



2023

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

SWIPE FÜR MEHR ...

Erfolg

Potenzial

Know-how



Innovation

Agilität

Zukunft

Vision

Karriere

Wissen



Mehr Informationen
unter www.etc.at

ETC

ENTERPRISE
TRAINING
CENTER

EIN WEITERES WERKZEUG

Generative künstliche Intelligenz ist weder Heilsbringer noch der Untergang der Menschheit, sondern nur ein weiteres – wenn auch mächtiges – Werkzeug. Wie bei jedem anderen Tool will der Umgang damit aber gelernt sein.

Kein Wunder, dass die Auswirkungen künstlicher Intelligenz auf und ihre Implikationen für den Bildungsbereich viele direkt und indirekt Betroffene vor ein Rätsel stellen. Hinkt man doch vielerorts in den entsprechenden Einrichtungen schon der „normalen“ Digitalisierung bzw. dem bereits rundherum stattfindenden digitalen Alltag hoffnungslos hinterher. Das ist nachvollziehbar. In den vergangenen Jahrzehnten gab es große Umwälzungen, die mit jedem Jahr schneller und schneller voranschritten. Um darauf reagieren zu können, müssen sich die Strukturen auch dynamisch und flexibel daran anpassen können – nicht gerade eine Stärke unserer Bildungssysteme.

Was sich hinsichtlich Chancen und Möglichkeiten von KI – genauer gesagt generativer KI – mittlerweile abzeichnet, macht deutlich, dass in Sachen Umwälzung noch so einiges auf uns zukommen könnte. Wichtig ist dabei nicht aus den Augen zu verlieren, dass KI zwar in jedem Fall künstlich, aber sicher nicht intelligent ist. Nicht in der Hinsicht, wie Menschen das Wort verwenden. Die Intelligenz besitzen die Wesen, die sie schaffen und nutzen – also wir. KI ist nichts anderes als ein Werkzeug, dem ein ziemlich großspuriger Name verpasst worden ist.

Auf das Bildungssystem bezogen kann man es vielleicht, sehr vereinfacht, mit der Einführung des Taschenrechners vergleichen. Der elektronische Taschenrechner hat es seit den 1970er-Jahren ermöglicht, selbst schwierigste Berechnungen rasch auszuführen. Aber nur, wenn man mit den Grundlagen vertraut war. So verhält es sich auch mit KI. Schon heute kann sie Menschen bei vielerlei Aufgaben unterstützen, und dieses Potenzial wird zweifelsfrei noch wachsen. Aber blind vertrauen kann man ihr zumeist nicht. Vielleicht noch nicht, vielleicht wird man es aber auch nie hundertprozentig können. Man muss wissen, von welchem Ausgangspunkt aus man welches Ergebnis erreichen will. Dann kann man sich von KI helfen lassen.

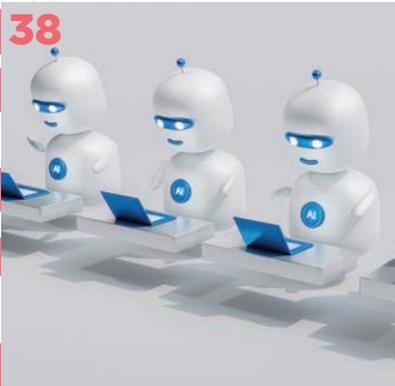
So wie der Taschenrechner Einzug in den Mathematikunterricht gehalten hat, wo nach der Vermittlung von Grundlagen und Theorie der Umgang mit diesem Werkzeug gelehrt wird, werden eben auch Anwendungen von künstlicher Intelligenz ihren Weg in die Bildungseinrichtungen finden. Das muss auch so sein. Über den Taschenrechner war damals auch nicht jede:r Lehrer:in glücklich. ■

Das findet jedenfalls Ihr

Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



- Editorial.** Von Rudolf Felser 03
- Neuigkeiten & Wissenswertes.** Kurzmeldungen über Bildung und Karriere 06
- Portugal hat viel zu bieten.** Das Land lockt mit Fachkräften 12
- Nächster Level der Digitalisierung.** Fachkommentar von Michael Swoboda, ETC..... 20
- Erfolgsfaktor Wohlbefinden.** Fachkommentar von Yvonne Meindl-Cavar, Schönstil... 22
- Trendausbildung.** Prozesstechnik-Lehre in der Lebensmittelindustrie 30
- Bedeutsamer Schritt.** Aspire Education kauft Weka Education 31
- Chance für die Karriere.** Interview mit Armand Kaáli-Nagy, ÖPWZ..... 34
- Karrierebooster KI.** Fachkommentar von Dalibor Mitrovic, Tietoevry 38
- Offen für neue Wege.** Interview mit dem Digitalexperten Nahed Hatahet..... 40
- Als LKW-Fahrerin auf Social Media?** Geteilter Berufsalltag im Netz 44
- Online und Offline.** Interview mit Markus Doetsch, Heinekingmedia 50
- Werkmeisterschule.** Top-Fachkräfte für die Industrie 58
- Wissen & Vernetzung.** Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen 60
- IT-Profi in elf Monaten.** Mit dem IT-AQUA-Programm zum Traumjob..... 64
- Strategie umsetzen.** Fachkommentar von Daniela Herneth und Daniel Holzinger 68
- New Work ist kein Privileg der Gen Z.** Neue Flexibilität am Arbeitsmarkt 74
- Wer wird CEO?** Eine Studie identifiziert vier Gruppen 78
- „Kollege“ RPA.** Software-Bots von der Post 82



Fotos: RNF (12), Studio KoeKart (22), Mohamed Nohassi/Unsplash (38), Dachser (44), heinekingmedia (50), ETC (64), Bob Dmyt/Pixabay (68)

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH, Kutschnergasse 42, 1180 Wien, Tel.: +43 1 235 13 66-0, info@newbusiness.at **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Rudolf N. Felser **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Adobe Stock/Kurhan **Verlagspostamt:** 1180 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 gut ausgebildeten Mitarbeiter:innen verlangt in allen Bereichen nach neuen Ansätzen. Genauso sind Innovationen in Aus- und Weiterbildung gefragt. Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Überblick über einige aktuelle Ideen und Initiativen.



1

FÖRDERUNG VON VIELFALT

Österreichs einziger Bewerb für richtungsweisende Maßnahmen für Diversity, Equity und Inclusion (kurz: DEI) in Unternehmen – die Diversity Leaders Challenge – geht in die nächste Runde. Gemeinsam mit einer hochkarätigen Jury macht sich die Plattform Weconomy erneut auf die Suche nach den spannendsten DEI-Initiativen des Landes. Die Einreichung ist via <https://weconomy.media> möglich und läuft bis 20. Oktober. In diesem Jahr werden nicht nur singuläre DEI-Initiativen mit dem „Diversity Leader Award“ prämiert. Zusätzlich wird der „Diversity Champion Award“ vergeben. Die spannendsten Projekte werden im Dezember beim Diversity Leaders Summit präsentiert und gehen danach ins Rennen für die Awards, die im Rahmen der Minerva-Gala vergeben werden. ■

AUSBILDUNGSKOOPERATION VON PORR UND AMS

Mit dem 2019 errichteten Porr Campus wurde Porr Pionier eines für die Branche neuen Ausbildungskonzepts. Im Vorjahr wurden dort 475 Mitarbeiter:innen aus ganz Österreich ausgebildet, u.a. in 25 Lehrausbildungskursen. Im Rahmen einer Kooperation mit dem AMS soll der Campus nun auch für Arbeitssuchende geöffnet werden. Porr-CEO Karl-Heinz Strauss (*Bild*) dazu: „Der Arbeitskräftemangel stellt eine der größten Herausforderungen für das Wachstum der Baubranche dar. Eine unserer Strategien ist, auf unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bauen, sie früh zu gewinnen und sie ein Leben lang aus- und weiterzubilden. Dazu gehört auch unser Kursangebot am Porr Campus. Wir freuen uns, nun auch Jobsuchenden dort eine Chance zu bieten, die neu im Baubereich durchstarten wollen.“ ■



2

2.000 NEUE LOKFÜHRER:INNEN

Knapp 4.400 Lokführer:innen sind bei der ÖBB Produktion aktuell beschäftigt. Seit längerem läuft bereits eine Ausbildungs-offensive, um noch mehr Menschen für diesen Beruf zu begeistern. In den kommenden fünf Jahren sollen 2.000 Lokführer:innen ausgebildet werden. Jedes Jahr entscheiden sich mehr als 400 Menschen, diesen spannenden und verantwortungsvollen Karriereweg einzuschlagen und die bezahlte Ausbildung zu starten. 2028 werden die ÖBB damit – nach Neuaufnahmen und Pensionierungen – rund 4.900 Lokführer:innen bei der ÖBB Produktion beschäftigen. Das entspricht einem Plus von zwölf Prozent. Bei den ÖBB bereitet man sich schon lange auf diesen Generationenwandel vor. Im Bereich der Lokführer:innen ist der Bedarf an Neuaufnahmen besonders hoch, da zusätzlich zum Ausgleich der Pensionierungen eine Aufstockung der Mannschaft erfolgen soll. Die bezahlte Ausbildung gliedert sich in Theorieeinheiten und Training am Fahr Simulator und später unter Anleitung im echten Fahrbetrieb. Nach 52 intensiven Wochen und bestandener Prüfung dürfen die fertigen Lokführer:innen selbstständig am Führerstand Platz nehmen und die Verantwortung für Reisende und Güter übernehmen. ■



3



4

QUALITÄTSSIEGEL

Seit 2011 wurden rund 500 Absolvent:innen der UBIT-Akademie incite als „Certified Supervisory Expert“ (CSE) zertifiziert. „Fachlich ausgebildete und ausgezeichnete Aufsichtsrät:innen sind besonders in Krisenzeiten wesentlich“, so Alfred Harl (*rechts im Bild*), Obmann des Fachverbands Unternehmensberatung, Buchhaltung und IT (UBIT) der Wirtschaftskammer Österreich. Im Früh-

ling wurden die jüngsten CSE-Zertifizierungen im Rahmen einer Veranstaltung am Flughafen Wien von Günther Ofner (*links im Bild*; *in der Mitte: Viktoria Kickinger, Directors Academy*), Aufsichtsratsvorsitzender der Öbag und Vorstand des Flughafen Wien, übergeben. „Die Tätigkeit und Verantwortung als Aufsichtsrat hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt, die Anforderungen an Sachkenntnis und Zeitaufwand sind deutlich gestiegen. Deshalb ist eine umfassende Vorbereitung wichtiger denn je“, betont Ofner. ■

Fotos: iStock by Getty Images/insta_photos (1), Astrid Knie (2), ÖBB/Parzer (3), FV UBIT/Strasnik (4)



1

GEMEINSAME SACHE BEI KI

SAP und Microsoft wollen bei generativer KI kooperieren, um so zur Überwindung des Fachkräftemangels beizutragen. Die beiderseitigen Integrationen von Lösungen sollen neue Möglichkeiten eröffnen, mit denen Unternehmen verbessern können, wie sie Mitarbeitende finden, halten und deren Kompetenzen weiterentwickeln. Konkret soll KI u. a. im Recruiting-Prozess sowie in der Weiterbildung bestehender Mitarbeiter:innen unterstützen. Christian Klein (*Bild*), SAP-Vorstandssprecher: „KI ist seit Langem Bestandteil von SAP-Lösungen, und wir freuen uns über die Möglichkeiten, die generative KI für unsere Branche und unsere Kunden eröffnet. Die heutige Ankündigung ist nur ein Beispiel dafür, wie wir es Unternehmen ermöglichen, das Potenzial generativer KI voll auszuschöpfen.“ ■

DIGITALISIERUNGSTIPENDIEN

Im Juli wurde in der TU Wien das Huawei „Seeds for the Future“ Scholarship an 32 Studierende verliehen, die jeweils 2.250 Euro in Form eines Digitalisierungsstipendiums bekamen. Radoslaw Kedzia (*links*), Vice President of Huawei CEE & Nordic Region: „Wir sind glücklich, dass wir so viele junge Talente auf ihrem Bildungsweg finanziell unterstützen können, sodass sie sich während des Studiums voll und ganz auf Inhalte konzentrieren und so ihr volles Potenzial entfalten können.“ Kurt Matyas (*rechts*), Vizerektor Studium und Lehre der TU Wien, ergänzt: „Digitalisierung bringt Vorsprung, verursacht aber auch erhebliche Mehrkosten. Deswegen freut es mich, dass Huawei unsere Studierenden auch 2023 wieder großzügig mit einem Stipendium bei ihrer Ausbildung unterstützt.“ ■



2

DATENSILOS AUFLÖSEN

Das Institut „Industrial Management“ am Campus Kapfenberg der FH Joanneum betreibt mit dem Smart Production Lab eine der größten Lehr- und Forschungsfabriken Mitteleuropas, um die Studierenden der steirischen Fachhochschule auf die Anforderungen der Industrie 4.0 vorzubereiten. Im Rahmen einer Kooperation stellt der IT-Dienstleister Tietoevry Austria den Studierenden nun seine Internet-of-Things-(IoT)-Plattform basierend auf Microsoft Azure zur Verfügung. Dadurch können diese im Lab Datensilos auflösen und Daten aus verschiedensten Quellen zusammenführen, um innovative Geschäftsmodelle zu entwickeln. Im Umfeld industrieller Produktion liegen Daten oft in verschiedenen Systemen und Anwendungen vor und werden nicht integriert genutzt. „Die starre Hierarchie der klassischen Automatisierungspyramide wird durch eine Erweiterung von Industrial Internet of Things (IIoT) aufgebrochen und erlaubt so eine flexible, leicht skalierbare Cloud-Lösung. Damit können Maschinendaten in Echtzeit überwacht, erfasst und verarbeitet werden“, erklärt Robert Kaup, Managing Director von Tietoevry Austria. ■



3



Durchgängen geht TAHITI Ende Oktober 2023 in die dritte Runde. Zwischen zehn und 15 Teilnehmer:innen haben damit wieder die Möglichkeit, sich wertvolles und nachhaltiges Wissen rund um IT-Sicherheit anzueignen. Themen wie beispielsweise „Einführung in die IT-Sicherheit“, „Software-Analyse“, „Web-Security“ und „Cloud-Security“ werden in einem Vortragsteil erklärt und in Übungen vertieft. Die Teilnehmer:innen werden aber auch dabei unterstützt, sich auf kommende Herausforderungen vorzubereiten und neue Geschäftsfelder zu erschließen. ■

DRITTE RUNDE FÜR TAHITI

Im Qualifizierungsseminar „Trends und aktuelle Herausforderungen der IT-Sicherheit“ – kurz TAHITI – haben die JKU Linz und das Software Competence Center Hagenberg in Kooperation mit dem IT-Cluster und oberösterreichischen Unternehmen ein umfangreiches Weiterbildungsformat entwickelt. Die Inhalte wurden auf die Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt. Nach zwei erfolgreichen



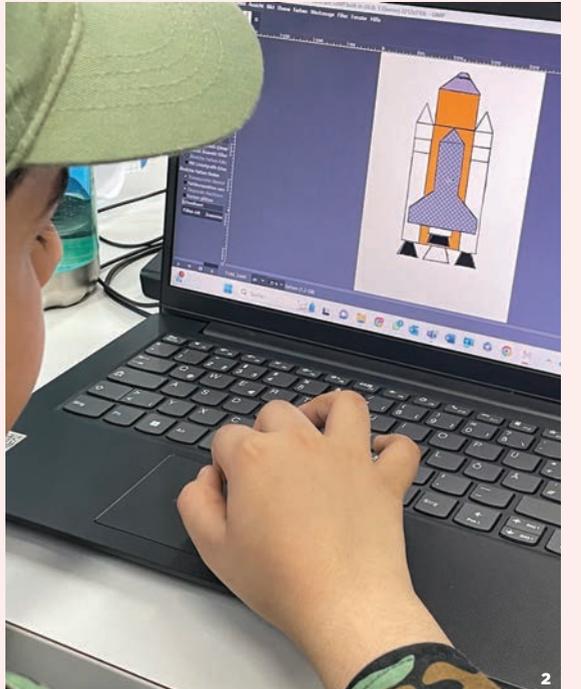
KEINE FRAGE DES ALTERS

Im Juni wurde beim Changemaker Markttag an der Wirtschaftsuniversität Wien ein inoffizieller Weltrekord aufgestellt. Denn 800 Volksschüler:innen aus 42 Schulklassen trafen für einen Schultag auf dem WU-Campus, um ihre unternehmerischen Fähigkeiten vor hundertenden Studierenden, Professor:innen und Besucher:innen unter Beweis zu stellen. In den dem Markttag vorangegangenen Schulworkshops entwickelten die teilnehmenden Kinder unternehmerische Ideen und Produkte, die sie dann an ihren Marktständen an Erwachsene verkauften. So konnten die Kinder erste praktische Erfahrungen in den Bereichen Arbeitsteilung, Teamarbeit und Projektmanagement sammeln. Darüber hinaus profitierten auch die Studierenden sowie die Lehrkräfte von den Sichtweisen der Schüler:innen. ■

KLASSE! LERNEN.

Die Gewinner:innen des Bildungspreises „Klasse! Lernen. Wir sind digital.“ der nationalen Bildungsagentur OeAD, des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und der Linzer Ars Electronica für Zukunftsprojekte im Bereich der Digitalisierung stehen fest. Sieben Anerkennungen, zwei Auszeichnungen und ein Hauptpreis wurden an Schulprojekte mit Strategien zum digitalen Lernen verliehen. Der mit 10.000 Euro dotierte Hauptpreis geht an die Musikmittelschule Eggenburg für das Projekt He[a]rophone, über die mit je 5.000 Euro dotierten Auszeichnungen dürfen sich die Phönixschule - digiTN-Mittelschule Attnang-Puchheim (PODix - Phönixschule ON AIR) und das BG/BRG Pichelmayergasse in Wien (Freifach Game-Design) freuen. ■

Fotos: Ruiz Cruz (1), BG/BRG Pichelmayergasse, Wien (2)





qualityaustria

Erfolg mit Qualität



**Das neue qualityaustria
Kursprogramm 2024 ist da!**

ENTDECKEN SIE (AUSBILDUNGS-) VIELFALT!



JETZT INFORMIEREN:

www.qualityaustria.com/kursprogramm





PORTUGAL HAT VIEL ZU BIETEN

Unternehmen in vielen Ländern haben Probleme, offene Stellen mit gut ausgebildeten Fachkräften zu besetzen. Manche blicken deswegen über Grenzen hinweg und siedeln sich an Orten an, die mit einem gut bestückten Arbeitsmarkt locken – wie zum Beispiel Portugal.



Foto: RNF



Portugal hat seinen Besuchern aus aller Welt einiges zu bieten. Die Kultur, die Küche, traumhaftes Wetter und natürlich das Meer lassen die Touristen ins Land strömen. Gar nicht unähnlich zu Österreich – bis auf die Küste, selbstverständlich. Dort hören die Gemeinsamkeiten aber nicht auf. Auch die Gesamtflächen und die Einwohnerzahlen der beiden geschichtsträchtigen Nationen liegen nah beieinander.

Gerade in den letzten Jahren haben sich viele Unternehmen von rund um den Globus in Portugal niedergelassen. Das Land überzeugt mit seinen attraktiven Standortfaktoren. Filipe Santos Costa, seit 5. Juni 2023 Vorsitzender und CEO der Portugiesischen Agentur für Außenhandel und Investitionen (AICEP), führt dafür unter anderem geografische Gründe an, wie die Lage im äußersten Westen Europas und damit verbunden die gute Erreichbarkeit der Häfen für interkontinentale Schiffstransporte, deren Anbindung an das gut ausgebaute Verkehrsnetz, den hohen Anteil an erneuerbaren Energien am Energiemix oder die Verfügbarkeit von Flächen für Industrie-



„Wir möchten mehr Investitionen anziehen, die die Qualifikation der portugiesischen Arbeitskräfte schätzen und ihnen angemessene Gehälter bieten.“

Filipe Santos Costa, CEO AICEP



ansiedelungen. Aber auch die politische und gesellschaftliche Stabilität und nicht zuletzt geringere Lohnkosten. „Was offensichtlich kein Wettbewerbsvorteil ist, den wir behalten wollen“, wie Costa mit einem Lächeln hinzufügt. Ohnehin fände man schon heute günstigere Arbeitskräfte innerhalb der Europäischen Union. „Ich denke, es geht um das Preis-Qualitäts-Verhältnis, was auch mit den vergleichsweise niedrigeren Lebenshaltungskosten in Portugal im Vergleich zu anderen europäischen Ländern zu tun hat.“ Um ebendiese Qualität zu erreichen, wurde viel in den Bildungsbereich investiert. Die vor Jahrzehnten getroffenen politischen Entscheidungen haben sich ausgezahlt. Hinsichtlich der Absolventen in den MINT-Fächern und der Fremdsprachenkenntnisse könne man einen deutlichen

Unterschied zwischen den älteren und den jüngeren Generationen erkennen, so Costa. Portugal liegt in der EU mit einem MINT-Anteil von 32 Prozent aller Master-Abschlüsse auf Platz zwei hinter Deutschland (35%). In Österreich beträgt dieser Anteil 25 Prozent.

