

A photograph of three young people in a university setting. A man in a light grey shirt and jeans stands on the left, smiling. A woman in a white blouse and jeans sits on a ledge in the foreground, looking back over her shoulder. A man with glasses sits behind her, holding a coffee cup. The background shows a modern building and other people.

# STUDIEN- & BILDUNGSGUIDE

Ihr persönlicher Leitfaden für den beruflichen Erfolg.

2017

**NEW BUSINESS**  
GUIDES



NEW BUSINESS Guides sind Produkte der NEW BUSINESS Verlag GmbH

# Berufsbegleitend studieren



## am IfM - Institut für Management



### Ihre Vorteile:

- Flexible Termin- und Prüfungsplanung
- Praxisorientierte Lerninhalte
- Top Referenten und ein motiviertes Team
- Kleine Gruppen garantieren maximalen Wissenstransfer
- Teilnahmegebühr steuerlich absetzbar
- Aktives Alumni-Netzwerk

Persönliche Beratungsgespräche vor Ort möglich.

### Unser Weiterbildungsangebot:

- Seminare „Wissen à la carte“
- Zertifikatslehrgänge
- Firmenspezifische Trainings & Consulting

**Doktoratsstudium**

**Executive MBA**

**Bachelor-Studium**



# Kein Ende in Sicht

Bildung als ständiger Begleiter wirtschaftlicher Erfolge

**B**etriebliche Weiterbildung, wegweisende Lehrlingsprogramme oder Investitionen in Forschungszentren und Hochschulkooperationen – bildungsrelevante Initiativen ziehen immer weitere Kreise in der heimischen Wirtschaft. Unternehmen scheinen den Faktor Mensch als wichtigste Ressource des wirtschaftlichen Erfolgs erkannt zu haben und schreiben den Kompetenzen ihrer Belegschaft eine immer größere Bedeutung zu.

## Arbeitskräfte als wichtiger Standortfaktor

Dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte sowie Personal für Forschung und Entwicklung der zentrale Standortfaktor für Industrieunternehmen sind, zeigt auch eine Umfrage des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) unter heimischen Industrieunternehmen. 90 Prozent der Unternehmen, bei denen Standortentscheidungen eine wichtige Rolle spielen, sahen die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal als relevanten Standortfaktor. „Diese Ergebnisse weisen erneut auf die Bedeutung des Bildungssystems für Innovation und Standortattraktivität hin“, erklärt WIFO-Ökonom Jürgen Janger. Reformen bei Schulen und Hochschulen seien deshalb prioritär für die Attraktivität Österreichs als Forschungsstandort.

## Wichtige Maßnahmen in Zeiten des Wandels

Laut einer aktuellen Studie von KfW Research steigt die Wahrscheinlichkeit, ein schnell wachsendes Unternehmen zu sein, für Firmen mit Hochschulabsolventen in der Belegschaft um zwei Fünftel gegenüber solchen ohne. Auch in der Breite des Mittelstands zeigt sich: Das Fehlen

von Fachkräften hat gravierende Folgen für das Unternehmenswachstum und damit für die gesamte Volkswirtschaft, insbesondere in Zeiten drastischer Veränderungen. Angenehmes Wissen und erarbeitete Fähigkeiten werden in der heutigen Zeit immer kurzlebiger. Deswegen sind Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Entwicklungen sowie kontinuierliche Lernbereitschaft wichtige Voraussetzungen für den beruflichen Erfolg und die Sicherheit des Arbeitsplatzes.



Bettina Ostermann,  
Chefredaktion

## Back to school

Wie die Beiträge unseres aktuellen Studien- und Bildungsguides eindrucksvoll demonstrieren, haben die Megatrends Globalisierung und Digitalisierung nicht nur unsere Arbeitswelt umgekrempelt, sondern mittlerweile auch die Weiterbildungslandschaft erobert. Bildungsanbieter reagieren mit verstärkten Angeboten für praxisorientierte Wissensvermittlung, internationale Kompetenzen und neuen Leadership-Techniken und stoßen damit auf großes Interesse.

