ist mittlerweile mehrfach preisgekrönt: Kurz nach Veröffentlichung wurde es im Herbst 2021 mit dem HR-Award in Gold ausgezeichnet. Entgegengenommen wurde die Auszeichnung von den Projektleiterinnen Kathrin Donhauser (links) und Nadine Preinreich (rechts). ■

Fotos: OVE (1), Marija Kanizaj/KNAPP (2), FH Campus Wien (3), Symbiosis (4)



JOB-SCREENING SCHAFFT ÜBERBLICK

272.000 Stellen können laut einer WKÖ-Hochrechnung wegen Fachkräftemangels in Österreich derzeit nicht besetzt werden. Bildungsanbieter ETC hat mit „Job-Screening“ ein Werkzeug für HR-Verantwortliche und Arbeitssuchende eingeführt, um bei der Personalsuche Zeit und Geld zu sparen und vertiefende Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt gefragt sind, zu empfehlen. So bekommen Personalvermittler und HR-Verantwortliche rasch einen Überblick über die technischen Fähigkeiten der Kandidat:innen. Das dreistufig aufgebaute Screening hilft dabei, eine informierte Entscheidung zu treffen. Jedes Unternehmen, das auf der Suche nach Tech-Talenten ist, kann diese Art von Hilfe nutzen, um seinen Auswahlprozess zu vereinfachen. Mit dem Analysetool wurden bis September bereits mehr als 1.000 Arbeitssuchende in Hinblick auf ihre digitalen Fähigkeiten gescreent und zertifiziert. ■

1

HUAWEI: PACT FOR SKILLS

Huawei engagiert sich in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, mit verschiedenen Initiativen für die Förderung digitaler Talente – darunter Stipendien, Technologiewettbewerbe und Schulungen zu digitalen Fähigkeiten. Wie im Juli mitgeteilt wurde, ist der Technologie-

konzern auch dem „Pact for Skills“ der Europäischen Kommission beigetreten. „Unser Engagement für Studierende und High Potentials ist fest in der DNA unseres Unternehmens verankert. Wir sind stolz darauf, die digitale Kompetenz und die Entwicklung von Fähigkeiten von Menschen aller Altersgruppen und Geschlechter in Europa und darüber hinaus zu unterstützen, und wir hoffen, dies auch weiterhin mit unseren europäischen Partnern durch den ‚Pact for Skills‘ tun zu können“, so Tony Jin, Chief Representative von Huawei bei den EU-Institutionen. ■



2

21ST CENTURY SKILLS VERMITTELN

Mit dem Edu-Tech-Start-up *apprentigo* wurde diesen Sommer eine neue Community- und Lernplattform für Auszubildende und Fachkräfte gelauncht, die wichtige digitale sowie soziale Kompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten vermittelt – sogenannte 21st Century Skills. Die Gründer:innen sind keine Unbekannten in der Start-up-Szene: Anna Gawin (CEO; Mitte) und Peter Gawin (COO; rechts) haben 2017 das Social-Business-Unternehmen *DaVinciLab* gegründet. Der dritte Founder ist der Unternehmer Benjamin Ruschin (links), unter anderem Gründer von *WeAreDevelopers*. Arbeitgeber:innen können sich bei *apprentigo* registrieren und ihren Talenten die Möglichkeit bieten, an Blended-Learning-Ausbildungsprogrammen mit Gleichgesinnten teilzunehmen. Die Teilnehmer:innen bewältigen gemeinsam in Teams Herausforderungen und lösen praxisnahe Problemstellungen durch die Entwicklung von Applikationen mittels Low-Code-Tools, die ihnen auf der Plattform zur Verfügung gestellt werden. Im Vordergrund steht dabei nicht nur die Entwicklung von live gecodeten Apps, sondern auch die Entwicklung von sozialen Kompetenzen, Problemlösungskompetenzen und das Zusammenarbeiten in Teams. ■



MITARBEITER ALS RECRUITER

Das Unternehmen *Cycoders* aus Graz vernetzt mit der *LOLYO*-App alle Mitarbeitenden eines Unternehmens per Smartphone. Offene Stellen werden in der App veröffentlicht und können von ihnen in sozialen Netzwerken und Messenger-Diensten geteilt werden. „Wer eine Stellenausschreibung teilt, sammelt Punkte. Das Gleiche gilt, wenn sich jemand auf die Empfehlung hin schließlich bewirbt. Die

empfehlende Person kann diese Punkte dann unkompliziert über die Mitarbeiter-App im Goodie-Store gegen Belohnungen einlösen“, erklärt *Cycoders*-Geschäftsführer Thomas Mörth. Das soll für geringere Recruitingkosten und eine kürzere Rekrutierungsdauer sorgen sowie die Qualität der Bewerbungen steigern. „Mitarbeitende haben ein gutes Gespür dafür, welche Bewerber:innen zum Unternehmen passen. Durch den persönlichen Bezug entsteht ein höheres Commitment bei den Kandidat:innen, sich verlässlich an das Unternehmen zu binden“, ist Mörth überzeugt. ■

Fotos: Julien Tromeur/Pixabay (1), Gerd Altmann/Pixabay (2), Katharina Schiffl (3), cycoders (4)



NEUER OPEN INNOVATION HUB VON ABB

ABB hat im Juli einen neuen globalen Innovations- und Bildungscampus am Hauptsitz von B&R im oberösterreichischen Eggelsberg eröffnet. B&R ist das weltweite Zentrum von ABB für Maschinen- und Fabrikautomation. Der neue Campus wird bis zu 1.000 zusätzliche Hightech-Arbeitsplätze schaffen und

umfasst neben Forschungslabors für internationale Spitzenforschung auch globale Schulungseinrichtungen für jährlich bis zu 4.000 Menschen. B&R kooperiert dafür mit mehreren Hochschulen. Insgesamt hat ABB 100 Millionen Euro in den Ausbau des B&R Headquarters investiert. Mit dem neuen Campus erweitert sich seine Gesamtfläche auf mehr als 100.000 Quadratmeter und macht den Firmensitz mit derzeit rund 2.400 Mitarbeitenden zu einem der größten integrierten Zentren für Produktion, Forschung und Ausbildung in Mitteleuropa. ■

BIT MEDIA STELLT SICH NEU AUF

Die bit media e-solutions ist die österreichische Tochter der international tätigen eee group und auf die Digitalisierung von Bildung, Verwaltung, Sicherheit und Gesundheit spezialisiert. Eine starke Aufstellung für die Zukunft verspricht ihre Neustrukturierung zum heurigen 22-Jahr-Jubiläum: Aus einem Unternehmen werden drei Firmen mit geschärftem Fokus. Die bit media education solutions wird verstärkt national und international auf das Geschäftsfeld „Digitalisierung in der Schule“ setzen. Das klassische E-Learning-Geschäft wird über M.I.T e-Solutions (namentlich analog zur deutschen Schwester) abgewickelt. Die eee Austria international projects wird als Partner für öffentliche Auftraggeber zur Realisierung von Projekten rund um Digitalisierung und Bildung auf der gesamten Welt etabliert. Veränderungen an der Eigentümerstruktur sind nicht geplant. ■

bit media
member of eee group





qualityaustria

Erfolg mit Qualität



Das neue qualityaustria Kursprogramm 2023 ist da!



TOPAKTUELL
AUS- UND WEITERBILDUNGEN
weltweit anerkannt
vor-Ort-Trainings **MODULAR**
Akkreditierte Zertifikate
ONLINE TRAININGS Seminare
Webinare Lehrgangserien
BLENDED LEARNINGS
praxisorientiert



JETZT INFORMIEREN:
www.qualityaustria.com/kursprogramm





NEED FOR **HYBRID**

Flexibilität ist Trumpf, auch im Job. Mitarbeiter:innen wollen es sich aussuchen können, wo sie arbeiten – sonst wechseln sie statt des Arbeitsorts gleich den Arbeitgeber. In Zeiten von Fachkräftemangel und dem „War for Talents“ sind Firmen gut beraten, sich darüber Gedanken zu machen.



„Die Zukunft des Arbeitens kann damit flexibler, nachhaltiger und lebenswerter für alle gestaltet werden.“

Hans Greiner,
Geschäftsführer Cisco Österreich





1

Lange Zeit verstand man unter „Flexibilität im Job“ vor allem die Bereitschaft der Mitarbeiter, auch mal Überstunden zu leisten oder bei Bedarf kurzfristig einzuspringen. Das hat sich gewandelt. Schon vor Corona waren Remote Work, Homeoffice und mobiles Arbeiten ein viel diskutiertes Thema. Aber seit die ganze Welt, soweit möglich, ihre eigenen Erfahrungen mit dem „Außendienst“ gemacht hat, befinden sich die Diskussionen auf einer ganz neuen Ebene. Gefragt ist nicht Entweder-oder, sondern Sowohl-als-auch. Das Zauberwort lautet Hybrid Work, also ein flexibles Arbeitsmodell, das es erlaubt, an unterschiedlichen Orten zu arbeiten, zum Beispiel im Büro, zu Hause oder unterwegs.

DAVON HABEN ALLE ETWAS

Eine Ende des vergangenen Jahres von Marketagent im Auftrag von Cisco durchgeführte Studie hat untersucht, wie und wo die Österreicher:innen künftig gern arbeiten wollen. Wenig überraschend: Sie hätten gern mehr Flexibilität und Mitspracherecht. „Über Homeoffice wurde seit Start der Covid-19-Pandemie vielfach diskutiert – aber das Konzept von Hybrid Work geht weit darüber hinaus. Es ist ein Modell, das jedes Teammitglied in das Zentrum der Gestaltung des Arbeitsalltags stellt und damit Engagement, Integration und Wohlbefinden fördert. Davon haben alle etwas“, so Hans Greiner, Geschäftsführer von Cisco Österreich. „Die Zukunft des Arbeitens kann damit flexibler, nachhaltiger und lebenswerter für alle gestaltet werden.“



43 Prozent der Befragten wünschen sich, dass mehr Arbeitgeber in Österreich Hybrid Work dauerhaft in ihren Betrieb einführen. An die Praktikabilität des Modells glauben Männer und Frauen gleichermaßen. Auch die junge Generation ist von Hybrid Work überzeugt: Bei der Jobauswahl wäre es rund jeder und jedem dritten 14- bis 39-Jährigen künftig wichtig, dass es die Option auf Hybrid Work beziehungsweise flexible Arbeitseinteilung gibt. Bezüglich ihrer Arbeitsweise sind sich die Befragten einig: Die Effizienz an verschiedenen Arbeitsorten hängt letztlich stark von der Tätigkeit ab, die sie ausführen. Ein flexibles Arbeitsmodell geht darauf optimal ein. Für drei Viertel der Österreicher:innen sind die Chancen, die Hybrid Work eröffnet, ausschlaggebend, denn sie sehen die Möglichkeit, für Arbeitgeber tätig zu sein, die weiter entfernt sind, als größtes Vorteil. Rund 70 Prozent freuen sich

außerdem, wenn sie nach ihrem eigenen Rhythmus arbeiten und gesparte Zeit für persönliche Interessen nutzen können. Außerdem schätzen Österreicher:innen die finanzielle Ersparnis: 74,4 Prozent wollen weniger Geld für Fahrtkosten ausgeben und dafür, auswärts essen zu gehen. Ebenfalls fast drei Viertel der Befragten sehen die Flexibilität als Vorteil, weil sie weniger Krankheitsserregern ausgesetzt sind. Natürlich wird auch die Flexibilität in der Wahl der Arbeitsgarde robe von einer großen Mehrheit geschätzt.

KEINE ZUSAGE OHNE HOMEOFFICE

In der rot-weiß-roten Jobrealität ist Hybrid Work allerdings noch nicht flächendeckend angekommen, wie eine im Mai veröffentlichte Onlinebefragung des Jobportals [karriere.at](https://www.karriere.at) festgestellt hat. Schon beim Homeoffice hapert es oft. Nur eine knappe Mehrheit von 51 Prozent der rund tausend befragten Arbeitnehmer:innen darf von zu Hause aus arbeiten, immerhin rund jede und jeder Vierte hat die Möglichkeit, ortsunabhängig seine Aufgaben zu erledigen. Geteilte Arbeitsplätze in Form von Shared Desks gibt es bei zwölf Prozent der Befragten. Andere Formen hybriden Arbeitens, wie Kreativ- oder Kollaborationszonen, sind mit sieben Prozent gering vertreten. Ganze 43 Prozent sagen hingegen, dass ihnen aktuell gar keine Form des flexiblen Arbeitens gewährt wird.





Diese Zahlen stehen jedoch in Diskrepanz zu den Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an Arbeitgeber:innen. So würden sogar 47 Prozent der Befragten einen Job ablehnen, wenn dort kein Homeoffice angeboten wird. Für beinahe die Hälfte der Befragten (49%) stellen geteilte Arbeitsplätze kein Hindernis dar, wenn es um einen neuen Arbeitsplatz geht. „Das flexible Arbeiten wird in der modernen Arbeitswelt immer mehr zu einem Standardangebot. Für Arbeitnehmer:innen bedeutet es in erster Linie Flexibilität und kann auch positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben. 63 Prozent

der von uns Befragten haben gute oder sehr gute Erfahrungen damit. Aus diesem Grund sind ihre Erwartungen an Arbeitgeber:innen in diesem Bereich entsprechend hoch“, kommentiert Georg Konjovic, CEO von karriere.at. So zeigen internationale Studien wie der Microsoft Work Trend Index Report aus dem letzten Jahr, dass immer mehr Beschäftigte sowohl hybride Arbeitsweisen beibehalten als auch mehr Face-to-Face-Zeit mit ihren Teamkolleg:innen verbringen wollen.

Doch davon ist die österreichische Arbeitswelt relativ weit entfernt. Von Arbeitgeber:innenseite bleibt Homeoffice immer noch die häufigste Form des flexiblen Arbeitens: 62 Prozent der 185 befragten Unternehmensvertreter:innen bieten es in ihrem Betrieb an. Andere Formen der hybriden Zusammenarbeit stecken in Österreich immer noch in den Kinderschuhen: Nur elf Prozent der Unternehmen setzen auf geteilte Arbeitsplätze, 18 Prozent von ihnen erlauben mobiles Arbeiten, wäh-



„Das flexible Arbeiten wird in der modernen Arbeitswelt immer mehr zu einem Standardangebot.“

Georg Konjovic, CEO karriere.at



rend zwölf Prozent Kreativ- und Kollaborationszonen bieten. „Arbeitnehmer:innen zeigen mehr Bereitschaft zum flexiblen Arbeiten als Unternehmen. Unsere Erfahrungen aus den letzten zwei Jahren zeigen, dass der Ausbau dieser Arbeitsformen nur dann wirksam ist, wenn gleichzeitig auch gezielte Maßnahmen seitens der Arbeitgeber:innen zur Förderung des Teamzusammenhalts gesetzt werden. Hier sehen wir, dass mittlerweile immer mehr von ihnen diese Problematik erkennen“, sagt Konjovic. Demnach setzen bereits 53 Prozent der befragten Unternehmen auf Maßnahmen zur Stärkung des Teamgefühls, 43 Prozent von ihnen investieren in Technologien und Ausstattung, die das ortsunabhängige Arbeiten fördern.

FLEXIBILITÄT MACHT SICH BEZAHLT

Cisco Österreich beispielsweise entwickelt bewusst keine klassische „Return to Office“-Strategie: Weltweit können Teams selbst ent-

scheiden, wo und wie sie zusammenarbeiten, es gibt keine starren Regelungen. „Aus unserer Sicht ist die vielfach erwähnte ‚Rückkehr zur Normalität‘ bei Weitem nicht ausreichend. Was vor der Pandemie normal war, ist jetzt einfach nicht mehr gut genug. Arbeitsweisen müssen für Arbeitnehmer:innen geschaffen werden und nicht deren Anpassung an ein starres Modell erfordern. Damit Hybrid Work gelingt, sind Organisationen in Österreich gefragt, inklusive Arbeitsräume zu schaffen, Strukturen und Prozesse anzupassen und die entsprechende Technologie zur Verfügung zu stellen. Eine vertrauensvolle Unternehmenskultur ist die Basis dafür“, erklärt Cisco-Chef Hans Greiner. „Das hilft übrigens nicht nur den Mitarbeitenden: Im ‚War for Talents‘ macht sich eine hohe Flexibilität auch bezahlt. Mit Hybrid Work kann ein österreichisches Unternehmen zudem weiter entfernt Talente akquirieren – nicht nur in der eigenen Nachbarschaft.“

Fotos: Nataliya Vaitkevich/pexels (1), Andrea Piacquadio/pexels (2), karriere.at (3)

DER ARBEITSMARKT IST ZU LANGSAM

Der Arbeitsmarkt ist zu langsam bei der Digitalisierung. Über 24.000 IT-Fachkräfte fehlen in Österreich – bis 2027 könnten es bis zu 30.000 sein. Das sind 3,8 Milliarden Euro an Wertschöpfungsverlust pro Jahr. Es wirkt so, als ob Österreich das Problem nicht ernst genug nimmt.

Die OECD bemängelt für Österreich in ihrem Papier „Going for Growth 2021: Shaping a Vibrant Recovery“ vor allem Mankos im Digitalbereich, viele Langzeitarbeitslose und vergleichsweise wenige Vollzeit arbeitende Frauen. Das lebenslange Lernen rund um digitale Technologien müsse in allen Bevölkerungsgruppen, speziell aber bei den Älteren und schwächer Qualifizierten, ausgebaut werden.

ABER: Die Zahl der IKT-Absolventen sinkt aktuell – Österreich bleibt hinter den führenden Ländern zurück, obwohl die Beschäftigung von IKT-Fachkräften sogar höher als im EU-Durchschnitt ist. Insbesondere die Fachkenntnis und das Engagement von Frauen wird im IT-Sektor viel zu wenig genutzt.

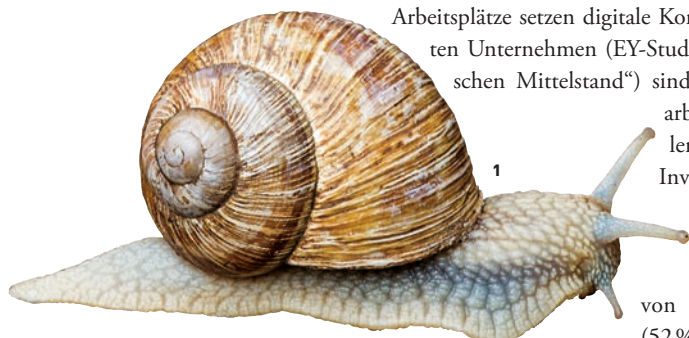
Der Mangel an IT-Fachkräften liegt am zu kleinen Pool an Menschen, die sich den Einstieg zutrauen. Um das zu ändern, braucht es kein eigenes Schulfach „Digitalisierungskompetenz“, sondern einen einfachen Weg, Talente für IT-Jobrollen fundiert auszuloten – und das gibt es mit österreichischen IT-Skills-Screening-Tools bereits verfügbar für jedes Unternehmen. Auch die darauf aufbauenden digitalen Lernformate gibt es „made in Austria“, und somit steht dem lebenslangen Lernen nichts im Weg – außer man tut es einfach nicht.

DER MITTELSTAND DRÄNGT IN DIE CLOUD

Es geht um viel mehr als nur IT-Experten, denn bereits über 90 Prozent der aktuellen Arbeitsplätze setzen digitale Kompetenzen voraus. Laut 600 befragten Unternehmen (EY-Studie „Digitaler Wandel im österreichischen Mittelstand“) sind Homeoffice, virtuelle Zusammenarbeit und digitales (Um-)Denken vielerorts gut implementiert, aber weitere Investitionen sind unverzichtbar.

Aktuell kommen digitale Technologien vor allem im direkten Kundenkontakt zum Einsatz (78%), gefolgt von der Nutzung mobiler Endgeräte (52%). Rund jeder sechste Mittelständler in Österreich (16%) will in den kommenden zwei Jahren Cloud-Computing im eigenen Unternehmen

Österreich hinkt noch hinterher. Dabei gibt es bereits passende Tools „made in Austria“.



einsetzen, zwölf Prozent wollen Data-Analytics einführen, und jedes zehnte Unternehmen (10%) setzt auf künstliche Intelligenz. Bei gewünschten, aber nicht durchführbaren Investitionen macht vor allem der Fachkräftemangel einen Strich durch die Rechnung: Jedes elfte befragte Unternehmen (9%) nennt fehlendes Personal als Investitionshemmnis Nummer eins, und 39 Prozent der Unternehmen Österreichs haben dadurch bereits Umsatzeinbußen. Wie können die notwendigen digitalen Skills für alle Arbeitskräfte rasch, nachhaltig und standardisiert etabliert werden?

JOB-SCREENING UND DIGITAL SKILLS DEVELOPMENT - 1.000 BIS SEPTEMBER

Der Job-Screening-Prozess ist die funktionierende Antwort, damit Unternehmen rasch mögliche IT-Fähigkeiten ihrer Kandidat:innen bestätigen und deren digitales Allgemeinwissen u. a. in Form des Dig-CERT von fit4internet zertifizieren können. Das spart Arbeitgebern reichlich Zeit und Geld. Es bildet jene digitalen Kompetenzen ab, über die alle Arbeitskräfte verfügen sollten, unabhängig von Branche, Funktion oder individuellem Bildungshintergrund. Das Dig-CERT ist ein anerkanntes Zertifikat zu digitalem Allgemeinwissen in Alltag und Beruf.