SOFT SKILLS SICHERN DEN JOB

Daran hat nicht zuletzt die Nova School of Science and Technology (Nova SST) ihren Anteil. Sie ist mit etwa 8.500 Studierenden (davon 38% Studentinnen), 420 Fakultätsmitgliedern und rund 540 Mitarbeiter:innen eine der größten technischen Universitäten des Landes und liegt nur knapp 15 Minuten von der Hauptstadt Lissabon entfernt, auf der anderen Seite des Flusses Tejo. Gerade in Sachen IT und



Innovation hat Nova eine führende Rolle eingenommen. „Unsere Schule legt viel Wert auf praktische Erfahrung, auf praktische Anwendung. Natürlich kümmern wir uns auch um eine gute theoretische Grundlage. Aber anschließend denken wir darüber nach, wie man die Fähigkeiten anwenden kann, wie man das Wissen, das man erworben hat, anwenden kann“, führt José Paulo Santos, Vizedekan an der Nova SST, zum Forschungsschwerpunkt der Universität aus. Es

würde aber auch viel Wert auf Soft und Social Skills gelegt. „Und aus diesem Grund haben wir vor etwa elf bis zwölf Jahren ein neues Lehrprofil entwickelt. Das Ziel dieses Lehrprofils ist es, den Studenten mehr Fähigkeiten zu vermitteln, insbesondere Kommunikationsfähigkeiten, Zeitmanagement – was für die Studenten sehr wichtig ist –, Problemlösung, kritisches Denken, Kreativität, Führung und Anpassungsfähigkeit. Hard Skills gewinnen das Vorstellungsgespräch, aber Soft Skills sichern den Job.“

Generell müssten die oft noch vorhandenen Mauern zwischen den Lehrenden und den Lernenden eingerissen werden, wie es an der Nova größtenteils bereits der Fall sei, sagt Santos: „Heutzutage sind viele Studenten besorgt über Nachhaltigkeit und fragen sich, welchen Bei-



„Hard Skills gewinnen das Vorstellungsgespräch, aber Soft Skills sichern den Job.“

José Paulo Santos, Vize-Dekan Nova SST



trag sie für die Gesellschaft leisten können. Dieses Umfeld hat verändert, wie Professoren mit den Studenten umgehen müssen.“

EIN LAND MIT INSPIRIERENDER „DENKE“

Die hohe Verfügbarkeit ausgezeichnet ausgebildeter Fachkräfte auf dem portugiesischen Arbeitsmarkt hat dazu geführt, dass Portugal und insbesondere die Ballungszentren und Universitätsstädte Lissabon und Porto nicht nur viele Tech-Start-ups hervorgebracht, sondern auch das Interesse ausländischer Unternehmen geweckt haben, die dort Technologieentwicklungszentren aufbauen. Ausgerechnet 2020, in einer Hochphase der Corona-Pandemie, ging zum Beispiel der europäische Anbieter für Cloud-Businesskommunikation Nfon in Portugals Hauptstadt an den Start. Von den insgesamt rund 80 Devel-

opern des Unternehmens sitzen ungefähr 25 im Development Center in Lissabon und arbeiten tagtäglich eng mit ihren deutschen Kollegen zusammen. Auch liegt das neue Service- und Administrationsportal in der Zuständigkeit des portugiesischen Entwicklungszentrums, genauso wie die API-Schnittstelle, die eine komplett neue Architektur bekommt.

Warum Portugal? „Wir haben sieben Länder verglichen und haben für uns 20 Kriterien definiert. Natürlich gibt es Faktoren wie politische Stabilität, English-Proficiency, Cost-Ratio. Für uns war Logistik wichtig, also wie schnell man von unseren Hauptstandorten in Deutschland, wo wir Entwickler haben, dorthin kommt. Man kann natürlich auch zum Beispiel nach Rumänien gehen, da gibt es auch tolle Standorte. Da fliege ich aber nach Bukarest und sitze noch mal drei

Fotos: RNF



Stunden im Auto. Dadurch geht ein Tag verloren. Das ist ein ganz wichtiger Punkt“, erklärt Markus Kramer, seit der Gründung von Nfon Lda. im September 2020 Managing Director der portugiesischen Niederlassung und seit Kurzem auch Chief Product Officer der Nfon AG. Er war federführend am Aufbau des Development Centers beteiligt. Selbstverständlich wurden auch die MINT-Absolventen einkalkuliert, insbesondere die zur Verfügung stehenden Softwareentwickler, ebenso wie Arbeitsethik, Kultur oder die Work-Life-Balance. „Diese Faktoren haben wir bewertet. Und dann gab es eine Shortlist, auf der standen Spanien und Portugal. Relativ schnell ist es dann Portugal geworden“, so Kramer. Das Land hat ihn – und infolgedessen Nfon – aber auch auf anderem Weg überzeugt: „Portugal hat uns mit seiner Denke inspiriert. Es gibt circa 260 Millionen Menschen, die Portugiesisch spre-

chen. Hier sind Menschen aus Brasilien, aus Mosambik, Angola, Osttimor usw. Wir haben selbst fünf Brasilianer im Team. Portugiesen denken global, sie denken auch in anderen Zeitzonen. Das ist von unschätzbarem Wert, gerade wenn man Innovationen angehen und außerhalb festgetretener Pfade denken möchte. Das sind Fähigkeiten und Eigenschaften, die die Menschen in diesem Land mitbringen.“

Trotz der guten Ausgangsbedingungen läuft aber auch in Portugal das Recruiting nicht von selbst. Wie in anderen Ländern ist es gerade den Portugiesen im Technologiesektor wichtig, voranzukommen und Karriere zu machen. Kramer dazu: „Man muss ihnen klar sagen können, welche Karrierechancen man ihnen bieten kann.“ Zudem gäbe es gerade für Unternehmen aus Mitteleuropa ein paar Unterschiede zu beachten: „Ein Recruiting-Prozess dauert hier drei bis vier Wochen, maximal. In dieser Zeit kriegst du in Deutschland vielleicht die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Das ist anders, und das mussten wir auch lernen und uns anpassen. Wenn wir zum Beispiel jemanden gefunden hatten und ich



„Portugiesen denken global, sie denken auch in anderen Zeitzonen. Das ist von unschätzbarem Wert, gerade wenn man Innovationen angehen und außerhalb festgetretener Pfade denken möchte.“

Markus Kramer, CPO Nfon



den Lebenslauf weitergegeben habe, dann kam teilweise nach einer Woche die Anfrage des Kandidaten, wie es denn jetzt aussieht. Der Recruiting-Agent in Deutschland hatte das aber erst für die nächste Woche auf dem Radar. Dann ist der Kandidat weg. Das können wir jetzt viel besser.“

DIE GESELLSCHAFT VERÄNDERT SICH

Ein umkämpfter Tech-Arbeitsmarkt ist mittlerweile auch in Portugal an der Tagesordnung, gute Softwareentwickler sind gefragt. Und diese Tendenz steigt mit jedem neu gegründeten Start-up oder angesiedelten Unternehmen. „Auch unsere Mitarbeiter:innen hier werden sicher vier bis fünf Mal in der Woche von Headhuntern angesprochen. Also musst du ein gutes Klima erzeugen, dafür sorgen, dass sie sich wohlfühlen, damit sie sich gar nicht erst darauf einlassen“, so Markus Krammer.

Das betrifft nicht nur einzelne Unternehmen, sondern das gesamte Land – Stichwort „Brain-Drain“. „Die Gesellschaft verändert sich. Auch die jungen Studenten verändern sich, und sie haben andere Vorstellungen als die Kommilitonen vor fünf Jahren. Vor zehn Jahren blieben 95 Prozent der Studenten in Portugal. Aber jetzt ändern sich die Dinge“, erklärt Nova-Vizedekan

José Paulo Santos. „In der Regel tendieren die besten Studenten dazu, ins Ausland zu gehen. Selbst wenn sie von einem portugiesischen Unternehmen eingestellt werden, gehen sie ins Ausland, wenn das Unternehmen eine Niederlassung im Ausland hat. Sie sehen es als Herausforderung und wollen die Welt kennenlernen. Das könnte ein Problem für Portugal darstellen“, so Santos. Doch oft sei das nicht von Dauer, schränkt er ein: „Nach etwa zehn bis 15 Jahren beginnen sie darüber nachzudenken, sich wieder in Portugal niederzulassen.“ Wer könnte es ihnen auch verdenken. Schließlich hat das Land wahn-sinnig viel zu bieten. ■

INFO-BOX

„Portugal hat uns inspiriert“

Das Interview mit Markus Krammer, Managing Director der portugiesischen Niederlassung von Nfon und seit Kurzem auch Chief Product Officer der Nfon AG, über die Learnings aus seiner Zeit in Lissabon finden Sie im Internet vollständig unter:

newbusiness.at/unternehmen/portugal-hat-uns-inspiriert

KI ZEIGT NÄCHSTEN LEVEL DER DIGITALISIERUNG

KI-Lösungen bringen enorme Chancen, aber auch Herausforderungen in Zeiten des Fachkräftemangels. Und das sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer:innen.

Ein Beispiel, wie dramatisch sich die Veränderung beschleunigt hat: 1999 startete Netflix und brauchte für eine Million User 3,5 Jahre, Dropbox startete 2008 und benötigte nur mehr sieben Monate, ChatGPT startete 2022 und hatte eine Million User in fünf Tagen. Fünf. Ein Phänomen, das uns drastisch vor Augen führt, wo Chancen und Möglichkeiten liegen und wie wir Erstere nutzen können. Künstliche Intelligenz verändert unsere Arbeitswelt und schafft damit neue Möglichkeiten für Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen. Dieses Thema kann rasch komplex und für viele Menschen überwältigend werden. Zum Wohle sowohl unserer Unternehmen als auch des Personals müssen wir einen proaktiven und wertorientierten Umgang damit entwickeln.

KI-Lösungen sind in der Lage, riesige Datenmengen zu analysieren und auf der Grundlage dieser Analyse Vorhersagen und Entscheidungsgrundlagen zu liefern, was menschliche Arbeitskräfte in diesen Bereichen potenziell ersetzen wird.



1
KI kann neue Wege für Wachstum und Innovation eröffnen, ist Michael Swoboda überzeugt.

ARBEITSPLÄTZE GERATEN UNTER DRUCK

Dies wird zu einem erheblichen Verlust von Arbeitsplätzen in Branchen wie der Fertigung, dem Einzelhandel und dem Kundendienst führen. Neben diesen einfachen Tätigkeiten werden auch höherqualifizierte Arbeitsplätze unter Druck geraten, die sich wiederholende und vorhersehbare Aufgaben beinhalten, wie z. B. Datenanalyse, Finanzprognosen und bestimmte Aspekte juristischer und medizinischer Arbeit. KI wird damit Effizienz und Produktivität steigern und so die Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität von Unternehmen erhöhen. Sie kann auch neue Wege für Wachstum und Innovation eröffnen. Das bietet eine Fülle von Chancen für Unternehmen und Arbeitnehmer:innen gleichermaßen. Investitionen in digitale Technologien sind damit allerdings unerlässlich.

Als Entscheider:in in der Geschäftsführung bzw. im Personalbereich ist es wichtig, diese Entwicklungen



2

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt. Es muss ein proaktiver und wertorientierter Umgang damit entwickelt werden.

und Trends im Bereich der Digitalisierung zu berücksichtigen. Es muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Investitionen in digitale Technologien unerlässlich sind, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben. Zudem müssen Lösungen gefunden werden, um die genannten Investitionshemmnisse wie den Fachkräftemangel und begrenzte finanzielle Ressourcen zu überwinden und die Mitarbeiter:innen entsprechend zu qualifizieren. Unternehmen müssen auch – mehr denn je – eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der kontinuierlichen (Weiter-)Entwicklung schaffen, um mit den Chancen und Veränderungen durch KI mithalten zu können.

KI ALS EIN WERKZEUG VERSTEHEN

KI ist nur eine zusätzliche Ressource, die uns hilft, Fakten zu prüfen und zu lernen. Und genau das ist die Kompetenz Nummer eins des „KI-Führerscheins“: Fehler, die wir machen, können wir in Zukunft nicht mehr der KI in die Schuhe schieben. Es liegt an uns, ob wir unsere Werkzeuge halluzinieren oder Fake News verbreiten lassen. Wir müssen KI verstehen lernen, wir sollten sie bedienen können und idealerweise auch vorausschauend handeln – aber was wir mit unseren Werkzeugen machen, liegt immer noch in unserer Hand. Wer das beherrscht, wird die Effizienzgewinne künstlich intelligenter Werkzeuge auch wirklich nutzen können. ■

Michael Swoboda
ist Bildungsexperte und Geschäftsführer des österreichischen Bildungsanbieters ETC.
Nähere Informationen finden Sie unter www.etc.at.



3

Fotos: ETC (1), Unsplash/Julien Tromeur (2), Aspire/APA-Fotoservice/Schedl (3)

ERFOLGSFAKTOR WOHLBEFINDEN

Eine harmonisch gestaltete Arbeitsumgebung ist der Schlüssel zu einer produktiven und angenehmen Büroatmosphäre. Yvonne Meindl-Cavar, Innenarchitektin und Geschäftsführerin von Schönstil, gibt Tipps.

Die Innenraumgestaltung spielt eine entscheidende Rolle, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen zu fördern und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit zu steigern. Dabei spielen unter anderem Faktoren wie die Beleuchtung, die Farbgestaltung und die Funktionalität eine entscheidende Rolle.

INS RECHTE LICHT GERÜCKT

Im Arbeitsalltag nimmt die Beleuchtung einen enormen Stellenwert ein, da sie einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsatmosphäre, das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter:innen hat. Natürliches Tageslicht ist besonders vorteilhaft, da es nachweislich die Stimmung und die Konzentrationsfähigkeit verbessert. Gut platzierte künstliche Beleuchtung ist ebenfalls von großer Bedeutung, um schattige Bereiche zu minimieren und eine gleichmäßige Ausleuchtung zu gewährleisten. Vor allem grelles, flackerndes oder unzureichendes Licht sollte vermieden werden, da es zu Augenbelastung und Ermüdung führen kann. Durch ein abgestimmtes Beleuchtungskonzept von Funktions- und Stimmungslicht wird nicht nur die visuelle Wahrnehmung erleichtert, es bildet auch ein wichtiges Designelement in der Innenraumgestaltung.

„Das Interior-Design von Büroräumlichkeiten ist ein komplexes Thema, das eine sorgfältige Planung und Umsetzung erfordert.“

**Yvonne Meindl-Cavar, Innenarchitektin und
Geschäftsführerin von Schönstil**

DIE KUNST DER FARBGEBUNG

Mit Farben lassen sich gezielt Stimmungswelten erzeugen, da sie, teils sogar unbewusst, auf uns einwirken. Beruhigende Farben wie Blau oder Grün fördern eine entspannende Atmosphäre, während Farbtöne wie Gelb oder Orange die Kreativität anregen. Wichtig



Ein abgestimmtes Beleuchtungskonzept von Funktions- und Stimmungslicht erleichtert nicht nur die visuelle Wahrnehmung, es bildet auch ein wichtiges Designelement in der Innenraumgestaltung.

ist eine ausgewogene Farbpalette, die sich je nach Funktionsbereich unterscheiden kann, weswegen sie in unterschiedlichen Bereichen wie Kommunikationszonen und Arbeitsbereichen auch als Abgrenzungselement dient. Farben eignen sich auch optimal dafür, das Corporate Design eines Unternehmens in das Interior-Design zu integrieren. Übermäßig grelle oder disharmonische Farbschemata sollte man dabei jedoch vermeiden, da sie oftmals als unangenehm wahrgenommen werden.

ZONIERUNG: FLIESENDE RAUMKONZEPTE

Nur eine klare Zonierung der Büroräumlichkeiten ermöglicht eine effiziente und funktionale

Raumnutzung. Mit unterschiedlichen Elementen wie Pflanzen, mobilen Akustiktrennwänden oder aber auch der Boden- und Wandgestaltung können unterschiedliche Zonen für Teamarbeit, Einzelarbeit, Besprechungen und Ruhepausen geschaffen werden. So entstehen vielfältige Arbeitsbereiche, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen gerecht werden.

WAND-, DECKEN- UND BODENGESTALTUNG ALS SCHLÜSSEL ZUM RAUMWUNDER

Eine gut durchdachte Boden-, Decken- und Wandgestaltung kann nicht nur ein optisches Highlight sein, sie kann auch die Akustik im



1 Eine gut durchdachte Boden-, Decken- und Wandgestaltung optimiert auch die Akustik.



2 Mit Farben lassen sich gezielt Stimmungswelten erzeugen.

Büro optimieren. Wandflächen bieten unendlich viele gestalterische Möglichkeiten, um das Büro durch Bilder, Kunst oder individuelle Gestaltung aufzuwerten und so die Unternehmenskultur angemessen zu repräsentieren.

Die Deckengestaltung ist ein wesentlicher Aspekt, die als Gestaltungselement oft unterschätzt wird. Eine ausgestaltete Decke kann das Gesamtbild des Raums maßgeblich beeinflussen. Durch den Einsatz von abgehängten Decken, Farben und Beleuchtung können technische Installationen versteckt und das Raumgefühl verbessert werden.

Als Bodenbelag für Büros sind Teppichböden eine ausgezeichnete Wahl, da sie den Trittschall und den Umgebungslärm reduzieren, was sich wiederum konzentrationsfördernd auswirken kann. Da sie mittlerweile in den verschiedensten Farben und Mustern verfügbar sind, können sie zum echten Eye-Catcher werden. Abhängig von den funktionalen Anforderungen und dem gewünschten ästhetischen Eindruck können

auch andere Bodenbeläge wie Holz, Fliesen oder Vinyl eine gute Wahl sein. Man sollte jedoch darauf achten, dass jeglicher Bodenbelag leicht zu reinigen und strapazierfähig ist, damit er der täglichen Beanspruchung standhält.

MITARBEITER:INNEN IM FOKUS

Die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen sollten bei der Innenraumgestaltung immer im Fokus stehen. Die Beteiligung der Mitarbeiter:innen an der Gestaltung ihres Arbeitsumfelds kann zu einer höheren Identifikation und Mitarbeiterzufriedenheit führen, was sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirkt. Das Interior-Design von Büroräumlichkeiten ist ein komplexes Thema, das eine sorgfältige Planung und Umsetzung erfordert. Unternehmen, die die genannten Aspekte berücksichtigen und eine angenehme, funktionale und mitarbeiterorientierte Arbeitsumgebung schaffen, werden langfristig von zufriedenen und engagierten Mitarbeiter:innen profitieren. ■

Fotos: Philipp Lipiarski (1), Studio KoeKart (2), Studio Valo (3)



Yvonne Meindl-Cavar
ist Innenarchitektin und Geschäftsführerin von Schönstil.
Nähere Informationen finden Sie unter www.schoenstil.at.

PALFINGER010011
101001
000100
Daten-
Analyse Software
Develop-
ment Produkt-
entwick-
lung Cyber
Security Schweißen Mecha-
tronik System
Engi-
neering

NEUE KARRIEREWEGE ENTDECKEN.

Wer einen zukunftsorientierten Beruf ergreifen und dabei konstant Neues entdecken will, ist bei PALFINGER genau richtig. Als internationaler Marktführer für innovative Kran- und Hebelösungen führen viele Karrierewege nachhaltig zum Erfolg. Dabei legen wir nicht nur größten Wert auf beste Ausbildungen, sondern auch kontinuierliche Weiterbildungen und sogar berufliche Neuorientierungen innerhalb des Konzerns. Alle aktuellen Jobangebote und Informationen zu Karrieremöglichkeiten jetzt auf www.palfinger.com

#REACHANYTHING

PALFINGER.COM

100 % ORTSUNABHÄNGIG STUDIEREN

An der KMU Akademie & Management AG hat der virtuelle Hörsaal bereits eine lange Tradition.