Nutzen auch Sie Ihre Chance, denn wem die Konkurrenzfähigkeit seines Unternehmens wichtig ist, sollte seine eigene nicht hintenstellen. ■

**Viel Spaß beim Lesen wünscht  
Ihre Redaktion**

# STUDIEN- & BILDUNGSGUIDE

Alle Beiträge im Überblick

<b>Vor den Vorhang.</b> Entwicklungsschübe auf dem Bildungsparkett	S. 06
<b>Im Auftrag der Karriere.</b> Was tun, um am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben?	S. 10
<b>Bildungsoffensive 4.0.</b> Unternehmen investieren und rüsten sich für die Digitalisierung	S. 18
<b>Ars Docendi.</b> Staatspreis für exzellente Lehrkultur	S. 23
<b>Erfolgreiches Jahr für Uni Wien.</b> Studienplatzfinanzierung bleibt Hoffnungsträger	S. 26
<b>Mangelnde Vorbereitung.</b> Schlechte Noten für heimischen Career-Service	S. 32
<b>Progressive Synergien.</b> Initiative EduNet ebnet den Weg in die industrielle Zukunft	S. 38
<b>Theorie trifft Praxis.</b> Optimale Vorbereitung für den internationalen Einsatz	S. 44



<b>Von Erasmus zu Erasmus+.</b> 30-jährige Erfolgsgeschichte setzt sich fort	S. 48
<b>Strategische Partnerschaften.</b> Wissenschaftskooperationen zwischen dem Iran und Österreich	S. 56
<b>Know-how in bester Gesellschaft.</b> Österreichische Tagungsbranche auf dem Vormarsch	S. 58
<b>Die Angst und ihr Ende.</b> Gastbeitrag von Business-Coach Dr. Hannes Sonnberger	S. 62
<b>Digitale Integration.</b> Erwachsenenbildung zum Wohle der Gesellschaft	S. 66
<b>Zukunftsmusik.</b> Künstlerische Bildung in futuristischem Ambiente inklusive innovativer Raumtechnik	S. 68
<b>Aussichtsreiche Bildungslandschaft.</b> Ein Auszug aus Österreichs Bildungsangebot	S. 72



Fotos: Freepik, Pixabay, Uni Wien

## IMPRESSUM

**Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift:** NEW BUSINESS Verlag GmbH **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Bettina Ostermann **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Gastautor:** Dr. Hannes Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** FH Wien **Verlagsanschrift:** NEW BUSINESS, Otto-Bauer-Gasse 6/4, 1060 Wien, Tel.: +43/1/235 13 66-0, Fax: +43/1/235 13 66-999, info@newbusiness.at **Verlagspostamt:** 1060 Wien **Druck:** Ueberreuter Print & Packaging GmbH, Industriestraße 1, 2100 Korneuburg, Tel.: +43/2262/789, www.ueberreuter.com. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.

# Vor den Vorhang

Entwicklungsschübe am Bildungsparkett

*Wie zahlreiche Projekte und Innovationen beweisen, beschränkt sich der Bildungsauftrag längst nicht mehr auf die Wissensvermittlung alleine. NEW BUSINESS hat sich für Sie auf die Suche nach wissenswerten Entwicklungen gemacht.*

## Innovative Foyer-Cafés für Kongresse

Mittagspause für 20.000 Kongressteilnehmer und eine Stunde Zeit – eine Herausforderung für das Catering sowohl in kapazitätsmäßiger als auch logistischer Hinsicht. Die innovativen Foyer-Cafés im Austria Center Vienna ermöglichen eine noch raschere und sehr ansprechende Selbstbedienung aller Teilnehmer. Ziel ist es, dass sich der Gast, während er wartet, durch Tafeln und Screens über das Angebot informieren kann, sich neben der Kassa final entscheidet und die Bestellung und Zubereitung durch jeweils ein Catering-Tandem-Team erfolgt. Dabei sind die Einheiten so konzipiert, dass, während die Bestellung aufgenommen und kassiert wird, parallel dazu bereits die Zubereitung der Speisen erfolgt. ■