MASSIVER MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN

Mittels der Job-Screenings bekommen Personalvermittler und HR-Verantwortliche rasch einen fundierten Überblick über die technischen Talente und Fähigkeiten von Kandidat:innen und sehen, welche Potenziale hier entwickelbar sind. Das dreistufig aufgebaute Screening hilft, eine informierte Entscheidung zu treffen und

„Unser Leben funktioniert immer digitaler, und jeder hier im Land tut gut daran, das auch für sich selbst und für den Arbeitgeber ernst zu nehmen.“

Michael Swoboda, Geschäftsführer von ETC – Enterprise Training Center

gezielt die Weiterentwicklung im passenden Technologiebereich aufzusetzen. Jedes Unternehmen, das auf der Suche nach Tech-Talenten ist, kann diese Lösung in seinem Auswahlprozess einsetzen – sowohl bei internen, bestehenden Mitarbeiter:innen als auch bei der externen Suche nach neuen Mitarbeiter:innen.

Unser Leben funktioniert immer digitaler, und jeder hier im Land tut gut daran, das auch für sich selbst und für den Arbeitgeber ernst zu nehmen. Noch hinken wir in Österreich hinterher – aber mit solchen Lösungen und der vollen Eigeninitiative unserer tollen Unternehmer:innen sind wir in der Lage, diese Herausforderung zu meistern. Gehen wir es also einfach GEMEINSAM an. ■

INFO-BOX

Über ETC

ETC – Enterprise Training Center ist Österreichs Nummer-eins-Anbieter für IT-Seminare mit Standorten in Wien, Graz und Attnang-Puchheim. Hochwertige Herstellerzertifizierungen (wie z. B. als einziger Microsoft-GOLD-Learning-Partner in Österreich) und Qualitätszertifizierungen nach ISO9001 und ISO29990 gewährleisten den höchsten Qualitäts- und Service-Level.

Michael Swoboda
ist Geschäftsführer von ETC – Enterprise Training Center.
Nähere Informationen finden Sie unter www.etc.at.



ALLE MÖGLICHKEITEN

Lehrstellen zu besetzen, ist heute alles andere als einfach. Dabei bieten gerade moderne Branchen wie Maschinenbau, die Elektro- oder Automationstechnik viele Zukunftschancen. Eplan unterstützt Ausbildungsstätten und Lehrlinge unter anderem mit Lizenzen und Know-how.

Lehrlinge werden händeringend gesucht – selbst in attraktiven Branchen wie der Automatisierungstechnik, die vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet. In der Ausbildung wiederum fehlen oft die Zeit und die Mittel, um wichtige Fähigkeiten und Know-how in Sachen Digitalisierung zu lehren. Unternehmen wie Eplan leisten hier einen wichtigen Beitrag. Wir haben mit dem Geschäftsführer Martin Berger und Alexandra Bruckmüller, verantwortlich für Marketing und Human Resources, gesprochen.

WIE SIEHT DIE LEHRLINGSITUATION IN DEN BRANCHEN, DIE SIE BEDIENEN, AUS?

Martin Berger: Das ist bei jedem Besuch, den wir bei unseren Kunden machen, ein Thema. Die Firmen unternehmen große Anstrengungen, um genügend Lehrlinge pro Ausbildungsjahr für sich zu interessieren. Die Lehrlingsausbildungsstätten kämpfen damit, dass relativ wenige interessierte Lehrlinge nachkommen. Das zieht sich quer durch alle Branchen und gilt genauso für uns. Wenn man jemanden fürs Büro sucht, hat man dasselbe Thema wie im technischen Bereich. Es sind einfach generell zu wenige Lehrlinge am Markt verfügbar.



„Es sind einfach generell zu wenige Lehrlinge am Markt verfügbar.“

**Martin Berger, Geschäftsführer
Eplan Österreich**

IST EINE „KARRIERE MIT LEHRE“ NICHT ATTRAKTIV GENUG?

Berger: Ich glaube, es liegt daran, dass sehr viele junge Leute motiviert werden, eine höhere Schule zu besuchen. Wir arbeiten eng mit HTLs in ganz Österreich zusammen. Mit einigen HTLs in unserem Umkreis haben wir besonders engen Kontakt, das sind Waidhofen an der Ybbs, St. Pölten und Linz. Die sind alle

mit der Anzahl der neuen Schüler sehr zufrieden. Und der Arbeitsmarkt trägt seines dazu bei, indem er Universitäts- und FH-Abgänger bevorzugt.

IST AUS IHRER SICHT IN DEN LEHRPLÄNEN DER BERUFSSCHULEN DER UMGANG MIT MODERNER SOFTWARE AUSREICHEND VERANKERT?

Berger: Im Lehrlingsbereich hat man die Schüler neun Wochen im Jahr in der Schule. In diesen neun Wochen muss man ihnen alles, was sie nicht können und nicht im



2

Jugendliche müssen sich schon früh über ihren weiteren Ausbildungsweg klar werden. Eine Lehre kommt für immer weniger von ihnen in Betracht, obwohl sie vielfältige Chancen bietet.

Betrieb lernen, beibringen. Das fängt oft bei Fächern wie Deutsch, Mathe, Englisch an, die viel Zeit brauchen, und geht weiter zu fachspezifischen Dingen. Es ist einfach zu wenig Zeit, um Wissen über moderne Tools wie CAD-Programme oder generell Digitalisierung zu vermitteln. Das ist aber auch bei anderen Schulformen so. An den FHs geht es mittlerweile, auch da haben wir ein Programm am Laufen. Aber auch HTLs haben zu wenige Stunden für diese Themen zur Verfügung, weil der Lehrplan so dicht ist und die Themen so breit sind.

WELCHE SCHRITTE SETZT EPLAN IN DIESEM ZUSAMMENHANG?

Berger: Wir unterstützen Schulen und andere öffentliche Ausbildungsstätten mit eigenen, kostenlosen Classroom Licences. Wenn es Firmen

sind, dann zahlen sie dafür nur einen Unkostenbeitrag. Das läuft parallel zur Industrieversion und hat ein eigenes Datenformat, aber die Funktionalität ist komplett gleich. Studenten können sich eine Studentenversion downloaden, und zusätzlich bieten wir jetzt auch E-Learnings an, wo Student und Auszubildner dabei unterstützt werden, die Nutzung der Software bestmöglich zu erlernen. Dazu gibt es Projekt- und Standardvorlagen, die sowohl Schüler als auch Lehrer im Unterricht verwenden können. Nicht nur Unis, FHs und HTLs nutzen diese Angebote, sondern auch viele Lehrlingsausbildungsstätten, die mit unserem System arbeiten und damit aktiv Projekte in ihren Unternehmen begleiten. Die Lehrlinge sammeln dort Praxiserfahrung bei realen Projekten in den Unternehmen. Diese Kombination ist perfekt. Wir haben auch ein

Fotos: Eplan (1), Andrea Piacquadio/pexels (2)

Pilotprojekt an einer FH gestartet, bei dem ein Eplan-Mitarbeiter den Unterricht begleitet, um fach- und branchenspezifisches Wissen aus der Praxis beizusteuern.

GIBT ES BEI DIESEN NEUEN E-LEARNINGS AM ENDE EIN ZERTIFIKAT?

Alexandra Bruckmüller: Bei den E-Learnings gibt es kein Zertifikat in diesem Sinn. Aber unter dem Fachpersonal ist unser Eplan Certified Engineer schon sehr verbreitet und angesehen. Diese Prüfungen stehen auch den Schülern und Studenten offen. Das ist dann die Zertifizierung zum Eplan Certified Student. Damit tun sie sich auf dem Arbeitsmarkt auch leichter.

Berger: Die Wertigkeit der Zertifizierung wird dadurch noch gehoben, dass sie kostenpflichtig ist. Bis zur Prüfung ist alles kostenlos, aber die Prüfung selbst wird von einem neutralen, von uns unabhängigen Institut durchgeführt, damit es immer objektiv bleibt. Natürlich ist die Prüfungsgebühr für Schüler vergünstigt.

Bruckmüller: Diese Zertifizierung ist ein Qualitätsmerkmal, und das wissen unsere Kunden – darauf schauen sie auch.

HABEN DIESE INITIATIVEN WIRKUNG GEZEIGT? LÄSST SICH DAS EINSCHÄTZEN?

Berger: Wir sind jedes Jahr zur Sitzung der Abteilungsvorstände von Elektrotechnik und Automatisierungstechnik der HTLs eingeladen und haben die Rückmeldung erhalten, dass das einerseits von den Schülern gewollt wird, aber auch von den Unternehmen nachgefragt wird, ob die Absolventen auch Erfahrung mit zum

Beispiel eben auch der Software von Eplan haben. So, wie es auch in anderen Bereichen erwünscht ist, dass Absolventen Erfahrung mit Produkten gewisser Anbieter haben. Es hängt aber auch immer von den einzelnen Schulen und von einzelnen Personen ab, die sich an den Schulen darum kümmern, dass diese Themen gepusht werden. Es wäre sicher wünschenswert, auch für Lehrlinge an Berufsschulen so eine Qualifizierungsoffensive zu starten. Das würde ihnen wahnsinnig weiterhelfen, auch um ihr Selbstvertrauen und Auftreten nach außen zu stärken. Alles, was eine Lehre aufwertet, sollte man unterstützen.

WAS SOLLTE IHRER MEINUNG NACH NOCH GETAN WERDEN, UM DIE SITUATION ZU VERBESSERN – UND VON WEM?

Berger: Das geht nur von ganz oben, aus dem AMS, der Wirtschaftskammer oder den einzelnen Fachverbänden. Die müssten dieses Qualitätsmerkmal fordern. Es kostet ja nichts! Unternehmen wie Eplan stellen das kostenlos zur Verfügung. Es geht nur darum, dass die Vermittlung dieses Wissens und dieser Fähigkeiten Einzug in die Unterrichtspläne hält. Das muss von oben kommen, das können nicht einzelne Berufsschuldirektoren oder Lehrer stemmen. Es gibt viele bemühte Lehrer, aber was fehlt, ist die Unterstützung – und auch die Vorgabe – von oben. Da geht es nicht nur um Eplan, sondern etwa auch um industrielle Steuerungssoftware oder PDM/PLM-Systeme, um den Schülern eine gewisse Breite zu vermitteln. Das würde die Lehre aufwerten. Man braucht nicht immer



„Auch wenn man noch nicht genau weiß, wo man hinwill – zur vertrieblichen Seite, ins Consulting oder in die Entwicklung –, hat man in diesem Bereich alle Möglichkeiten, sich in jede Richtung zu entwickeln.“

Alexandra Bruckmüller, Marketing & Human Resources Eplan Österreich



Eplan unterstützt Schulen und andere öffentliche Ausbildungsstätten beispielsweise mit kostenlosen Classroom Licences seiner Softwareprodukte.

und für alles unbedingt ein FH-Studium, in dem man erst die Theorie lernt, um sie dann in der Praxis umzusetzen. Man kann auch von der Praxis kommen und dann die Theorie lernen.

Bruckmüller: Das würde vielleicht auch verhindern, dass Unternehmen junge Mitarbeiter erst in Betracht ziehen, wenn sie schon zwei oder drei Jahre Praxiserfahrung gesammelt haben. Wenn der Kandidat zum Beispiel bereits eine Eplan-Zertifizierung vorweisen kann, ist es klar, dass er weiß, was er da tut. Das würde möglicherweise auch die Chancen von Schulabgängern am Arbeitsmarkt erhöhen.

WIE WÜRDEN SIE PERSÖNLICH EINEN NOCH UNSCHLÜSSIGEN LEHRLING DAVON ÜBERZEUGEN, EINEN AUSBILDUNGSPLATZ IM TECHNISCHEN BEREICH ANZUNEHMEN?

Berger: Ich würde ihn zuallererst nach seinen Interessen fragen. Wenn er weniger kaufmännisch, sondern eher technisch orientiert und wirklich an der Technik selbst interessiert ist, dann hat er in der Automatisierungstechnik, in der Elektrotechnik, im Maschinenbau riesige Chancen, sich zu entwickeln. Durch die Digitalisierung ist so viel im Umbruch, das Themenfeld ist sehr breit. Diese Bereiche wachsen stark zusammen. Sie bieten gute Berufschancen und eine Vielfalt an Möglichkeiten, bis hin zu einer späteren Selbstständigkeit – wenn das Interesse und der Mut dafür da sind.

Bruckmüller: Auch wenn man noch nicht genau weiß, wo man hinwill – zur vertrieblischen Seite, ins Consulting oder in die Entwicklung –, hat man in diesem Bereich alle Möglichkeiten, sich in jede Richtung zu entwickeln. ■

100 % ONLINE – ZU HAUSE STUDIEREN

Die akademische Weiterbildung der KMU Akademie & Management AG.

Flexibel, zeit- und ortsunabhängig studieren. Vor allem aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass das Angebot der Fernstudien für die Menschen ein wesentlicher Erfolgsfaktor geworden ist. Während Präsenzstudien eine Zwangspause einlegen mussten, nutzten viele Menschen die Zeit von Kurzarbeit und Homeoffice, um neben dem Beruf an der Middlesex University in Kooperation mit der KMU Akademie & Management AG mit einem akademischen Studiengang zu beginnen.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits war es eine Möglichkeit, die soziale Isolation besser zu bewältigen und vielleicht längst Geplantes in die Realität umzusetzen, andererseits haben sich die Berufswelt und die Arbeitsbedingungen verändert. Wer früher der virtuellen Lehre skeptisch gegenüberstand und der Technik großen Respekt entgegenbrachte, hat nun durch Online-Meetings auf unterschiedlichen Plattformen Sicherheit bekommen.

GEGENWART UND ZUKUNFT DER DIGITALEN MEDIEN IN DER FERNLEHRE

An der KMU Akademie & Management AG ist

der virtuelle Hörsaal seit Jahren gelebte Realität. Im „virtual classroom“ ist es Studierenden nach dem neuesten Stand der Technik möglich, zeit- und ortsunabhängig zu studieren und somit Familie, Beruf und eine akademische Ausbildung zu vereinbaren. Seit über einem Jahrzehnt wird das Angebot immer weiter ausgebaut, die modernste und benutzerfreundlichste Technik implementiert, und somit sind eine hohe Expertise und umfangreiches Know-how der Garant für ein erfolgreiches, dem höchsten Qualitätsstandard entsprechendes Studium.

MODERNE PRÜFUNGSFORMATE

Um Studierenden ein uneingeschränktes Studium zu ermöglichen, können sämtliche Prüfungen online, von zu Hause aus, absolviert werden. Die Prüfungsformate umfassen schriftliche Hausarbeiten, die innerhalb von mehreren Wochen einzureichen sind, und Online-Open-Book-Prüfungen, die innerhalb weniger Stunden ausgearbeitet werden müssen. Damit können alle Prüfungen im Rahmen der Bachelor- und Master-Studiengänge völlig ortsunabhängig absolviert werden.



„Die Partnerschaft zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie besteht seit über zehn Jahren, 2011 wurde das erste von der Middlesex University und der KMU Akademie in Kollaboration angebotene MBA-Studienprogramm validiert. Seitdem hat sich die Zusammenarbeit zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie & Management AG enorm weiterentwickelt und intensiviert.“

Edgar Schröder, Link Tutor Middlesex University



Um Studierenden ein uneingeschränktes Studium zu ermöglichen, können sämtliche Prüfungen online, von zu Hause aus, absolviert werden.

ÜBER ZEHN JAHRE BEWÄHRTE KOOPERATION MIT DER MIDDLESEX UNIVERSITY

Die britische Middlesex University rangiert seit fünf Jahren unter den Top-500-Universitäten der Welt. In Zeiten der modernen Hochschulbildung und einer stets wachsenden Konkurrenz kann sich die Middlesex University damit nicht nur behaupten, sondern auch ständig verbessern. Die Studierenden sind an der Middlesex University immatrikuliert, erhalten ihren Abschluss von dieser staatli-

chen, international anerkannten Universität, werden von der KMU Akademie & Management AG in der organisatorischen Abwicklung betreut und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Studienbetreuung begleitet.

STÄNDIGE WEITERENTWICKLUNG IST ERFORDERLICH

Nicht nur Dozentinnen und Dozenten sind in einen regelmäßigen Austausch im Rahmen der Weiterentwicklung eingebunden, son-

„Es ist für die KMU Akademie & Management AG eine große Ehre, begleitet von einer großartigen Erfolgsgeschichte, die uns mit unserem Kooperationspartner, der Middlesex University, verbindet. Diese Entwicklung werden wir weiter positiv fortsetzen, die Digitalisierung weiter ausbauen und ständig versuchen, auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Wir werden wie bisher auf den Markt eingehen und dementsprechend weitere inhaltliche Schwerpunkte setzen und ausbauen.“

Michael Grabner, MBA, Vorstand der KMU Akademie & Management AG



INFO-BOX

Die akademischen Grade im Überblick

Das Programm der KMU Akademie & Management AG wird ständig aktualisiert und erweitert. Folgende akademische Grade können erreicht werden:

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 6 Semester (maximal 7 Jahre) und ist für Berufstätige mit Berufsschulabschluss gleichermaßen geeignet wie für Maturant:innen und Abiturient:innen.

Master of Science

Im nebenberuflichen Studium Master of Science (M.Sc.) stehen wirtschaftliche Aspekte genauso im Fokus wie der Mensch selbst. Je nach Spezialisierung sind die Studierenden nach erfolgreichem Studienabschluss befähigt, verantwortungsvolle Führungsaufgaben in Unternehmen, politischen Organisationen oder im öffentlichen Verwaltungsdienst wahrzunehmen.

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.

Doctor of Business Administration

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

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

den auch die Studierenden. Programme Voice Groups beispielsweise, die online stattfinden, sind eine Plattform für die Studentinnen und Studenten, um mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KMU Akademie & Management AG sowie jenen der Middlesex University zu kommunizieren. Lob, Kritik und Anregungen werden in die Weiterentwicklung eingebunden.

NEUE MBA-SPEZIFIKATIONEN

Zusätzlich zu den bestehenden Studiengängen wurden zwei neue Schwerpunkte im MBA-Studium entwickelt: „Digitales Marketing und Management“ sowie „Sozialmanagement“.

Diese beiden Themen orientieren sich an den aktuellen Herausforderungen und bieten die Möglichkeit, in diesen Bereichen umfassendes und tiefes Wissen zu erarbeiten und einen akademischen, international anerkannten Master-Abschluss an der Middlesex University zu erlangen.

■ **Master of Business Administration – Digitales Marketing und Management**

Dieser Studiengang berücksichtigt die tiefgreifende Veränderung der Märkte. Neue Herausforderungen durch das Internet und soziale Medien und die Handhabung dieser, um wirtschaftlich erfolgreich sein zu können, sind Schwerpunkte. Die Spezialisierung „Digitales Marketing und Management“ richtet sich an Personen, die an der Beherrschung dieser Herausforderung interessiert sind und sich ihr mit neuen Lösungskompetenzen, die über den klassischen Marketingansatz weit hinausgehen, stellen möchten.

■ **Master of Business Administration – Sozialmanagement**

Sozialbereich trifft Management – eine Top-Ausbildung für werdende oder bestehende Führungskräfte in der Sozialbran-

che. Wir sind mit demografischen Veränderungen und einer alternden Gesellschaft konfrontiert. Die Professionalisierung von sozialen Services, Leistungen und Organisation fordert sowohl den verstärkten Einsatz von aktuellen Managementmethoden wie auch die intensivierte inhaltliche Integration. Vermittelt werden die fundierte inhaltliche Expertise, die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen und ein praxisorientierter Wissenserwerb.

„ICH BIN HAPPY!“ MBA-ABSOLVENTIN BERICHTET ÜBER IHRE ERFAHRUNGEN

Frau Monika Lienbacher hat das Masterstudium in der Spezifikation „Digital Business & Innovation“ erfolgreich absolviert.

„Der Hauptgrund für die Entscheidung für ein ortsunabhängiges Fernstudium war meine Vollzeitarbeit, gepaart mit dem Drang, mich weiterzubilden. Mit einem Vollzeitjob ist es nicht einfach, ein Studium durchzuführen, das fixe Anwesenheitszeiten vorgibt. Darauf aufbauend habe ich meine Recherche zu Fernstudien begonnen und bin auf die KMU Akademie gestoßen. Den Abschluss über die Middlesex University zu erhalten, und das in Kooperation mit der KMU Akademie, war für mich ein attraktives Angebot, das ich in weiterer Folge in Anspruch genommen habe. So konnte ich in meinem Tempo das Masterstudium durchführen, konnte weiterhin meinen Vollzeitberuf ausüben und mich Schritt für Schritt in die Richtung des Abschlusses begeben. Darüber hinaus war das Angebot der verschiedenen Schwerpunkte im MBA-Studium



**Monika Lienbacher
hat ihr Masterstudium
erfolgreich
absolviert.**

höchst attraktiv. Die Vielfalt an Möglichkeiten hat mich überzeugt.

Rückblickend kann ich sagen, die Flexibilität ist eindeutig gegeben. Man kann selbst entscheiden, wann man welche Prüfungen durchführt. Die vorgegebenen Zeiten, von der Anmeldung zur Prüfung, Hausarbeit etc. bis zur Abgabe, fand ich sehr hilfreich.

Die Plattform mit den Inhalten, der Zugang zum Prüfungsportal, Uploads, Downloads, Informationen usw. wurden alle gut und verständlich dargestellt bzw. umgesetzt. Es war einfach damit umzugehen, und ich konnte immer zu jeder Zeit alles abrufen.