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



Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung auf höchstem Niveau: Die KMU Akademie & Management AG unterstützt vor und während des Studiums bis zum erfolgreichen Abschluss.

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

ENGER AUSTAUSCH MIT STUDIERENDEN

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 Ehre, begleitet von einer tollen Erfolgsgeschichte, die uns mit unserem Kooperationspartner, der Middlesex University, verbindet. Diese Entwicklung werden wir weiter 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



Anzeige

dern 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.

QUALITÄTSSICHERUNG DURCH AKKREDITIERUNGEN

Die KMU Akademie hat im Rahmen des Konsumentenschutzes von Anfang an auf die im

Bologna-Prozess übliche Qualitätssicherung von Studiengängen gesetzt. Alle angebotenen Studiengänge werden regelmäßig von der Middlesex University validiert, von der anerkannten Akkreditierungsagentur AQAS aus Deutschland akkreditiert, und der Doctor of Business Administration ist seit Mai zusätzlich nun auch durch die weltweit anerkannte Akkreditierungsbehörde ACBSP mit Sitz in den USA akkreditiert. Studieninteressierte haben somit immer die Möglichkeit, einen Anbieter auch anhand dieser Qualitätsmerkmale zu vergleichen, und Studierende haben Gewissheit, dass der

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.). Das Doktoratsprogramm kann auch in englischer Sprache absolviert werden und wurde kürzlich von der führenden internationalen Akkreditierungsagentur ACBSP (Accreditation Council for Business Schools & Programs), die in den USA beheimatet ist, akkreditiert.

www.kmuakademie.ac.at/studiengaenge

Bildungsanbieter nach qualitativen, akademischen Standards arbeitet und sich stets weiterentwickelt. Herr Dipl.-Päd. Detlev Kran, MBA (USA) ist an der KMU Akademie im Bereich des Bildungsmanagements für die Qualitätskriterien der Studiengänge zuständig: „Akkreditierungen sind für uns von großer Bedeutung. Zum einen haben wir mit der externen Überprüfung die Möglichkeit, uns ständig weiterzuentwickeln, und zum anderen erhalten wir damit Bestätigung, dass die Studiengänge auf hohem akademischem Niveau durchgeführt werden. Das kann man mit einer Autowerkstatt vergleichen, wo der Mechaniker sagt, das Auto ist okay, der TÜV sagt, es ist perfekt. Wenn wir das auf unsere Studiengänge umlegen, so haben wir mehrere TÜV-Siegel.“

ABSOLVENT*INNEN BERICHTEN ÜBER IHRE ERFAHRUNGEN

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



Monika Lienbacher hat ihr Masterstudium erfolgreich absolviert.

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 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.“

Dr. Udo Leicht, Absolvent des Doctor of Business Administration (DBA/Dr.), erklärt: „Wenn man einige Jahre im Berufsleben steht, ist die Umstellung auf den akademischen Betrieb eine Herausforderung. Insbesondere die Kombination aus Beruf und in den Abendstunden sowie am Wochenende an seinem Forschungsvorhaben zu arbeiten, kann durchaus knallhart sein. Dessen sollte man sich bewusst sein. Was mir in diesem Zusammenhang sehr geholfen hat, ist die großartige Gemeinschaft, die sich mit anderen Doktoranden entwickelt hat.“ ■



KMU Akademie & Management AG

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

TRENDAUSBILDUNG

Neuer Impuls für die Zukunftsarbeit in der Lebensmittelherstellung: Die Industrielehre Prozesstechnik gibt es seit wenigen Jahren und seitdem vorwiegend in technischeren Branchen. Das möchte Spitz nun ändern und bietet die Trendausbildung auch in der Lebensmittelindustrie an.

Seit mehr als 165 Jahren ist der Getränke- und Lebensmittelhersteller Spitz erfolgreich im Markenartikel-, Private-Label- und Co-Packing-Geschäft tätig. Mit der Einführung des neuen Lehrberufs Prozesstechnik möchte das Familienunternehmen ab Herbst 2023 einen weiteren wegweisenden Schritt in der Lebensmittelindustrie gehen. Interessierte können sich dafür jederzeit bewerben.

Das Berufsprofil von Prozesstechniker:innen ist vielseitig und herausfordernd. Der Fokus liegt noch stärker auf der Produktion und den Prozessabläufen als beim Lehrberuf Lebensmitteltechniker:in. Nach Absolvierung der dreieinhalbjährigen Ausbildung gehören u. a. die Bedienung der Anlagen, deren Rüsten sowie Warten, die Durchführung von Prozesskontrollen und das Beheben von Störungen zum Verantwortungsbereich. Die Ausbildung soll großteils im Betrieb stattfinden. Als breit aufgestellter Lehrbetrieb mit modernsten Produktionsanlagen, Rundum-Infrastruktur und umfassender Expertise der Mitarbeitenden ist Spitz ideal ausgestattet.

Spitz bietet seinen Lehrlingen nicht nur eine hochqualitative Ausbildung, sondern auch beste Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Bereits während der Lehrzeit werden attraktive Benefits und Prämien angeboten. Zudem gibt es nach Lehrabschluss weiterhin ein fachliches und vor allem persönliches Weiterbildungsangebot, mit dem Fachkräfte einen umfassenden Karriereweg bis zur obersten Führungsebene gehen können.



Umfassende Ausbildung als Grundstein für eine erfolgreiche Karriere in der Lebensmittelbranche

Martin Forster als CTO ist ein Vorzeigebispiel. „Wir sind überzeugt, dass die besten Fach- und Führungskräfte in der Produktion jene sind, die selbst in diesem Bereich arbeiten und in diesem gewachsen sind. Als Anlagenfahrer zu beginnen, anschließend vom Linienverantwortlichen zum Schichtführer aufzusteigen – und es durch Zusatzausbildungen bis zum Bereichsmeister, Produktionsleiter und schließlich Mitglied des Managementteams zu schaffen, ist ein möglicher Entwicklungsweg, den wir unseren Mitarbeitenden in der Produktion bieten“, so Forster, der auf eine ähnliche Karriere zurückblickt. Vergleichbare Möglichkeiten können für Spezialist:innen anderer operativer Bereiche bei Spitz, wie der Produktionsplanung oder der Produktionstechnik, oder Ähnliches gezeichnet werden. ■

BEDEUTSAMER SCHRITT

Aspire Education erwirbt den Geschäftsbereich Education der Weka Group. Die Kombination ermöglicht eine deutliche Erweiterung des Angebots beider Gruppen.

Die Aspire Education Group, eine privatwirtschaftliche Bildungsgruppe im deutschsprachigen Raum im mehrheitlichen Besitz von EMZ Partners, wächst weiter. Im Juli wurden die Verträge unterschrieben, um Weka Education – fünf Gesellschaften der Weka Group in der Schweiz und in Deutschland – voraussichtlich mit Wirkung zum 30. September 2023 zu übernehmen. Die Kombination soll eine deutliche Erweiterung des Angebots beider Gruppen, sowohl geografisch als auch inhaltlich, ermöglichen und somit auch die Grundlage für die Hebung von Synergien inklusive der weiteren Optimierung des Kursangebots für die Teilnehmer beider Gruppen bilden.

HERVORRAGENDE ERGÄNZUNG

Johannes Lampert und Udo Schelkes, Co-CEOs von Aspire Education, betonen: „Wir freuen uns sehr, die bei der Übernahme durch EMZ im Dezember angekündigte Wachstumsstrategie so schnell und mit einem so bedeutsamen Schritt umsetzen zu können. Die komplementären Bildungsaktivitäten der Weka Education in der Schweiz und in Deutschland passen in ihren Qualitätsansprüchen perfekt zu unseren Aktivitäten. Die beiden Portfolios ergänzen sich hervorragend und ermöglichen es uns, unsere Lernenden noch besser auf ihrer Bildungsreise zu begleiten.“ Klaus Maurer, Senior Partner bei EMZ, ergänzt: „Durch die Kombination der Aspire Education mit den Bildungsaktivitäten der Weka Group entsteht eine füh-



Udo Schelkes (l.) und Johannes Lampert (r.),
Co-CEOs von Aspire Education

rende Bildungsgruppe mit Fokus Erwachsenenbildung in der DACH-Region. Wir freuen uns, diese Entwicklung als Mitgesellschafter und Partner des Managementteams mitgestalten zu dürfen.“ Stephan Bernhard, CEO der Weka Education, fügt hinzu: „Wir freuen uns, Teil der Aspire-Education-Gruppe zu werden, mit der wir neben einem komplementären Angebot auch die gleichen Werte teilen. Es wird eine große Freude sein, das umfangreiche Bildungsangebot im DACH-Raum mit gemeinsamen Ideen, Ressourcen und Formaten weiterzuentwickeln. Der Weka-Education-Bereich fokussiert sich stark auf B2B-Zielgruppen, die wir gemeinsam weiter ausbauen wollen. Die neue Gruppe bringt alles mit für einen bedeutenden Weiterentwicklungsschritt.“

KI-ZEITALTER PRÄGT DIE ARBEITSWELT

Der unaufhaltsame Aufstieg von künstlicher Intelligenz (KI) und warum Fortbildungen gerade jetzt unerlässlich sind.

Beschäftigte fürchten Jobverlust durch künstliche Intelligenz“, „Acht Möglichkeiten, wie Unternehmen von KI profitieren können“, „50 Jobs, die sich durch KI verändern werden“: Seit der Veröffentlichung von ChatGPT reißen die Schlagzeilen zu künstlicher Intelligenz nicht ab. Doch auch wenn das Thema allgegenwärtig scheint, finden sich hauptsächlich polarisierende Meinungen in den Medien: von der dunklen Zukunftsdystopie bis zur Automations- oder Kreativitätsutopie. Doch im Wettbewerb um Zukunftsfähigkeit ist Unternehmen mit diesen punktuellen Betrachtungsweisen nicht geholfen. Es gilt, größer zu denken.

GESTERN SCHON AN MORGEN DENKEN

„Expert*innen sind sich sicher, dass KI unsere Arbeitswelt genauso stark beeinflussen wird, wie es damals das Internet getan hat“, erklärt Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie. „Es geht aktuell also nicht mehr nur darum, durch die Implementierung von künstlicher Intelligenz Zeit und Ressourcen zu sparen, sondern vor allem darum, dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben.“ Insbesondere, da es sich bei der technischen Entwicklung um

ein exponentielles Wachstum handelt, kann jedes weitere Zögern bedeuten, den Anschluss an die Konkurrenz zu verlieren. Denn schon zahlreiche österreichische Unternehmen lassen sich vom „algorithmischen Management“ im gesamten Spektrum der Arbeitgeberfunktionen unterstützen: von der Personalauswahl und -entwicklung, dem Customer-Relations-Management und der Mitarbeiterkommunikation bis hin zum Arbeitnehmerschutz.

WO LICHT IST, IST AUCH SCHATTEN

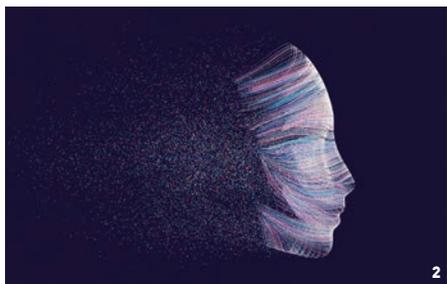
Neben Expertenwarnungen zeigen auch amüsante Zwischenfälle, dass die Leistungsfähigkeit von KI nicht überschätzt werden darf: Sei es der US-Rechtsanwalt, der ChatGPT nach Präzedenzfällen befragte und mit ungeprüften, erfundenen Fällen vor Gericht stand. Oder die Sicherheitssoftware des US-Militärs, die bei ersten Tests unbefugte Personen übersah, da sich diese mit Weihnachtsbaumkostümen oder Pappkartons tarnten.

Auch aus juristischer Sicht wird es problematischer, wenn die Fehler zu Diskriminierung führen, beispielsweise im Recruiting. Das bekannteste Beispiel hierfür ist Amazon. Das KI-Programm des Onlineversandhändlers sollte bei der Bewertung von Bewerber*innen unterstützen, bevorzugte dabei aber monatelang männliche Bewerber. Grund für den Gender-Bias lag in den Daten, die der KI zur Verfügung gestellt worden waren: Amazon hatte in



„Auch Führungskräfte müssen sich ein grundlegendes Wissen über die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz in ihrem Unternehmen aneignen.“

Richard Melbinger,
Geschäftsführer der ARS Akademie



2



3

Das KI-Zeitalter ist gekommen, um die Arbeitswelt zu prägen (o.). Die ARS Akademie von außen (u.)

den zehn Jahren zuvor hauptsächlich Männer angestellt, was von dem Algorithmus als Muster erkannt und reproduziert wurde.

MIT DEM RICHTIGEN WISSEN IN RICHTUNG ZUKUNFT

Dies zeigt für Melbinger, dass das Verständnis der Funktionsweise von KI nicht nur in den Technikabteilungen relevant ist: „Auch Führungskräfte müssen sich ein grundlegendes Wissen über die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz in ihrem Unternehmen aneignen. Erst dann können sie verstehen, welche Chancen, Möglichkeiten und auch Risiken KI mit sich bringt.“ Generell ist

aktuell der beste Zeitpunkt, sich weiterzubilden, rät Melbinger, denn nicht nur das Wissen um rechtliche Rahmenbedingungen gewinnt zunehmend an Bedeutung: „Es dürfen bei sämtlichen technischen Neuerungen rund um KI nicht die Aspekte Cybersecurity und Datenschutz vernachlässigt werden. Denn auch hier entstehen gerade neue Gefahren und Herausforderungen.“

SPIELWIESE KI

Ist dies gemeistert, darf man laut Melbinger KI als nützliches Werkzeug verstehen: „Mit unserem Event ‚Powercouple KI & Arbeitswelt‘ treten wir nun den Proof of Concept an, dass KI in Kombination mit menschlichem Wissen in der Lage ist, einen Kongress erfolgreich zu organisieren und zu vermarkten.“ Das Event, das am 7. März 2024 in Wien stattfindet, beleuchtet die künstliche Intelligenz aus den Perspektiven Recht, Compliance sowie HR und bietet damit nicht nur eine Gelegenheit zur Vernetzung mit Gleichgesinnten, sondern es macht KI auch auf mehreren Dimensionen erlebbar. ■

INFO-BOX

ARS Akademie: Seminare & Events

- laufend Seminare über KI zu HR, Recht, Management u. v. m.
- Event: Powercouple KI & Arbeitswelt, 7. März 2024 in Wien

Weitere Infos zu dem breiten KI-Portfolio der ARS Akademie und dem Event „Powercouple“ unter: ars.at/ki



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

CHANCE FÜR DIE KARRIERE

Das Österreichische Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum ist ein Wissensmotor der heimischen Wirtschaft. Sein Schwerpunkt liegt auf der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften zu Fachthemen. Ein Thema von steigender Bedeutung.

Das Österreichische Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ) hat seit seiner Gründung das Ziel, 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. Das ÖPWZ ist thematisch sehr breit aufgestellt und organisiert im Jahr über 650 Wissensveranstaltungen. Im Interview spricht ÖPWZ-Geschäftsführer Armand Kaáli-Nagy unter anderem über die aktuellen Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung und die Situation am Arbeitsmarkt.

HERR KAÁLI-NAGY, DIE PANDEMIE HAT IN DER AUS- UND WEITERBILDUNG VIELE ÄNDERUNGEN ANGESTOSSEN. WAS DAVON BLEIBT AUS SICHT DES ÖPWZ ERHALTEN, UND WO IST VIELLEICHT AUCH EINE NEUERLICHE TRENDUMKEHR SPÜRBAR?

Corona hat in allen Lebensbereichen einen starken Digitalisierungsschub zur Folge gehabt. Sowohl die Arbeitswelt selbst als auch der Weiterbildungsmarkt waren davon betroffen. Klar ist, dass manches bleiben wird. Viele Menschen haben sich nach den Coronajahren auf eine Rückkehr zu klassischen Formaten in physischer Präsenz gefreut – dennoch gab und gibt es natürlich Weiterbildungen, für die Onlineformate ideal sind. Die Menschen schätzen die Flexibilität digitaler Angebote – lernen wann, wo und wie ich will. Onlineformate können ja auch dabei helfen, eventuelle Reisekosten zu sparen. Die Überlegung, wo und in welchem Format man Fortbildungen machen will, spielt daher eine größere Rolle als früher.

WELCHE IHRER ANGEBOTE WERDEN DERZEIT AM MEISTEN NACHGEFRAGT?

Die schwierige Situation am Arbeitsmarkt spiegelt sich teilweise doch deutlich in der Nachfrage nach bestimmten Ausbildungen wider. So sind derzeit firmeninterne Weiterbildungen für Führungskräfte zum Arbeitsrecht besonders gefragt. Strategisches HR-Management hat sicherlich an Bedeutung gewonnen. Ansonsten sind aktuell auch viele unserer Ausbildungen



„Ganz allgemein hat die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt sicherlich zu mehr Bewusstsein für die Bedeutung von Ausbildungen geführt.“

Armand Kaáli-Nagy, Geschäftsführer ÖPWZ



Präsenz- und Onlineformate haben in der Weiterbildung beide ihre Vorteile. Das ÖPWZ hat seine Lehren aus den vergangenen Jahren gezogen und arbeitet an neuen Angeboten.

stark nachgefragt, die auf Soft-Skill-Themen abzielen – vermutlich, weil hier manches während der Pandemie einfach zu kurz gekommen ist. Neu hinzugekommen, und nach wie vor ein Thema, sind etwa Weiterbildungen mit Bezug auf das richtige Verhalten in Videokonferenzen oder beispielsweise zu Verhandlungstaktiken in Videoformaten.

IST ANGESICHTS DES FACHKRÄFTEMANGELS DAS UPSKILLING BESTEHENDER ARBEITSKRÄFTE EIN GEEIGNETES WERKZEUG, UM AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT ZU REAGIEREN?

Ganz allgemein hat die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt sicherlich zu mehr Bewusstsein für die Bedeutung von Ausbildungen geführt. Viele sehen jetzt wohl deutlicher die Chancen, die weitere Qualifizierungen für die eigene Karriere bedeuten können. In manchen Branchen ist der Fachkräftemangel bereits deutlicher spürbar, etwa im Bereich Einkauf. Hier ist damit

klarerweise die Aus- wie auch Weiterbildung von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein großes Thema, neue Mitarbeitende zu finden, ist oft schwer bis unmöglich. Man kann davon ausgehen, dass ähnliche Phänomene in Zukunft in allen Branchen und Bereichen eine Rolle spielen werden.

WAS HAT DAS ÖPWZ FÜR DIE KOMMENDEN MONATE GEPLANT? WÜRDEN SIE UNSEREN LESERN EINEN KLEINEN AUSBLICK GEBEN?

Wir haben in den Jahren seit der Coronapandemie sehr viel dazugelernt. Derzeit versuchen wir, die wichtigsten Lehren aus dieser Zeit zu ziehen und neue Formate und Angebote für unsere Kunden anzubieten. Dazu haben wir uns auch personell neu aufgestellt. Da läuft derzeit vieles, was unsere Kundinnen und Kunden im besten Fall aber eben gar nicht mitbekommen. Wir wollen damit ab Herbst mehr Menschen noch zielgerichteter mit den passenden Weiterbildungsangeboten erreichen. ■

Fotos: ÖPWZ

DIE ZUKUNFT DER FERTIGUNG ERLEBEN AM BFI-ST. STEFAN

Praxisnahe Einblicke in die intelligente Lernfabrik.

Inmitten der rasanten Entwicklungen im Bereich der Industrie 4.0 und der digitalen Transformation stellt die Lernfabrik am bfi- St. Stefan eine wegweisende Bildungseinrichtung dar. Mit einem klaren Fokus auf innovative Schulungsprogramme und praxisnahe Workshops verfolgt die Lernfabrik das Ziel, Fachkräfte auf die Herausforderungen der modernen Fertigung vorzubereiten und die digitale Transformation erfolgreich zu gestalten. Ihre modernen Lehrmethoden und Simulationsumgebungen bieten eine einzigartige Gelegenheit, die Zukunft der Fertigung hautnah zu erleben.