## Präsenz neu denken

Ab sofort bietet die Integrata Cegos Group Virtual-Classroom-Trainings im Rahmen von Blended-Learning-Konzepten in ihrem Weiterbildungsportfolio an. Als Standardangebot können die Virtual-Classroom-Trainings nun weltweit in englischer Sprache durchgeführt werden. Aus dem Standardangebot werden die Virtual-Classroom-Trainings in zwei Formaten angeboten: Als 2,5-stündige Learning Bites u. a. zu Themen wie Change-Management, Collaboration, Feedback, Remote-Management. Themen wie beispielsweise High-Performance-Selling, Project-Management-Fundamentals oder Situational Leadership werden in sogenannten Master-Classes vermittelt, die mit einem Zeitumfang von drei mal drei Stunden an aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden. ■

## Ausbilder entlasten, Azubis motivieren

Mit dem Azubi-Navigator präsentiert der Ausbildungsspezialist u-form ein völlig neues Werkzeug, um die duale Ausbildung zu begleiten und zu optimieren. Das cloudbasierte Tool ent-

lastet Ausbildungsverantwortliche. Sie können Lernstände und Lernerfolge ihrer Auszubildenden kontinuierlich überblicken, ihre Azubis punktgenau zum Lernen motivieren und sie zielgerichtet auf Klausuren in der Berufsschule sowie IHK-Prüfungen vorbereiten. Der Azubi-Navigator nutzt dazu geschickt Gamification-Elemente und erhöht spielerisch die Lernbereitschaft der Auszubildenden.



## 15. St. Galler Management-Kongress

„Persönliche Arbeitstechnik in digitalen Zeiten: Dos & Don'ts“ lautet das Motto des diesjährigen Management- und Alumni-Kongresses der St. Galler Business School vom 22. bis 23. September 2017. Die Themen im Überblick: Komplexität, so weit das Auge reicht, Digitalisierung backbord voraus, und Beschleunigung steuerbord drosseln. Industrie 4.0 braut sich am Horizont zusammen. Wohin und wie ein Unternehmen durch die Wogen solch stürmischer Zeiten steuern? Muss man sich noch mehr in die Riemen legen oder gar eine andere Richtung einschlagen?

[www.st.gallen-bodensee.ch](http://www.st.gallen-bodensee.ch)

Fotos: u-form, vectrapocker/freepik, IAKW-AG/Ludwig Scheidl, SGBS

## Graduate-Barometer 2017

### Spitzenwerte für FHWien der WKW

Der Hochschulvergleich des Trendence Graduate Barometer ist die europaweit größte Studie zu den Themen Bildung, Karriere und Beruf. An der Untersuchung nehmen jährlich rund 500.000 Studierende aus 28 Ländern und rund 1.000 Hochschulen teil. 95 Prozent aller befragten FHWien-der-WKW-Studierenden empfehlen laut Studie ihre Hochschule weiter. Im Vergleich dazu liegt der Durchschnitt im FH-Sektor österreichweit bei 91 Prozent. Ebenso punktet die FHWien der WKW im Vergleich zu anderen österreichischen Hochschulen beim Praxisbezug der Ausbildung, den Kooperationen mit der Wirtschaft sowie bei der Kompetenz ihrer Lehrenden. ■