Ich würde es auf jeden Fall Personen weiterempfehlen, die ein Fernstudium machen wollen und die sich bewusst sind, dass ein Fernstudium schon etwas anderes als ein berufsbegleitendes oder Vollzeitstudium ist. Das heißt, man ist nie so eng in Kontakt mit Vortragenden oder Mitstudierenden wie bei den anderen Varianten. Ebenso die Selbstdisziplin. Ohne eigene Motivation wird sich ein Fernstudium nicht auszahlen. Dafür hat man aber auch eine höchstmögliche Flexibilität und Freiheit, das Studium durchzuführen, und erhält einen Abschluss von der Middlesex University.“

www.kmuakademie.ac.at



KMU Akademie & Management AG

Hauptstraße 54
4040 Linz
Tel.: +43/732/89 08 88-77
studienberatung@kmuakademie.ac.at
www.kmuakademie.ac.at

BEREIT FÜR WAS NEUES?

Ein ausreichendes Maß an Freizeit sowie genug Wertschätzung und Spaß im Job sind die wichtigsten Erwartungen und Wünsche heimischer Arbeitnehmer:innen. Dies geht aus einer Umfrage von Marketagent im Auftrag von karriere.at hervor.

Die karriere.at-Umfrage „So ticken Kandidat*innen 2022“ wurde diesen Sommer anhand eines Samples von 500 erwerbsfähigen Personen in Österreich durchgeführt. Wenn es darum geht, was Arbeitnehmer:innen von ihrem Berufsleben erwarten, überwiegen sogenannte Wohlfühlfaktoren im Job. Demnach ist für 90 Prozent der Befragten wichtig, in ihrem Berufsleben ein ausreichendes Maß an Freizeit neben ihrem Job zu haben. 89 Prozent von ihnen wollen gleichzeitig wertgeschätzt werden, für 87 Prozent ist entscheidend, dass ihnen der Job Spaß macht. „Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in den Erwartungen an die Arbeitgeber:innen wider: Für 95 Prozent steht ein angenehmes Arbeitsklima an der Spitze der Erwartungen, dicht gefolgt von finanzieller Sicherheit mit 93 Prozent und einem sicheren Job mit 90 Prozent“, so karriere.at-CEO Georg Konjovic.

HOMEOFFICE: VOM BENEFIT ZUM STANDARDANGEBOT

Wenn es um flexible Arbeitszeitmodelle wie eine 30-Stunden-Woche geht, werden sie von mehr als zwei Dritteln der Befragten (knapp 68 %) befürwortet – von Frauen deutlich mehr als von Männern (76 % zu 60 %). Dabei zeichnet sich bei jüngeren Arbeitnehmer:innen ein Trend zu mehr Flexibilität in der Arbeit ab, auch wenn das auf Kosten des Gehalts geht: Knapp 42 Prozent der 18- bis 29-Jährigen würden Abstriche beim Gehalt hinnehmen, wenn dafür die Arbeitszeit verkürzt wird. Generell über alle Altersklassen sind es nur 35 Prozent. Bei 30- bis 39-Jährigen ist die Wichtigkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wiederum besonders ausgeprägt: Rund zwei Drittel möchten zumindest teilweise ihre Arbeitszeit außerhalb des Büros verbringen. Diese Erwartungshaltung ist seit 2019 (49 %) weiter im Aufwärtstrend und liegt bei den befragten Arbeitnehmer:innen aktuell bei 55 Prozent. „Hier zeigt sich, dass immer mehr Arbeitnehmer:innen das Homeoffice als Standardangebot betrachten. Nur 59 Prozent sehen es aktuell als Benefit an. 2019 waren es noch 65 Prozent“, sagt Konjovic.

Wenn es um weitere ansprechende Benefits für Mitarbeitende geht, dann bleibt das Finanzielle doch an erster Stelle: 88 Prozent der Befragten schätzen Prämien, gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten (83 %) sowie Fahrtkostenzuschüssen (83 %). Die Pandemie wirkt sich auch in diesem Bereich aus: Wollten 2019 noch 57 Prozent der Befragten einen Dienstwagen als Benefit, sind es mittlerweile nur noch 47 Prozent. Für 60 Prozent der Befragten sind Benefits sehr bzw. eher wichtig in Bezug auf die Wahl eines Arbeitgebers. Besonders hoch priorisiert werden diese von 18- bis 29-Jährigen (70 %).



Fünf Prozent der Arbeitnehmer:innen sind aktiv auf Jobsuche, weitere 35 Prozent suchen nicht aktiv, sehen sich aber ohne Druck um und wären grundsätzlich wechselbereit.

GEHALT WEITERHIN AUSSCHLAGEBEND

Bei 44 Prozent der Befragten ist eine bessere Vergütung der Hauptgrund, ihren Job zu wechseln. Für gut ein Viertel der Befragten (27%) ist ein negatives Arbeitsklima ausschlaggebend, um nach neuen beruflichen Herausforderungen zu suchen, für 24 Prozent sind es die Arbeitsbedingungen. Die Gruppe jener Befragten, die mehrmals pro Monat oder sogar Woche an einen Jobwechsel denken, liegt mit 23 Prozent wieder über Vor-Corona-Niveau (22%). 47 Prozent denken mehrmals pro Jahr oder seltener an einen Jobwechsel. Das ist zwar etwas weniger als vor Corona (48%), jedoch deutlich mehr als noch 2021 (37%). Letztes Jahr haben nämlich noch 42 Prozent der Befragten angegeben, überhaupt nicht an einen Jobwechsel zu denken. „Unsere Studie zeigt, dass aktuell nur fünf Prozent der Arbeitnehmer:innen aktiv auf Jobsuche sind. Weitere 35 Prozent suchen zwar nicht aktiv, sehen sich aber – ohne Druck zu haben –

um und wären grundsätzlich wechselbereit. Im Recruiting und beim Employer-Branding ist man hier also gefordert, dieses Potenzial anzusprechen und Anreize zu setzen“, so Konjovic.

FACHKRÄFTE VERSTÄRKT GESUCHT

Trotz Rohstoff- und Energiekrise suchen österreichische Unternehmen momentan mehr Fachkräfte als vor Corona: 2019 haben 85 Prozent der rund 800 befragten Unternehmen angegeben, in den letzten drei Monaten Personal gesucht zu haben. 2022 sind es knapp 93 Prozent. Sogar 89 Prozent von ihnen haben dabei Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeitende zu finden – vor allem wegen des Mangels an Fachkräften (84%) oder Bewerbungen (77%). „Unternehmen spüren außerdem auch die gestiegenen Ansprüche auf Bewerber:innenseite. 47 Prozent nennen Anforderungen der geeigneten Kandidat:innen als Herausforderung“, sagt Konjovic abschließend. ■

PRAXIS MACHT SCHULE

Mit seinem „ToolSchool-Truck“ besucht Helmer Mara Schulen in Österreich und vermittelt wertvolles Wissen über Langdrehmaschinen, das im normalen Unterricht meistens zu kurz kommt.

Das Unternehmen Helmer Mara ist spezialisiert darauf, die Prozesse in Automaten-drehereien und Serienteilfertigungen zu optimieren sowie neue Prozesse zu entwickeln – immer ganz nah an seinen Kunden und deren Herausforderungen. Eine davon ist, dass die zu fertigenden Teile immer kleiner und präziser werden und so die Bedeutung der dafür ideal geeigneten Langdrehautomaten zunimmt, aber kaum jemand in Österreich diese Technologie wirklich kennt. Dabei kamen die ersten Langdrehautomaten schon im 19. Jahrhundert in der Schweiz in der Uhrenindustrie zum Einsatz. Sie werden immer relevanter, etwa in Elektromobilität, Elektrotechnik und Elektronik, Automotive, Schlüssel-, Schloss- und Sicherheitstechnik, Medizin- und Dentaltechnik, Befestigungstechnik und Schmuckindustrie –

bei allen Teilen mit einem geringeren Ausgangsdurchmesser als 42 Millimeter. Trotzdem sind die vielen technologischen Vorteile der Langdrehmaschinen in Schulen und FHs kein Thema.

Geschäftsführer Peter Watzak-Helmer und sein Team sind keine „Däum-

chendreher“, sondern für ihre Macher-Qualitäten bekannt. Also wurde kurzerhand ein Sattelzug zum „Helmer Mara ToolSchool-Truck“ umgebaut, mit dem seit diesem Jahr Schulen besucht werden, um wichtiges Wissen zu vermitteln. An dem mitgebrachten Langdrehautomaten können sich die Schüler:innen, aber auch das Lehrpersonal Know-how aus erster Hand holen und praktische Erfahrung sammeln. Zugleich werden auch metallverarbeitende Unternehmen aus der näheren Umgebung eingeladen, um die Vernetzung von Wirtschaft und Schule zu fördern. NEW BUSINESS hat mit Peter Watzak-Helmer über die Hintergründe dieser Initiative gesprochen.

„Als Fachkraft im metallbearbeitenden Beruf stehen Ihnen praktisch alle Wirtschaftszweige offen.“

**Peter Watzak-Helmer, geschäftsführender
Gesellschafter Helmer Mara**



1



Im Juni besuchte der „Helmer Mara ToolSchool-Truck“ die HTL Spengergasse, um dort Schüler:innen der dritten und vierten Jahrgänge der Abteilung Wirtschaftsingenieure zu treffen.

HERR WATZAK-HELMER, WIESO BESUCHEN SIE MIT IHREM „TOOLSCHOOL-TRUCK“ SCHÜLENN WIE ZULETZT DIE HTL SPENGERGASSE?

Wir haben immer wieder festgestellt, dass das Langdrehverfahren in Österreichs Ausbildung fast nicht vorkommt. Das ist verständlich, wurde doch die feinmechanische Industrie schon in den 1990ern weitestgehend aus Österreich abgezogen – allein in Wien Firmen wie Philips, Eumig, Kleinbahn, Mattig, L-Präzisionstechnik. Dies zu einer Zeit, als Langdreher bis 25 Millimeter Stangendurchlass am Markt waren. Der weite Bereich der Dreherei lag seither im Bereich über 30 Millimeter Stangendurchlass und vor allem bei Futterteilen. Durch die Miniaturisierung werden jedoch die Präzisionsteile kleiner und kleiner, und auf der ande-

ren Seite sind in den letzten 20 Jahren die Langdreher bis Stangendurchlass 42 Millimeter „gewachsen“. Deshalb ist es schon fast fahrlässig, diesen Umstand nicht auch in der Ausbildung der metallbearbeitenden Berufe zu berücksichtigen. Durch den Einsatz von Langdrehmaschinen für kleine, präzise Teile könnten im Vergleich zu Revolvermaschinen österreichweit viele Millionen Euro mehr lukriert werden.

WIE IST DIE RESONANZ VON SCHULEN UND SCHÜLER:INNEN?

Wir werden gut aufgenommen. Die Schüler:innen und auch die Lehrpersonen freuen sich über Input aus der Praxis. Durch unsere bald 50-jährige Erfahrung auf dem Sektor der Automattendreherei bringen wir nicht nur den Lang-

Fotos: Helmer Mara



Der „ToolSchool-Truck“ hat einen STAR-Langdrehautomaten an Bord, mit dem sich Know-how aus der Produktion samt praktischer Erfahrung in der Drehteilfertigung spannend vermitteln lässt.

dreher, sondern auch die „besonderen Verfahren“, wie Gewindewirbeln, Mehrkantdrehen, Formstechen und Skyving, in unserem Vortrag unter, um zu zeigen, worauf es beim Serienteilhersteller ankommt.

Unser Angebot richtet sich vor allem an die vierten Jahrgänge der Maschinenbauabteilungen. In zwei Unterrichtseinheiten vergleichen wir die Systeme und deren Vorteile, zeigen in Animationen die besonderen Verfahren, und die Schüler:innen können direkt an der Maschine begreifen, warum kleine Teile im Langdrehverfahren effizienter hergestellt werden.

WAS RATEN SIE UNTERNEHMEN, DIE OFFENE LEHRSTELLEN NICHT BESETZEN KÖNNEN?

Ich höre bei meinen Kunden oft, die Schulabgänger seien nach der neunten Schulstufe nicht in der Lage, einfache Kopfrechnungen auszuführen oder einen Text schon beim ersten Lesen zu verstehen. Diese Fähigkeiten sind aber in unserer

Branche sehr wichtig. Oft ist ein bis zwei Jahre später, bei abgebrochener Oberstufe, die Reife für einen Lehreinstieg gegeben.

In vielen Gesprächen mit jungen Menschen erfahre ich, dass gar kein Wissen über unsere Berufsfelder da ist. Das ist nicht verwunderlich, da ja gerade die metallbearbeitenden Firmen weit außerhalb der Siedlungsgebiete liegen und man nicht mehr „auf dem Schulweg“ daran vorbeiläuft. Aus eigener Erfahrung kennen Jugendliche nur Systemgastronomen, Kaufleute, Automechaniker, Friseure und Bankangestellte – und da nur den virtuellen George. Gerade unsere Branche ist nicht im Fokus der Jugend. Mein Fazit: Verzweifeln Sie nicht! Suchen Sie rechtzeitig den Kontakt zu Schulen in der Nähe, stellen Sie Ihr Unternehmen ehrlich vor. Wir laden deshalb unsere Kunden aus der Umgebung der Schule ein, uns dort zu besuchen, um die Fachlehrer:innen und die Schule kennenzulernen und ihr Unternehmen vorstellen zu können.



HABEN SIE VIELLEICHT UMGEKEHRT AUCH EINEN RAT FÜR JUNGE MENSCHEN, DIE ÜBER EINE AUSBILDUNG IM TECHNISCHEN BEREICH ODER EINE ENTSPRECHENDE SCHULE NACHDENKEN?

Kommunikation braucht Metallbearbeitung, Mobilität braucht Metallbearbeitung, Automatisierung braucht Metallbearbeitung, Verpackung braucht Metallbearbeitung, Medizin braucht Metallbearbeitung... Diese Liste lässt sich noch lange fortsetzen und zeigt, dass „mechanischen Menschen“ nie langweilig wird. Als Fachkraft im metallbearbeitenden Beruf stehen Ihnen praktisch alle Wirtschaftszweige offen. Die Bezahlung ist gut, die Möglichkeiten reichen von einfachen und wiederkehrenden Tätigkeiten bis zu hochkomplexen Aufgabenstellungen, man kann seine individuellen Neigungen damit optimal einsetzen. Ob Sie gern allein tüftelnd kreative Prozesse gestalten oder im Team Ziele verfolgen wollen, ob Sie gern mit

Menschen oder lieber mit Maschinen arbeiten – in der Metallbearbeitung ist für alle Platz. Technische Berufe haben Zukunft – starten Sie Ihre Karriere! ■

INFO-BOX

Über Helmer Mara

Die Helmer Werkzeugmaschinen Mara Werkzeugproduktion GmbH ist seit 1974 österreichweit anerkannter Komplettlieferant für Serienteilhersteller und Zulieferbetriebe. Das Unternehmen unterstützt seine Kunden dabei, mithilfe der für ihren Produktionsprozess passenden Neuerungen ihre Produktivität und ihren Ertrag zu steigern. Dafür ist Helmer Mara permanent auf der Suche nach neuen Technologien in der Metallbearbeitung, sieht sich aber auch als wichtiges Bindeglied zwischen Hersteller und Anwender.

www.helmer-mara.com

25 JAHRE ARS AKADEMIE

Vom Traum zum Weiterbildungsinstitut der Zukunft. Die ARS Akademie feiert in diesem Jahr ihr 25-Jahr-Jubiläum – eine Erfolgsgeschichte, die klein begonnen hat. Das Ziel der ARS Akademie ist von Beginn an gleich geblieben: Menschen und Unternehmen dabei zu unterstützen, sich weiterzuentwickeln.

Ein Traum – für die besten Erfolgsgeschichten braucht es oft gar nicht mehr. Und so startete auch die ARS Akademie vor 25 Jahren ganz klein aus einem Wohnzimmer heraus. Gründerin Elisabeth Vogl-Pillhofer hatte zu Beginn lediglich die Unterstützung einer Mitarbeiterin und ihres Mannes sowie eine Auswahl an ausgezeichneten Referenten. Von da an ging es steil bergauf: Von ursprünglich fünf Fachbereichen und lediglich 19 Veranstaltungen ist die ARS Akademie zum größten privaten Seminaranbieter in Österreich herangewachsen mit zwölf Fachbereichen und jährlich 1.200 Veranstaltungen.

WACHSTUM DURCH QUALITÄT IN KOMPETITIVEN ZEITEN

Dabei war der Erfolg nicht von Beginn an vorhersehbar. Denn der Weiterbildungsmarkt galt damals bereits als gesättigt, und gekürzte Weiterbildungsbudgets aufgrund von Wirtschaftskrisen begleiteten die Entwicklung der ARS Akademie.

Für Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie, lag der Schlüssel zum Erfolg im hohen Qualitätsanspruch, auch in heraus-

fordernden Zeiten besser zu werden: schnell auf die Bedürfnisse des Markts und der Kunden einzugehen und topaktuelle Inhalte aus erster Hand zu liefern.

GEMEINSAM FEIERN UND GUTES TUN

Das 25-Jahr-Jubiläum nutzt die ARS Akademie, um gemeinsam mit ihren Teilnehmern zu feiern und dabei etwas Gutes zu tun: So gibt es 25 Tage, vom 9. September 2022 bis zum 3. Oktober 2022, bei Buchungen 13 Prozent Rabatt auf sämtliche Kurse, egal ob Ausbildung, Tagung oder Jour fixe. Daneben soll zusätzlich gemeinsam ein Zeichen gesetzt werden, gemäß dem Motto: Bildung buchen – Wärme schenken. Für jeweils 100 gebuchte Seminartage spendet die ARS Akademie im Rahmen ihrer Jubiläumsaktion 25 Euro an das Caritas-Projekt „Ein Funken Wärme“. Weitere Infos unter: www.ars.at/bildungsgeschichte

HYBRIDES LERNEN IN WEITERBILDUNGSRÄUMEN DER ZUKUNFT

„Wir haben in den vergangenen Jahren eine extreme Trendwende erlebt. Während zu Beginn der Pandemie noch viel Skepsis gegenüber Onlineweiterbildung vorherrschte, ist sie nun eine Selbstverständlichkeit, auf die viele nicht mehr verzichten wollen. Die Zukunft liegt nun darin, die Vorteile von Online- und Präsenzveranstaltungen optimal zu verbinden“, erklärt Melbinger.



„Die Zukunft liegt nun darin, die Vorteile von Online- und Präsenzveranstaltungen optimal zu verbinden.“

Richard Melbinger,
Geschäftsführer der ARS Akademie



Bei der Lage der ARS Akademie ist nicht nur der Ausblick in die Zukunft spannend.

Die ARS Akademie eröffnet im Herbst daher ihre neu gestalteten Räumlichkeiten, die nicht nur optisch einiges zu bieten haben: Erste Lernräume wurden für hybride Veranstaltungen optimiert, um Onlineteilnehmer noch besser integrieren zu können. Dabei ermöglichen neue Deckenmikrofone eine gute Akustik im ganzen Raum und schenken Referenten die Freiheit, sich im Raum bewegen zu können. Für die Onlineteilnehmer besonders angenehm ist zudem die automatische Reduzierung von Hintergrundgeräuschen.

Ein weiteres Highlight sind die neu installierten, hochauflösenden Kameras: Die Teilnehmer zu Hause können bei Bedarf in das Bild hineinzoomen, um beispielsweise die Schrift auf dem Whiteboard leichter lesen zu können. Doch das ist nicht alles, wie

Geschäftsführer Melbinger andeutet: „Auf unsere Teilnehmer warten noch weitere technische Feinheiten, die das hybride Seminar zu einem Erlebnis werden lassen. Aber manche Überraschungen möchte ich nicht jetzt schon vorwegnehmen, sondern alle NEW BUSINESS-Leser dazu einladen, sich vor Ort – oder auch online – selbst überzeugen zu lassen.“

INFO-BOX

ARS Akademie: Facts & Figures

- Größter privater Fachseminaranbieter mit Veranstaltungen in allen Bundesländern
- 18.000 Teilnehmer pro Jahr mit mehr als 8.200 Teilnahmen im Virtual Classroom
- Ö-Cert-Qualitätsanbieter



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

WISSENSMOTOR DER HEIMISCHEN WIRTSCHAFT

In der Aus- und Weiterbildung hat es in den vergangenen beiden Jahren rasante, tiefgreifende Veränderungen gegeben. Was gleich geblieben ist: Die Bedeutung von (Weiter-)Qualifizierung nimmt stetig zu, wie ÖPWZ-Geschäftsführer Armand Kaáli-Nagy im Interview betont.

Das Österreichische Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ) wurde im Jahr 1950 als eine der ersten sozial- und wirtschaftspartnerschaftlichen Institutionen Österreichs von den Sozialpartnern sowie der Industriellenvereinigung als gemeinnütziger Verein gegründet. Der Schwerpunkt liegt auf der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften zu Fachthemen.