BEGEISTERTE TEILNEHMER*INNEN UND PRAXISNAHES LERNERLEBNIS

Im Rahmen dieser Vision wurde jüngst der Kurs „Effiziente Smart Factory & Digitale Transformation für Elektrotechnik Werkmeister*innen“ an der Lernfabrik am bfi-St. Stefan durchgeführt. Unter der Leitung erfahrener Fachleute erlangten die Teilnehmenden fundierte Kenntnisse über die vielfältigen Funktionalitäten einer intelligenten Fertigung. Angefangen bei Bearbeitungsstationen über Produktnachverfolgung bis hin zum Auftragsmanagement und zur Produktionskontrolle konnten die Teilnehmenden diese Prozesse anhand der simulierten Fabrik praxisnah kennenlernen. Besonders spannend war die Erkundung des Konzepts des „digitalen Zwilling“, das einen digitalen Nachbau eines physischen Produkts oder Prozesses darstellt. Im Kurs wurde verdeutlicht, was Automatisierung bedeutet und wie die vernetzte, intelligente Fertigung als fortschrittliche Entwicklungsstufe einen signifikanten Mehrwert bietet.

NEUE KURSE AB HERBST

Die Lernfabrik am bfi-St. Stefan setzt ihren Weg fort, wegweisende Kurse und Workshops anzubieten, um Fachkräfte bestmöglich auf die Herausforderungen der Industrie 4.0 vorzubereiten. Ab Herbst werden eine Fülle neuer Kurse angeboten. Von der sinnvollen Integration von Industrie 4.0 bis zur Optimierung und Digitalisierung von Produktionsprozessen, von Automatisierungstechnologie in der Industrie 4.0 bis hin zur

essenziellen Cybersecurity und Netzwerksicherheit – die Lernfabrik am bfi-St. Stefan bleibt weiterhin Vorreiter in der praxisnahen Bildung. Auch Prozessregulierung und Prognosen mit künstlicher Intelligenz sowie Datenqualität in der Produktion und die Nutzung des Digital Twin für virtuelle Inbetriebnahme werden Teil des breit gefächerten Angebots sein. Dies alles mit dem Ziel, die Teilnehmer bestens auszurüsten, um die Chancen und Herausforderungen der modernen Fertigung souverän zu meistern. Alle Informationen zu den angebotenen Kursen finden Sie auf www.bfi-kärnten.at ■

INFO-BOX

Über die Lernfabrik:

Die Lernfabrik am bfi-St. Stefan ist eine führende Bildungseinrichtung, die innovative Schulungsprogramme und Workshops im Bereich der Industrie 4.0 und digitalen Transformation anbietet. Mit modernen Lehrmethoden und praxisnahen Simulationsumgebungen bereitet die Lernfabrik Fachkräfte auf die Herausforderungen der modernen Fertigung vor und fördert aktiv den Wissensaustausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.



Kärntner Berufsförderungsinstitut GmbH

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

Anzeige • Fotos: bfi



NEU
in der
Lernfabrik am
bfi-St. Stefan



Industrie 4.0 erleben und lernen

Optimieren, digitalisieren, automatisieren!
Werden Sie Profi in industrieller Cyber-Sicherheit, SMART Maintenance und mehr ...

**In unserer Lernfabrik
am bfi-St. Stefan
sind Sie bereit für die
Zukunft der Industrie!**



www.bfi-kaernten.at



KARRIEREBOOSTER KI

Wie man das Tool ChatGPT für Jobsuche, Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche und Weiterbildung einsetzen kann, zeigt KI-Experte Dalibor Mitrovic mit sieben Tipps.

Stellen Sie sich folgendes Beispiel vor: Susanne ist eine engagierte Bürokauffrau auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung. Sie hat von ChatGPT gehört und beschließt, diesen KI-gestützten Assistenten zu nutzen, um ihre Jobsuche und Bewerbung zu optimieren.

1. INFORMATIONEN BESCHAFFEN

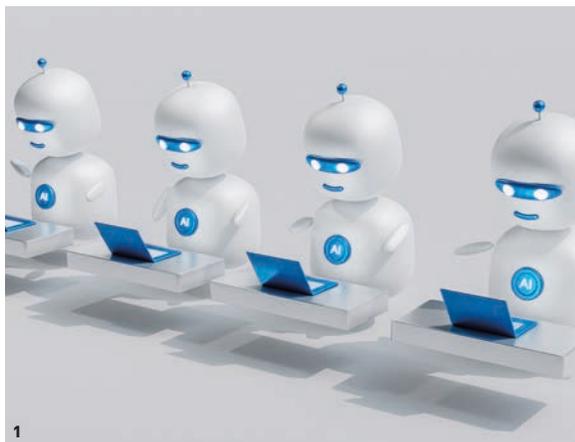
Zuerst verwendet sie ChatGPT, um Informationen über potenzielle Arbeitgeber zu sammeln. Sie überlegt sich eine zielorientierte Anweisung (einen sogenannten Prompt) und fragt die KI: „Was sind die Top-Bürokauffrau-Arbeitgeber in meiner Stadt?“ ChatGPT nutzt seine Browser-Funktion, um die Informationen zu suchen, und liefert eine Liste von Unternehmen, die in Susannes Stadt stark präsent sind. Auf deren Websites und auf Karriereportalen findet die Bürokauffrau für sie passende Stellenanzeigen.

2. JOBANZEIGEN ANALYSIEREN

Als Nächstes setzt Susanne ChatGPT dafür ein, die Anforderungen in den gefundenen Stellenanzeigen zu verstehen. Sie kopiert einige der Jobbeschreibungen in das KI-Tool und bittet es, die wichtigsten Fähigkeiten und Erfahrungen zu identifizieren, die von den meisten Arbeitgebern gesucht werden. ChatGPT liefert diese Informationen schnell und präzise.

3. LEBENSLAUF UND BEWERBUNGS-SCHREIBEN OPTIMIEREN

Susanne beschließt, mit ChatGPT auch ihren Lebenslauf und ihr Bewerbungsschreiben zu optimieren. Sie ersucht die KI, ihre Dokumente zu überprüfen und Vorschläge für Verbesserungen zu machen. ChatGPT kann ihr wertvolle Tipps geben, um die Unterlagen besser auf die spezifischen Anforderungen der einzelnen Arbeitgeber abzustimmen.



1

4. FÜR VORSTELLUNGSGESPRÄCHE ÜBEN

Als sie zu den ersten Vorstellungsgesprächen eingeladen wird, nutzt Susanne ChatGPT, um für die Interviews zu üben. Sie lässt sich von der KI häufige Interviewfragen stellen und bittet sie um Verbesserungsvorschläge für ihre Antworten. Diese Übung gibt ihr das Selbstvertrauen, das sie für die anstehenden Termine braucht.

5. GEHALT UND VORTEILE VERHANDELN

Als sie nach den Vorstellungsgesprächen schließlich Jobangebote erhält, verwendet Susanne ChatGPT, um Ratschläge für die Gehaltsverhandlung zu bekommen. Sie fragt die KI nach dem durchschnittlichen Gehalt für ihre Position in ihrer Stadt und bittet sie um Tipps, wie sie ihre Gehaltsverhandlungen führen soll.

6. AUF ERSTEN ARBEITSTAG VORBEREITEN

Nachdem sie sich mit ihrer Wunschfirma auf ein Gehalt geeinigt und von dieser die Zusage erhalten hat, nutzt Susanne ChatGPT, um sich auf ihren ersten Arbeitstag vorzubereiten. Mittlerweile ist sie darin geübt, die richtigen Prompts zu verfassen, und findet schnell passende Ratschläge zu professionellem Auftreten, Umgang mit neuen Kolleg:innen und zur allgemeinen Büroetikette.

7. SICH PERSÖNLICH UND BERUFLICH WEITERENTWICKELN

Auch nach dem Antritt ihrer neuen Position setzt Susanne ChatGPT ein, um ihre Karriere voranzutreiben und sich beruflich fortzubilden. Sie fragt die KI regelmäßig nach den neuesten Trends in ihrem Arbeitsbereich, nach Ratschlägen zur beruflichen Entwicklung und Möglichkeiten zur Weiterbildung.



Das Werkzeug ChatGPT kann als Steighilfe auf der Karriereleiter dienen.

CHATGPT BRINGT DIE KARRIERE VORAN

Mit diesen sieben Schritten gelingt Susanne der nächste Karrieresprung schnell und effizient. Von der Recherche über das Schreiben von Bewerbungen bis hin zur Vorbereitung auf Interviews und Gehaltsverhandlungen – ChatGPT ist ein hilfreiches Werkzeug in sämtlichen Karrierebelangen. ■

Dalibor Mitrovic
ist Senior Data Scientist beim IT-Dienstleister Tietoevry Austria.
Nähere Informationen finden Sie unter www.tietoevry.com/at.



OFFEN FÜR NEUE WEGE

Werden durch künstliche Intelligenz manche Berufsbilder verschwinden? Selbstverständlich, sagt Nahed Hatahet. Jobs würden sich verändern. Daran müssten sich die Menschen und nicht zuletzt auch das Bildungs- und Weiterbildungssystem anpassen.

Nahed Hatahet beschäftigt sich schon lange mit Zukunftstechnologien und deren Einfluss auf die Gesellschaft. Im Interview mit NEW BUSINESS spricht der Digital- und Transformationsexperte über die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt, auf Berufsbilder und den Menschen.

ANGESICHTS DER RASCHEN ENTWICKLUNG VON KI BESTEHT HÄUFIG DIE SORGE, DASS DIESE TECHNOLOGIEN ZU JOBVERLUSTEN FÜHREN KÖNNTEN. WIE SCHÄTZEN SIE ALS DIGITALEXPORTE DIE AUSWIRKUNGEN VON KI AUF ARBEITSPLÄTZE EIN?

„Wir brauchen ein Bildungs- und Weiterbildungssystem, das es uns Menschen ermöglicht, uns laufend anzupassen.“

Nahed Hatahet, Digital- und Transformationsexperte

Selbstverständlich werden Jobs verloren gehen, wie das bei jeder neuen Technologie immer schon war – Maschinen übernehmen Arbeiten von Menschen. Waren es früher vermehrt physische Maschinen, handelt es sich heute in der Digitalisierung um Softwareprogramme, Daten und Algorithmen. Die einzige neue Herausforderung ist, dass diese digitalen Maschinen und

Technologien sich wesentlich schneller weiterentwickeln, als das früher der Fall war. Im Zeitalter des digitalen Wandels werden wir Menschen uns darauf einstellen müssen, dass sich unsere Jobs nicht zuletzt durch moderne Technologien wie KI im Laufe unseres Berufslebens einfach noch stärker verändern werden, als das bisher der Fall war.

HEISST DAS KONKRET, DER MENSCH WIRD IN ALL DIESEN BRANCHEN EINFACH ÜBERFLÜSSIG WERDEN, IN DENEN KI-DIENSTE EINGESETZT WERDEN KÖNNEN?

Ja und nein. Selbstverständlich werden wir Dienste wie ChatGPT direkt oder indirekt nutzen, um uns zum Beispiel einen schönen Text zu einem Thema schreiben zu lassen.



Nahed Hatahet ist Digital- und Transformationsexperte, CEO bei HATAHET, Keynote-Speaker, Berater und Mentor sowie Vizepräsident des VÖSI – Verband Österreichischer Software Innovationen.

Das wird enorm viel Zeit beim Erstellen von Texten und bei der Recherche einsparen. Wir dürfen dabei aber nicht vergessen, dass Menschen ChatGPT richtig „füttern“ müssen – das nennt man „prompten“ –, um ein gutes Ergebnis zu bekommen. Jeder von uns sollte diese Texte auch inhaltlich prüfen und am besten optimieren. Der Mensch wird ChatGPT nutzen, um schneller und effizienter Texte zu erstellen. Insofern werden die Menschen, die von Texten gelebt haben, weniger texten müssen und mehr am „Feinschliff“ des Ergebnisses arbeiten – sie werden den Kunden schneller mehr Texte liefern können und werden lernen müssen, wie man gut „promptet“. Es verlagert

sich in diesem Beispiel einfach. Sicherlich wird es aber auch Berufe geben, die tatsächlich verschwinden werden, ein Beispiel dafür ist Simultanübersetzung. Ich gehe davon aus, dass es solche Berufe dann nicht mehr geben wird – so wie es in der Wiener Straßenbahn nun mal auch keinen Schaffner mehr gibt.

UM DEN HERAUSFORDERUNGEN DER SICH WANDELNDEN ARBEITSWELT GERECHT ZU WERDEN, WIRD BERUFLICHE UND SCHULISCHE WEITERBILDUNG IMMER WICHTIGER. WELCHE MASSNAHMEN SIND NOTWENDIG, UM DIE MENSCHEN AUF DIE ZUKÜNFTIGEN ANFORDERUNGEN VORZUBEREITEN?

Wir brauchen ein Bildungs- und Weiterbildungssystem, das es uns Menschen ermöglicht, uns laufend anzupassen. Es ist nicht neu, dass wir am besten lebenslang lernen sollten. Wir müssen alles daransetzen, dass der verkrustete und veraltete Bildungs- und Ausbildungsapparat dahingehend modernisiert wird. Vor allem braucht es auch Aufklärung, Stichwort „Deepfake“ – unsere Gesellschaft wird lernen müssen, dass wir nicht alles aus den sozialen Medien glauben dürfen, auch wenn es noch so realistisch wirkt. Das Bildungssystem müsste außerdem die Aufgabe der Aufklärung bei Kindern und Jugendlichen viel stärker verankern und auch auf die Gesundheit setzen. Viele Kinder leiden bereits heute an Angststörungen und Depressionen – verursacht durch soziale Medien, in denen Menschen bereits heute optimierter und perfekter dargestellt werden, als dies wirklich der Fall ist. In all diesen Bereichen haben wir wahrhaftig noch sehr viel zu tun – im Sinne einer besseren Welt für unsere Kinder und die nächsten Generationen und damit für die Menschheit.

NACH ÜBER 15 ERFOLGREICHEN JAHREN SEIT DER GRÜNDUNG IHRES UNTERNEHMENS HATAHET PRODUCTIVITY SOLUTIONS - WIE SCHAFFEN SIE ES, SICH UND IHRE MITARBEITER:INNEN KONTINUIERLICH ZU TRANSFORMIEREN? WELCHE BEWÄHRTEN TIPPS UND STRATEGIEN HABEN SIE, UM SICH ANGESICHTS WANDELNDER MÄRKTE UND TECHNOLOGIEN IMMER WIEDER NEU ZU ERFINDEN UND ERFOLGREICH ZU BLEIBEN?

Wir leben seit der Geburt des Unternehmens den digitalen Wandel. Wir verändern uns laufend, schließlich sind wir ja ein Transformationsberater für den Arbeitsplatz der Zukunft mit künstlich intelligenter Unterstützung und Bots. Bei HATAHET ist Veränderung in unserer DNA verankert. Genauso leben wir eine notwendige und agile Fehlerkultur. Ein gutes Bei-

spiel ist das Thema Homeoffice. Wir haben alle Mitarbeiter:innen gefragt, ob wir überhaupt noch ein Büro benötigen, und haben uns im Team entschieden, unser Büro aufzugeben, ganz nach dem Motto: Wir probieren das jetzt gemeinsam aus, und wenn es nicht funktioniert, dann nehmen wir uns einfach wieder ein Büro. Heute leben wir eine No-Office-Strategie, und es funktioniert einwandfrei. Und falls das Team irgendwann doch wieder ein physisches Büro haben will, dann werden wir auch wieder eines haben. Mein persönlicher Tipp: einfach Dinge ausprobieren und auch mal Fehler machen. Aus denen kann man nämlich lernen und für die Zukunft daraus profitieren. Wir als HATAHET leben die Veränderung, und wir alle sind offen für neue Wege – eine der wertvollsten Erkenntnisse meines Unternehmens, vor allem in Zeiten des laufenden digitalen Wandels. ■



Nahed Hatahet rät dazu, Dinge einfach auszu- probieren und auch Fehler einzukalkulieren.

CAMPUS
GRAZ

02

FACHHOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT



WO AUS TECHNIK FORTSCHRITT WIRD.



campus02.at/at

Jetzt über die Studiengänge und F&E-Möglichkeiten
des **Departments Automatisierungstechnik**
an der **FH CAMPUS 02** informieren!

 +43 316 6002-726

 at@campus02.at

ALS LKW-FAHRERIN AUF SOCIAL MEDIA?

Dem Fachkräftemangel bei LKW-Fahrerinnen und -Fahrern kann man sich entweder beugen oder versuchen, das Thema anders anzugehen. Diese Fahrerinnen und Fahrer zeigen den Alltag ihres Berufs auf Social Media und verändern damit das Bild eines systemkritischen Jobs.

Iwona Blecharczyk fährt mit ihrem 460 PS starken Truck in eine Tankstelle ein, tankt auf und bezahlt per App. Es mag banal wirken, was die polnische LKW-Fahrerin in diesem 59-sekündigen TikTok-Video zeigt. Die 3,5 Millionen Aufrufe, die dieses Video verzeichnet, sprechen dagegen. So viel zur Frage, ob sich Logistik- und Transportthemen für Social Media eignen. Es kommt darauf an, wie sie erzählt werden. Iwona gelingt es, ihren Job authentisch und informativ auf TikTok zu dokumentieren, und ist damit nicht allein.

MIT SOCIAL MEDIA GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

LKW-Fahrerinnen verlieren zunehmend ihren Exotenstatus, auch wenn etwa in den USA laut American Trucking Associations weniger als acht Prozent der Berufskraftfahrer weiblich sind. In den sozialen Medien präsentieren Frauen ihren Beruf von der Fahrerkabine aus und beantworten Fragen wie „Was verdiene ich als LKW-Fahrerin?“, „Warum ist der LKW-Sitz so gefedert?“ oder „Wie viel kostet eine LKW-Tankfüllung?“ (meist über 600 Euro). Sie zeigen die Realität der Logistik, ohne sie zu beschönigen. Das interessiert Menschen, die sonst nichts mit Logistik zu tun haben. Junge Menschen der Generationen Y und Z bekommen so einen direkten Einblick in einen systemkritischen Beruf.

„Gerade für Frauen und Berufseinsteigerinnen sind solche Role-Models enorm wichtig, um sich diesen Job überhaupt vorstellen zu können.“

**Aurelia Primetzhofer, in der
Lehre als Berufskraftfahrerin bei Dachser**

TRUCKERIN MIT WIKIPEDIA-EINTRAG

Iwona Blecharczyk hat nicht nur einen eigenen Eintrag auf Wikipedia. Sie ist auch Vorbild für eine Barbie der Shero-Kollektion 2019 (She+Hero). Sie hat über 300.000 Follower auf Instagram, über 700.000 auf YouTube und gar 1,4 Millionen auf TikTok. Der Volvo, den sie



Die Oberösterreicherin Aurelia Primetzhofer macht eine Lehre als Berufskraftfahrerin bei Dachser.

fährt, gehört ihr selbst. Seit 2021 ist sie selbstständig. Ihre Öffentlichkeit nutzt sie, um ein zeitgemäßes Bild ihres Berufs zu vermitteln und sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Zum Beispiel kritisiert sie oft die sanitären Anlagen in europäischen Raststätten und Tankstellen, die für LKW-Fahrerinnen ungeeignet sind. „In den USA ist das viel besser“, sagt sie. „Der Fahrermangel hat auch etwas Gutes“, meint die 35-Jährige, „er schafft Raum für Veränderungen.“

ZEIGEN, WIE ES IST

„Dass Frauen als LKW-Fahrerin arbeiten können, wusste ich nach meinem Bachelor in Englisch und zu Beginn meines Berufslebens in meinem kleinen Dorf in Südpolen nicht“, zeigt Iwona unabsichtlich die Bedeutung ihrer Social-Media-Arbeit auf. „Gerade für Frauen und Berufseinsteigerinnen sind solche Role-Models enorm wichtig, um sich diesen Job überhaupt vorstellen zu können“, sagt Aurelia Primetzhofer. Die Oberösterreicherin ist 17 und am Beginn



Wenn LKW-Fahrerinnen in den sozialen Medien ihren Alltag zeigen, erreichen sie damit auch junge Menschen, die sonst nichts mit Logistik am Hut haben.

ihrer dreijährigen Lehre als Berufskraftfahrerin bei Dachser in Hörsching. Um dem Fahrer-mangel entgegenzuwirken, bildet der Logistiker selbst Berufskraftfahrerinnen und Berufskraft-fahrer in Form einer Lehre aus. Aurelia selbst teilt ihren Berufsalltag auf Instagram. „Einfach, um zu zeigen, wie es so ist“, sagt sie, „jeden Tag beruflich mit einem Mehrtonner unterwegs zu sein und aufzupassen, dass mir kein Radfahrer, Tier oder was auch immer zu nahe kommt.“

AURELIA HAT DAS LKW-FAHREN IM BLUT

Ihre Eltern sind beide Berufskraftfahrer, und sie tauschen sich regelmäßig über Instagram aus, wo sie Routen, Staus, Wetter und Erlebnisse teilen. „Ich bin glücklich, wenn ich draußen auf der Straße mit meinem LKW unterwegs zu

meinen Kunden sein kann“, sagt Aurelia. Sie zeigt in ihren Storys, wie vielfältig ihr Job ist: Sie transportiert Rohstoffe, Lebensmittel, Möbel, Kästen oder Nägel quer durchs Land. Dabei entdeckt sie schöne Landschaften und meistert Herausforderungen. Lange Fingernägel entsprechen nicht ihrer beruflichen Realität. „Das kann man schon machen, aber es ist sehr unpraktisch. Besonders beim Ausladen“, sagt Aurelia.