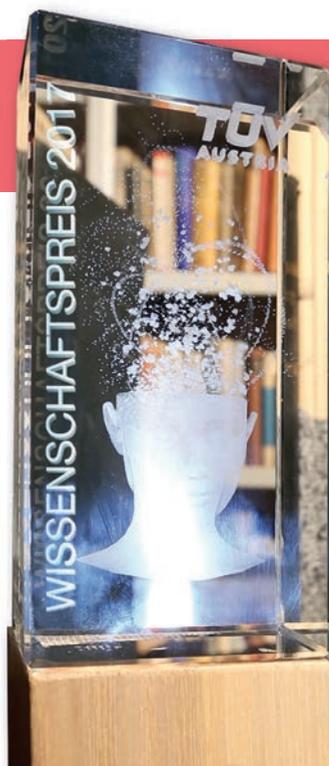
### Born Global Champion

Als „Born Global Champion“ ehrte die Wirtschaftskammer Österreich kürzlich die Innsbrucker Software-schmiede More than Metrics. „Die Auszeichnung geht an junge Unternehmen – Gründung 2012 oder danach –, die von Anfang an weltweit tätig waren, innovative Produkte und Dienstleistungen anbieten und schnelles internationales Wachstum zeigen“, erläutert Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl. Als Unternehmerische Hochschule® hat

es sich das Management Center Innsbruck (MCI) zu einer seiner Aufgaben gemacht, junge Forscher bei der Unternehmensgründung zu unterstützen. Das Start-up-Unternehmen More than Metrics entstand aus dem Zusammenschluss des MCI-Spin-offs ExperienceFellow sowie des Start-ups Smaply und ist Spezialist für Customer-Experience-Lösungen und innovative Service-Design-Software. ■

### Förderung für ISTplus-Postdoc-Programm

In einem von Wettbewerb geprägten EU-weiten Auswahlverfahren konnte das Institute of Science and Technology (IST Austria) einen Erfolg verbuchen und Geldmittel für ein interdisziplinäres, internationales und intersektorielles Postdoc-Programm mit dem Namen ISTplus einwerben. Das Programm wird durch das Marie Skłodowska-Curie-COFUND-Schema gefördert und wird Postdocs an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und anderen Sektoren wie zum Beispiel der Industrie oder der Politik unterstützen. Mit einem Gesamtbetrag von 4,6 Millionen Euro handelt es sich dabei um die höchste jemals vom IST Austria eingeworbene Einzelförderung und nach den Programmen ISTfellow und ISTscholar bereits um die dritte COFUND-Förderung für das IST. ■



### TÜV-AUSTRIA-Wissenschaftspreis

Zum sechsten Mal vergibt TÜV AUSTRIA Wissenschaftspreise für außergewöhnliche technisch-naturwissenschaftliche Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen, HTL-Abschlussarbeiten und technisch-innovative Beispiele aus der Unternehmenspraxis. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die hohe Qualität des heimischen Ingenieurwesens und für den Forschungs- und Innovationsgeist zu schaffen. Vor allem aber geht es darum, dem Ingenieur Nachwuchs eine Bühne zu bieten und dessen Leistungen effizient zu kommunizieren. Mit dem Wissenschaftspreis soll aber auch eine Brücke zur Wirtschaft geschlagen werden. Projekte können online bis 20. September eingereicht werden. Die Preisverleihung findet am 19. Oktober im Kuppelsaal der TU Wien statt.

[www.tuv.at/wissenschaftspreis](http://www.tuv.at/wissenschaftspreis) ■

# Im Auftrag der Karriere

Was tun, um am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben?

*Der „Job fürs Leben“ ist ausgestorben. Entsprechend schätzen auch die 400 befragten Österreicher für den Randstad Workmonitor im zweiten Quartal 2017 die Situation ein: Fast drei Viertel der Befragten stimmen dieser Aussage zu.*

Zunächst einmal sehen es 83 Prozent als unverzichtbar an, sich laufend fort- und weiterzubilden. Aber neben dem inzwischen fast schon selbstverständlichen „lebenslangen Lernen“ gibt es weitere, unterschiedlich drastische Maßnahmen, um am Arbeitsmarkt oder im gegenwärtigen Job gefragt zu bleiben. So würden sich 89 Prozent der Österreicher umschulen lassen, um in einem anderen Bereich weiterzuarbeiten. 78 Prozent würden eher einen befristeten Arbeitsvertrag annehmen, als arbeitslos zu sein. Interessant: Ein niedrigeres Gehalt oder eine niedrigere Position würden aber nur 28 Prozent der Arbeitslosigkeit vorziehen. Damit liegt Österreich weltweit unter den letzten fünf Plätzen, während in den USA oder Großbritannien über 60 Prozent lieber schlechter gestellt als gar nicht weiterarbeiten würden.