Seit seiner Gründung war es das Ziel des ÖPWZ, die österreichische Wirtschaft bei der Steigerung ihrer Produktivität zu unterstützen. Erreicht wird das durch die Organisation praxisrelevanter Aus- und Weiterbildungen sowie mit der Vernetzung von Managern über die ÖPWZ-Foren in unterschiedlichen Fachbereichen. Dort werden Good- und Best-Practice-Beispiele geteilt, und renommierte Experten diskutieren mit den Mitgliedern aktuelle Praxisthemen. Das ÖPWZ ist thematisch sehr breit aufgestellt und organisiert im Jahr über 650 Wissensveranstaltungen. „Wir sind damit einer der Wissensmotoren der heimischen Wirtschaft“, so ÖPWZ-Geschäftsführer Armand Kaáli-Nagy im Interview, das sich mit den aktuellen Veränderungen am Bildungsmarkt beschäftigt.



„Die letzten Jahre waren geprägt von einer steilen Lernkurve für uns alle. Persönlich bin ich stolz auf unser gesamtes Team: Wir haben uns in kürzester Zeit völlig neu aufgestellt und sind dadurch heute besser denn je für die Zukunft gerüstet.“

Armand Kaáli-Nagy, Geschäftsführer ÖPWZ



Das Weiterbildungsangebot des ÖPWZ ist noch differenzierter geworden. Außer im Rahmen von Präsenzveranstaltungen wird Wissen auch rein virtuell, hybrid oder auch blended vermittelt.

HERR KAÁLI-NAGY, WIE IST ES DEM ÖPWZ IN DEN LETZTEN BEIDEN JAHREN ERGANGEN, UND WIE LÄUFT ES IM AKTUELLEN JAHR?

Es waren sehr turbulente Zeiten, in denen wir gerade zu Beginn als Wissensdrehscheibe mit den ÖPWZ-Netzwerken fungiert haben. Im Weiterbildungsbereich hatten wir einerseits Einbußen, andererseits hat uns die Corona-Pandemie, wie so viele, dazu gebracht, neue Wege zu gehen. So haben wir gemeinsam mit unseren Trainern und Kunden sehr viel dazugelernt. Die neuen (virtuellen) Formate haben viele Vorteile, gerade im Bereich der Weiterbildung sind heute virtuelle Trainings eine Selbstverständlichkeit – das war vor der Pandemie nicht so.

Virtuelles Lernen bringt einen weiteren Vorteil mit sich: Es ist alles viel flexibler geworden, und dadurch sind wir für die Zukunft besser gerüstet. In diese blicke ich daher zuversichtlich. Es

wird immer deutlicher, dass Aus- und Weiterbildung stets an Bedeutung zunehmen, dieser Trend hat sich in den vergangenen Jahren verschärft. Davon werden wir als ÖPWZ langfristig profitieren.

CORONA HAT - BEDINGT DURCH LOCK-DOWNS UND SOCIAL DISTANCING - AUCH DEN ZUGANG DER STUDIERENDEN ZU ANBIETERN GRUNDLEGENDE VERÄNDERT. WIE REAGIERTE DAS ÖPWZ DARAUF?

Wie erwähnt, die Pandemie hat uns von heute auf morgen dazu gebracht, neue Wege zu gehen. Ich bin im Rückblick eigentlich erstaunt, wie schnell und reibungslos der Übergang zu digitalen Weiterbildungsformaten funktioniert hat. Raum für den Austausch in Onlineformaten zu schaffen, ist uns bei Kleingruppen sehr gut gelungen. Es braucht dazu das Engagement aller

Fotos: ÖPWZ



Beteiligten, auch der Teilnehmenden. Aber ja, der Bedarf nach persönlichem Austausch war noch nie so hoch wie jetzt. Deshalb haben wir auch alle Möglichkeiten online und in Präsenz genutzt, unseren Teilnehmern den Austausch untereinander zu ermöglichen.

DIGITALISIERUNG, REMOTE WORKING, DISTANCE LEARNING - WIE GEHT DAS ÖPWZ IM EIGENEN HAUS DAMIT UM, UND WIRD DISTANCE LEARNING AUCH IN ZUKUNFT TEIL DES LEHRPLANS BLEIBEN MÜSSEN?

Wir nutzen alle neuen Möglichkeiten im ÖPWZ – sowohl für unsere Angebote als auch für das Team selbst. Mit den Erfahrungen und Learnings der letzten beiden Jahre ist das Weiterbildungsangebot von den Formaten her differenzierter geworden.

Wir bieten neben den bekannten Präsenzveranstaltungen Themen auch rein virtuell, hybrid und auch blended an. So können wir für das Thema und das Trainingsziel das beste Format wählen oder unseren Teilnehmern unterschiedliche Formate zur Auswahl anbieten. So werden viele Zugangshürden wie Reisezeiten und -kosten optimiert. Dafür haben wir uns technisch, methodisch und organisatorisch weiterentwickelt – eine spannende Aufgabe während der Pandemie, bei der alle an einem Strang gezogen haben.

WERDEN HEUTE ANDERE LEHRGÄNGE, KURSE UND SEMINARE ANGEBOTEN BZW. IN ANSPRUCH GENOMMEN ALS NOCH VOR CORONA?

Zu Beginn ging es um die Basics: Was darf ich wann und wie machen? Wo bekomme ich meine Waren her? Wie vermeide ich finanzielle Engpässe? Was wird wie gefördert? Hochaktuelle Themen, die wir innerhalb kürzester Zeit großteils kostenlos zur Verfügung stellen konnten. Dann haben viele Unternehmen damit begonnen, die Zeit für rechtliche Themen und Digitalisierung zu nutzen. Natürlich hat uns alles rund um das Homeoffice weiterhin beschäftigt.

Heute merken wir aufgrund der angespannten Lage am Arbeitsmarkt, dass viele Unternehmen eigene Mitarbeiter stärker weiterqualifizieren, da man diese Kompetenzen kaum mehr rekrutieren kann. So verzeichnen wir bei den Ausbildungen eine verstärkte Nachfrage.

Zusätzlich dürfen wir in vielen Unternehmen die Führungskräfte und Mitarbeiter bei internen Schulungen unterstützen. Arbeitsrecht, Zeitmanagement und Digitalisierung sind da die Top-Themen.

GEHT ES ALSO IMMER MEHR IN RICHTUNG DER ERWEITERUNG DER QUALIFIKATIONEN BESTEHENDER MITARBEITER? WIE UNTERSTÜTZT DAS ÖPWZ UNTERNEHMEN DABEI?

Die Aus- und Weiterbildung bestehender Mitarbeiter ist bereits ein sehr wichtiges Thema, und klar wird sich dieser Trend noch verstärken. Unsere aktuelle Studie zu den Einstiegsgehältern in Österreich hat uns eben wieder bestätigt, dass die Chancen in allen Branchen noch nie so gut waren, eine Anstellung zu finden. Der Fachkräftemangel ist zum Arbeitskräftemangel geworden. Es kann damit tatsächlich einfacher sein, bestehende Mitarbeiter für neue Positionen fit zu machen, als neues Personal zu suchen und einzustellen. Glaubt man aktuellen Prognosen

sen, so wird dieses Problem in den nächsten zehn bis 20 Jahren eine der größten Herausforderung für jeden HR-Manager werden. Das ÖPWZ hat viel Kompetenz in der Weiterqualifizierung mit den Akademien und Lehrgängen. Durch den Austausch über die Foren und Netzwerke wie auch die laufende Diskussion mit unseren Experten bieten wir diese Ausbildungen immer mit aktuellen Inhalten an und passen diese an die Veränderungen in der Wirtschaft an. Zusätzlich bieten wir für fachliche Vertiefungen viele Kurse an, mit denen man sich punktgenau in kürzester Zeit Know-how aufbauen kann.

MIT WELCHEN LEHRGÄNGEN UND SEMINAREN HABEN SIE DEN MEISTEN ERFOLG?

Die Nachfrage nach der Akademie Einkauf & Supply-Management, dem Lehrgang Disposition wie auch den HR-Ausbildungen für Recruiting oder Personalentwicklung ist besonders hoch.

HAT SICH DER ANTEIL AN PRÄSENZVERANSTALTUNGEN WIEDER AUF VOR-KRISEN-NIVEAU EINGEPENDELT, ODER SIND KUNDEN NOCH ZURÜCKHALTEND?

Nein, und wird es auch nicht. Durch die neuen Formate werden wir nicht mehr alle Themen als

Präsenzveranstaltung anbieten. Gerade bei kurzen Inputs eignet sich eine Onlineteilnahme besonders gut. Was wir zusätzlich merken ist, dass viele Kunden mit den Prognosen für den Herbst zwar Präsenzveranstaltungen buchen, aber jetzt schon nach der Option für eine Onlineteilnahme fragen.

WIE ENTWICKELT SICH DER WEITERBILDUNGSMARKT: WOHIN GEHT DIE REISE?

Schon vor Corona ist die Arbeitswelt immer schneller geworden, die Pandemie hat das beschleunigt. Die fortschreitende Digitalisierung trägt Ihres dazu bei. In Summe werden wir alle lernen müssen, schnell neue Fähigkeiten zu erlernen, uns an neue Situationen anzupassen und diesen Veränderungen freudig zu begegnen. Das bedeutet einerseits für den Weiterbildungsmarkt auch viel Gutes. Ich bin mir sicher, dass wir als ÖPWZ weiterhin vielen Menschen helfen können, sich auf die verändernde Arbeitswelt einzustellen und die notwendigen Kompetenzen zu erwerben. Gleichzeitig hat der Digitalisierungsschub für uns auch neue Konkurrenz gebracht. Noch nie war Aus- und Weiterbildung so globalisiert, da sie ortsunabhängig wurde. Wir werden diesen Wandel nicht nur begleiten, sondern auch selbst leben und mitgestalten. ■



Fotos: ÖPWZ

NEUE LEHRGÄNGE AM BFI-KÄRNTEN: PROJEKTMANAGEMENT

Am bfi-Kärnten können nicht nur grundlegende Techniken und Methoden modernen Projektmanagements erlernt werden. Es wird auch die Möglichkeit geboten, dieses Wissen noch weiter zu vertiefen.

Mittlerweile setzen Unternehmen immer mehr Arbeit in Form von Projekten um, aber wie sieht ein professioneller Projektplan überhaupt aus? Und warum gelingt eine erfolgreiche Umsetzung von Strategien und Zielen nicht automatisch? Mit diesen und vor allem auch der Frage, warum (systemisches) Projektmanagement heutzutage so wichtig ist, beschäftigen sich die neuen Projektmanagement-Lehrgänge und Seminare am bfi-Kärnten.

Systemisches Projektmanagement beinhaltet mehr als nur die Beachtung von Zeit, das Einhalten von Budgets und das Erreichen von Zielen: Es bringt Auftraggeber und Projektteams kommunikativ zusammen, stellt die tatsächlichen Bedürfnisse der Kunden in den Vordergrund und schafft eine Projektvision für eine langfristig erfolgreiche und partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

So wird für alle Beteiligten ein Mehrwert geschaffen. Für Kunden zum Beispiel, indem die passenden Inhalte zur passenden Zeit geliefert werden. Begleitendes Projektmanagement geht dabei auf die laufende Anpassung der Projektinhalte an situative Geschäftsanforderungen ein. Als Mehrwert für das Projektteam kann sowohl die dynamische und proaktive als auch die fachliche und persönliche sowie soziale Entwicklung gemäß den Anforderungen der eigenen Personalentwicklung gesehen werden.

PROJEKTMANAGEMENT STELLT GUTE FÜHRUNG IN DEN VORDERGRUND

Gute Führung im Projekt orientiert das Team, schafft mittel- und langfristige Entwicklungsperspektive und befähigt die Teammitglieder, autonom beste Arbeit zu leisten. Die persönliche Motivation, der proaktive Umgang mit Konflikten, innovatives



Neue Projektmanagement-Lehrgänge und -Seminare am bfi-Kärnten

Coaching und die Beseitigung sozialer Hindernisse stehen dabei im Fokus der Arbeit der Führungsperson.

In verschiedenen Einzelseminaren und zwei modularen Projektmanagement-Lehrgängen können am bfi-Kärnten grundlegende Techniken und Methoden modernen Projektmanagements erlernt werden. Der Premium-Lehrgang „Systemisches Projektmanagement“ bietet die Möglichkeit, das Wissen noch weiter zu vertiefen und sich mit der Anwendungspraxis zur professionalen Planung, Bearbeitung und Leitung von Projekten zu beschäftigen. ■

INFO-BOX

Über das bfi-Kärnten

*Das bfi-Kärnten betreibt neun Bildungszentren, in denen sich rund 10.000 Teilnehmer*innen jährlich in mehr als 650 Kursen weiterbilden, dazu zwei Übungsfirmen, zwei Lehrwerkstätten für Metallberufe sowie drei IT-L@Bs. Neben dem laufenden Kursbetrieb und firmeninternen Trainings betreuen die Mitarbeiter*innen außerdem verschiedene soziale Projekte sowie Schulungsmaßnahmen im Bereich des Gesundheitswesens.*



Kärntner Berufsförderungsinstitut GmbH

Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: 05 78 78
info@bfi-kaernten.at
www.bfi-kaernten.at

Anzeige • Foto: Rawpixel.com/Shutterstock



Aktuelle Lehrgänge am bfi-Kärnten

Termine, Infos & Anmeldung



www.bfi-kaernten.at



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

Die beste
Zeit für
Weiterbildung
ist
JETZT!

Unsere **praxisorientierten Lehrgänge** qualifizieren Sie und eröffnen Ihnen die Möglichkeit, das Erlernte sofort im Berufsalltag einzusetzen.

- **Projektmanagement**
- **Digital Trainer*in**
- **Psychologische Beratung/ Lebens- & Sozialberatung**
- **Dipl. Trauer- und Lebensredner*in**
- **Basislehrgang eCommerce**

KARRIEREMOTOR STUDIUM NEBEN DEM JOB

Michael Heritsch, Geschäftsführer der FHWien der WKW, spricht im Interview unter anderem über die Vorteile von akademischen Weiterbildungen für Berufstätige.

Wer neben dem Job studiert, hat bessere Gehalts- und Karrierechancen und bekommt leichter eine offene Stelle. Die FHWien der WKW bietet akademische Weiterbildungen für Berufstätige an, die durch Praxisnähe überzeugen – auch im Trendthema Nachhaltigkeit. Wir haben mit Geschäftsführer Michael Heritsch gesprochen.

EINE BEISPIELLOS HERAUSFORDERNDE ZEIT LIEGT HINTER UNS. MIT WELCHEN SPEZIFISCHEN AUFGABEN WAREN SIE KONFRONTIERT?

Als Corona kam, mussten wir den Studienbetrieb über Nacht ins Internet verlegen. Das war eine enorme Aufgabe, hat aber gut geklappt. Die Rückkehr in den Lehrsaal hat viele Studierende dennoch erleichtert. Denn wir brauchen den persönlichen Austausch. Zugleich haben wir gelernt, dass der virtuelle Unterricht funktioniert. Zu einem gewissen Grad werden wir die Onlinelehre daher beibehalten. Denn sie macht ein Studium speziell für Berufstätige einfacher.

WIE BEGEGNEN SIE DEN AKTUELLEN UND ZUKÜNFTIGEN ANFORDERUNGEN?

Wer heute Erfolg im Beruf haben will, muss sich weiterentwickeln. Unsere Fachhochschule bietet seit 2014 akademische Weiterbildungen für Berufstätige an. Heuer haben wir dafür eine neue Marke geschaffen, die Vienna Management Academy by FHWien der WKW. Nun bauen wir diese Angebote stark aus. Dabei konzentrieren wir uns einerseits auf unsere Kernthemen Management und Kommunikation und andererseits auf digitale Transformation, Nachhaltigkeit und Immobilien.

WAS HAT MAN DAVON, NEBEN DEM BERUF EIN STUDIUM ZU ABSOLVIEREN?

Wer neben dem Job studiert, braucht Ausdauer. Doch nach dem Abschluss steigen die Chancen auf mehr Gehalt und einen Karrieresprung. Auch hat man bessere Aussichten, eine Stelle zu bekommen. Das zeigt eine Umfrage unter 150 Personalverantwortlichen österreichischer Betriebe. Ein Studium neben dem Beruf ist also ein Karrieremotor und macht sich bezahlt.



„Wer neben dem Job studiert, braucht Ausdauer. Doch nach dem Abschluss steigen die Chancen auf mehr Gehalt und einen Karrieresprung.“

**Ing. Mag. (FH) Michael Heritsch, MSc,
CEO der FHWien der WKW**



2

Lebenslanges Lernen ist mehr als ein Buzzword: Wer Erfolg im Beruf haben will, muss sich weiterentwickeln – etwa durch ein Studium an der Vienna Management Academy bei FHWien der WKW.

WELCHE NEUEN WEITERBILDUNGSANGEBOTE WERDEN BEI IHNEN HEUER STARTEN?

Im Herbst 2022 starten unsere Weiterbildungsprogramme in Sustainable Finance Management. Dieses junge Fachgebiet spielt eine Schlüsselrolle beim Wandel hin zu einer umwelt- und sozialverträglicheren Wirtschaft. Zur Wahl stehen ein dreisemestriger MBA und mehrere Kurzformate. Auch das Masterstudium International Sustainability Communication ist neu. Darin lernt man, wie Unternehmen Nachhaltigkeitsthemen richtig kommunizieren und vorantreiben.

WAS BIETEN SIE UNTERNEHMEN AN, DIE IHRE MITARBEITER BEI DER WEITERBILDUNG IN EINER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT UNTERSTÜTZEN MÖCHTEN?

Manche Unternehmen möchten ihren Mitar-

beitern eine Weiterbildung bieten, die genau auf die Anforderungen im Betrieb abgestimmt ist. Wir unterstützen sie dabei. So haben wir mit Raiffeisen das Masterstudium Premium Banking entwickelt. Es steht nur Mitarbeitern von Raiffeisen offen. Weitere Exklusivprogramme mit Unternehmen sind in Planung.

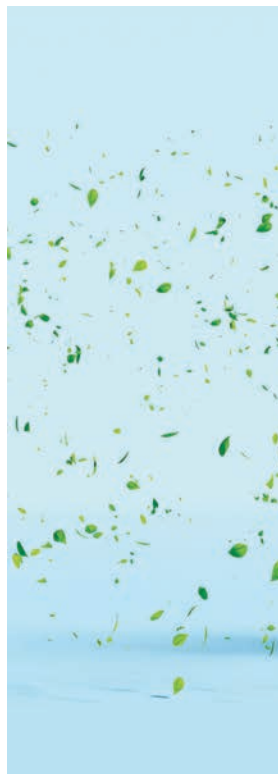
WAS ZEICHNET DAS STUDIEREN AN DER FHWIEN DER WKW AUS?

Praxisnähe ist unser Markenzeichen. Wir stehen im Dialog mit den Unternehmen und aktualisieren unsere Lehrpläne regelmäßig. Denn die Studierenden sollen das lernen, was sie im Beruf wirklich brauchen. Zwei Drittel unserer Lehrenden kommen aus der Wirtschaft. „Die Praxis studieren“ ist unser Motto – und ein Versprechen, das jedes Studium an unserer FH einlöst. ■

Fotos: feelimage/Matern (1), Andreas Hofer (2)

GRÜNE IDEEN & SCHWARZE ZAHLEN

Mit grünen Ideen schwarze Zahlen schreiben: Martin Kreeb, seines Zeichens Gründungsrektor der 2023 in Wien startenden Charlotte Fresenius Privatuniversität, im Interview.



Das Thema Nachhaltigkeit begleitet Martin Kreeb bereits sein Leben lang: Schon seit seiner Kindheit hält er sich gern in der Natur auf, engagiert sich für deren Schutz und beschäftigt sich auch beruflich seit Jahrzehnten mit „grünen Inhalten“. Als Gründungsrektor der neuen Charlotte Fresenius Privatuniversität in Wien nutzt er gemeinsam mit Bernhard Sams, Kanzler der Universität, beider umfangreiches persönliches Netzwerk in der Branche, um das bestmögliche Angebot für die künftigen Studierenden der Charlotte Fresenius Privatuniversität zu entwickeln. Im Interview, das ursprünglich für das Intranet der COGNOS-Gruppe geführt wurde, erzählt er, warum der Standort Wien ideal für die Gründung einer Nachhaltigkeitsuniversität ist, was an der Charlotte Fresenius Privatuniversität erforscht werden wird und wie sich die neue Hochschule in den kommenden Jahren entwickeln soll.



„Mich interessiert besonders, wie sich Ökonomie und Ökologie verbinden lassen.“

Prof. Dr. Martin Kreeb, Gründungsrektor der Charlotte Fresenius Privatuniversität

SIE SIND AUSGEWIESENER EXPERTE FÜR NACHHALTIGKEIT - WIE SIND SIE PERSÖNLICH AUF DAS THEMA GEKOMMEN?

Die Affinität zur Natur war bei mir schon immer da. Als Kind habe ich



Nicht nur die Studiengänge der kommenden Jahr startenden Charlotte Fresenius Privatuniversität haben Nachhaltigkeit im Fokus, auch der Betrieb wird von A bis Z nachhaltig sein.

viel im Wald gespielt, als jugendlicher Alu-Müll gesammelt, wurde sogar Umweltsprecher meines Gymnasiums. Der Wunsch, „die Welt zu retten“, hat mich dann auch nach der Schule im Studium begleitet. Mich interessiert besonders, wie sich Ökonomie und Ökologie verbinden lassen – eine Frage, die uns nun auch im Rahmen unserer Transformationsforschung an der Charlotte Fresenius Privatuniversität umtreiben wird. Die Grundidee dabei ist, mit grünen Ideen schwarze Zahlen zu schreiben.

WAS VERSTEHT MAN GENAU UNTER „TRANSFORMATIONSFORSCHUNG“?