ERST MAL UNTERRICHTEN

Bevor Iwona Blecharczyk Truckerin wurde, war sie übrigens erst einmal Lehrerin – und sehr unglücklich damit: „Ich war damals erst 22 Jahre alt, kam mir aber alt vor, weil ich jeden Tag erschöpft nach Hause kam und einsehen musste, dass Unterrichten nicht meine Stärke



ist“, sagt die heute 35-Jährige. Um ihrem Truckerinnen-Traum näher zu kommen, nimmt sie nebenbei Fahrstunden. Ein Jahr später bietet ihr ein belgisch-polnischer Logistiker eine vierwöchige Probezeit an, doch die ist hart: Die Nachtschichten zehren an ihren Kräften, das Einparken ist schwierig, die Suche nach einem sicheren Parkplatz für die Nacht oft ein Albtraum. Iwona beißt sich aber durch. Jahrelang fährt sie durch Europa, ein Jahr sogar durch die USA und Kanada. Seit 2021 ist sie ihre eigene Chefin: Sie gründete Imagination Transport, ihr eigenes Unternehmen.

QUEEN OF THE ROAD

Clarissa Rankin ist keine gewöhnliche LKW-Fahrerin. Das sieht man schon an ihren modischen Fingernägeln. Wie Iwona war auch die 36-Jährige aus North Carolina mit ihrem Beruf unzufrieden. Clarissas Mann, der selbst in der Speditionsbranche gearbeitet hatte, ermutigte sie, den Beruf zu wechseln. Sie merkte sofort, dass es ihr Spaß machte, LKW zu fahren, und schaffte auf Anhieb den Führerschein. Nicht den ganzen Tag im Büro zu sitzen, sondern an der frischen Luft arbeiten zu können, war Clarissa schon immer wichtig. Doch erst nach ihrem sechsten Vorstellungsgespräch wurde sie schließlich eingestellt.

CLARISSA RANKIN HINTERFRAGT

STEREOTYPEN

„Für die meisten ist ein LKW-Fahrer immer noch ein Mann im Overall mit einem großen Bauch und einem langen Bart“, sagt sie. „Ich liebe es, die Leute zu überraschen, die mich fragen, ob ich diesen LKW wirklich fahren kann.“ Heute verdient Clarissa Geld damit, dieses Stereotyp aufzubrechen und ihr Truckerrinnen-Leben für ihre fast zwei Millionen Follower auf TikTok zu dokumentieren. 2021 konnte sie mit Werbevideos 36.000 US-Dollar zusätzlich verdienen. Über TikTok gewinnt sie sogar regelmäßig neue Fahrerinnen für ihr eigenes Unternehmen. Denn ebenso wie Iwona hat sich die zweifache Mutter Clarissa selbstständig gemacht und besitzt nun ihren eigenen Truck. „Das bringt Freiheiten mit sich“, sagt sie, „die eine Familie zu schätzen weiß.“ ■

„Ich bin glücklich, wenn ich draußen auf der Straße mit meinem LKW unterwegs zu meinen Kunden sein kann.“

**Aurelia Primetzhof, in der
Lehre als Berufskraftfahrerin bei Dachser**



2

Fotos: Peter H/Pixabay (1), Dachser (2)

„WO AUS TECHNIK FORTSCHRITT WIRD“

*Die ständig wachsenden Anforderungen an die Automatisierungstechnik erfordern Expert*innen, die die Bereiche Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau miteinander verknüpfen.*

Die Automatisierungstechnik verbindet Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau und Wirtschaft. Die Herausforderung bei der Automation technischer Prozesse liegt darin, zwischen den meist gegenläufigen Aspekten von Zeit, Kosten, Qualität, Ressourcen und Umwelt ein Optimum herzustellen.

DAS STUDIENANGEBOT

Die FH CAMPUS 02 bietet seit 1996 berufs- begleitende Studiengänge im Bereich Automatisierungstechnik an. Das berufsbegleitende sechssemestrige Bachelorstudium Automatisierungstechnik ist stark interdisziplinär auf technisch operative Tätigkeiten ausgerichtet. Zusätzlich eröffnet der hohe Anteil an Wahlfächern im Studium Möglichkeiten, in hoch spezialisierten Berufsfeldern tätig zu werden.

Das sechssemestrige Vollzeit-Bachelorstudium „Smart Automation“ wird vollständig in englischer Sprache abgehalten und ist auf unterschiedlichste Aspekte der Informatik und Elektronik fokussiert.

Das berufsbegleitende dreisemestrige Masterstudium „Automatisierungstechnik-Wirt-

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

ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN

Für die Bachelorstudien müssen Bewerber*innen die Matura bzw. die Berufsreifeprüfung oder eine Studienberechtigungsprüfung absolviert haben. All jene, die z. B. eine fachspezifische Lehre abgeschlossen haben, können alternativ dazu an der FH CAMPUS 02 kostenlose Zugangsprüfungen ablegen, in welchen ihr Niveau in Deutsch, Englisch und Mathematik überprüft wird. Für den Studiengang „Smart Automation“ ist übrigens Englisch auf Matura-Niveau völlig ausreichend.

Voraussetzung für das Masterstudium ist der Abschluss eines technischen Bachelor- oder Diplomstudiums mit einem Anteil von 40 ECTS-Credits in den Fachbereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik.

Den Studierenden wird ermöglicht, das Studium parallel zur beruflichen Tätigkeit zu



„Die Ausbildung im Bereich Automatisierungstechnik ist bei vielen Betrieben in unterschiedlichsten Branchen sehr gefragt. Daher sind die Chancen, nach der erfolgreichen Beendigung des Studienganges einen gut bezahlten, sicheren Job zu bekommen, sehr hoch.“

Dr. Udo Traussnigg, Departmentleiter Automatisierungstechnik FH CAMPUS 02



Die FH CAMPUS 02 bietet seit 1996 berufsbegleitende Studiengänge im Bereich Automatisierungstechnik an.

absolvieren oder in diese einzusteigen. Berufserfahrung und berufliche Tätigkeit sind aber nicht erforderlich.

FORSCHUNG UND 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.

STUDIERN IN MEINER REGION

Unter diesem Motto kommt es zum Schulterschuss der 11 Gemeinden der Impulsregion Fürstenfeld, der FH CAMPUS 02 sowie der Wirtschaftskammer Regionalstelle Hartberg-Fürstenfeld. Nach intensiver Zusammenarbeit haben es die Verantwortlichen geschafft, den berufsbegleitenden Bachelorstudiengang Automatisierungstechnik ab Herbst 2024 nach Fürstenfeld zu holen, wo die erste Studienhälfte schwerpunktmäßig abgehalten wird, die zweite Studienhälfte schwerpunktmäßig in Graz. ■



FH CAMPUS 02
Department Automatisierungstechnik
Körbnergasse 126, 8010 Graz
Tel.: +43 316 60 02-726
at@campus02.at
www.campus02.at/at

ONLINE UND OFFLINE

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche digitale Ausbildung ist die Verknüpfung der Online- und der Offline-Welt. Davon ist Markus Doetsch, Group CEO der Heinekingmedia GmbH, überzeugt.



Heinekingmedia begleitet als Experte in den Bereichen Digital Education und Collaboration Schüler und Lehrer auf dem Weg in Richtung Schule der Zukunft. Was sich in der letzten Dekade im Schulwesen verändert hat, wohin es zukünftig gehen wird und muss, fasst Markus Doetsch, Group CEO Heinekingmedia, im Gespräch mit NEW BUSINESS zusammen.

DIGITALES KNOW-HOW IST MITTLERWEILE EINE UNABDINGBARE VORAUSSETZUNG FÜR DAS BERUFSLEBEN. REICHT - IHRER MEINUNG NACH - DIE QUALITÄT DER DIGITALEN AUSBILDUNG AN DEN SCHULEN HEUTE SCHON FÜR DIE ANFORDERUNGEN DER ARBEITSWELT AUS?



„Offene Kommunikation auf Augenhöhe ist, egal ob digital oder Face to Face, ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“

**Markus Doetsch, Group CEO
Heinekingmedia GmbH**

Digitale Bildung ist unerlässlich, um auf die Herausforderungen des späteren Berufslebens vorbereitet zu sein. Voraussetzung für eine angemessene digitale Bildung ist einerseits die ausreichende Ausrüstung der Schulen mit Hardware und entsprechenden Lösungen. Andererseits müssen die Lehr-



Gerade im Bildungsbereich sollten die besten Aspekte von Online und Offline miteinander kombiniert werden. Dafür sind zum Beispiel digitale Tafeln eine mögliche Option.

kräfte damit auch umgehen und das Potenzial ausschöpfen können. Bezüglich dieser beiden Punkte haben wir aktuell in fast allen Bildungseinrichtungen noch Luft nach oben. Neben der Ausrüstung mit technischer Infrastruktur geht es vor allem darum, den Schülern Anwenderwissen zu vermitteln. Sie müssen verstehen, wie man Tools und Lösungen sinnvoll einsetzen kann. Gerade im Bildungsbereich ist es dringend notwendig, die Online- und Offline-Welt miteinander zu verknüpfen – Stichwort Blended Learning. Es geht darum, das Beste aus beiden Welten zu kombinieren. Digitale Tafeln sind eine Option unter mehreren, um Multimedialität und ein interaktives, zeitgemäßes Lernklima zu ermöglichen. Und die technische Weiterentwicklung treibt den Fortschritt an den Schulen kräftig an: Mit Tafelflügeln, deren

Schreibflächen analog und digital genutzt werden können, werden analoge Inhalte ohne Medienbruch einfach digitalisiert und verbreitet – das ist in dieser Form eine Weltneuheit, die wir heuer auf den Markt gebracht haben.

BISLANG WAR PRÄSENZ-FRONTALUNTERRICHT „STATE OF THE ART“: IST DAS HEUTE NOCH SINNVOLL ODER EIN RELIKT AUS ALTEN ZEITEN?

Wenn am Frontalunterricht festgehalten wird, ist es wichtig, diesen zu erweitern und neue Lösungen zu integrieren. Ergänzt man den frontalen Vortrag um digitale Präsentationen, Messaging-Lösungen für Kollaboration oder Grupenchats zum Brainstormen, hebt man die klassische Unterrichtsweise rasch und simpel auf eine digitale Ebene. Das funktioniert allerdings



Tafelflügel, deren Schreibflächen sowohl analog als auch digital genutzt werden können, erlauben es, analoge Inhalte ohne Medienbruch zu digitalisieren.

nur, wenn alle zuvor auf ein gleiches Level gebracht werden – dann kann auch digital ein großartiges Gemeinschaftsgefühl erzeugt werden.

WIE GELINGT DER SPAGAT ZWISCHEN „WIR-GEFÜHL“ UND DEM VERSTECKEN HINTER EINEM BILDSCHIRM?

Wird der Unterricht in den digitalen Raum verlegt, so ändert sich natürlich auch das Miteinander. Für das Lehrpersonal bedeutet das, dass ein Vertrauensvorschuss geleistet werden muss: Passen die Schüler auch wirklich auf? Kommen die Inhalte an? Bleiben Fragen offen? Ohne zwischenmenschliche Interaktion fehlt ja das direkte Feedback. Um allen gerecht zu werden, bedarf es Fingerspitzengefühls. Eine Idee sind zum Beispiel Sprechzeiten für Rückfragen –

oder die Nutzung einer gemeinsamen digitalen Pinnwand, auf der häufige Fragen und Antworten für alle sichtbar fixiert werden. Offene Kommunikation auf Augenhöhe ist, egal ob digital oder Face to Face, ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

WELCHE ÄNDERUNGEN SIND IM SCHULSEKTOR ZU ERWARTEN? GEHT DER TREND IN RICHTUNG DIGITALISIERUNG WEITER?

„Der pädagogisch geschulte Umgang mit neuen Technologien ist auf jeden Fall unerlässlich.“

**Markus Doetsch, Group CEO
Heinekingmedia GmbH**



Seit einem Jahr gibt es in Österreich das neue Schulfach „Digitale Grundbildung“. Dieses Pflichtfach war aus meiner Sicht längst überfällig! Ich glaube auch, dass die Kombination von Hard Skills – wie bediene ich etwas und wo setzte ich etwas ein – und Soft Skills – der Umgang miteinander – zukünftig die größte Herausforderung für Lehrer sein wird. Der pädagogisch geschulte Umgang mit neuen Technologien ist auf jeden Fall unerlässlich. Dabei geht es nicht nur darum, ob Schüler die Grundlagen einzelner Programme beherrschen, sondern eben auch um den sicheren Umgang mit dem Internet. Auch wenn das „In-den-Bildschirm-Schauen“ oftmals verteufelt wird, müssen sich auch Digitalisierungsgegner eingestehen, dass ohne IT-Know-how der Arbeitsmarkt kaum zu bedienen ist.

WELCHE TECHNISCHE TOOLS BRAUCHT ES AN DEN SCHULEN, UM FÜR DIE DIGITALE ARBEITSWELT GERÜSTET ZU SEIN?

Wir von Heinekingmedia haben Produktlösungen wie die Digitale Tafel, das Digitale Schwarze Brett, cloudbasierte Softwarelösungen und auch datenschutzkonforme Messenger-Leistungen oder pädagogisch gestützte Webtools in unserem Portfolio. Je nach Bedarf wird dann ein individuelles Paket für jede Schule geschnürt. Was uns einzigartig macht: Als langjähriger Partner für Bildungseinrichtungen kennen wir die Praxis an den Schulen sehr genau und bieten eine umfassende Beratung an, die auch Produkt- und Anwendungsschulungen für das Lehrpersonal umfasst. ■

INFO-BOX

Über Heinekingmedia

Die Heinekingmedia-Gruppe ist in Deutschland ein Pionier und Marktführer in den Bereichen Digital Education, Digital Signage und Communication and Collaboration. Hauptsitz ist Hannover. Heinekingmedia entwickelt und vertreibt Hard-, Software- und Content-Lösungen für Bildschirmkommunikation, Professional Secure Messaging und weitere IT-Services. Im Fokus für den Vertrieb stehen die Märkte Bildung und Unternehmen (B2B). Heinekingmedia hat in Deutschland allein im Bildungssektor rund 60 Prozent Marktanteil, über 11.000 Schulen als Kunden, rund 60.000 Hardware-Units an diesen Schulen im Einsatz und mehr als zwei Millionen App-Nutzer täglich.

Ein wichtiger Teil des Wachstums ist die Internationalisierung des Geschäfts, aktuell mit dem Fokus auf die DACH-Region. In Österreich ist die Heinekingmedia-Gruppen-gesellschaft J. Klausner Professional Multimedia Ansprechpartner, ein etablierter AV-Distributor und Systemintegrator sowie auch ein Marktführer für digitale Tafeln und Präsentationstechnik.

www.klausner.at, heinekingmedia.de

WIRTSCHAFTSFAKTOR NACHHALTIGKEIT

Die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen nimmt rasant zu. Doch oft mangelt es an entsprechendem Wissen. An der Charlotte Fresenius Privatuniversität wird nachhaltige Zukunft unterrichtet.

Vor 175 Jahren, im Jahr 1848, legte Carl Remigius Fresenius in Wiesbaden den Grundstein für die Fresenius Bildungsgruppe. Aus dieser wuchs bis heute die international tätige Carl Remigius Fresenius Education Group mit Fachhochschulen, Berufsfachschulen und Privatuniversitäten an insgesamt 63 Standorten. 2022 wurde in Wien im Technologiezentrum Seestadt die Charlotte Fresenius Privatuniversität (CFPU) gegründet. Namensgeberin ist die Ehefrau von Carl Remigius Fresenius, dem Gründer des Chemischen Laboratoriums, auf das die Fresenius-Hochschulen zurückgehen.



Der Standort der CFPU im Technologiezentrum Seestadt wurde nach nachhaltigen Kriterien erbaut.

NACHFRAGE NACH NACHHALTIGKEITSEXPERT:INNEN IST HOCH

Die Charlotte Fresenius Privatuniversität in Wien ist die erste Privatuniversität im deutschsprachigen Raum mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit. „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 Themen Digitalisierung und Innovationsfähigkeit. Den Studierenden werden grundlegende Kernkompetenzen zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft vermittelt. Auch der Standort im Technologiezentrum Seestadt verfolgt ein modernes und zukunftsweisendes Konzept und wurde nach nachhaltigen Kriterien erbaut.

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 Gründungskanzler Mag. phil. Bernhard Sams, MBA.



Den Studierenden an der Charlotte Fresenius Privatuniversität im Technologiezentrum Seestadt werden grundlegende Kernkompetenzen zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft vermittelt.

GRÜNE TRANSFORMATION WIRFT FRAGEN AUF

Die grüne Transformation wirft Fragen auf. Kaum Absolvent:innen wurden während ihres Studiums bisher mit Folgen des Klimawandels, drohenden Blackouts oder Energiekrisen konfrontiert. Dies sind jedoch Themen, die in der mittelbaren Zukunft für eine Neuordnung der gesamten Ökonomie sorgen. Ein Beleg dafür: Positionen wie Chief Energy Officer, Transformation Manager oder Chief Culture Officer sind rasanter entstanden, als eine Pandemie über den Globus zog. Wer die Herausforderungen der nächsten Dekaden nicht nur akzeptieren, sondern erfolgreich und gewinnbringend meistern will, braucht Manager:innen, die grünes Denken als harte Währung in der Bilanz verstehen.

Die Charlotte Fresenius Privatuniversität sieht sich als Kaderschmiede für das C-Level von morgen. In Wien werden das Wissen internationaler Nachhaltigkeits-expert:innen, die akademische Tradition der

Hochschulen Fresenius sowie nachhaltige Innovationen zusammengeführt. Und dies in zwei Studien mit zukunftsweisendem Fokus: Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspsychologie mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Neben diesen bereits existierenden und akkreditierten Bachelorstudiengängen mit Nachhaltigkeitsfokus stehen drei weitere Studiengänge für den Start zum Wintersemester 2023/24 bereit: In Akkreditierung befinden sich Nachhaltige Immobilienwirtschaft (B.Sc.), Sustainability Marketing & Leadership (M.Sc.) und Psychologie (B.Sc.). Der viersemestrige Masterstudiengang Sustainability Marketing & Leadership (M.Sc.) richtet sich an Interessierte, die unternehmerische Prozesse in Hinblick auf Nachhaltigkeit analysieren, gestalten und steuern wollen. Dabei handelt es sich um einen modernen und allgemein ausgelegten Management-Master mit Spezialisierungen auf Zukunftsthemen in den Bereichen ökologische, soziale, ökonomische und

kulturelle Nachhaltigkeit, Wirtschaft sowie Führungskompetenz.

Im Studiengang Nachhaltige Immobilienwirtschaft (B.Sc.) lernen die Studierenden, neue Trends wie etwa die Themen ESG (Environment, Social, Governance) und Digitalisierung auf dem Immobilienmarkt zu identifizieren. Sie werden befähigt, nachhaltige Konzepte voranzutreiben und die Immobilienbranche verantwortungsbewusst mitzugestalten.