Die Österreicher haben sich bei der Befragung als das heimatverbundenste Volk herausgestellt. Nur 38 Prozent würden vorübergehend ins Ausland ziehen, wenn es für den angestrebten Job keine Angebote im Inland gibt – damit liegt Österreich weltweit auf dem letzten Platz der Auswanderungswilligen. Und das ist keinesfalls nur eine Wohlstandsfrage: Die Nachbarn aus der Schweiz würden etwa zu 51 Prozent für den richtigen Job ins Ausland ziehen.

Eine generelle Herausforderung für die Wirtschaft ist der sogenannte Skill-Mismatch. Das heißt, es gibt zwar immer ein gewisses Volumen an offenen

Stellen und Arbeitslosen, aber die gesuchten Profile entsprechen nicht den verfügbaren Qualifikationen. Für die zwei offensichtlichsten Lösungsansätze haben die Österreicher klare Präferenzen. 87 Prozent denken, dass das Umschulen von Arbeitslosen ein probates Mittel gegen den Skill-Mismatch ist. Auf Fachkräfte aus dem Ausland würden hingegen nur 56 Prozent setzen – damit liegt Österreich im unteren Drittel.

## **Weiterbildung verbessert**

### **Berufschancen deutlich**

Eine Studie des Forschungsinstituts FORBA im Auftrag der AK Wien und des AMS Wien zeigt, dass Weiterbildung die Berufschancen deutlich erhöht und ein wichtiger Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung ist. Hauptmotive für Arbeitnehmer, Weiterbildungsmaßnahmen zu ergreifen, sind der Studie zufolge die Sicherung des Arbeitsplatzes und die Verbesserung der beruflichen Situation. Beide Ziele werden erreicht: Nahezu alle (bis auf einen) Befragten hatten nach der Ausbildung eine Beschäftigung, entweder beim bisherigen Arbeitgeber, oft mit Verbesserung der beruflichen Position, oder in einem anderen Unternehmen. Die Studie zeigt aber auch, welche Hürden es bei Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer zu überwinden gilt. Neben der Vereinbarkeit von Ausbildungsmaßnahmen und familiären Pflichten ist es vor allem die Existenzsicherung, die viele vor ganz große Probleme stellt. Zwei Drittel der



Mehr Jobsicherheit und bessere Aufstiegschancen sind die wesentlichen Vorteile der beruflichen Weiterbildung für heimische Arbeitnehmer.

Befragten hätten ohne finanzielle Förderung die beruflich notwendige Ausbildung überhaupt nicht machen können. Die Ergebnisse der Studie bestätigen für den Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration in der AK Wien, Josef Wallner, die Forderung nach einem neuen Qualifizierungsgeld: „Es braucht diese neue Leistung, welche die bestehenden Aus- und Weiterbildungsinstrumente zusammenführt und allen Beschäftigten und Arbeitssuchenden ermöglicht, im Rahmen einer zweiten Chance eine neue Ausbildung zu machen.“

### **Existenzsicherung als größte Hürde**

Das erfreuliche Ergebnis ist, dass sich die Erwartungen der Teilnehmer – Absicherung der Beschäftigung und Verbesserung der beruflichen Situation – erfüllt haben. Diese wurden zum Teil kurzfristig, von manchen zumindest mittelfristig erreicht. Die Studie legte aber auch einige Stolper-

steine offen: Die größte Hürde ist die Existenzsicherung. Da öffentliche Förderungen an das Einkommen anknüpfen, ist bei geringem Einkommen auch die Leistung während der Ausbildung geringer. Die zweite große Herausforderung ist die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen – insbesondere der Kinderbetreuung oder der Verantwortung für ältere Familienmitglieder. Speziell für Alleinerziehende stellt dies eine besondere Belastung dar.