Im Kern geht es darum, welche Barrieren aufgelöst werden müssen, um einen nachhaltigen Lebensstil zu ermöglichen. Das fängt schon in den Köpfen an: Was hindert die Nachfrage nach

nachhaltigen Produkten? Welche Prozesse der globalisierten Wirtschaft sind noch zeitgemäß bzw. welche sollten umgestellt werden? Dabei steht auch immer die Frage im Raum, was tatsächlich von Nutzen für die Konsumenten ist. Nachhaltigkeit ist da ein Aspekt, Qualität und Sicherheit spielen aber auch eine bedeutende Rolle. Alles zusammen findet sich derzeit zum Beispiel im Trend zu regionalen Produkten in den Geschäften wieder.

DIE CHARLOTTE FRESENIUS PRIVATUNIVERSITÄT MÖCHTE IN ALLEN ASPEKTEN NACHHALTIGKEIT LEBEN. WIE MÜSSEN WIR UNS DAS KONKRET VORSTELLEN?

Zum einen haben all unsere Studiengänge Nachhaltigkeit im Fokus, und das Thema ist Dreh- und Angelpunkt unserer Forschungsakti-



Seit 2012 wird in Österreich steigendes Interesse an Diversität und Artenschutz verzeichnet.

vitäten. Zum anderen wird der Betrieb der Charlotte Fresenius Privatuniversität von A bis Z nachhaltig sein: vom Gebäude über den Strom bis hin zu Tischen und PCs. Hierfür müssen wir jede Anschaffung mit einer Art „ökologischem Einkaufsfilter“ betrachten. Wir wollen die Universität energie- und klimaneutral betreiben und das auch nachweisen. Erste Schritte, um unser Umweltmanagement nach EMAS zertifizieren zu lassen, sind bereits getan. Auch der Beitritt zur PRME-Initiative, den Principles for Responsible Management Education der Vereinten Nationen, ist schon im Antragsprozess.

WARUM EIGNET SICH ÖSTERREICH UND SPEZIELL DIE STADT WIEN BESONDERS GUT, UM HIER EINE KOMPLETT NACHHALTIGE UNIVERSITÄT ENTSTEHEN ZU LASSEN?

In Wien finden wir ideale Bedingungen vor: Der Bezirk Seestadt, in dem unser Campus liegt, ist Europas größte Experimentierfläche für nachhaltiges Bauen. Die Charlotte Fresenius Privatuniversität bezieht im Technologiezentrum ein Klimaplus-Gebäude, ein zertifiziertes Aktivhaus, das wir auf Basis eines Bestandsgebäudes mit Unterstützung der Stadt auf- und umgerüstet haben. Der Anschluss an den öffentlichen Nahverkehr ist sehr gut, der Wohnraum für Studierende in der Nähe günstig. Nicht von ungefähr wurde Wien schon zehnmals als „lebenswerteste Stadt der Welt“ ermittelt. Dazu kommt, dass in Österreich Nachhaltigkeitsthemen schon seit längerer Zeit auch in der Bevölkerung größere Aufmerksamkeit erhalten. Seit 2012 sieht man in Umfragen etwa deutlich steigendes Interesse an den Themen Diversität und Artenschutz.

DIE CHARLOTTE FRESENIUS PRIVATUNIVERSITÄT BESITZT SCHON JETZT EINEN HOCHKARÄTIG BESETZTEN WISSENSCHAFTSBEIRAT. WIE IST ES GELUNGEN, DIESEN BEREITS IN DER ENTWICKLUNGSPHASE DES PROJEKTS AN BORD ZU HOLEN?

Hier haben uns persönliche Kontakte wesentlich weitergeholfen. Bernhard Sams und ich arbeiten beide seit Jahrzehnten im Bereich Nachhaltigkeit und haben mit der Zeit ein umfangreiches Netzwerk aufgebaut, das wir für die Charlotte Fresenius Privatuniversität aktiviert haben. Dadurch konnten wir nicht nur den wissenschaftlichen Beirat vom Start weg mit renommierten Expert:innen besetzen, sondern hatten auch einen Wissensvorsprung bei der Gründung und Akkreditierung der Gesellschaft in Österreich. Ich bin mir sicher, dass wir auch in Zukunft beim Ausbau der Charlotte

Fresenius Privatuniversität und ihrer Bildungsangebote auf die Unterstützung des Netzwerks bauen können.

APROPOS AUSBAU: SIE PLANEN SCHON VOR STUDIENSTART IM KOMMENDEN SOMMERSEMESTER ZAHLREICHE PROJEKTE FÜR DIE ZEIT DANACH. WELCHE ZUKÜNFTIGEN ANGEBOTE STEHEN BEREITS FEST?

Neben den Bachelorstudiengängen und dem Master, der im Herbst 2023 an den Start geht, möchten wir 2024/25 zusätzlich mit Weiterbildungsprogrammen auf Executive Level beginnen. Wir wollen MBAs anbieten, die auch nur modulweise buchbar sein sollen, um gezielte Weiterbildung in bestimmten Aspekten zu ermöglichen. Auch ein neuer Studiengang für Wilderness Management und ein eigenes Doktoratsstudium sind für 2024/25 in Vorbereitung.

WAS KÖNNEN SIE UNS ZUR GEPLANTEN KOOPERATION MIT DER AKADEMIE FÜR GESTALTUNG ECOSIGN SAGEN, DIE SEIT JULI EBENFALLS ZUR BILDUNGSGRUPPE GEHÖRT?

Wir streben eine sehr enge Kooperation mit der ecosign an. Wie die Charlotte Fresenius Privatuniversität hat auch sie sich der Nachhaltigkeit verschrieben und mit ihren innovativen Designstudiengängen Maßstäbe gesetzt. Diese sollen schnellstmöglich bei uns in Wien angeboten werden – voraussichtlich bereits 2023/24. Professorin Karin-Simone Fuhs, die Gründerin der ecosign, wird an der Charlotte Fresenius Privatuniversität am Sustainable Innovation Lab (kurz: SIL) persönlich nachhaltiges Design unterrichten. Wir setzen verstärkt auf inter- und transdisziplinäres Lernen und werden uns in Schools anstatt Fakultäten organisieren. Neben nachhaltigem Design können wir uns auch noch andere Themen wie Umweltrecht oder Wirtschaftsingenieurwesen bei uns vorstellen. Uns ist in jedem Fall wichtig, den Bedarf der Studierenden zu treffen.

IHRE LAGE IM ZENTRUM EUROPAS MACHT DIE CHARLOTTE FRESENIUS PRIVATUNIVERSITÄT FÜR STUDIERENDE AUS ALLEN HIMMELSRICHTUNGEN ATTRAKTIV. DENKEN SIE AUCH SCHON ÜBER DIE GRENZEN DES KONTINENTS HINAUS?

Wien an sich ist schon eine sehr internationale Stadt – allein 26 UN-Organisationen haben hier ihren Sitz. Zukünftig können wir uns gut vorstellen, auch Studierende jenseits Europas mit unseren Nachhaltigkeitsprogrammen anzuwerben. Gerade neue Angebote wie der Studiengang Wilderness Management oder auch Themen wie internationales Sicherheits- und Katastrophenmanagement könnten da weitere Zielgruppen erschließen. Über bereits bestehende Kooperationen und Kontakte innerhalb der Bildungsgruppe loten wir zudem aus, welche Studienmöglichkeiten wir unseren Studierenden im Ausland eröffnen können. Neben Zielen wie New York, die bereits feststehen, denken wir da auch an Afrika oder Zentralasien. ■

INFO-BOX

Zur Person

Prof. Dr. Martin Kreeb hat Betriebswirtschaftslehre und Umweltphilosophie studiert. In den Jahren 2000 bis 2016 leitete er die Forschungsgruppe „Sustainability: Energy, Environment, Industrial Production“ des Lehrstuhls Umweltmanagement der Universität Hohenheim. Zusätzlich war er in Hohenheim ab 2010 als Umweltberater der Universität tätig. Seit 2011 ist er Studiendekan für Sustainable Marketing & Leadership an der Hochschule Fresenius und fungiert darüber hinaus seit 2019 als Energie- und Nachhaltigkeitsberater für die gesamte Bildungsgruppe. Im Jahr 2021 übernahm er die Position des Gründungsrektors für die neue Charlotte Fresenius Privatuniversität in Wien.

GEGEN FAHRERMANGEL

Die Nachfrage nach Berufskraftfahrer:innen ist stark gestiegen. Allein bei Dachser werden viermal mehr Stellen ausgeschrieben als vor Corona. Der Logistikdienstleister macht jungen Menschen die vielfältige Branche mit einem eigenen Ausbildungsprogramm schmackhaft.

Nach Corona-Schock und Lieferkettenstörungen stand das letzte Jahr im Zeichen einer kräftigen Erholung in der internationalen Logistikbranche. Das sieht man an der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich, auch in Österreich. Beim internationalen Logistikdienstleister Dachser Austria werden momentan insbesondere Berufskraftfahrer:innen gesucht. „Im zweiten Covid-Jahr 2021 gab es einen kräftigen Geschäftszuwachs und dementsprechend auch eine stärkere Nachfrage nach Berufskraftfahrer:innen“, erklärt Simone Ilgner, Human-Resources-Managerin bei Dachser Austria. So hat sich die Zahl der ausgeschrieben Stellen bei dem Logistikspezialisten von 2020 auf 2021 vervierfacht. „Auch in diesem Jahr stellen wir einen anhaltenden Aufwärtstrend fest“, so Ilgner.

Um dem steigenden Fachkräftemangel – insbesondere im Fahrerberuf – entgegenzuwirken, betreibt Dachser seit vielen Jahren an allen Standorten in Österreich eigene Ausbildungsprogramme für dringend notwendige Logistikberufe wie Speditionskaufmann, Betriebslogistikkaufmann, Bürokaufmann, Speditionslogisti-

ker sowie seit vier Jahren den Ausbildungsberuf für künftige Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer. „Diese Berufe sind vor allem für diejenigen attraktiv, die die Dynamik, die Kommunikation und den Kundenkontakt mögen und auch gern anpacken. Bei Dachser vereinen wir die Internationalität mit einer familiären Firmenkultur. Dadurch fühlen sich unsere Mitarbeiter:innen sehr wohl“, sagt Ilgner.

FLEXIBLE AUSBILDUNGSMODELLE

Um Interessent:innen den rascheren Einstieg als Berufskraftfahrer:in zu ermöglichen, bietet Dachser insgesamt drei unterschiedliche Ausbildungsmodelle. Neben der klassischen dreijährigen Lehrausbildung zur Berufskraftfahrer:in, bei der die Kosten für den Führerschein von Dachser übernommen werden, stehen ab sofort auch zwei verkürzte Ausbildungen zur Wahl. Ein 18-monatiges Ausbildungsprogramm richtet sich in erster Linie an Personen, die bis dato keinen Lehr- oder Berufsabschluss haben. Zudem ist auch eine Schnellqualifizierung innerhalb von nur drei Monaten möglich: Sie ist insbesondere für Quereinsteiger:innen und

Umsteiger:innen gedacht. „Um die Ausbildung attraktiver zu gestalten, achten wir auf eine qualitativ hochwertige Betreuung und berücksichtigen die jeweiligen Lebenssituationen. Dadurch können wir jungen Menschen neue berufliche Perspektiven bieten“, so Ilgner. ■

„Diese Berufe sind vor allem für diejenigen attraktiv, die die Dynamik, die Kommunikation und den Kundenkontakt mögen und auch gerne anpacken.“

Simone Ilgner, HR-Managerin von Dachser





KARRIERE?
VOLLAUTOMATISCH

mit der Studienrichtung
Automatisierungstechnik

MACHEN SIE MIT
UNSEREM WISSEN MEHR
AUS IHREM KÖNNEN

- ◀ Bachelorstudium Smart Automation | Vollzeit – Berufsermöglichend
- ◀ Bachelorstudium Automatisierungstechnik | Berufsbegleitend
- ◀ Masterstudium Automatisierungstechnik – Wirtschaft | Berufsbegleitend

Erfahren Sie mehr über unsere Studienmöglichkeiten, die Termine unserer Infoveranstaltungen sowie über die F&E-Schwerpunkte und -Kooperationsmöglichkeiten unter www.campus02.at/at

BEGEISTERT BERATEN

Der Direktvertrieb boomt in Österreich. Er ist die persönlichste Art, Produkte an Frau oder Mann zu bringen. Direktberaterinnen und Direktberater sind ganz nah am Kunden. Wir haben mit der Österreich-Chefin des Unternehmens Vorwerk gesprochen.

Laut aktuellen Zahlen der Berufsvertretung Direktvertrieb in der WKÖ haben allein in den vergangenen beiden Jahren rund 2.500 neue Einzelunternehmer die Gewerbeberechtigung für den Direktvertrieb angemeldet, insgesamt sind es derzeit deutlich mehr als 18.000. Sie erarbeiten sich im Nebenverdienst im Schnitt rund 1.000 Euro und im Hauptberuf sogar bis zu 6.400 Euro an selbstständigen Einkünften. Das Ende der Fahnenstange ist noch lange nicht erreicht: Wirtschaftsexperten der Fachhochschule Worms prognostizieren dem Direktvertrieb in Österreich weiterhin ein steiles Wachstum: Denn heute sind hierzulande erst 0,2 Prozent der Bevölkerung beruflich im Direktvertrieb engagiert, während es in Deutschland ein Prozent, in den USA sechs Prozent und in Südkorea sogar 14 Prozent sind.

Fast 3.000 dieser Direktberater:innen arbeiten für Vorwerk Österreich, unter anderem bekannt für seine Marken Thermomix und Kobold. Das Unternehmen hat seit März dieses Jahres mit Wiebke Friedrich erstmalig eine Frau an der Spitze der lokalen Niederlassung. NEW BUSINESS hat sich mit ihr über den Beruf des Direktberaters und die Entwicklungen im Direktvertrieb unterhalten.

DER DIREKTVERTRIEB HAT EIN „ANGESTAUBTES“ IMAGE. DABEI IST ER GERADE HEUTE DIE IDEALE ERGÄNZUNG ZUM E-COMMERCE. DIE KUNDEN WOLLEN ZWAR EINERSEITS SCHNELL ETWAS IM INTERNET BESTELLEN, ANDERERSEITS FEHLT IHNEN DANN DOCH DIE BERATUNG.

Genau das bieten wir dem Kunden. Im Direktvertrieb wird den Kund:innen alles vorgeführt, sie müssen nicht einmal die Gebrauchsanweisung studieren, sondern es ist ein Erlebnis. Noch besser ist es, wenn die Kanäle Online und Direktvertrieb verknüpft sind. Das ist die Aufgabe, die wir jetzt haben. Wir verknüpfen diese Touchpoints und geben so anderen Menschen die Möglichkeit, uns zu finden. Damit schaffen wir noch mehr Potenzial für unsere Beraterinnen und Berater. Bei Thermomix sind wir in Österreich auf

eine Abdeckung von fünf Prozent der Haushalte gewachsen. Vor drei Jahren war es noch ein Prozent. In den letzten beiden Jahren ist das quasi explodiert, wenn man es im Verhältnis betrachtet. Aber wir haben noch 95 Prozent Potenzial. Ich freue mich, dass ich das mitgestalten darf. Damit erreichen wir eine ganz andere Community.

Zum angestaubten Image und den eher „seniorigen“ Beratern und Beraterinnen, die man sich vorstellt: In Polen zum Beispiel sind bei Thermomix 40 Prozent der Berater:innen zwischen 30 und 39 Jahre alt. Genauso bei Kobold in Frankreich. Auch bei uns sieht man den Trend, dass unsere Berater und Beraterinnen jünger werden. Das bedeutet, dass wir für diese Altersgruppe attraktiv sind. Auch der Frauenanteil bei Kobold ist gewaltig gewachsen und liegt bei bis zu 80 Prozent. Das liegt auch daran, dass wir bei Kobold die Chance bieten, in Teilzeit zu arbeiten. Natürlich wollen wir die Teilzeitberater:innen, oft junge Mütter in Karenz, auch in eine Vollzeititätigkeit entwickeln. Und es gibt auch bei Thermomix einige männliche Berater. Es entwickelt sich in beide Richtungen sehr gut, und das ist sehr schön zu sehen.

SIE SPRECHEN VON TEILZEIT UND VOLLZEIT, ABER ES GEHT EIGENTLICH UM EINE SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEIT, ODER?

Genau. Das ist nicht vertraglich festgelegt, sondern eher am Einkommen festzumachen – ob du ein komplettes Familieneinkommen verdienst oder zum Familieneinkommen beiträgst.

WIESO ENTSCHEIDEN SICH DIE LEUTE DAZU, DIREKTBERATER:INNEN ZU WERDEN?

Es sind oft die Kund:innen selbst, die andere mit ihrer Begeisterung anstecken und dann selbst zu Berater:innen werden. Wir fördern diese Onboarding-Programme mit Incentivierungen, aber auch mit der Möglichkeit, das Einkommen zu steigern, um zu zeigen, dass du



Wiebke Friedrich hat bei Tupperware begonnen und ist dann zu Vorwerk gegangen – zwei der ganz großen Pioniere in diesem Metier. Sie weiß also genau, wovon sie spricht.

damit zusätzlich Geld verdienen kannst – bei einem Zeitaufwand, den du gut meistern kannst. Es gibt diejenigen, die jeden Tag unterwegs sind, aber es gibt auch andere, die ein- oder zweimal die Woche unterwegs sind. Das kannst du gut nebenbei machen. Es gibt aber auch Berater:innen, die sich entwickeln und zu Team-Leads werden und aus ihren Kreisen wieder neue Berater:innen rekrutieren. Das wachsende Team bringt dann mehr Kund:innen, aber auch wieder mehr Menschen ins Team.

EINE WIN-WIN-SITUATION: BEGEISTERTE KUNDEN ERZÄHLEN DAVON UND KÖNNEN DAS IN BARE MÜNZE UMSETZEN.

Diese Begeisterung ist im Prinzip die Grundvoraussetzung. Unsere Branch-Manager:innen



Die Chefin von Vorwerk Österreich mit ihrem erfolgreichen Team bei einer Veranstaltung

sind geschult, Talente zu erkennen und Gelegenheiten zu schaffen, diese Menschen kennenzulernen. Was den Einstieg unterstützt, ist, dass du dir deine eigenen Produkte von Thermomix und Kobold auch verdienen kannst. Da merkst du dann, ob es zu dir passt und ob du weitermachen möchtest. So startet die Karriere. Oft ist es so, dass, wenn jemand ein Jahr dabei ist, er sich dann schon einen Kundenkreis aufgebaut hat. Dann fällt es einem schwer, den wieder abzugeben.

DER ERSTE SCHRITT IST ALSO, DASS MAN GERN SO EIN GERÄT HÄTTE UND EIN BISSCHEN ZEIT ÜBRIG HAT.

Ein hoher Prozentsatz startet tatsächlich so. Daraus entstehen manchmal Karrieren, die 30 Jahre andauern. Talente aus diesem selbstständigen Bereich werden gefördert und können zum Beispiel auch festangestellte Branch-

Manager:innen werden oder sich in Vertriebs- oder Marketingpositionen weiterentwickeln. Alle Möglichkeiten stehen ihnen offen.

DIE GRENZE ZWISCHEN DIREKTVERTRIEB UND ORGANISATION IST DURCHLÄSSIG, ES GIBT KEINE BARRIEREN?

Gar keine, im Gegenteil. Wer diesen ganzen Weg hinter sich hat, der bringt auch die Basis mit. Es ist mir sehr wichtig, den Beraterinnen und Beratern zuzuhören. Ich will wissen, was wirklich gerade passiert. Das habe ich aus meiner Historie mitgenommen, denn ich war auch eine ganze Zeit regional verantwortlich. Diesen Kontakt und den Austausch darfst du nie verlieren. Unsere Premiumprodukte sind das Asset, das wir für unsere Kund:innen haben. Unser größtes Asset sind aber die Beraterinnen und Berater. So wachsen wir, und so können wir das beste Erlebnis bieten.

WAS MUSS MAN ALS DIREKTBERATER KÖNNEN? WELCHES SKILL-SET BRAUCHT MAN?

Du musst natürlich eine gewisse Begeisterung mitbringen. Deswegen werden Kund:innen oft zu Berater:innen. Es geht darum, das Produkt und was man damit machen kann vorzuzeigen. Was du in der Anfangszeit lernst, das ist die Kommunikation mit den Kund:innen. Es geht um die Gesprächssituation, im Fall von Thermomix um das Kochen oder bei Kobold um die Beratung in der Hygiene. Natürlich wirst du geschult. Im Prinzip kann jeder starten. Es gibt dann ein direktes Gespräch, unsere Branch-Manager:innen und Teamleiter:innen sehen die Neustarter:innen tatsächlich persönlich. Man kann sich auch online über ein Formular anmelden und wird weitervermittelt. Wir sind flächendeckend in ganz Österreich vertreten, was es einfach macht, uns zu erreichen. Neustarter:innen werden natürlich kostenlos geschult und begleitet, denn wir wollen, dass sie erfolgreich werden. In den Branches setzen sich die Teams gemeinsame Ziele. Das ist für mich das Wichtigste im Direktvertrieb. Ich komme ja aus dem Sport, und dort habe ich gelernt, mir ein Ziel zu setzen, darauf zuzugehen und nicht zu stoppen, sondern dabei zu bleiben und die anderen mitzunehmen. Im Direktvertrieb wirst du immer begleitet.