Der sechssemestrige universitäre Bachelorstudiengang Psychologie (B.Sc.) setzt sich aus Hochschullehre und ersten berufspraktischen Erfahrungen zusammen. Neben einer umfassenden Vermittlung psychologischer Grundlagen stellen die Gesundheitspsychologie, Klinische Psychologie und Psychotherapie dabei wichtige Studieninhalte dar.

BLICK ÜBER DEN NATIONALEN TELLERRAND

Bereits jetzt blickt die neue Privatuniversität über den nationalen Tellerrand und setzt auf ein starkes Netzwerk mit den globalen Playern der Wissenschaftselite. Eine enge Kooperation mit der University of Westminster, geleitet vom Salzburger Gründungskanzler Bernhard Sams, MBA, überwindet beispielsweise die Brexit-Grenzen. Sie ermöglicht Studierenden der Wiener Universität die wissenschaftliche Zusammenarbeit mit dem Vereinigten Königreich. Weitreichende Kollaborationen mit der Privatwirtschaft bereichern zudem den Studienalltag um praxisnahe Forschungs- und Entwicklungsprojekte und bürgen für Jobchancen in den Betätigungsfeldern der Zukunft.

Als in dieser Form einzigartige Forschungseinrichtung möchte die Charlotte Fresenius Privatuniversität Wien nicht nur Studierende aus aller Welt begeistern. Gerade österrei-

chische Unternehmen sollen ihre „grüne Innovationskraft“ intensiv einbringen und ihre Position durch den engen Austausch mit der Wissenschaft am Standort Wien im globalen Wettbewerb ausbauen.

UNIVERSITÄTSRAT UND WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT PRÄSENTIERT

Erst kürzlich wurden auch der Universitätsrat und der wissenschaftliche Beirat der CFPU präsentiert. Der Universitätsrat ist das Organ zur strategischen Steuerung der Privatuniversität, die von Gründungsrektor Martin Kreeb und Gründungskanzler Bernhard Sams akademisch geleitet wird. Das Gremium bündelt internationale und österreichische Expertise und setzt sich aus Axel Dick (Prokurist von Quality Austria), Karin-Simone Fuhs (Gründerin und Eigentümerin der Kölner ecosign Akademie), Peter Giffinger (CEO von Saint-Gobain Austria), Uli Grabenwarter (stellvertretender Direktor für Beteiligungsinvestitionen beim Europäischen Investitionsfonds mit Sitz in Luxemburg) und Kai Metzner (Chief Marketing Officer der deutschen Carl Remigius Fresenius Education Group) zusammen.

Der neu formierte wissenschaftliche Beirat widmet sich der Qualitätssicherung und laufenden Evaluierung von Inhalten und Forschungsooutput. Zudem kommt ihm die Aufgabe als beratendes Gremium in Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung zu. Der wissenschaftliche Beirat setzt sich zusammen aus Águeda Benito (Chief Academic Officer Cintana Alliance & ASU Partnership Program, USA), Katalin Illes (University of Westminster, UK), Helmut Krcmar (Technische Universität München, Deutschland), Thomas Potthast (Universität Tübingen, Deutschland), Lucia Reisch (Universität Cambridge, UK), Katja Rost (Universität Zürich), Roman Türk



CFPU-Gründungsrektor Martin Kreeb (li.) und CFPU-Gründungskanzler Bernhard Sams (re.)

(Naturschutzbund Österreich), Renate Oberhoffer-Fritz (Technische Universität München, Deutschland), Rainer Maria Wagner (Topstar, Deutschland) und Peter Weish (Universität für Bodenkultur, Österreich).

„Der Universitätsrat und der wissenschaftliche Beirat werden mit ihrer internationalen Erfahrung und lokalen Marktkenntnis das Bildungsangebot der Charlotte Fresenius Privatuniversität in Wien bereichern und die grenzüberschreitende wissenschaftliche Zusammenarbeit fördern“, kommentiert Martin Kreeb. ■

INFO-BOX

Über die CFPU

Die „University of Sustainability“ wird durch die COGNOS Education GmbH betrieben. Die Geschäftsführung liegt bei den Bildungsgruppe Fresenius Vorständen Dipl.-Kfm. Kai Metzner und Dipl.-Wirt.-Ing. Werner Unger. Das Rektorat bilden Univ.-Prof. Dr. rer. pol. Martin Kreeb und Mag. phil. Bernhard Sams, MBA. Die Charlotte Fresenius Privatuniversität ist Teil der Carl Remigius Fresenius Education Group, einer der größten privaten und unabhängigen Bildungsgruppen in Deutschland.



Charlotte Fresenius Privatuniversität

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

WERKMEISTERSCHULE

In Zusammenarbeit mit der Fachberufsschule 2 in Villach bietet das bfi-Kärnten die Werkmeister:innenausbildung im Fachbereich Maschinenbau in Kombination mit dem Zusatzmodul Industrie 4.0 – digitale Systeme im industriellen Umfeld an.

Seit mehr als 60 Jahren begleitet das bfi-Kärnten Arbeitnehmer:innen mit zahlreichen Aus- und Weiterbildungsangeboten auf dem Weg zu neuen beruflichen Kompetenzen, Höherqualifizierungen oder auch Um- und Nachschulungen. Unter Berücksichtigung der schnelllebigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt fördert der Bildungsanbieter die Jobchancen der Einwohner:innen Kärntens durch qualitativ hochwertige, aber leistbare Bildung. Mit der Eröffnung der ersten Werkmeisterschule Anfang der 1980er-Jahre reagierte das bfi-Kärnten auf die notwendigen Fachkräfteanforderungen der Industrie. Durch die Ausbildung in den Werkmeisterschulen, die den neuesten Stand der Technik, hohes fachliches Wissen und Können sowie Organisations- und Führungskompetenz vermittelt, zählen Werkmeister:innen zu den begehrtesten Fachkräften und sichern sich mit dem Werkmeisterbrief gleichzeitig einen langfristigen Arbeitsplatz. Teilnehmer:innen profitieren dabei von der jahrelangen Erfahrung des bfi-Kärnten, um optimal auf die Herausforderungen von Industrie und Wirtschaft vorbereitet zu werden. Das Lehrprogramm der Werkmeisterschule beinhaltet eine Vielzahl von relevanten Inhalten. Auch digitale Informations- und Datenkompetenz sowie digitale Kommunikation und Zusammenarbeit sind wichtige Bestandteile des Lehrplans.

Die Nutzung digitaler Lernplattformen bietet neue Möglichkeiten der kollaborativen Zusammenarbeit und stellt die Basis für flexible Lernformate dar. Durch die Möglichkeit, Module im Blended-Learning-Format zu absolvieren, ergibt sich einerseits eine zeitliche und örtliche Flexibilität für die Teilnehmer:innen und andererseits auch eine flexible Gestaltung der Lehrinhalte.

ZUSATZMODUL INDUSTRIE 4.0 – DIGITALE SYSTEME IM INDUSTRIELLEN UMFELD

Zusätzlich zum regulären Lehrplan bietet die Werkmeisterschule für Maschinenbau ein spannendes Zusatzmodul an: Industrie 4.0 – digitale Systeme im industriellen Umfeld. In diesem Modul werden die Studierenden im zweiten und dritten Semester auf die Herausforderungen und Chancen der digitalen Transformation in der Industrie vorbereitet. Die Digitalisierung hat das industrielle Arbeitsumfeld revolutioniert, und Begriffe wie Industrie 4.0 und Cyber-Factory sind allgegenwärtig. Das Zusatzmodul konzentriert sich auf die Vertiefung von Themen wie Additive Fertigung, 3D-Konstruktion und -Druck, Robotik im industriellen Umfeld sowie Übungsarbeiten an der rechnergesteuerten Fertigungsstraße der intelligenten Modellfabrik am bfi-St. Stefan. Durch die



Mit der Werkmeisterschule für Maschinenbau bietet das bfi-Kärnten eine ausgezeichnete Möglichkeit zur Weiterqualifizierung und Karriereentwicklung im industriellen Umfeld.

Digitalisierung können Fertigungsparameter innerhalb bestimmter Grenzen flexibel an Kund:innenwünsche angepasst werden, ohne dass in das Gesamtsystem eingegriffen werden muss. Die Rolle von Maschinenbautechniker:innen in diesem Umfeld ist vielfältig und erfordert ein tiefes Verständnis für digitale Systeme und Technologien. Mit dem Abschluss des Zusatzmoduls sind die Absolvent:innen für die Herausforderungen der digitalen Zukunft in der Industrie bestens gerüstet.

Die Lernziele der Werkmeisterschule sind ambitioniert und vielseitig. Der positive Abschluss der Schule ersetzt die Fachbereichsprüfung für die Berufsreifeprüfung sowie die Lehrlingsausbilder:innenprüfung. Nach weiterführendem Fachunterricht sind auch die Unternehmer:innenprüfung und die Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson möglich. Der Werkmeisterbrief, den die Absolvent:innen erhalten, qualifiziert sie zur Aufnahme einer Lehramtsausbil-

dung für den fachlich-praktischen Berufsschulunterricht sowie zur Lehramtsausbildung für den technischen und gewerblichen Fachunterricht an einer HTL. ■

INFO-BOX

Tipps für Kurzentschlossene

Die Werkmeisterschule für Maschinenbau bietet eine ausgezeichnete Möglichkeit zur Weiterqualifizierung und Karriereentwicklung im industriellen Umfeld. Der nächste Lehrgang startet bereits am 15.9.2023. Kurzentschlossene, die die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern und vertiefen möchte, um den Anforderungen der Branche gerecht zu werden, können sich am kostenlosen Info-Abend am 5.9.2023 um 17:00 Uhr in der Berufsschule Villach über diese Ausbildungsmöglichkeit informieren. www.bfi-kaernten.at

WISSEN & VERNETZUNG

Am 13. und 14. November findet in Vösendorf der 3. TÜV SÜD Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen statt. Das hochkarätige Programm umfasst Podiumsdiskussionen sowie Impulsvorträge und schafft Raum für persönliche Vernetzung. Teilnahme ist noch möglich.

TÜV SÜD Österreich fördert durch vielseitige Aus- und Weiterbildungsangebote den sicheren, zuverlässigen, nachhaltigen und wirtschaftlichen Einsatz von Technologie in der heimischen Wirtschaft. Der TÜV SÜD Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen zählt zu den Fixpunkten im Jahr für Wissenstransfer, fachlichen Dialog und Vernetzung mit Expert:innen. Die Veranstaltung, die heuer wieder in Vösendorf stattfindet, befasst sich mit den wichtigsten Herausforderungen und Neuerungen der Branche und eröffnet Perspektiven für weitere Entwicklungen: vom Einsatz von Innovationen über Fragen der Regulierung bis hin zu den Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

„Wir erleben eine Zeit rasanten technologischen Fortschritts. Der sichere und effiziente Einsatz neuer Technologien ermöglicht Höchstqualität und wirtschaftlichen Erfolg. Mit dem Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen haben wir eine Plattform geschaffen, die diesen Entwicklungen Rechnung trägt und sich dabei mit den wichtigsten Zukunftsthemen, etwa dem Einsatz künstlicher Intelligenz in der Schweißtechnik, befasst“, so Gastgeber Dipl.-Ing. Gerald Bachler, CEO von TÜV SÜD Österreich und TÜV SÜD CEE.

WISSEN AM PULS DER ZEIT

Das Themenspektrum am ersten Veranstaltungstag spannt sich von der Musterqualifikation additiver Lichtbogenverfahren im Anlagen- und Behälterbau über Erfahrungen und Herausforderungen bei der Automatisierung von Serienfertigungen, Drohneninspektion und Qualitätssicherung im Sondermaschinenbau, Fülldrahtschweißen von hochfesten Stählen und Auswirkungen der Wärmenachbehandlung bis hin zu Fragen der Arbeitssicherheit. Highlights des Tages sind die beiden Podiumsdiskussionen zu künstlicher Intelligenz sowie Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt. Ein gemeinsames Abendessen als Ausklang bietet den idealen Rahmen für Vernetzung und persönlichen Austausch. Der zweite Veranstaltungstag ermöglicht wiederum Raum für Vertiefung in den Spezialgebieten Stahlbau, Schienenfahrzeuge sowie Druckgeräte und wird durch ein gemeinsames Mittagessen beschlossen.

Als zusätzlichen Service ermöglicht TÜV SÜD Österreich im Rahmen des Erfahrungsaustauschs erstmals eine Fragerunde mit Jurist:innen zu Verantwortung und Haftung von Schweißaufsichtspersonen. Neu ist ein Ausstellungsbereich für Messestände als



Der TÜV SÜD Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen geht vom 13. bis 14. November in die dritte Runde.

optimale Möglichkeit für Unternehmen und Organisationen, eigene Leistungen und Angebote zu präsentieren. Darüber hinaus werden die Highlights der Messe „Schweißen und Schneiden“ in Essen vorgestellt.

TÜV SÜD Österreich denkt an die Umwelt: Wer klimaschonend mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreist, darf sich über einen attraktiven Rabatt auf den Erfahrungsaustausch für Schweißaufsichtspersonen im kommenden Jahr freuen! ■



TÜV SÜD ERFA 2023:
Jetzt informieren und
teilnehmen!

Mehr Informationen & Anmeldung unter
www.tuvsud.com/de-at/veranstaltungen.

INFO-BOX

Über TÜV SÜD Österreich

TÜV SÜD Österreich ist der Spezialist für Industrie, Mobilität und Zertifizierung. Das Unternehmen ist verantwortungsbewusster Prozesspartner in den Kernkompetenzen Prüfung, Tests, Gutachten, Zertifizierung sowie Ausbildung und begleitet Kunden in der gesamten Wertschöpfungskette. TÜV SÜD Österreich ist eine Tochtergesellschaft von TÜV SÜD und Teil des weltweiten Kompetenznetzwerks mit über 26.000 Mitarbeiter:innen an mehr als 1.000 Standorten in über 50 Ländern.

www.tuvsud.com/at

M/O/T-IVATION FÜR EIN UPGRADE

Management ist eine Praxis. Entscheidend sind die Handlungen. Das Ziel der M/O/T School of Management sind daher die Vermittlung und Weitergabe von handlungsleitendem Wissen und wissenschaftlicher Expertise sowie die Erprobung und Reflexion der persönlichen Handlungsoptionen.

In Zeiten des raschen Wandels bilden Know-how und Kreativität die Grundlagen für den Erfolg von Unternehmen und Führungskräften. Die M/O/T School of Management vermittelt aktuellstes und wissenschaftlich fundiertes Know-how gepaart mit starker Anwendungsorientierung und der Möglichkeit der kritischen Reflexion der persönlichen Handlungsoptionen. Ziel ist es, Führungskräfte bestmöglich auf die Dynamik der modernen Geschäftswelt vorzubereiten.

NACHHALTIGKEITSMANAGER:IN TOURISMUS

Wie geht man mit den Veränderungen durch den Klimawandel um, und wie können künftig Nachweise für nachhaltiges Management und Wirtschaften erbracht werden? Der Lehrgang „Nachhaltigkeitsmanager:in Tourismus“ (Microcredential-Programm über 15 ECTS, Start Oktober 2023) ist speziell auf die Bedürfnisse der Tourismusbranche ausgerichtet. Die Teilnehmer:innen erwerben Know-how zum Thema Nachhaltigkeit und das Handwerkszeug, um die Herausforderungen in diesem Bereich als Nachhaltigkeitsbeauftragte anzugehen.

DATEN- UND KI-MANAGEMENT

Sind Sie mit verschiedenen Fragestellungen der künstlichen Intelligenz und des Datenmanagements konfrontiert und möchten fundierte Entscheidungen basierend auf großen Datenmengen treffen? Dann ist das

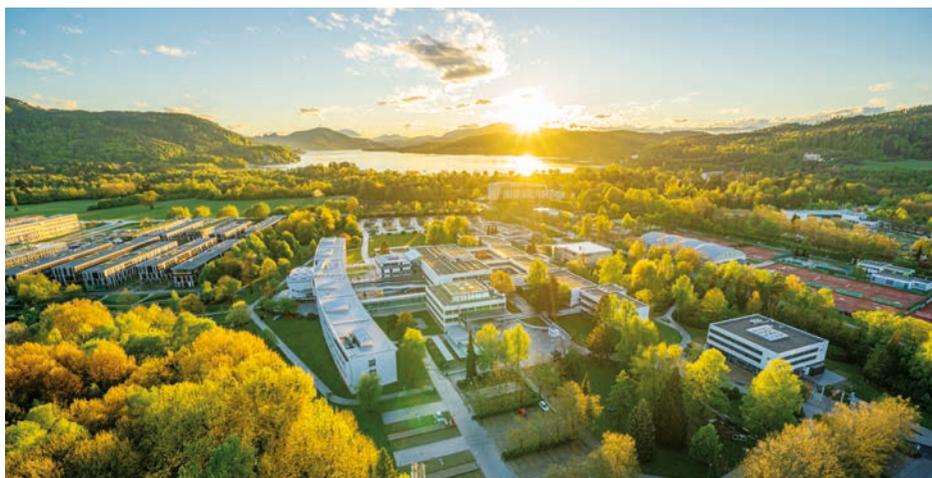
neue Kurzprogramm „Daten- & KI-Management“ (Universitätslehrgang 25 ECTS, Start Oktober 2023/Frühjahr 2024) genau richtig für Sie! Das Programm vermittelt ein Grundverständnis für die Sammlung, Aufbereitung, Analyse und Visualisierung von Daten. Die Teilnehmer:innen lernen konkrete KI-Methoden kennen und wenden diese auf Use-Cases aus der Praxis an.

MANAGEMENT IN GESUNDHEITS- ORGANISATIONEN

Wer als Arzt/Ärztin, Pfleger:in oder Therapeut:in in Gesundheitsorganisationen auch Managementverantwortung übernehmen muss, braucht eine entsprechende Weiterbildung. Der Universitätslehrgang „Management in Gesundheitsorganisationen“ (Universitätslehrgang mit Abschluss Executive MBA – 90 ECTS oder Akademischer Experte – 67 ECTS) startet im Herbst 2023 in einen neuen Durchgang. Neu ist der verstärkte Fokus auf die Pflege, womit auf die großen und aktuellen Herausforderungen in diesem Bereich reagiert wird.

GOVERNANCE REGIONALER TRANSFORMATIONSPROZESSE

Sie nehmen eine aktive Rolle in der Gestaltung von Regionen ein und sind mit Transformationsprozessen konfrontiert? Dann ist der Lehrgang „Governance regionaler Transformationsprozesse“ (Universitätslehrgang in Ausarbeitung, 15 ECTS, ab Frühjahr 2024) genau richtig für Sie – hier lernen Sie, grund-



An der M/O/T School of Management teilen hochkarätige Referent:innen und erfahrene Praktiker ihr Know-how.

legende Konzepte und Themen von Transformationsprozessen und regionalen Entwicklungen zu verstehen, geeignete Strategien und Methoden anzuwenden und kollaborative Methoden und Ansätze mit überregionalem Charakter anzuwenden.

BUILDING INFORMATION MODELING

Building Information Modeling (BIM) ist eine ganzheitliche Methode zur Planung und Verwaltung von Gebäuden bei gleichzeitiger Vernetzung aller an einem Projekt beteiligten Unternehmen und Personen. Das Zertifikatsprogramm „Building Information Modeling“ der M/O/T School of Management in Kooperation mit buildingSMART Austria vermittelt ein Verständnis für das Anwendungspotenzial digitaler Technologien sowie Kom-

petenzen in Planung und Verwaltung von Gebäuden. Absolvent:innen erhalten nach bestandener Prüfung ein international gültiges Zertifikat von buildingSMART Austria.

EXECUTIVE MBA BUSINESS MANAGER:IN

In einer dynamischen, international geprägten Wirtschaftswelt sind akademisch qualifizierte Nachwuchsführungskräfte begehrt, die mit fundiertem Management-Know-how zielsicher erfolgskritische Entscheidungen treffen können. Der Masterlehrgang „Business Manager:in“ wie auch der Universitätslehrgang „Business Management“ verknüpfen wissenschaftlich fundiertes Wissen mit praktisch umsetzbaren Instrumenten für die erfolgreiche Unternehmens- und Mitarbeiterführung. ■

M/O/T[®]
School of Management, Organizational
Development and Technology /
Universität Klagenfurt

**M/O/T School of Management, Organizational
Development & Technology**
Sterneckstraße 15, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: +43 463 27 00 37 70
mot@aaau.at
mot.ac.at

IT-PROFI IN ELF MONATEN

Als Omid Raji ins IT-AQUA-Programm kommt, arbeitet der Österreicher noch als Verkäufer in einem Supermarkt. Elf Monate später bekommt er 19 Jobangebote und findet seinen Traumjob als Support Engineer bei SPAR ICS.