Wallner: „Aus- und Weiterbildung ist das wichtigste Kapital, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nutzen zu können. Diese Chance muss allen offenstehen.“ Die AK fordert daher ein existenzsicherndes Qualifizierungsgeld und den weiteren Ausbau und die Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen, um Familie und Beruf, aber auch Aus- und Weiterbildung besser vereinbaren zu können.

# Am Puls der Zeit, ein Leben lang

Die TÜV AUSTRIA Akademie als goldrichtiger Partner in Sachen praxisorientierter Weiterbildung

*Der Mitarbeiter ist mittlerweile zum Wettbewerbsfaktor geworden. Darum sollte Weiterbildung auf der Agenda jedes Unternehmens stehen. Wie die TÜV AUSTRIA Akademie dabei unterstützen kann, hat uns Geschäftsführer Christian Bayer erzählt.*



**err Bayer, lebenslanges Lernen gilt am heutigen Arbeitsmarkt als Voraussetzung für eine erfolgreiche**

**Karriere. Stimmen Sie dem zu?**

Unbedingt! Heimische Unternehmen sehen sich mit einer enorm raschen technologischen Entwicklung sowie einer unglaublichen Vielfalt an neuen oder geänderten Regularien konfrontiert. Diese Umstände lassen keinen Raum für Stillstand und wecken auch in Unternehmen– ein steigendes Bedürfnis nach laufenden und vor allem zeitgemäßen Weiterbildungsmaßnahmen.

**Welche Herausforderungen orten Sie in der betrieblichen Weiterbildung?**

Aktuelle Studien zeigen, dass eine Beteiligung an der Weiterbildung für die Hälfte der heimischen Beschäftigten nicht gegeben ist. Aus diesem Grund liegt es uns besonders am Herzen, auf die positive Auswirkung geeigneter Fortbildungen am Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Der Leitspruch der TÜV AUSTRIA Group „Mehr drin“ unterstreicht dieses Anliegen.

Man erkennt auch einen großen Unterschied zwischen den Weiterbildungsstrategien großer und kleinerer Unternehmen. KMU befinden sich in der österreichischen Wirtschaft in der Mehrzahl und sind stark auf externe Partner angewiesen, die gutes Know-how und Best Practice vereinen. Die TÜV AUSTRIA Akademie bietet in den Bereichen Sicherheit, Technik, Umwelt und Qualität

eine breit und bestens aufgestellte Anlaufstelle für diese Klientel, die sich dadurch auf ihr Kerngeschäft konzentrieren kann.

**Unternehmen entwickeln einen immer höheren Weiterbildungsbedarf hinsichtlich der voranschreitenden Digitalisierung. Mit welchen Angeboten reagiert die TÜV AUSTRIA Akademie auf diesen Trend?**

In heimischen Unternehmen herrschen große Unterschiede hinsichtlich der digitalen Transformation. Einige sind bereits aktiv daran beteiligt, während eine große Anzahl noch gar nicht weiß, was dadurch alles möglich ist. Wir sind davon überzeugt, dass uns die Digitalisierung in den nächsten Jahrzehnten als eines der wichtigsten Themen begleiten wird, und organisieren aus diesem Grund Plattformen, Wissensaustauschrunden und Informationsseminare zu den Themen Industrie 4.0, Internet of Things und IT-Security.