APROPOS: SIE SIND STUDIERTER SPORTWISSENSCHAFTLERIN, WAREN ERFOLGREICHE KUNSTTURNERIN UND LEISTUNGSPORTLERIN. WIE KOMMT MAN DA IN DEN DIREKTVERTRIEB?

Das war mehr oder weniger ein Zufall. Ich hatte an der Sporthochschule mein Diplom mit Schwerpunkt Ökonomie und Management gemacht und habe mich deutschlandweit beworben. Die meisten meiner bestimmt 40 Bewerbungen waren leider nicht so erfolg-

reich. In der Printausgabe der *FAZ* habe ich dann eine Anzeige gesehen: Multinationaler Konzern sucht Trainee für Marketing/Sales – das war Tupperware. Warum nicht? Letztendlich habe ich viele Gemeinsamkeiten gesehen. Begeisterung, Ausdauer, Zielorientierung, Disziplin, Fokus und Zuversicht lernst du im Sport, brauchst du aber auch im Direktvertrieb. Auch im Sport gibt es Phasen, in denen es nicht so gut läuft. Aber du stehst wieder auf. Es gibt einen ständigen Austausch mit dem Trainer oder den Betreuern. Genau das mache ich jetzt auch. Meine Zeit beim Sport hat mich sehr gut vorbereitet.

INTERESSANTE PARALLELEN. GERADE DER TEAMGEDANKE, DER IN BEIDEN FÄLLEN STARK IM VORDERGRUND STEHT.

Auch der Einsatz ist vergleichbar. In meiner Position, aber auch im Vertrieb werden keine Stunden gezählt. Da geht es darum, präsent zu

„Begeisterung, Ausdauer, Zielorientierung, Disziplin, Fokus und Zuversicht lernst du im Sport, brauchst du aber auch im Direktvertrieb.“

Wiebke Friedrich, Geschäftsführerin von Vorwerk Österreich

sein, wenn du da bist. Im Sport ist das genauso. Auf der anderen Seite ist es jetzt sogar noch ausgeprägter, weil es für unsere Beraterinnen und Berater darum geht, ihre Kund:innen als langjährige Begleiter zu haben. Das hast du im Sport so nicht. Deswegen versuchen wir auch, unseren Berater:innen Ziele zu geben, gemeinsam einen Fahrplan zu erarbeiten, was sie als Nächstes erreichen können und wollen. Österreich ist bei Vorwerk weltweit der größte Wachstumsmarkt. Es ist für mich eine Ehre, das hier mitgestalten zu dürfen.



Im Direktvertrieb haben Begeisterung und Authentizität große Bedeutung, weiß Wiebke Friedrich.

WIRD ÖSTERREICH ALSO IN DER GRUPPE ALS DER MARKT MIT DEM GRÖSSTEN POTENZIAL GESEHEN?

Es ist der größte Wachstumsmarkt unter den Wachstumsmärkten, so kann man es sagen. Natürlich gibt es die großen Märkte mit ganz anderen Volumina. Aber im Portfolio der Wachstumsmärkte ist Österreich der größte Markt und hat damit eine hervorragende Ausgangsposition, um weiter zu wachsen. Darauf sind wir sehr stolz.

ICH FINDE ES SCHÖN, DASS IN IHRER UNTERNEHMENS-DNA TIEF VERANKERT IST, DASS ES KEIN „FIRE AND FORGET“-PRODUKT IST, SONDERN ES UM DIE BEZIEHUNG ZUM KUNDEN GEHT. DAS IST EINE GANZ ANDERE HERANGEHENSWEISE ALS BEI ANDEREN PRODUKTEN.

Bestenfalls sprechen Kund:innen und Berater:innen auch dieselbe Sprache, weil sie lokal miteinander verknüpft sind. Ich habe ein paar österreichische Dialekte kennengelernt und auch einige neue Wörter gelernt (*lacht*). Da fühlt man sich gleich gut aufgehoben.

DADURCH IST MAN AUCH AUF EINER EBENE. UND DAS VERTRAUEN IST IM DIREKTVERTRIEB SICHER DAS WERTVOLLSTE GUT.

Diese Authentizität ist das, was du brauchst. Es ist ehrlich, Feedback kommt direkt. Darin muss man sich vielleicht ein bisschen einleben, aber es bringt einen weiter.

ALS BERATER WIRD MAN SICHER OFT AUCH MIT DEM PRODUKT IDENTIFIZIERT. NACH DEM MOTTO: DER KOBOLD HAT MEINEN TEPPICH GEFRESSEN, UND DU BIST SCHULD.

Das kann passieren. Der Kobold frisst aber keine Teppiche, soweit ich weiß (*lacht*). Aber ja, Berater:innen hören auch diese Dinge. Wir haben aber auch intern einen Customer-Service und Anlaufstellen, wenn es um Details geht. Aber erste Ansprechperson sind immer die Berater:innen, die schon eine Beziehung zum Kunden haben. Du gehst auch anders miteinander um, wenn du das Gesicht kennst. ■

INFO-BOX

Zur Person

Wiebke Friedrich, die auf eine 16-jährige Karriere im Direktvertrieb zurückblickt, ist seit März dieses Jahres Geschäftsführerin von Vorwerk Österreich. Die gebürtige Baden-Württembergerin war zuvor in der Vorwerk-Gruppe eineinhalb Jahre als Geschäftsführerin für die Marke Temial verantwortlich.

Die studierte Sportwissenschaftlerin hatte bereits zuvor zahlreiche Sales- und Managementfunktionen in internationalen Unternehmen inne. Viele Jahre arbeitete Friedrich bei der Tupperware Deutschland GmbH, wo sie unter anderem auch als Regional Sales Manager tätig war. Danach wechselte sie für drei Jahre in die Geschäftsführung der Tupperware SA in die Schweiz.

23 Seminar-

räume



Genuss

Gourmet-



18-Loch Course



3000m² Spa



ÖAMTC Fahr-

technik Zentrum



4* Superior



200 Zimmer



Wilderer Alm



GRÖSSE DIE BEGEISTERT

STUDIENRICHTUNG

AUTOMATISIERUNGS- TECHNIK

WIR BILDEN DIE WIRTSCHAFT VON MORGEN

Profitieren Sie von zahlreichen Aspekten wie dem Studium parallel zur beruflichen Tätigkeit, hervorragenden Karrierechancen, Hochschulabschluss mit Berufserfahrung, Vorbereitung auf Managementaufgaben, Unternehmenskontakten durch Lehrende und Studienkolleg*innen aus der Wirtschaft.

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG

Studierende bearbeiten Aufgabenstellungen im Rahmen von Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten. Darüber hinaus werden für Unternehmen einerseits die klassische Auftragsforschung und -entwicklung, andererseits Projekte im Rahmen von Förderungen, maßgeblich von Lehrenden, abgewickelt.



 +43 316 6002-726

 at@campus02.at

FH CAMPUS 02 Körblergasse 126, 8010 Graz
www.campus02.at



Alle Termine und
Detailinformationen
finden Sie unter:
www.campus02.at/at

**NEW AND
IN ENGLISH**

**BACHELOR DEGREE PROGRAMME
IN SMART AUTOMATION**

The new full-time work-friendly Bachelor Degree Programme Smart Automation has been requested by and designed with industry and is ideal for school graduates with or without previous work experience who wish to have the opportunity to step into the professional world while studying. It is primarily focused on the fields of IT, electronics and the core areas of automation technology and thereby enable their digitalisation. Specialisation paths in the areas product, production and process are offered. The Degree Programme is held in English and is therefore best-placed for work in an international context.

- ▶ 6 semester
- ▶ full-time/work-friendly (monday till wednesday)

- ▶ Graduation: Bachelor of Science in Engineering, BSc

**BACHELORSTUDIUM
AUTOMATISIERUNGSTECHNIK**

Das Bachelorstudium ist stark interdisziplinär auf technisch operative Tätigkeiten ausgerichtet. Zusätzlich ermöglicht der hohe Anteil an Wahlfächern, das Studium optimal auf berufliche Erfordernisse und persönliche Interessen abzustimmen.

- ▶ 6 Semester
- ▶ Berufsbegleitend (Freitagnachmittag und Samstag)
- ▶ Abschluss: Bachelor of Science in Engineering, BSc
- ▶ Berufserfahrung und berufliche Tätigkeit sind nicht erforderlich, aber von Vorteil.

**MASTERSTUDIUM AUTOMATI-
SIERUNGSTECHNIK-WIRTSCHAFT**

Das Masterstudium bildet Führungskräfte für die Wirtschaft aus. Ziel ist es, Management- und/oder Entwicklungstätigkeiten in bzw. für Unternehmen im In- und Ausland in hohem Maße eigenverantwortlich auszuführen.

- ▶ 3 Semester
- ▶ Berufsbegleitend (Freitagnachmittag und Samstag)
- ▶ Abschluss: Diplomingenieur*in, Dipl.-Ing., DI
- ▶ Berufserfahrung und berufliche Tätigkeit sind nicht erforderlich, aber von Vorteil.

FUTURE OF WORK

Kimberly Maucher-Lynch, Head of Talent Acquisition EMEA bei Workday, im Gespräch mit Peter Sany, Executive Advisor von Zoom und angesehenen Vordenker der digitalen Transformation, über Internal Sourcing und Upskilling als Strategien gegen den Fachkräftemangel.

K**Kimberly Maucher-Lynch:** Der Fachkräftemangel in Österreich erreichte 2022 laut einer Studie von EY einen Höchststand: 83 Prozent der Unternehmen haben aktuell erhebliche Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Bei fast vier von zehn Unternehmen verursacht der Fachkräftemangel bereits Umsatzeinbußen. Es stellt sich für mich die Frage: Ist dies nur auf die demografische Entwicklung zurückzuführen, eine unmittelbare Folge der Pandemie und/oder müssen die Unternehmen wirklich komplett umdenken und ihre Recruiting-Strategien ändern? Herr Sany, wie schätzen Sie das ein?

Peter Sany: Ich bin davon überzeugt, dass sich die Unternehmen verändern müssen, und diese Veränderung bietet auch Chancen. Die Bedürfnisse vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändern sich: mehr Selbstorganisation, Arbeitszeitverkürzung, um mehr Zeit für Angehörige und Hobbys zu haben, sowie mehr Empathie und Verständnis von den Vorgesetzten. Aber wie sieht die Realität aus in vielen KMU? Bezahlt wird die Arbeitszeit, die Diskussionen gehen um Macht versus Freiheiten, und man beklagt den Fachkräftemangel, ohne aktiv gegenzusteuern.

Maucher-Lynch: Das sehe ich genauso: Mehr Selbstbestimmung und Selbstorganisation für Mitarbeitende bringen bessere Ergebnisse und mehr Zufriedenheit. Es braucht einen Kulturwandel in der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden. Menschen suchen Jobs mit Sinn und Sicherheit und wünschen sich eine Arbeitsumgebung auf Augenhöhe, in der sie so akzeptiert werden, wie sie sind – Stichwort Diversität und Inklusion. Wenn diese Voraussetzungen fehlen, ist die Wechselbereitschaft höher.

Sany: Es ist ein Faktum, dass es bis zu vier Jahresgehälter kosten kann, wenn eine gute Mitarbeiterin oder ein guter Mitarbeiter kündigt. Deshalb ist die ständige Weiterentwicklung der eigenen Belegschaft im Unternehmen unabdingbar, denn Menschen bleiben eher in einem Unternehmen, das Lernmöglichkeiten und Karrierechancen bietet.



„Bezahlt wird die Arbeitszeit, die Diskussionen gehen um Macht vs. Freiheiten, und man beklagt den Fachkräftemangel, ohne aktiv gegenzusteuern.“

Peter Sany, Executive Advisor bei Zoom

Maucher-Lynch: Laut einem Bericht des Weltwirtschaftsforums werden bis 2025 fünfzig Prozent aller Beschäftigten umgeschult werden müssen. Das Tempo, mit dem diese Entwick-

Life-Balance, sondern um ein Leben, das mental und physisch gesund ist und Freude macht. Abschließend: Wie sehen meine Empfehlungen für Unternehmen aus?

„Mit Maßnahmen wie Upskilling und Reskilling haben Unternehmen eine große Chance, ihren eigenen Talentpool zu stärken. Und das Internal Sourcing wird zunehmend nicht nur auf feste Vollzeitstellen ausgerichtet sein, sondern auch auf flexible Projektarbeit.“

Kimberly Maucher-Lynch, Head of Talent Acquisition EMEA bei Workday



2

lung fortschreitet, erfordert eine Höher- oder Umqualifizierung durch lebenslanges Lernen. Mit Maßnahmen wie Upskilling und Reskilling haben Unternehmen eine große Chance, ihren eigenen Talentpool zu stärken. Und das Internal Sourcing wird zunehmend nicht nur auf feste Vollzeitstellen ausgerichtet sein, sondern auch auf flexible Projektarbeit.

Erstens: Zufriedene, engagierte und vernetzte Mitarbeitende können von überall aus großartige Arbeit leisten. Zweitens: eine Plattform bereitstellen, die die Führung einer mobilen Belegschaft ermöglicht. Und drittens: Unternehmen müssen proaktiv Vertrauen aufbauen, indem sie Feedback hören, transparent kommunizieren und Ergebnisse liefern. ■

Sany: Ganz genau, aber das kontinuierliche Lernen betrifft nicht nur die sogenannten White-Collar-Arbeitsplätze, sondern alle Jobs: Monotone, physisch anstrengende und zum Teil auch gefährliche Arbeiten werden immer mehr durch digitale Lösungen und Roboter erledigt. In allen Berufen geht es nicht mehr um Work-

INFO-BOX

Über die Gesprächspartner

Als Head of Talent Acquisition Sales DACH bei Workday setzt sich **Kimberly Maucher-Lynch** leidenschaftlich für die zukünftige Arbeitswelt ein. In den letzten 20 Jahren hat sie die Rekrutierung von Talenten, die Nachfolge von Führungskräften, die Gewinnung von Kandidat:innen und die Transformation des Personalwesens in Technologies- und Pharma-Unternehmen vorangetrieben. Darüber hinaus fördert sie Sozial-Entrepreneure als Mentorin und Coach.

Peter Sany ist Executive Advisor beim Technologieunternehmen Zoom Video Communications sowie Unternehmer und Berater mit einem einzigartigen Erfahrungsschatz. Er verfügt über zwölf Jahre Erfahrung als geschäftsorientierter CIO und als Vorstandsmitglied in großen multinationalen Unternehmen in der Pharma-, Telekommunikations- und Finanzbranche.



3

Lebenslanges Lernen betrifft alle – künftig noch mehr als schon heute.

Fotos: Zoom (1), Katharina Imhof (2), Gerd Altmann/Pixabay (3)

WEITERBILDUNG FÜR WELTVERÄNDERER

Nachhaltigkeit wird in vielen Berufen wichtiger – auch im Finanzwesen und in der Kommunikation. Studien an der Vienna Management Academy by FHWien der WKW bereiten darauf vor.

Umweltschutz und soziales Engagement sind Steckenpferde für Idealisten – in der Wirtschaft zählt nur der Profit. Die Zeit, in der solche Ansichten en vogue waren, ist vorbei. Kaum jemand bezweifelt noch, dass Nachhaltigkeit für uns alle überlebenswichtig ist. Doch der Wandel der Wirtschaft hin zu mehr Umwelt- und Sozialverträglichkeit braucht Fachleute mit speziellem Know-how. Solche Fach- und Führungskräfte bildet die Vienna Management Academy by FHWien der WKW in zwei neuen Studien für Berufstätige aus.

SUSTAINABLE FINANCE STUDIEREN

Das Finanzwesen spielt eine Schlüsselrolle bei der Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit. EU-Beschlüsse und -Verordnungen liefern dazu die maßgeblichen Parameter. Um den diesbezüglichen Aufgaben und Pflichten gerecht zu werden, sind Experten gefragt.

Großen Bedarf an Fachleuten für Sustainable Finance haben Finanz- und Versicherungsunternehmen. Einschlägiges Know-how benötigen aber auch Beratungsfirmen, NGOs, Aufsichtsbehörden und der öffentliche Sektor. Die Vienna Management Academy reagiert darauf mit dem MBA in



INFO-BOX

Vienna Management Academy by FHWien der WKW

Unter der Marke „Vienna Management Academy“ bündelt die FHWien der WKW ihre Weiterbildungsprogramme für Berufstätige zu den Themen Management, Kommunikation & Marketing, digitale Transformation, Nachhaltigkeit und Immobilien. „Besonderes Augenmerk legen wir auf Nachhaltigkeit in der Wirtschaft“, so Academy-Leiter Wolfgang Vrzal. 17 Lehrgänge stehen derzeit zur Auswahl. Ein Klassiker ist der International MBA in Management & Communications, durch den Entscheider ihre Führungs- und Kommunikationskompetenz vertiefen können. Alle Programme sind dank des hohen Fernlehre-Anteils gut mit Beruf und Privatleben vereinbar.



Wer Jobs mit Zukunft in Sustainable Finance oder Nachhaltigkeitskommunikation anstrebt, findet an der Vienna Management Academy by FHWien der WKW die passende Weiterbildung.

Sustainable Finance Management. Er startet im Herbst 2022 und ist modular aufgebaut: Neben dem dreisemestrigen MBA können Kurzformate mit einer Dauer ab sechs Tagen absolviert werden.

NACHHALTIGKEIT KOMMUNIZIEREN

Wie kommunizieren wir Nachhaltigkeitsthemen richtig? Diese Frage stellen sich derzeit viele Firmen. Worauf es dabei ankommt, vermittelt das Masterstudium International Sustainability Communication an der Vienna Management Academy. Der österreichweit einzigartige Lehrplan verknüpft Kommunikation und Nachhaltigkeit. Er wurde mit Experten aus Wirtschaft, NGOs

und Forschung entwickelt. Dieses Studium startet ebenfalls im Herbst 2022 und wird auf Englisch unterrichtet. Es punktet mit innovativen Lehr- und Lernmethoden und starkem Praxisbezug.

FLEXIBLES STUDIEREN NEBEN DEM JOB

Die beiden Masterprogramme sind ideal für Berufstätige: Der Unterricht findet geblockt freitags und samstags statt. Viele Inhalte können online im Selbststudium erarbeitet werden – wann und wo man möchte. Dies erleichtert die Vereinbarkeit mit Beruf und Familie, wie bei allen Angeboten der Vienna Management Academy.

vienna-management-academy.at



Vienna Management Academy by FHWien der WKW

Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Tel.: 0800 40 00 77-00
weiterbildung@fh-wien.ac.at
vienna-management-academy.at

IT'S A PERFECT MATCH

MentorMe, das derzeit größte Mentoring-Programm für Frauen im deutschsprachigen Raum, präsentiert sich mit einer modernisierten Matching-Plattform. Gemeinsam mit Nagarro als Digitalisierungspartner designte man eine neue User-Experience.

Senior Professionals, Professionals, Young Professionals sowie Um- und Wiedereinsteiger:innen bedienen sich heutzutage der Kraft von Mentoring. MentorMe ist das aktuell größte Mentoring-Programm für Frauen im deutschsprachigen Raum. Um rund 30 Prozent stiegen die Anfragen an das Team der gemeinnützigen GmbH mit Sitz in Berlin im Vorjahr. Durch die Pandemie, zahlreiche Mangelberufe und andere Entwicklungen ist der Bedarf an beruflicher Förderung und Orientierung steigend. MentorMe darf sich nicht nur über starkes Wachstum bei den Teilnehmenden freuen. Es entstehen auch neue Netzwerke, Partnerschaften und Projekte. Die „MeCademy“ etwa ist eine Plattform für Bewerbungscoachings für arbeitssuchende Frauen, die staatlich finanziert wird. Ein internationales und interkulturelles Mentoring-Programm zwischen



1

„Mentoring ist für viele Unternehmen und Organisationen ein großartiges Tool, um den angestellten Personen die Möglichkeit zu geben, sich untereinander gezielt zu vernetzen und beruflich sowie persönlich zu wachsen.“

Karin Heinzl, Geschäftsführerin und Gründerin von MentorMe

Kenia und Deutschland, co-finanziert von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, bei dem über 1.000 Mentees und Mentor:innen gematcht werden, wurde erst kürzlich gestartet. Zahlreiche Unternehmen werden bereits durch MentorMe und seine Services – Mentoring, Training und Networking – bei Recruiting, Personalentwicklung und Diversity-Initiativen unterstützt. Alles dreht sich hier um Perfect Matches im und für das Berufsleben.



MentorMe hat seit seiner Gründung im Jahr 2015 bereits rund 2.500 Mentees unterstützt.

INTERAKTION FÜR MENSCH, MASCHINE UND UNTERNEHMEN

Das MentorMe-Team entwickelte aus seinen Erfahrungen eine zukunftsweisende Idee: Sie wollten für das Netzwerk eine Infrastrukturplattform schaffen, die sich zusätzlich zur zwischenmenschlichen Beziehungszintelligenz modernster Technologien bedient. Um Menschen noch gezielter zusammenzubringen, sollte das Angebot der Mentoren und Mentorinnen mit den Wünschen der Mentees noch schneller bestmöglich gematcht werden – eine Aufgabe, die mit wachsender, manueller Kleinarbeit verbunden war. Dabei werden Aspekte wie das Alter, die Arbeitserfahrung, die Wunschstätigkeit des Mentors oder der Mentorin und weitere persönliche Anliegen berücksichtigt.