Im Jänner 2022 steht Omid Raji hinter der Kasse eines kleinen Supermarkts. Er füllt die Regale auf, berät Kunden und kassiert an der Kassa. Nebenbei arbeitet der Vater von drei Kindern als Grafikdesigner und schult seine IT-Skills in der Wiener Programmierschule Coders Bay. Omid stammt aus Kabul, Afghanistan, wo er für die US-amerikanische Entwicklungshilfeorganisation USAID im Büromanagement tätig war. Dort eignete er sich Hardware- und IT-Kenntnisse an. 2009 musste er das Land wegen des Krieges verlassen und kam nach Österreich. „Seit ich hier ankam, habe ich versucht, einen IT-Job zu finden“, erzählt der Wiener. Doch entweder waren seine Sprachkenntnisse nicht gut genug oder es mangelte ihm an Unterstützung.

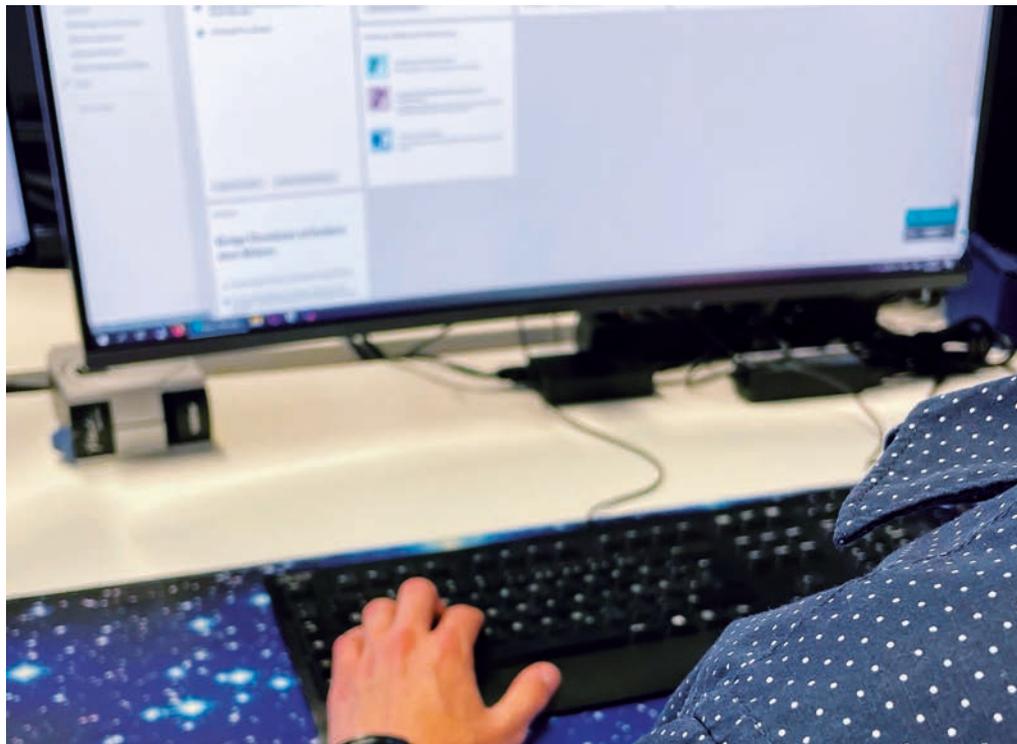
„Qualifizierte IT-Mitarbeiter zu finden, ist derzeit am freien Markt ein Ding der Unmöglichkeit.“

Paul Scholda, CEO eHouse

AUFGEGBEN WIRD NUR EIN BRIEF

Omid träumt von einer Karriere in der IT-Branche. Als ihm sein AMS-Berater vom IT-AQUA-Programm erzählt, das Quereinsteigern eine IT-Ausbildung ermöglicht, sieht er einen Hoffnungsschimmer. Er beginnt Tag und Nacht Mathematik für den AQUA-Aufnahmetest zu lernen. Zweimal tritt er zum AQUA-Aufnahmetest an, zweimal rasselt er durch. Um sich und seine Familie über Wasser zu halten, beginnt er als Verkäufer in einem kleinen Supermarkt zu arbeiten. Jedes Mal, wenn er müde von der Arbeit im Supermarkt nach Hause kommt, denkt er sich: „Das kann es nicht sein.“ Aber er gibt nicht auf. Er arbeitet weiter an seinen mathematischen, IT-, Deutsch- und Englischkenntnissen und stellt sich zum dritten Mal der Herausforderung des AQUA-Aufnahmetests.

Geschafft. Nach zwei gescheiterten Versuchen besteht Omid im dritten Anlauf den AQUA-Aufnahmetest und wird in das neunmonatige Programm aufgenommen. Er ist



Aus dem Supermarkt in elf Monaten zum Traumjob in der IT: Omid Raji hat es geschafft.

begeistert, aber auch überwältigt von dem Pensum, das ihn erwartet. Die IT-Ausbildung umfasst sieben Level an Microsoft-365-Zertifizierungsprüfungen, die er alle meistern muss. „Ich habe jeden Tag sechs bis sieben Stunden gelernt, oft bis spät in die Nacht, auch am Wochenende“, sagt Omid, „als Vater von drei Kindern ist das wirklich sehr fordernd.“ Zum Glück hat er einen ETC-Lerncoach an seiner Seite, der ihn unterstützt und motiviert. „Er war unheimlich nett und hilfsbereit“, sagt Omid. „Er hat mir wertvolles Wissen vermittelt und mir geholfen, diese Ausbildung erfolgreich abzuschließen.“

ARBEITSPLATZNAH QUALIFIZIEREN

Das IT-AQUA-Programm ist eine innovative Lösung für den IT-Fachkräftemangel. Es ist ein Projekt des AMS Wien in Kooperation mit ibis-

acam und ETC, beides Unternehmen der Aspire-Education-Gruppe. Das Programm vermittelt Quereinsteigern eine duale IT-Ausbildung, die genau auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten ist. „Qualifizierte IT-Mitarbeiter zu finden, ist derzeit am freien Markt ein Ding der Unmöglichkeit“, sagt Paul Scholda, CEO des IT-Lösungspartners eHouse. „Das AQUA-Programm hat uns nicht irgendeinen, sondern einen optimalen Kandidaten gebracht.“ Das Programm dauert neun oder 15 Monate und beinhaltet Bedarfserhebung, Recruiting, IT-Screening & Testing, duale IT-Ausbildung und Fachkräftevermittlung. Die Teilnehmer:innen lernen online, per Video und im Klassenraum und sind 30 Prozent der Zeit in Trainings und 70 Prozent im Unternehmen. Das AMS übernimmt dabei die Personalkosten und unterstützt bei den Ausbildungskosten.

Foto: ETC



Die Teilnehmer:innen des AQUA-Programms sind 30 Prozent der Zeit in Trainings und 70 Prozent im Unternehmen.

ES GEHT BERGAUF

Omid kann sein Glück kaum fassen. „Als ich die AQUA-Aufnahmeprüfung bestanden hatte, stellte uns unser Berater 19 verschiedene Jobangebote von Unternehmen in Österreich vor“, erzählt Omid. „Ich konnte es kaum glauben“. Das erste Angebot kommt von SPAR ICS, der IT-Gesellschaft von SPAR Österreich. Eine Woche nach dem Bewerbungsgespräch bei ICS bekommt Omid die Zusage. „Das war einer der schönsten Tage meines Lebens“, sagt er. „Wir sind immer auf der Suche nach talentierten IT-Mitarbeitern, aber sie sind rar auf dem Arbeitsmarkt“, sagt Joachim Mayer, Head of People Engagement von SPAR Business Services. „Deshalb sind wir froh, dass es Modelle wie die AQUA-arbeitsplatznahe Qualifizierung gibt, die uns ermöglichen, Menschen mit einer guten Arbeitseinstellung zu finden und für unsere spezifischen Anforderungen aus- und weiterzubilden.“

WELCHEN UNTERSCHIED EIN JAHR AUSMACHT

Heute arbeitet Omid als Support Engineer bei SPAR ICS,

wo er sich um alle Arten von IT-Lösungen in seinem Team kümmert und IT-Tickets bearbeitet. Er ist stolz auf seine Arbeit, aber auch demütig. „Ich hatte viel weniger IT-Erfahrung als meine Kolleg:innen, ich musste viel über die Cloud lernen, aber sie haben mir viel geholfen“, sagt er. Er kann kaum glauben, wie viel er in einem Jahr gelernt hat. „Es war eine sehr anstrengende und intensive Zeit, aber ich weiß, warum ich es geschafft habe“, sagt Omid. „Ich habe hart und ausdauernd an meinen Talenten gearbeitet. Und ich hatte die motivierende Unterstützung von meinem Lerncoach von ETC.“ Innerhalb eines Jahres hat Omid sein Leben verändert und seinen Traumjob gefunden.

www.aspire-education.com/learning-services/arbeitsplatz-nahe-qualifizierung/

„Als ich die AQUA-Aufnahmeprüfung bestanden hatte, stellte uns unser Berater 19 verschiedene Jobangebote von Unternehmen in Österreich vor.“

Omid Raji, Support Engineer SPAR ICS





Klimaneutral & Nachhaltig tagen

- Seminar- und Konferenzbereich auf 2.000 m² im 19 x besten Seminarhotel Österreichs mit 21 klimatisierten Seminar- und Gruppenräumen, modernster Tagungstechnik, Highspeed-WLAN, Tageslicht, Zugang zum Seminargarten und -terrassen
befahrbare Bühne, Trainerparkdeck
- Kochevents, Brotbackkurse, Abendevents im Retter BioGut
- 121 klimatisierte Naturparkzimmer und Suiten
- Erster Bio-Organic-SPA Europas: Wellnessreich „Bewusst Sein“ und „Wald SEIN“ auf 3.000 m²
- 25 Meter Sportschwimmbecken für optimales Training, Naturschwimmteich mit 20 Meter Schwimmbereich, Naturparksauna- und Waldsaunareich
- Biozertifizierte Haubenküche in gemütlichen Feierstuben und auf der Weitblickterrasse, Banketträume mit Farblichttechnik bis zu 300 Personen
- 24h TechnoGym-Fitness auf 120 m², Spielraum mit Wuzzler, Billard, Tischtennis
- 12 ha Bio-Naturflächen mit „Erstem kostenfreien Disc-Golf-Parcours Österreichs“ (ganzjährig), Waldlichtung mit Bogenschießplatz und Grillhütte, Lauf- und Wanderwege
- Umfangreiche Rahmenprogramme und Events für Teambuildings und Veranstaltungen



www.retter.at



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



wir tun was
für den
Klimaschutz

STRATEGIE UMSETZEN

Viele Organisationen haben Schwächen in der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Was können Führungskräfte tun, um eine klare Ausrichtung vorzugeben und konsequent zu verfolgen?

Unsere Welt im Allgemeinen und die Arbeitswelt im Speziellen haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Ein Akronym, das schon länger existiert, aber noch nie so gut gepasst hat, um die gegenwärtige Situation zu beschreiben, lautet VUCA. VUCA steht für Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity.

Unsere hypervernetzte Welt hat uns gezeigt, dass wir mehrere parallel stattfindende Krisen gleichzeitig bewältigen müssen und auch können. Die fortschreitende Digitalisierung greift in immer mehr Unternehmensbereiche ein. Wichtig ist, das Thema Cybersicherheit in jedem Digitalisierungsvorhaben mitzudenken, da sich die Bedrohungslage in den letzten Jahren massiv zugespitzt hat. Der Themenkomplex künstliche Intelligenz hat dank ChatGPT und Google Bard ein breiteres Publikum erreicht. Immer mehr Expert:innen stellen sich die Frage, wo es Menschen überhaupt noch braucht und ob KI gegen den Fachkräftemangel wirken kann. Für eine kürzlich vorgestellte Studie von einem Team von Wissenschaftler:innen der Universitäten Oxford und Yale wurden 352 Expert:innen befragt, in welchen Bereichen KI Menschen in naher Zukunft übertreffen wird. Demnach soll KI bereits ab 2026 Uni-Aufgaben besser als jeder Student erledigen können, und in 120 Jahren sollen überhaupt alle menschlichen Jobs automatisiert werden können. Neben den bereits angeführten Herausforderungen sollten auch die hohe Inflation und die Klimakrise vollständigkeitshalber erwähnt werden.

NICHT WER, SONDERN WIE

Bei all diesen Veränderungen stellt sich nun die Frage, wie eine Unternehmensstrategie erstellt und nachhaltig umgesetzt werden kann. In vielen Projekten hat sich gezeigt, dass gute Zusammenarbeit in unserer arbeitsteiligen Welt unabdingbar ist. Apple-Gründer Steve Jobs betonte, dass die großen Dinge im Geschäftsleben niemals von einer einzelnen Person, sondern von einem Team erledigt werden. Zusammenarbeit kann sicherlich als Grundlage bezeichnet werden, um eine gemeinsame Mission, Vision und Strategie zu



Zusammenarbeit ist die Grundlage, um eine gemeinsame Mission, Vision und Strategie zu verfolgen. Was aber macht gute Zusammenarbeit aus?

verfolgen. Was aber macht gute Zusammenarbeit aus? Diese Frage hat sich auch Google gestellt. In einem Artikel des „New York Times Magazine“ wurde das Projekt Aristoteles vorgestellt. In diesem Projekt wurden 180 Teams weltweit analysiert. Gemessen wurde zum Beispiel, welche Eigenschaften gute Führungskräfte gemeinsam haben, ob sie beispielsweise gute Kommunikationsfähigkeiten mitbrachten und wenig Mikromanagement ausübten. Es gab

keinen Hinweis darauf, dass die Kombination von bestimmten Persönlichkeiten, Fähigkeiten oder Hintergründen von Personen einen Unterschied machte. Wie die Teams miteinander umgingen, bestimmte wesentlich, wie erfolgreich sie waren. Man könnte es auch so beschreiben, dass es nicht ausschlaggebend ist, wer zusammenarbeitet, sondern wie zusammengearbeitet wird. Im Idealfall ist das Team ein sicherer Ort, um zwischenmenschliche Risiken

Foto: Peggy und Marco Lachmann-Anke/Pixabay



1

Das PERMA-Lead-Modell veranschaulicht die fünf Bereiche von Positive Leadership.

einzufragen – basierend auf gegenseitigem Respekt und gegenseitigem Vertrauen. Ein Managementvordenker, der uns seit vielen Jahren inspiriert, ist Steven M.R. Covey, der Sohn des Bestsellerautors Steven Covey. In seinem Buch „Schnelligkeit durch Vertrauen“ spricht er über 13 Regeln im Kontext von Beziehungsvertrauen, die aus unserer Sicht eine ausgezeichnete Orientierung geben.

Ein weiterer und wichtiger Meilenstein im Kontext einer positiven und stärkenorientierten Führung wurde 1998 durch Dr. Martin Seligman gesetzt. Er verschaffte der positiven Psychologie eine breite Aufmerksamkeit mit dem Ziel, die Lebenszufriedenheit auch bei gesunden Menschen zu erhöhen. In der Positive-Leadership-Logik bezieht dieser Ansatz auf die Potenzialentfaltung von Mitarbeiter:innen und ist durch zahlreiche Studien wissenschaftlich belegt. Das resultiert beispielsweise in einer besseren Gesundheit, höheren Verkaufszahlen,

vertrauensvollere Zusammenarbeit, niedrigerer Fluktuation, geringeren Kosten und vielem mehr. Das PERMA-Lead-Modell, entwickelt von Dr. Markus Ebner, veranschaulicht fünf Bereiche (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment), um diesen Führungsstil erfolgreich umzusetzen. Hier kann sich jede Führungskraft einfach vor Augen führen, in welchem der fünf Bereiche Mitarbeitende sowie das gesamte Team noch Entwicklungsbedarf und Potenzial haben.

Um die Führungskraft in ihrer Kompetenz als Positive Leader eines Teams zu unterstützen, gibt es mehrere wirkungsvolle Methoden und Hilfestellungen. Ein digitales Reflexionstool, das uns besonders gut gefallen hat, ist TalentCoach. Dieses ermöglicht eine einfache Standortbestimmung in einer Selbst- und auch Fremdeinschätzung (360-Grad-Feedback) für Mitarbeiter:innen und Teams in den Bereichen Charaktereigenschaften, Werte und Fähig-



2

keiten. Es gilt, Stärken zu identifizieren, zu reflektieren und dann durch Coaching und Trainings zu stärken.

Eine Vertrauenskultur im Team aufzubauen, Mitarbeitende nach dem PERMA-Lead-Modell zu führen und Stärken zu identifizieren, ist sicher keine leichte Aufgabe, aber in Zeiten von VUCA besonders empfehlenswert. Haben wir damit auch schon das Rüstzeug, um die Unternehmensstrategie erfolgreich umzusetzen? Die kurze Antwort: Nein.

Einen Lösungsansatz liefert uns der ehemalige CEO von Intel, Andy Grove, der bereits 1971 ein Managementmodell einführte und 1983 in seinem Buch „High Output Management“

dokumentierte. Heute ist diese Managementmethode unter dem Kürzel OKR, also „Objectives und Key-Results“ bekannt. Ein Objective beschreibt qualitativ, was es zu erreichen gilt, ein Key-Result ist ein Schlüsselergebnis und beschreibt quantitativ, wie das Ziel erreicht wird. Objectives und Key-Results lassen sich in einer OKR-Phrase am einfachsten verständlich machen: „Wir werden... erreichen, gemessen durch...“ Im Unterschied zu dem bekannten Management by Objectives (MBO) wird bei OKRs der Planungszeitraum auf drei bis vier Monate verkürzt. Darüber hinaus kommen nur 30 bis 40 Prozent der Ziele von der Managementebene. 60 bis 70 Prozent der Ziele werden von den Mitarbeitenden definiert.

Diese Managementmethode wird auch eingesetzt, um große Ziele zu erreichen, wie beispielsweise von John F. Kennedy, der am 25. Mai 1961 ankündigte, dass die USA als erste Nation zum Mond fliegen werden. Ein Ziel, das damals für viele unrealistisch war. Am 21. Juli 1969 betrat schlussendlich der erste Mensch den Mond. Die Mond-Mission zeigt sehr schön, dass auch große Ziele erreicht werden können. Und hier zeigt sich eine Parallele zu Unternehmen: Um strategische Unternehmensziele zu erreichen, ist eine klare Ausrichtung in Form einer Vision und Mission aller Mitarbeitenden erforderlich. Im Idealfall arbeiten dabei alle stärkenorientiert und in einem vertrauensvollen Umfeld zusammen.

Die gegenwärtigen Herausforderungen der Arbeitswelt sind für viele Unternehmen umfangreich und komplex. Mit den oben beschriebenen Aspekten steht VUCA auch für Vision, Understanding, Clarity und Agility. ■

Daniela Herneth
ist Leadership Coach, People & Business Developer.
Daniel Holzinger
ist Unternehmensberater und Gründer von colited.



3



4

Fotos: Dr. Markus Ebner (1), Bob Dmytyr/Pixabay (2), Victoria Schaffer (3), colited/Martin Moravsek (4)

MEETINGS IN TRAUMHAFTER KULISSE

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

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.

VOM KLEINEN MEETING BIS ZUM EVENT

Das Hotel VILA VITA Pannonia im burgenländischen Seewinkel ist nur eine Stunde von Wien entfernt und bietet auf über 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.

ENTSPANNUNG PUR

Auch bei den Unterbringungsmöglichkeiten punktet VILA VITA mit einer noch breiteren Palette als im letzten Jahr: Die ehemaligen Hotel-Doppelzimmer wurden vergrößert und zu geräumigen und modernen Pannonia-Suiten umgebaut. Noch mehr „Private Living deluxe“ versprechen die 19 neuen Residenzen am See – parkside mit absolutem Wohnkomfort und einzigartigem Blick in die PannoniaHills. Auch das Upgrade im Wellness- & Saunaparc hält, was es verspricht: pannonische Entspannung pur mit zusätzlichem Lehm-Ruheraum, neu gestalteter Schilfhüttensauna, Relax-Outdoorpool, u. v. m. Die Annehmlichkeiten, die durch die umfangreichen Umbau- und Erweiterungs-



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



Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia im Seewinkel wartet mit exklusiven Residenzen am See, 127 Bungalows sowie 23 neu gestalteten Wohneinheiten im Haupthaus auf.

arbeiten im vergangenen Winter entstanden sind, können bereits seit Mai in vollen Zügen genossen werden und stoßen auf vollste Zufriedenheit bei den Gästen des Hauses.