Gleichzeitig sollte im Zuge der Plattformmodernisierung auch die Möglichkeit geschaffen werden, die Funktionalität über den Eigen-

bedarf hinaus anderen anzubieten. „Mentoring ist für viele Unternehmen und Organisationen ein großartiges Tool, um den Angestellten die Möglichkeit zu geben, sich untereinander gezielt zu vernetzen und beruflich sowie persönlich zu wachsen“, erklärt Karin Heinzl, Geschäftsführerin und Gründerin von MentorMe.

AGILE CO-CREATION VON NAGARRO

Bei der Suche nach einem geeigneten Partner, der der bestehenden Plattform nicht nur ein neues Gesicht geben, sondern diese technologisch auf neue Beine stellen sollte, wählte man Nagarro. Der internationale Digitalisierungspartner überzeugt mit technologischer Kompetenz und einem ähnlichen Wertekompass: „Wir sind als Nagarrians sehr darauf bedacht, Mitarbeiter:innen zu vernetzen und ihre Potenziale optimal mit dem Bedarf in Kundenprojekten zu matchen. Als Innovationsunternehmen setzen wir selbst künstliche Intel-

Fotos: MentorMe (1), pexels/fauxels (2)

lizenzen bzw. Matching-Algorithmen dabei ein“, so Paul Haberfellner, Geschäftsführer von Nagarro in Österreich.

Das für MentorMe zusammengestellte Team war entsprechend divers und international: Der Geschäftsbereich Non-Profit & Edu, geführt von Monika Gupta, brachte geballtes Wissen weltweit an den Tisch. Die Business-Analystin waltete ihres Amtes in Wien und verfügt zusätzlich über Designkompetenz. Software-Teams agierten aus Österreich, der Schweiz und Indien, wo schon die Nagarro-eigene Matching-Plattform entwickelt wurde und die Spezialisten schnellere Umsetzungen ermöglichen. Project-CEO und Delivery-Manager behielten den Projektverlauf im Blick, um Priorisierung und den gemeinsamen Prozess agil zu steuern. „Wir leben und lieben Co-Creation, die am Ende ein gutes Ergebnis bringt“, so Haberfellner.

PROJEKTREALISIERUNG MIT INTEGRIERTER PRODUKTENTWICKLUNG

Für den Relaunch der Mentoring-Plattform hatte MentorMe ein grobes Bild davon vor Augen, was die Applikation anbieten sollte. Für den Start gab es einen definierten Scope, Woche für Woche wurde ein Schritt nach dem anderen gesetzt und gemeinsam verfeinert. Der gesamte Prozess war darauf ausgerichtet, einerseits bestehende Anforderungen technisch umzusetzen und andererseits vom Start weg zu definieren, welche Funktionalität die Lösung am Ende aufweisen sollte. Die Ausgangsfrage war: Wie könnte das Produkt auch für andere Unternehmen nutzbar sein, und wie könnte die Plattform in fünf Jahren aussehen?



„Wir sind als Nagarrians selbst sehr darauf bedacht, unsere Teams optimal für Kundenprojekte zu matchen, und setzen dabei KI bzw. Matching-Algorithmen ein.“

Paul Haberfellner, Geschäftsführer bei Nagarro

Das Augenmerk lag deshalb zusätzlich zur technischen Lösung auf dem gesamten Entstehungsprozess des Produkts. Gemeinsam wurden die Zielgruppen analysiert und Personas erstellt. Nagarro brachte ein Feature-Team ein, das den Bedarf des Projekts vollständig abdeckte. Das Team war auch für die laufende realistische

Einschätzung der Aufwände verantwortlich und gestaltete aktiv mit.

Im Rahmen eines UI-Workshops kreierte das Team einen Design-Guide und erstellte für alle Businessanforderungen User-Stories. Daran orientierten sich



MentorMe bietet unter anderem die „MeCademy“, eine Plattform für Bewerbungscoachings für arbeitssuchende Frauen, und unterstützt Firmen bei Recruiting, Personalentwicklung und Diversity-Initiativen.

die Entwicklungsteams, um die Anforderungen bedarfsgerecht umzusetzen. Der Matching-Algorithmus wurde nicht nur als Web-Service mit individuell verwendbaren Algorithmen umgesetzt, sondern auch in Form eines Makros in Excel abgebildet. So konnte MentorMe den Algorithmus jederzeit einfach testen.

MEHR MÖGLICHKEITEN IN KÜRZERER ZEIT

Nach nur sechs Monaten strahlte die Plattform im Frühling dieses Jahres bereits in ihrem neuen Gewand. Intelligente Algorithmen verbessern den Match von Mentor:innen und Mentees deutlich. Der wachsende manuelle Aufwand konnte um 80 Prozent reduziert werden. Auch

die Benutzeroberfläche ist neu – mit einfacherer Nutzerführung für Mentor:innen, Mentees und Administrator:innen.

Die Matching-Plattform bietet MentorMe auch als Platform as a Service (PaaS) für Unternehmenskunden an. Das bedeutet: volle Nutzbarkeit der bestehenden Lösung mit der Möglichkeit zur spezifischen Anpassung und Erweiterung für den eigenen Bedarf. Technisch wird die PaaS-Lösung auf einem eigenen Tennant betrieben, also in einer eigenen, abgeschotteten Umgebung. Dadurch ist auch vollständige Datensicherheit für die Kunden gewährleistet. Man kann also durchaus sagen: „It’s a perfect match!“ Und das in jeglicher Hinsicht. ■

Fotos: Sue Styles/Pixabay (1), Nagerro (2)

NACHHALTIG STUDIEREN AN DER CFPU

Die COGNOS AG, die zu den größten deutschen Bildungsunternehmen zählt, hat die Charlotte Fresenius Privatuniversität (CFPU) gegründet, die im Wiener Technologiezentrum Seestadt beheimatet ist. Sie ist die erste Privatuniversität im deutschsprachigen Raum mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit.

Schwestergesellschaft der neuen Privatuniversität ist die renommierte Hochschule Fresenius, die an neun Standorten 120 Studiengänge anbietet und 300 Professoren beschäftigt. Mit 20.000 Studierenden jährlich bringt diese Bildungs-Know-how und Lehre auf höchstem Level nach Österreich. „Wir freuen uns, dass die Charlotte Fresenius Privatuniversität nun in Wien startet“, sagt Gründungskanzler Mag. phil. Bernhard Sams, MBA. Soweit möglich, sollen von der Immobilie über die Büromaterialien bis hin zu den Lehrinhalten alle Aspekte der Universität den Grundsätzen der Nachhaltigkeit folgen. „Die Nachfrage nach Nachhaltigkeitsexpert:innen in Wirtschaft und Gesellschaft ist hoch. Energie- und Ressourcenknappheiten entwickeln eine völlig neue Dimension. Auch die ständig wachsende Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen macht das Thema unternehmerisch interessant und sehr vielfältig“, so der Gründungsrektor, Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Martin Kreeb.

Alle Studiengänge haben eine inhaltliche Ausrichtung auf das Thema Nachhaltigkeit und berücksichtigen darüber hinaus die The-

men Digitalisierung und Innovationsfähigkeit. Den Studierenden werden grundlegende Kernkompetenzen zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft vermittelt. Ein Doktoratsstudium für Nachhaltigkeitstransformation in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist ebenfalls in Vorbereitung.

TRANSFORMATIONSFORSCHUNG FÜR WANDEL ZU MEHR NACHHALTIGKEIT

Auch die Forschung nimmt an der CFPU eine zentrale Bedeutung ein, genauso wie der Transfer von Forschungsergebnissen. „Mit der Transformationsforschung wollen wir den notwendigen Wandel hin zu einem nachhaltigeren Denken und Handeln aktiv vorantreiben“, erklärt Bernhard Sams. Zudem baut die CFPU aktuell ein Netzwerk von internationalen Partnerschaften auf: So wird es Studienmöglichkeiten in London geben, und auch die Möglichkeit, in New York zu studieren, ist in Planung.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat im Juni 2022 mit der Übermittlung des Bescheids zur staatlichen Anerkennung sowie Akkreditierung die neue Privatuniversität formell genehmigt. Der Standort ist im Technologiezentrum Seestadt, das ein modernes und zukunftsweisendes Konzept verfolgt und nach nachhaltigen Kriterien erbaut wurde. Dort werden in der Aufbauphase ab Sommersemester 2023 die ersten Studierenden



„Mit der Transformationsforschung wollen wir den notwendigen Wandel hin zu einem nachhaltigeren Denken und Handeln aktiv vorantreiben.“

**Mag. phil. Bernhard Sams, MBA,
Gründungskanzler der CFPU**



Der Standort der Charlotte Fresenius Privatuniversität ist im Technologiezentrum Seestadt, das ein modernes und zukunftsweisendes Konzept verfolgt und nach nachhaltigen Kriterien erbaut wurde.

in die Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaftslehre (B.A.) & Wirtschaftspsychologie (B.Sc.) eingeschrieben. In den kommenden Jahren soll das Angebot um weitere Studiengänge erweitert werden, in Kürze etwa um einen Master in Betriebswirtschaftslehre (M.Sc.) mit einem Schwerpunkt auf dem Thema Nachhaltigkeitstransformation. Die Geschäftsführung der neuen Privatuniversität liegt bei den COGNOS-Vorständen Dipl.-Kfm. Kai Metzner und Dipl.-Wirt.-Ing. Werner Unger. ■

INFO-BOX

Über die Charlotte Fresenius Privatuniversität

Die staatlich anerkannte Charlotte Fresenius Privatuniversität (CFPU) mit Sitz in Wien führt die Bildungstradition des Hauses Fresenius fort. Namensgeberin ist die Ehefrau von Carl Remigius Fresenius, dem Gründer des Chemischen Laboratoriums, auf das die Fresenius Hochschulen zurückgehen. Die CFPU bietet in Wien zunächst zwei Bachelorstudiengänge mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit an.

Charlotte Fresenius Privatuniversität

Technologiezentrum Seestadt, Bauteil 2
 Christine-Touaillon-Straße 11/Seestadtstraße 27
 1220 Wien
 studienberatung-wien@charlotte-fresenius-uni.at
 www.charlotte-fresenius-uni.at

CYBER FACTORY DES BFI

Bereits rund ein Jahr nach dem Spatenstich präsentierte sich im Mai das bfi-St. Stefan seinen Besucher:innen bei der offiziellen Eröffnung in einem modernen Erscheinungsbild.

Rund 2,7 Millionen Euro investierte das bfi-Kärnten in den Standort St. Stefan im Lavanttal und ermöglicht so modernste Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich Digitalisierung und Industrie 4.0. Ergänzt wurde der Standort um eine Cyber Factory, die einen Smart-Factory-Baukasten für Lehre und Forschung bereitstellt. „Die Veränderungen in der Berufswelt durch die fortschreitende Digitalisierung bringen auch neue Aufgabenfelder, Abläufe und Techniken mit sich, die wiederum neue Qualifikationen, zusätzliche Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern. Auf diese Anforderungen hat das bfi-Kärnten reagiert“, betont Gottfried Pototschnig, Geschäftsführer des bfi-Kärnten.

CYBER FACTORY – MODELLFABRIK MIT INDUSTRIE-4.0-CHARAKTER

Den Aufbau der Cyber Factory erklärt Peter Funk, technischer Leiter, so: „Die Cyber Factory ist eine physische Fertigungsstraße, die nach einem modularen Baukastensystem aufgebaut ist. Die verschiedenen Produktionszellen sind nach den modernsten Möglichkeiten, welche die Industrie 4.0 uns bietet, vernetzt. Dies eröffnet viele Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildung sowie auch für die Forschung in vielen Bereichen. Bedingt durch die Bauweise sind diese Produktionszellen komplett flexibel und lassen sich ohne

Einsatz von schweren Werkzeugen einfach an neue Ideen oder Produktionsanforderungen anpassen oder erweitern. Die elektrischen, mechanischen und informationstechnischen Schnittstellen sind nach den neuesten Industriestandards bei allen Modulen immer gleich und ermöglichen erst diese Flexibilität der Produktionsstraße.“ Pototschnig ergänzt: „Dadurch, dass mit der Cyber Factory komplexe Prozesse – von der Auftragsvergabe über die verschiedenen Produktionsschritte bis hin zur Lagerung und Auslieferung sowie alle zugrunde liegenden und begleitenden Prozesse – abgebildet werden können, ist sie ein perfektes Lern- und Simulationsumfeld, um reale industrielle Prozesse nachzubilden bzw. zu erlernen.“



Die modular aufgebaute Cyber Factory lässt sich flexibel und ohne schwere Werkzeuge anpassen.



V.l.n.r.: Betram Dohr, Bildungszentrumsleiter St. Stefan, Gottfried Pototschnig, Geschäftsführer bfi-Kärnten, Wolfgang Haberl, AMS Kärnten, Daniel Fellner, Landesrat, Günther Goach, Präsident AK Kärnten, Hannes Primus, Bürgermeister Stadtgemeinde Wolfsberg, René Willegger, ÖGB Kärnten

Durch die Vielfalt der Anwendungen ist es möglich, verschiedene Berufsbilder im Umfeld der heutigen und künftigen Industrielandschaft, die sich in verschiedenen Teilbereichen immer mehr überschneiden, entweder komplett, in einzelnen Modulen und individuell kombiniert auszubilden – in verschiedenen Ausbildungsgraden: als Basis- oder Zusatzqualifizierung von Lehrlingen, Weiterbildung oder Spezialschulung für Mitarbeiter:innen oder Bachelor- und Masterarbeiten für Studierende.

Neben dem Aus- und Weiterbildungsangebot rund um die Cyber Factory liegen weitere Schwerpunkte im Bereich der IT-Technik sowie der Metallic. Darüber hinaus bietet ein neues, sehr umfangreich ausgestattetes Elektrotechniklabor die Möglichkeit, sowohl die Grundlagen als auch tiefere Aus- und Weiterbildung für Fortgeschrittene in verschiedensten Bereichen der Elektrotechnik, Elektronik sowie der Pneumatik, Elektropneumatik, SPS-Program-

mierung, Industrierobotik, im 3D-Druck und im Bereich Mikrokontroller zu vermitteln. Und im Virtual-Welding-Labor wird eine Augmented-Reality-basierte Schweißtrainingslösung angeboten. ■

INFO-BOX

Das neue Bildungszentrum St. Stefan

Auf rund 2.500 m² stehen im Bildungszentrum St. Stefan nun acht Seminarräume, ein Seminarraum für virtuelles Schweißen, drei EDV-Räume, zwei Coachingräume, die Cyber Factory sowie ein Aufenthaltsraum zur Verfügung. Zudem gibt es eine mechanische Werkstätte für die zerspanende Grundausbildung, Werkstätten für CNC, Schweißtechnik sowie Blechbearbeitung, das Elektrotechnik- und ein Pneumatik/Elektropneumatik-Labor. In Summe kommt das Schulungsangebot auf 250 Ausbildungsplätze.

ABSTAND HALTEN, KEIN PROBLEM!

*Das 200 Hektar große Resort der Extraklasse –
VILA VITA Pannonia bietet Platz für jede Gelegenheit.*

Wie sehr haben wir ihn vermisst – den persönlichen Kontakt zu Kolleg:innen, Geschäftspartnern und auch Vorgesetzten? Für all jene, die jetzt bereit sind, wieder ein Meeting, Incentive oder eine Firmenveranstaltung zu planen, haben wir gute Nachrichten. Es gibt ihn, den perfekten Ort, der alles verbindet.

„Wo sich Fuchs und Henne gute Nacht sagen“ würde der eine sagen, „umgeben von traumhafter Naturkulisse“ würde es der andere beschreiben. Ganz egal, wie man es nimmt, eines steht fest: Es ist einzigartig. Das Hotel VILA VITA Pannonia im burgenländischen Seewinkel ist nur eine Stunde von

Wien entfernt und bietet auf 200 Hektar unzählige Möglichkeiten. Sie planen ein kleines Meeting oder denken bereits an einen größeren Event? Acht Seminarräume sowie die 770 m² große Seewinkelhalle und die Eventhalle machen es möglich, Veranstaltungen mit bis zu 1.000 Personen problemlos abzuhalten. Spannende Teambuildings stehen hier auf der Tagesordnung.

Die große Auswahl findet auch bei der Unterbringung der Gäste kein Ende. 20 exklusive Residenzen am See, 127 Bungalows (jeder mit eigener Terrasse) sowie (ab Mai 2023) 22 neu gestaltete Wohneinheiten im Haupthaus bieten weit mehr als ausreichend Platz und Privatsphäre. Darüber hinaus stehen 600 Fahrräder zur Verfügung, mit denen man die weitläufige Anlage sowie die einzigartige Naturlandschaft des Nationalparks Neusiedler See – Seewinkel erkunden kann. Wer es lieber gemütlicher angehen möchte, kann sich im Wellness und Sauna Parc so richtig verwöhnen lassen.

Das Burgenland ist für seine besondere Gastfreundschaft und Kulinarik weit über



Das Hotel VILA VITA Pannonia bietet seinen Gästen unzählige Möglichkeiten in traumhafter Naturkulisse.



Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia im Seewinkel wartet mit 20 exklusiven Residenzen am See, 127 Bungalows sowie (ab Mai 2023) 22 neu gestalteten Wohneinheiten im Haupthaus auf.

die Grenzen hinaus bekannt. Im VILA VITA Pannonia wird darauf besonders Wert gelegt. Vier Restaurants und drei Bars bieten ein facettenreiches Angebot mit kulinarischen Schmankerln und Hochgenüssen. Vom kleinen Vital-Imbiss bis hin zum exklusiven mehrgängigen Abendmenü im neuen Lifestyle-Restaurant „die Möwe“ direkt am Badesee werden unterschiedliche Gaumenfreuden kredenzt.

Das Tüpfelchen auf dem i sind die 20 neuen Residenzen am See und das neue Seerestaurant „die Möwe“. Auf 116 m² und zwei Etagen bieten die luxuriösen Seeresidenzen nicht nur ein perfektes Hideaway mit eigener Seeterrasse und privater Badebucht. Zwei getrennte Schlafräume mit dazugehö-

rigen Badezimmern im Obergeschoß lassen bereits erahnen, dass es hier an nichts fehlen soll. Eine geräumige Wohnküche, eine gemütliche Wohnlandschaft, ein Kamin und ein Weinklimaschrank sowie eine eigene Sauna mit Dusche sorgen in jeder der 20 exquisiten Residenzen für unschlagbares und einzigartiges Wohlgefühl.

Auf der malerischen Seeterrasse der Gourmetoase „die Möwe“ begleiten ein herrlicher Ausblick und Sunset-Stimmung eine exzellente Küche sowie eine TOP-Auswahl an regionalen Spitzenweinen. Gehobenes Restaurant, Lounge, Bar und Café gehen Hand in Hand. „die Möwe“ steht sowohl bei Genussliebhabern im VILA VITA als auch bei Feinschmeckern der Region hoch im Kurs. ■



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

MENTAL GESUND BLEIBEN

Im Herbst startet mit der Sycademy eine neue Online-Akademie für Resilienztraining und Burnout-Prävention.

Aufgrund physischer und psychischer Belastungen durch den Arbeitsalltag gewinnen Themen wie mentale Gesundheit, Burnout-Prävention und Resilienztraining zunehmend an Bedeutung. Einer Umfrage des Jobportals [karriere.at](https://www.karriere.at) zufolge geben rund zwei Drittel der Befragten an, dass das Thema psychische Gesundheit in ihrem Unternehmen jedoch kaum bis gar nicht thematisiert wird. Aber wie kann man sich als Mitarbeiter:in schnell und einfach Hilfe holen, auch zwischendurch, direkt am Computer, ohne zu einem Präsenz-Coaching zu gehen? Codeversity und die European Systemic Business Academy (E.S.B.A.) starten dafür ab Herbst in der DACH-Region eine neuartige Lösung: die Sycademy (www.sycademy.com). Sie ist eine Online-Akademie für systemische Teamentwicklung, Coaching und Leadership-Training. Die digitalen Plattformen bieten eigens entwickelte Trainings- und Weiterbildungsformate zu Themen wie mentale Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Resilienz und Burnout-Prävention. Sie unterstützen Teams, Unternehmen und Organisationen dabei, leichter an digitalen Coachings teilzunehmen und langfristig davon zu profitieren.

SYSTEMISCHE ONLINE-AKADEMIE ALS INNOVATION AM WEITERBILDUNGSMARKT

In den letzten Monaten hat das Wiener Ed-Tech-Start-up Codeversity gemeinsam mit Lisa Tomaschek, bekannter Coach und Leiterin des Departments für Burnout-Prävention und Resilienztraining bei der E.S.B.A., das erste Micro-learning-Format „Mental Espresso“ und vier weitere Themengebiete entwickelt. In den nächsten Monaten wird das Angebot um eigene Weiterbildungsformate für Team- und Persönlichkeitsentwicklung, Führungskompetenzen und Work-Life-Balance erweitert.

„Die E.S.B.A. bietet seit mehr als drei Jahrzehnten Einzelpersonen, Teams und Unternehmen postgraduale Lehrgänge und Coachings zu Themen wie Leadership-Development, Persönlichkeitsentwicklung, Burnout-Prävention, Resili-



V.l.n.r.: Dr. Michael Tomaschek, Dipl.-Ing. Daniel Kalbeck und Dr. Lisa Tomaschek



Steigende Belastungen im Berufs- und Privatleben stellen viele vor große Herausforderungen.

enz und Gesundheitsförderung. Die Pandemie hat die Ansprüche an die Vermittlung der Inhalte stark verändert. Mit Codeversity haben wir einen extrem innovativen Entwicklungspartner für digitale Wissensvermittlung gefunden und freuen uns, gemeinsam neue virtuelle Wege des Coachings und Trainings zu gehen“, sagt Michael Tomaschek, Management Trainer, Obmann des Austrian Coaching Council ACC und Geschäftsführer der E.S.B.A.

WEIT MEHR ALS VIDEO-COACHINGS

„Sämtliche Ausbildungsformate verbinden die Stärken der Digitalisierung mit jenen des Individual-Coachings und der Gruppenarbeit: Sie kombinieren aufwendig produzierte Videos, interaktive Elemente mit komprimierten Wissensseinheiten und praktischen Übungen und erlauben den aktiven Austausch zwischen Teilnehmer:innen und Coaches. Sie werden um hilfreiche Werkzeuge wie Guidelines, Reader zum Mitnehmen und Mental-Poster erweitert

und bieten den Mitarbeiter:innen damit ein weitaus umfassenderes und wirkungsvolleres Weiterbildungsformat als beispielweise Live-Video-Coaching-Formate“, erläutert Daniel Kalbeck, Gründer und Geschäftsführer von Codeversity. Auf diese Weise können die Inhalte

INFO-BOX

Über Codeversity

Codeversity ist ein Wiener Softwareanbieter für hochflexible, skalierbare und adaptive Lernplattformen, Weiterbildungslösungen für Corporate Education und digitale Akademien zur Umsetzung von betrieblichen sowie akademischen und privaten Aus- und Weiterbildungsangeboten. Ziel von Codeversity ist, aktive Wissensvermittlung und lebenslanges Lernen didaktisch effektiv, nachhaltig und selbstbestimmt über digitale Medien und Kanäle zu ermöglichen.

www.codeversity.com

Fotos: Leon Kalbeck (1), pexels/David Garrison (2)



Die Sycademy bietet Trainings- und Weiterbildungsformate zu Themen wie mentale Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Resilienz und Burnout-Prävention.

möglichst vielen Menschen auch zeitversetzt bereitgestellt werden. Die verschiedenen Ausbildungszyklen können sowohl in Gruppen als gemeinsames Erlebnis als auch individuell und selbstbestimmt erarbeitet werden.

„MENTAL ESPRESSO“ FÜR DEN KICK ZWISCHENDURCH

Das erste kuratierte Microlearning-Format der Sycademy namens „Mental Espresso“ widmet sich ganz der Entwicklung mentaler Resilienz, Leistungsfähigkeit und Ausgeglichenheit von Mitarbeiter:innen und Führungskräften. „Die Stärkung des Einzelnen und seiner mentalen Resilienz ist besonders wichtig, um die wichtigste Ressource von Unternehmen zu fördern: die Mitarbeiter:innen. Das Coaching-Format ‚Mental Espresso‘ liefert dafür die notwendigen Grundlagen. Dank der digitalen Möglichkeiten ist es spezifisch an die Anforderungen der Unternehmen und des Einzelnen angepasst und dennoch besonders in großen Betrieben mit

hohen Mitarbeiter:innenzahlen individuell einsetzbar. Es ist damit ein zentraler Baustein der aktiven Burnout-Prävention und Mitarbeiter:innenförderung“, erläutert Lisa Tomaschek, Mitbegründerin des Instituts für Burnout Prävention und Stressmanagement. ■

INFO-BOX

Über E.S.B.A.

Seit fast drei Jahrzehnten vermittelt die E.S.B.A. Business-Coaching-Kompetenzen in Lehrgängen auf höchstem Niveau mit den originalen Entwicklern der systemischen, narrativen und analytischen Methoden. Mit den Schwerpunkten Coaching, Leadership Development und Persönlichkeitsentwicklung ermöglicht und fördert sie die individuelle Potenzialentfaltung, um als Führungskraft, Consultant oder persönlich privat und beruflich erfolgreich zu sein.

www.esba.eu

KULTURELLE DIVERSITÄT IM ALLTAG

Bi- und Multikulturalität führen zu mehr Offenheit und Toleranz und zur Fähigkeit, kulturelle Brückenbauer zu sein.



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

Interkulturelle Kompetenz und Diversitätskompetenz sind Schlüsselkompetenzen im 21. Jahrhundert, um in einer kulturell diversen Gesellschaft bestehen zu können. Menschen, die bi- oder multikulturell und zwei- oder mehrsprachig sind, sind es gewohnt, mit unterschiedlichen kulturellen Wertehaltungen und Lebensweisen umzugehen. Sie haben aufgrund ihrer Lebenssituation besonders gute Voraussetzungen, diese Kompetenzen zu entwickeln. Die Sozialisierung in einer kulturell vielfältigen Umgebung fördert die Entwicklung von kulturellem Verständnis im Sinne von interkultureller Kompetenz und Diversitätskompetenz. Die Fähigkeit des Perspektivenwechsels und empathisches Verstehen führen zu höherer Toleranz und Respekt gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen und Wertehaltungen. Mehr-

sprachigkeit fördert die Fähigkeit, in unterschiedlichen Referenzrahmen zu denken. Die Möglichkeit, mit Personen aus sehr unterschiedlichen Kulturen regelmäßig zu kommunizieren, erhöht die Kommunikationskompetenz. Die Fähigkeit des Style Switching – das Wechseln von Kommunikationsstilen je nach Situation und Gesprächspartner – erhöht die Sensibilisierung und das Verständnis für kulturelle Unterschiede.

Menschen mit bi- oder multikulturellem Hintergrund haben in unserer Gesellschaft das Potenzial, kulturelle Brückenbauer zu sein. Gerade sie können zu einem sozialen Zusammenhalt beitragen, weil sie sich leicht an unterschiedliche kulturelle Kontexte anpassen und interkulturelles Verständnis bei anderen fördern können. Sie können kulturelle Unterschiede erklären und deren Hintergründe aufzeigen. Die Funktion des Brückenbauens und die Möglichkeit, zur sozialen Kohäsion beizutragen, bergen ein hohes Potenzial, das auch in Unternehmen von großem Nutzen sein kann. ■



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

TRAINEEPROGRAMME ALS KARRIERESPRUNGBRETT

Traineeprogramme bieten, gerade in der IT-Branche, gute Möglichkeiten, um sich beruflich zu orientieren und ein Unternehmen kennenzulernen. Recruitment Specialist Catharina Christian von Tietoevry Austria erklärt im Interview mehr darüber.

Österreichweit fehlen tausende IT-Fachkräfte und SAP-Berater:innen. Dabei bietet gerade die IT-Branche aktuell sehr gute Einstiegs- und Aufstiegschancen. Allerdings fühlen sich viele von den vielfältigen Jobangeboten überfordert und wissen nicht, welcher Bereich wirklich der passende ist. In solchen Fällen bietet ein Traineeprogramm eine gute Möglichkeit, ein Unternehmen von der Pike auf kennenzulernen und in unterschiedliche IT-Bereiche hineinzuschnuppern. Der IT-Dienstleister Tietoevry Austria bietet daher ab dem 1. Oktober 2022 ein eigenes SAP-Traineeprogramm. Recruitment Specialist Catharina Christian beantwortet im Interview dazu die wichtigsten Fragen.

WAS KANN MAN SICH VON IT-TRAINEEPROGRAMMEN ERWARTEN?

Wenn man noch nicht zu hundert Prozent weiß, wohin der eigene Berufsweg führt, ist es eine optimale Chance, um eigene Interessen zu entdecken und eine Position zu finden, in der man seine Stärken einbringen kann. Weiters erhält man durch ein Trainee-

programm einen ganzheitlichen Blick auf ein Unternehmen. Und die Kenntnis von internen Unternehmensprozessen sowie die Vernetzung mit Ansprechpartner:innen ist natürlich auch für zukünftige Rollen sehr hilfreich.

WIE SIND DIE RAHMENBEDINGUNGEN?

Traineeprogramme sind vor allem für Absolvent:innen von Bachelor- und/oder Masterstudiengängen oder von berufsbildenden höheren Schulen, wie zum Beispiel einer HTL oder HAK, gedacht. Aber auch Quereinsteiger:innen können sich bewerben. Die Dauer variiert je nach Unternehmen und Themenbereich, in der Regel läuft ein Traineeprogramm sechs Monate



Die Trainees werden immer von einem Mentor bzw. Buddy begleitet.



Ein Traineeprogramm kann dabei helfen, die eigenen Interessen und Stärken zu entdecken.

bis zwei Jahre. In diesem Zeitraum durchläuft der:die Trainee interne Ausbildungen, lernt verschiedene Abteilungen und somit Aufgabengebiete kennen und kann durch erste Projekte Erfahrungen sammeln und Verantwortung übernehmen. Begleitet wird der:die Trainee von einem Mentor und/oder Buddy.

WELCHE HARD UND SOFT SKILLS SOLLTEN BEWERBER:INNEN MITBRINGEN?

Neben der formalen Ausbildung durch ein einschlägiges Studium oder an einer HTL oder HAK zählt vor allem das Set an Social Skills. Nicht nur in Traineeprogrammen werden Eigenschaften wie Offenheit, Flexibilität und Teamfähigkeit geschätzt. Sollte das Unternehmen international agieren, sind auch gute Englischkenntnisse Voraussetzung.

INFO-BOX

Über Tietoevry Austria

Die Österreich-Tochter des größten nord-europäischen IT-Dienstleisters Tietoevry betreibt drei Standorte in Wien, Linz und Graz mit rund 280 Beschäftigten. Als einer der größten Implementierungspartner von unter anderem SAP, Microsoft und Salesforce ist Tietoevry langjähriger Sparringspartner von Banken, Versicherungen, Industrie, Telekom-Providern, Energieversorgern sowie des öffentlichen Sektors. Zu den namhaften Kunden zählen etwa ÖBB, ASFiNAG, ÖAMTC, Semperit, Wienerberger, Stadt Wien und BAWAG. Der börsennotierte Tietoevry-Konzern erwirtschaftet mit rund 24.000 Mitarbeiter:innen in mehr als 90 Ländern einen Jahresumsatz von rund drei Milliarden Euro.

www.tietoevry.com/at

Fotos: Gettyimages/Jenni Salmi/Grow (1), pexels/fauxels (2)



1

„Durch die Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche und Rollen baut man sich als Trainee ein breites Know-how auf – sowohl was fachliche Skills als auch interne Unternehmensprozesse angeht.“

Catharina Christian,
Recruitment Specialist bei Tietoevry Austria

WELCHE KARRIEREPERSPEKTIVEN UND VERDIENSTCHANCEN BIETEN IT-TRAINEEPROGRAMME?

Durch die Einblicke in verschiedene Unternehmensbereiche und Rollen baut man sich als Trainee ein breites Know-how auf – sowohl was fachliche Skills als auch interne Unternehmensprozesse angeht. Und das ist natürlich für eine weitere Karriere im Unternehmen ideal. Im Durchschnitt liegt das Einstiegsgehalt von Absolvent:innen – vor allem im IT-Bereich – bei

2.700 bis 3.000 Euro brutto monatlich. Auch die Einstiegsgehälter von IT-Trainees sind in diesem Bereich angesiedelt. Nach dem Abschluss ergeben sich viele berufliche Möglichkeiten: Von einer

Spezialist:innen-Rolle bis hin zu einer Führungsposition stehen dem:der Trainee viele Türen offen. In meiner Recruiting-Laufbahn habe ich bereits Führungskräfte kennengelernt, die bei ihrem Arbeitgeber als Trainee begonnen haben.

WELCHE ERWARTUNGEN HABEN ALUMNI HEUTE AN UNTERNEHMEN, UND WELCHE ROLLE SPIELT DABEI EIN NACHHALTIGES WERTE-SET?

In einer erst kürzlich veröffentlichten Studie von Deloitte wurden die Generation Z und die Millennials genau unter die Lupe genommen. Die große Mehrheit der Befragten (ca. 90 Prozent) setzt sich für Umweltschutz und Nachhaltigkeit ein und versucht, ihren persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Naheliegender ist daher, dass sie auch von Unternehmen und Arbeitgebern Maßnahmen in diesem Bereich einfordern – und bei der Wahl des Unternehmens genau darauf achten. ■



2

Traineeprogramme dauern im Normalfall sechs Monate bis zwei Jahre.

INFO-BOX

Zur Person

Recruitment Specialist Catharina Christian kennt die Herausforderungen am IT-Arbeitsmarkt. Beim IT-Dienstleister Tietoevry Austria fungiert sie als erste Ansprechperson für neue Talente, unter anderem in den Bereichen SAP, Software-Development, Data und Cloud.



Klimaneutral & nachhaltig tagen

- 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 Feiestuben 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



GOLDENES FLIPCHART
18 x Bestes Seminarhotel
Österreichs!



A-8225 Pöllauberg,
Tel.: +43 3335 2690
hotel@retter.at
www.retter.at



wir tun was
für den
Klimaschutz

DIGITALE GRUNDBILDUNG

2020 wurden viele Lehrkräfte und Bildungsbeauftragte zurück in ihre Schulzeit versetzt – und mussten sich für neue Problemstellungen Lösungen überlegen. Wilhelm Petersmann, Managing Director Fujitsu Österreich und Schweiz, über die Didaktik in digitalen Zeiten.

Jede Herausforderung bringt auch neue Chancen – um etwas Positives aus der Pandemie zu ziehen. Für die digitale Schulbildung sind das einfache und gleichzeitig funktionierende Lösungen, die das pädagogische Miteinander auch bei Schulschließungen aufrechterhalten und darüber hinaus neu beleben können. Oder, ganz konkret: Geräte, Programme und Technologien, die eine inspirierende Lernumgebung auch abseits der Klassenzimmer schaffen können. Während andere europäische Länder wie Norwegen, Dänemark und die Schweiz bereits seit einigen Jahren auf Online-Unterricht und digitale Lernplattformen setzen, war in Österreich bislang der Präsenz-Frontalunterricht gang und gäbe.

BLENDLED LEARNING

Ein Modell, das Präsenz- und Onlineunterricht miteinander verknüpft: Blended Learning. Digitalisierung wird oftmals auf die rein technische Komponente reduziert – Schulen richten Tablet- oder Laptop-Klassen ein, Lehrkräfte besuchen Weiterbildungen zu Tools und Apps. Entscheidend ist jedoch gar nicht, wie man welche digitalen Werkzeuge

bedient und nutzt, sondern vielmehr, wie Lernprozesse in der schnelllebigen, sich stetig verändernden Welt sinnvoll organisiert und implementiert werden können.

Distance-Learning ist allerdings nur dann ein erfolgreicher Part des Bildungssystems, wenn alle ins digitale Boot geholt werden – nur wer sich mitgenommen fühlt, nimmt auch engagiert teil, Stichwort „digitales Wir-Gefühl“. Um den Zugang zu ermögli-

chen, benötigt man keine Hightechgeräte, sondern Grundausrüstung, die auch tatsächlich gut bedient werden kann und den Zweck erfüllt. Dasselbe gilt auch für die Software: Apps und Tools nutzen, die jede:r versteht. Durch gemeinsames Lernen und Erarbeiten werden Skills ausgetauscht und erweitert. Dabei haben verschiedene Menschen ein unterschiedliches Tempo. Die digitalen Neuerungen haben gezeigt, dass Offline-Konzepte nicht 1:1 in die digitale Welt übertragen werden können, Zeitabschnitte neu gedacht werden müssen – dasselbe gilt für die klassischen 50 Minuten Unterricht mit anschließender Pause.



„Die digitalen Neuerungen haben gezeigt, dass Offline-Konzepte nicht 1:1 in die digitale Welt übertragen werden können.“

Wilhelm Petersmann, Managing Director Fujitsu Österreich und Schweiz

1



Im neuen Schulfach „Digitale Grundbildung“ lernen die Schüler:innen nicht primär, wie sie Computer bedienen, sondern, wie man den Weg durch die digitale Welt meistert.

VERTRAUEN VERSUS KONTROLLE

„Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein Grundrecht“ – das steht in der allgemeinen Bestimmung der DSGVO. In der Schulpraxis gibt es viele Punkte, die sich mit Datenschutz auseinandersetzen müssen. Rechtssichere Endgeräte zur Verfügung stellen, digitale Anwendungen zentral prüfen und Datenschutz- bzw. IT-Beauftragte stärken, vertrauliche Beratungsangebote sowie Sprechstunden und Fragestunden schaffen, Aus- und Weiterbildung. Die Liste ist lang. Besonders wichtig im Schulalltag ist und bleibt das Zwischenmenschliche: Ohne den Blick ins Klassenzimmer fehlt das direkte Feedback. Kommen alle mit? Benötigt jemand Hilfe? Um allen gerecht zu werden, bedarf es beim Fernunterricht unterschiedlicher Strategien. Das können täglich feste Sprechzeiten für Rückfragen sein – oder die Nutzung einer gemeinsamen digitalen Pinnwand, auf der häufig gestellte Fragen und Antworten für alle sichtbar fixiert werden. Auch der Austausch mit den Eltern sollte eine regelmäßige Konstante bilden, auf die für beide Seiten Verlass ist.

DIGITALER STUNDENPLAN

Mit dem im Herbst 2022 eingeführten neuen Schulfach „Digitale Grundbildung“ erlernen Schüler:innen nicht primär, wie sie Computer bedienen, sondern wie man den Weg durch die digitale Welt meistert. Ein Pflichtfach – denn heutzutage kann man sich der Digitalisierung

WORD-RAP MIT WILHELM PETERSMANN

Welches war Ihr Lieblingsfach?

Geschichte.

Welches erfundene Schulfach wäre cool?

Social-Media-Kommunikation.

Was hat Ihre Schulzeit geprägt?

Mein Mathematikprofessor: hart, aber fair.

Was wünschen Sie sich von einer digitalen Schule?

Flexibilisierung & individuellere Betreuung.

Welchen Tipp würden Sie Ihrem Ich als Schüler heute gerne geben?

Schätze und genieße die Matura, du wirst nie mehr so ein breites Wissen haben!



1

Distance-Learning ist nur dann ein erfolgreicher Part des Bildungssystems, wenn alle ins digitale Boot geholt werden.

kaum mehr entziehen. Das beginnt schon in jungen Jahren, zieht sich von Hausaufgaben bis zu Alltagstätigkeiten im Beruf und Privatleben. Um das Fach gut zu vermitteln, erfordert es einen „Mindset-Change“ vieler Lehrkräfte. Es ist essenziell, dass Schulleitende das Kollegium von den Chancen und Vorteilen der Digitalisierung überzeugen. Dafür müssen auch Schwerpunkte gesetzt werden, denn die Didaktik in digitalen Zeiten wird den stärksten Veränderungen unterliegen. Um Prozesse sinnvoll durchzuführen, bedarf es Planung und „Rezepte“, wie die Umsetzung im Alltag wirklich aussieht. Sinnvoll sind dafür externe Beratungen, Fortbildungen und auch Networking, um von- und miteinander zu lernen. ■

INFO-BOX

Über Fujitsu

Fujitsu ist globaler Partner für die digitale Transformation. Mit rund 124.000 Mitarbeiter:innen unterstützt das Unternehmen seine Kunden in über hundert Ländern. In Deutschland, Österreich und der Schweiz hat Fujitsu rund 5.000 Beschäftigte und verfügt über 10.000 Channel-Partner. Als IT-Partner für Bildungseinrichtungen berät Fujitsu ganzheitlich auf dem Weg zur digitalen Schule und zum digitalen Unterricht. Unterstützt wird dabei nicht nur mit modernen Arbeitsgeräten und Produktlösungen, sondern auch mit medienpädagogischer Expertise, Beratung und Managementservices.

Fotos: Hatice EROL/Pixabay (1), Fujitsu (2)

Wilhelm Petersmann
ist Managing Director Fujitsu Österreich und Schweiz.
Nähere Informationen finden Sie unter www.fujitsu.com/de.



2

JETZT QUALIFIZIEREN STATT REKRUTIEREN!

Fach- und Arbeitskräfte-Mangel beschäftigen auch Sie?

Entwickeln Sie Ihre Mitarbeitenden weiter!

Denn, wer heute nicht bereit ist, in die eigene Belegschaft zu investieren, steht morgen womöglich ohne da.

Mit dem ÖPWZ Angebot an Aus- und Weiterbildungen unterstützen wir Unternehmen, dabei mit praxisrelevanten Akademien und Lehrgängen für verschiedene Unternehmensbereiche.

Premium-Lehrgänge 2022/23

- ◆ Personal-Akademie
- ◆ Recruiting
- ◆ Personalentwicklung
- ◆ Compensation & Benefits
- ◆ Personalcontrolling
- ◆ Innovations-Management
- ◆ HR Business-Partner
- ◆ Finanz-Know-how
- ◆ Controlling
- ◆ Exportkontrolle & Compliance
- ◆ Einkauf & Supply Management
- ◆ Data Management & BI
- ◆ Disposition | Digitale Disposition
- ◆ Betriebs- und Produktionsleitung
- ◆ Lagerleitung
- ◆ Office Management
- ◆ HR-Assistenz



Informieren Sie sich unter www.opwz.com

Bereit für den Karrieresprung?

13 % Rabatt auf alles

Jetzt gemeinsam Bildungsgeschichte
schreiben & 25 Tage lang
zum Jubiläumspreis buchen.

ars.at/bildungsgeschichte



Aktionsdetails: 09. September – 03. Oktober 2022; gültig auf alle Kurse.