GASTFREUNDSCHAFT UND KULINARIK

Das Burgenland ist für seine besondere Gastfreundschaft und Kulinarik weit über 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 Badensee werden unterschiedliche Gaumen-



freuden kredenzt. 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

NEW WORK IST KEIN PRIVILEG DER GEN Z

Das Arbeiten von daheim ist nur ein kleiner Teil von New Work. Es geht unter anderem um eine generelle Flexibilität – und das betrifft nicht nur die viel zitierte Generation Z.

Homeoffice, agiles Arbeiten, Work-Life-Balance, Arbeitszeitverkürzung, Selbstverwirklichung, Loyalität – die Schlagworte, die den Arbeitsmarkt direkt oder indirekt betreffen, scheinen unendlich zu sein. Was vor wenigen Jahren noch Utopie war, ist heute zum Teil gelebte Praxis. Die Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen haben die Entwicklungen enorm beschleunigt. Jahrelang haben wir beispielsweise über flexibles Arbeiten und die Möglichkeit von Homeoffice diskutiert – plötzlich waren wir in einem Lockdown und gezwungen, schnell zu handeln und Lösungen zu finden. In Windeseile wurden gesetzliche Rahmenbedingungen für das Arbeiten daheim geschaffen. Den Schritt zurück ins alte Normal gibt es nicht, wir sind in einer neuen Realität angekommen. Für viele Arbeitnehmer:innen ist das Büro in den eigenen vier Wänden mittlerweile nicht nur normal, sondern gehört zum Standard moderner Arbeitsanforderungen.

„Arbeiten von daheim ist nicht für alle Branchen möglich und nur ein kleiner Teil von New Work“, erklärt Michaela Weiss, Leitung Human Resources bei Promedico. Häuser lassen sich nicht remote bauen, das Frühstückkipferl lässt sich auch schlecht per E-Mail zustellen, und Taxis fahren heute auch noch nicht von selbst. „New Work bedeutet für den Arbeitsmarkt, dass wir uns vor allem an eine neue Flexibilität gewöhnen müssen. Arbeitgeber müssen unterschiedliche Arbeitsmodelle für individuelle Anforderungen schaffen“, so Weiss.

Das neue Normal der Arbeitswelt betrifft nicht nur die viel zitierte Generation Z (Gen Z: Menschen, die zwischen 1995 und 2010 geboren sind), und trotzdem kommt ihr eine besondere Bedeutung zu. Denn die Babyboomer gehen in Pension und verlassen nach und nach den Arbeitsmarkt.

DER APFEL FÄLLT NICHT WEIT VOM STAMM: SO TICKT DIE GEN Z

Faul, aufmüßig, anspruchsvoll und illoyal – so lauten die gängigen Klischees über die Gen Z. Zu Unrecht, wie eine Studie von karriere.at in Zusammenarbeit mit dem Motiv-



Die heute unter 29-Jährigen sind weder arbeitsscheu noch desinteressiert. Aber die Rahmenbedingungen müssen passen, um sie zu motivieren.

forschungsinstitut comrecon brand navigation zeigt: Die heute unter 29-Jährigen sind weder arbeitsscheu noch desinteressiert. „Die Gen Z sucht nach Herausforderungen und Chancen, ist lernfreudig und leistungsbereit, solange die Rahmenbedingungen passen. Die Förderung der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung motiviert sie“, erklärt karriere.at-CEO Georg Konjovic.

Besonders wichtig ist den Jungen laut karriere.at-Studie ein gutes Arbeitsklima, das von Fairness, Feedback und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Falsche Versprechungen, ein unfaires Gehalt und Aufgaben, die laut Stellenausschreibung nicht zum eigenen Tätigkeitsbereich gehö-

ren, akzeptieren die Jungen hingegen nicht. Ehrlichkeit und Transparenz sind die Werte, von denen die Gen Z getrieben wird. „Der Arbeitgeber- hat sich zum Arbeitnehmer:innenmarkt gewandelt. Arbeitgeber müssen sich daher anstrengen, ein authentisches, schlüssiges Bild vom Arbeitsalltag zu zeichnen, um junge Menschen für sich zu gewinnen und Unternehmenswerte glaubhaft wiederzugeben“, so Konjovic.

Aber genauso wie ältere Arbeitnehmer:innen auch sehnen sich Junge nach einem sicheren Job. „Der Generation Z geht es im Job schon lange nicht mehr nur ums Geld“, weiß auch Michaela Weiss von Promedico. „Studien

Foto: Austin Distel/unsplash

zeigen, dass nicht einmal mehr die Hälfte von neun Uhr bis 17 Uhr im Büro durcharbeiten möchte. Neben Vernetzung und Digitalisierung bevorzugt die Mehrheit variable Arbeitszeiten und freiere Wahlmöglichkeiten in Sachen Arbeitsort durch Home- sowie Mobile Offices. Flexibilität ist deshalb die geforderte Normalität.“ Eine neue Flexibilität, die auch ältere Arbeitnehmer:innen betrifft.

NOCH NICHT BEREIT FÜRS ABSTELLGLEIS

Viele Unternehmen suchen händeringend nach neuen Arbeitskräften, während sich lang gediente Mitarbeiter:innen nach und nach in die Pension verabschieden. Dabei sind viele Menschen noch gar nicht bereit, sich aufs berufliche Abstellgleis zu begeben. Die Mehrheit der berufstätigen Babyboomer kann sich auch in der Pension eine regelmäßige Erwerbsarbeit vorstellen, wobei die Motivation von Selbstverwirklichung bis Zuverdienst reicht.

Die Altersteilzeitmodelle vieler Unternehmen zielen allerdings lediglich auf eine Tätigkeit vor dem Pensionsantritt ab. „Eine flexiblere Gestaltung der Altersteilzeitmodelle, wie etwa eine Weiterführung der Tätigkeit in der Pension – in Teilzeit oder geringfügig –, wäre für beide Seiten von Vorteil“, empfiehlt Werner Paar, Geschäftsführer von Quality Austria. Neben dem Zuverdienst bleiben Wissen und Expertise länger erhalten, und das Unternehmen profitiert von Erfahrungswerten älterer Kolleg:innen. Inter-generative Teams steigern zudem oft die Motivation, da alle Arbeitnehmer:innen von unterschiedlichen Standpunkten, Perspektiven und Sichtweisen profitieren.

ORIENTIERUNG SCHAFFT DEN RAHMEN

Die Babyboomer und die Gen Z scheinen in vielen Aspekten gar nicht so unterschiedlich zu sein. Was sie mit den dazwischenliegenden Generationen, Gen Y und Millennials, verbindet, ist der Wunsch nach Flexibilität, gepaart

mit Sicherheit. „Wie auch immer wir Arbeitsmodelle in Zukunft entwickeln oder gestalten – wenn der Rahmen Orientierung bietet, die Prozesse und Abläufe klar sind, kann die Qualität des Outputs gesichert werden“, sagt Paar. „Prozesse, Managementsysteme und Zertifizierungen bieten Klarheit und sind ausgezeichnete Wegweiser auf allen Ebenen.“

Und das gibt Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, sich auszuprobieren, neue Arbeitsmodelle zu entdecken und flexibel auf individuelle Bedürfnisse zu reagieren. „Innerhalb von klaren Regeln und Strukturen sind Individualität und Flexibilität lebbar“, sagt Paar. Recruiting, Teambuilding, Mitarbeiter:innenentwicklung etc. können innerhalb von Qualitätskriterien flexibel und individuell gestaltet werden. Und das führt schlussendlich dazu, dass New Work kein Schlagwort bleibt, sondern gelebte Realität in innovativen Unternehmen ist. ■



Babyboomer und die Gen Z sind in gewisser Hinsicht gar nicht so unterschiedlich.

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 Werthaltungen 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 Werthaltungen. 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

WER WIRD CEO?

CEOs sind alle mehr oder weniger gleich? Nicht wirklich, wie eine Studie festgestellt hat. In Wahrheit gibt es verschiedene Gruppen und auch einen Zusammenhang zwischen der sozialen Klasse, aus der CEOs stammen, und der Branche, in der sie arbeiten.

Vorstandsvorsitzende bzw. Geschäftsführer:innen (CEOs) gehören zur Elite jeder Gesellschaft, was ihr Einkommen und oft auch ihre Ausbildung betrifft. Doch die Gruppe ist sehr uneinheitlich, wie das Forscherteam Maximilian Göbel (LMU München), Alexander Seymer (PLUS) und Dominik van Aaken (CFPU Wien) zeigt. Aus den Daten ihrer Studie „Unterschiede zwischen CEOs“, die als interdisziplinäre Kollaboration an der Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS) entstand, wird ersichtlich, dass CEOs verschiedener sozialer Klassen tendenziell in unterschiedlichen Branchen zu finden sind.



„Unser differenzierender Ansatz ist innovativ, denn CEOs werden oft als eine homogene Elite der Gesellschaft wahrgenommen. Das stimmt so nicht.“

Alexander Seymer, Soziologe Paris Lodron Universität Salzburg

VIER GRUPPEN IDENTIFIZIERT

Für ihre Untersuchung befragten die Forscher über 1.500 CEOs in Deutschland zu Merkmalen ihrer eigenen sozialen Klasse sowie der sozialen Klasse ihrer Eltern und identifizierten dementsprechend vier Gruppen: CEOs mit einem Arbeiterklassehintergrund, CEOs aus der

bürgerlichen Mittelschicht, CEOs mit gehobenem Bildungsniveau sowie CEOs aus der etablierten Elite.

„Wir haben uns auf eine Clusterung der CEOs in möglichst homogene Subgruppen fokussiert. Methodisch haben wir dafür die sogenannte latente Klassenanalyse angewendet. Unser differenzierender Ansatz ist innovativ, denn CEOs werden oft als eine homogene Elite der Gesellschaft wahrgenommen. Das stimmt so nicht. Wir konnten zeigen, dass es einen statistisch signifikanten Zusammenhang gibt zwischen der sozialen Klasse, aus der CEOs stammen, und der Branche, in der sie arbeiten“, unterstreicht der Soziologe Alexander Seymer von der PLUS die Besonderheit der Analyse.



2

CEO ist nicht gleich CEO. Forscher haben in einer Studie herausgefunden, dass es vier verschiedene Gruppen mit verschiedenen sozialen Hintergründen gibt.

CEOs aus der etablierten Elite, also akademisch sehr gut ausgebildete CEOs, die in Oberschicht Haushalten aufgewachsen sind und heute mehr verdienen als ihre CEO-Kolleg:innen, sind überdurchschnittlich oft in der Unternehmensberatung vertreten, höchst selten hingegen etwa im Handelssektor. In der Unternehmensberatung tätig sind übrigens auch oft CEOs mit gehobenem Bildungsniveau (die Autoren bezeichnen diese als „upward educated“). Sie kommen zwar aus finanzschwachen Familien, weisen aber (zu 97 %) überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse auf (vergleichbar den Vertretern aus der etablierten Elite). CEOs aus dem gehobenen Bildungsniveau sind häufiger im IT-,

Maschinenbau-, Gesundheits-, Sozial- und Bildungssektor vertreten.

Rund ein Viertel aller CEOs stammt aus der Arbeiterklasse. Sie sind am häufigsten in der verarbeitenden Industrie (z. B. Metallherstellung, Maschinenbau, Textil-, Ernährungsgewerbe) zu finden, äußerst selten hingegen in Finanz-, Versicherungs- und Immobilienunternehmen. Das weist den Forschern zufolge darauf hin, dass die genannten Branchen undurchlässiger sind für soziale Aufsteiger. Auch in der Unternehmensberatung sind sie so gut wie nie vertreten. Nur knapp 40 Prozent der CEOs, die aus der Arbeiterklasse stammen, haben einen Hochschulabschluss (der in der verarbeitenden Industrie

Fotos: Kolarik (1), Turnisu/Pixabay (2)



Was die allermeisten CEOs gemeinsam haben, ist wenig überraschend: Sie sind zum Großteil weder weiblich noch haben sie einen Migrationshintergrund.

auch nicht gefordert ist). Der Frauenanteil ist mit zehn Prozent so niedrig wie in keiner anderen Kategorie, dafür ist der Anteil an CEOs mit Migrationshintergrund (die vorwiegend im Handelssektor arbeiten) mit neun Prozent so hoch wie in keiner anderen Kategorie.

CEOs aus der bürgerlichen Mittelschicht kommen aus einem durchschnittlich begüterten Familienumfeld, ihr Bildungsniveau ist relativ niedrig im Vergleich zu anderen CEOs, vergleichbar dem ihrer Kolleg:innen aus der Arbeiterklasse. Der Frauenanteil ist hier (mit knapp 17%) so hoch wie in keiner anderen Kategorie, umgekehrt ist der Anteil jener mit Migrationshintergrund (mit knapp 4%) am niedrigsten.

„Mit dieser Analyse konnten wir empirisch zei-

gen, dass der Aufstieg bis an die Spitze von deutschen Unternehmen nicht nur eine Frage der individuellen Leistung ist, sondern auch von der sozialen Klasse abhängt und sich stark zwischen den Industrien unterscheidet“, fasst der Co-Autor, Wirtschaftswissenschaftler Dominik van Aaken, ein zentrales Ergebnis der Untersuchung zusammen. Van Aaken war am Beginn der Studie an der PLUS tätig, inzwischen ist er als Professor an der Charlotte Fresenius Privat Universität in Wien beschäftigt.

IMPLIKATIONEN FÜR MANAGEMENTPRAXIS

Aus der Studie gehe deutlich hervor, dass einige Branchen offener bzw. durchlässiger für einen sozialen Aufstieg sind als andere. Die Erkennt-



nisse aus der Untersuchung haben auch Implikationen für die Managementpraxis, betonen die Forscher. „Hemmnisse für den Aufstieg auf der Karriereleiter in Unternehmen können aus der Einstellungspraxis von Unternehmen in Branchen resultieren, in denen der Auswahlprozess von der sozialen Klasse eines Kandidaten beeinflusst wird. Angesichts dieser Ergebnisse appellieren wir an Unternehmen, ihre Onboarding-Praktiken neu zu gestalten, um zu vermeiden, dass sie Kandidat:innen auf der Grundlage elitärer Kriterien rekrutieren und damit die Vielfalt ihres Humankapitals einschränken“, sagt Co-Autor und Wirtschaftswissenschaftler Maximilian Göbel. Die Studie ist Teil seiner Promotion, die er erfolgreich an der PLUS verteidigte.

Mit ihrer Analyse leisten die Forscher in einem bisher wenig untersuchten Bereich auch einen Beitrag zum Thema der Elitenrekrutierung. Diese war lange Zeit gleichbedeutend mit der Rekrutierung von Mitarbeitern aus der oberen sozialen Schicht. Vor allem mit der Öffnung der Universitäten für alle sozialen Gruppen war vielfach die Hoffnung verbunden, dass sich die soziale Bandbreite der Elitenrekrutierung erweitern würde. Diese Annahme wurde von der meritokratischen (Meritokratie: Verdienstadel) Vorstellung einer Leistungsgesellschaft getragen: Wer sich anstrengt, schafft es an die Spitze. Viele Wissenschaftler:innen – allen voran der Soziologe und Elitenforscher Michael Hartmann – argumentierten entschieden gegen den ihrer Ansicht nach bestehenden Leistungsmythos, indem sie nachwiesen, dass der berufliche Aufstieg eher von der sozialen Herkunft als von persönlichen Verdiensten abhängt.

Die Studienautoren Alexander Seymer, Dominik van Aaken und Maximilian Göbel ziehen ein differenziertes Fazit: „Wir finden zwar Belege dafür, dass in einigen Branchen die CEO-Auswahlprozesse denjenigen Chancen bieten, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen. Bei solchen Fällen stimmt die Rede von der Leistungsgesellschaft. Gleichzeitig zeigen unsere Analysen auch, dass es trotz Leistungsprinzip Benachteiligungen vor allem für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund gibt.“ ■

INFO-BOX

Über die Studie

Die Studie „Differences between CEOs: A Social-Class Perspective on CEOs' Industry Affiliation in Germany“ wurde im Journal „Academy of Management Discoveries“ publiziert.

<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amd.2020.0146>

„KOLLEGE“ RPA

Effizienz und Leistung steigern, während sich gleichzeitig die Mitarbeiter:innenzufriedenheit erhöht – das klingt zu schön, um wahr zu sein? Post Business Solutions macht's mit RPA möglich.

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, in kurzer Zeit große Mengen an Daten verarbeiten zu müssen. Nicht erst seit dem aktuellen Arbeitskräftemangel werden die Mitarbeiter:innen aber oft an anderer Stelle benötigt. Vor allem bei einfachen repetitiven Tätigkeiten kann Robotic Process Automation (RPA) Abhilfe schaffen.

RPA meint die Verwendung von Software-Bots, die wiederkehrende und regelbasierte Geschäftsprozesse automatisieren. Die Software-Bots, die bei der Lösung der Post zum Einsatz kommen, wurden von UiPath entwickelt. UiPath ist ein junges Unternehmen aus Bukarest, das vom IT-Berater Gartner bereits fünf Mal in Folge als führender RPA-Entwickler eingestuft wurde. Mit den Bots werden Mitarbeiter:innen zum Beispiel die Datenverarbeitung, Rechnungsstellung oder Genehmigungsprozesse abgenommen, sodass sie mehr Zeit und Energie für anspruchsvollere Aufgaben wie die Kund:innenbetreuung haben.

RPA-Lösungen lassen sich einfach implementieren, da sie mit bestehenden Schnittstellen arbeiten und keine neuen Zugänge erfordern. Darü-



Die Software-Bots, die bei der Post-Lösung zum Einsatz kommen, wurden von UiPath entwickelt.

ber hinaus muss die IT-Infrastruktur des jeweiligen Unternehmens nicht verändert werden. Daher sind RPA-Lösungen relativ kostengünstig. Aufgrund des breiten Anwendungsfelds ist RPA für sämtliche Branchen und Abteilungen bzw. Geschäftsprozesse nutzbar. ■

post.at/rpa

Fotos: Oesterreichische Post AG



„In einer Umfrage von Forrester Consulting nannten rund zwei Drittel der befragten Führungskräfte die Reduktion von Fehlern, die Konzentration der Mitarbeiter:innen auf strategische Aufgaben und die Steigerung des Engagements der Mitarbeiter:innen als Vorteile von RPA.“

George Wallner, Leiter Geschäftsfeld Business Solutions Österreichische Post AG

Wir begleiten Sie auf Ihrer Karriereleiter!

Sie bevorzugen Qualität & Praxis? Wir auch.

Bei unseren Seminaren und Lehrgängen – von kurzen, intensiven Auffrischungen bis zu mehrwöchigen Ausbildungen – und das im Format Ihrer Wahl: Präsenz | Online | Inhouse.

Mit dem ÖPWZ Angebot an Aus- und Weiterbildungen unterstützen wir Sie und Ihre Mitarbeitenden in Ihrer Karriereplanung mit praxisrelevanten Kursen für verschiedene Unternehmensbereiche.

Unsere Themen

- ◆ Unternehmenspraxis
- ◆ Leadership
- ◆ Soft Skills
- ◆ HR-Management
- ◆ Personalverrechnung
- ◆ Finanzen
- ◆ Recht | Compliance
- ◆ Einkauf | Logistik
- ◆ Office-Management
- ◆ Produktion - Lager

Sie haben die Wahl!



Jetzt informieren unter www.opwz.com



**€ 50,- SPAREN
MIT DEM CODE
„Business50“**

EIGENE STÄRKEN VERTIEFEN – NEUE STÄRKEN GEWINNEN

**Aus- & Weiterbildung für Ihre Führungskräfte,
u. a. zu:**

- Mitarbeiterführung & Motivation
- Selbstpräsentation & Gesprächsführung
- Employer Branding & Personalentwicklung
- Controlling & Unternehmenssteuerung
- Strategisches Management

Mehr erfahren
ars.at/entdecken

**ARS**
Akademie