**E-Learning ist einer der Megatrends der heutigen Bildungslandschaft. Welche Vorteile bietet diese digitale Wissensvermittlung?**

Große Unternehmen setzen vor allem in Bezug auf Produktinformationen oder Neuigkeiten auf knappe und dokumentierte Weitergabe von Wissen. Aber auch die Ortsunabhängigkeit in Sachen Informationsvermittlung spielt eine große Rolle für Unternehmen. Aus diesem Grund haben wir unter anderem auch eine E-Learning-Plattform



Mag. (FH) Christian Bayer,  
Geschäftsführer TÜV AUSTRIA Akademie

zum virtuellen Wissensaustausch eingerichtet. Wichtig ist allerdings immer, die richtige Methode für den jeweiligen Zweck zu finden. Das kann in einem Fall E-Learning sein, im anderen Fall das Präsenztraining und im dritten Fall eine Mischung aus beidem. Als glühender Fan von Präsenztrainings bin ich davon überzeugt, dass manche Inhalte vom direkten Kontakt mit unseren Experten, dem praktischen Zugang und dem Netzwerken mit anderen Kursteilnehmern leben. Um dies unseren Kunden auch vor Ort zu ermöglichen, bieten wir auf Wunsch auch In-House-Trainings an, die sich großer Beliebtheit erfreuen.

**Durch welche Maßnahmen ist dem in der Industrie vorherrschenden Fachkräftemangel am zielführendsten beizukommen?**

Ich bin der Meinung, dass die heimischen HTLs diesbezüglich einen wesentlichen Beitrag leisten, weswegen wir mit vielen partnerschaftlich koope-

rieren. Auch die politischen Initiativen zur Förderung von MINT-Fächern sind ein großartiger Ansatz im Kampf gegen den Fachkräftemangel.

Mit der Initiative TÜV AUSTRIA Kids trägt die Unternehmensgruppe aktiv dazu bei, das Interesse an Technik und Naturwissenschaft bereits bei Volksschulkindern zu fördern. Außerdem vergibt die TÜV AUSTRIA Group den jährlichen Wissenschaftspreis für technisch-naturwissenschaftliche Abschlussarbeiten an Unis, FHs, HTLs und technisch-innovative Beispiele aus der Unternehmenspraxis. Genauso unterstützen wir als das Bildungsinstitut des TÜV AUSTRIA auch Unternehmen bei der Entwicklung und Fortbildung ihrer Fachkräfte und übernehmen für einige sogar die technische Lehrlingsausbildung. Aktuell werden am Standort Gänserndorf über 100 Lehrlinge in Bereichen wie Chemieverfahrenstechnik, Labortechnik, Prozessleittechnik, Elektrotechnik oder Maschinenbau ausgebildet. Mit Österreichs größtem börsennotierten Industrieunternehmen, der OMV AG, haben wir uns zusammengeschlossen, um gemeinsam ein Bildungszentrum für seine Lehrlinge zu schaffen. An der TÜV AUSTRIA OMV Akademie Weinviertel werden seit einigen Jahren Chemieverfahrenstechniker erfolgreich ausgebildet.

**Welche Schwerpunkte sind im Kursprogramm 2018 verankert?**

Für das neue Kursprogramm haben wir den Slogan „Goldrichtig“ gewählt, da wir der Meinung sind, gerade in Bereichen wie Technik, Sicherheit, Umwelt und Qualität der goldrichtige Partner zu sein, sowohl für die persönliche als auch die betriebliche Weiterbildung. Damit sorgen wir

dafür, dass Unternehmen in Bezug auf die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleiben. Gerade im Bereich von Industrie 4.0 bietet das neue Kursprogramm ein vielfältiges Angebot und widmet sich zum Beispiel den Themen Internet of Things (IoT), Maschinensicherheit und Informationssicherheit. Für alle unsere Kursbereiche gibt es wieder zusätzliche, vertiefende Angebote, die basierend auf den Bedürfnissen und Wünschen unserer jährlich über 13.000 Teilnehmer entwickelt wurden. Ein aktueller Schwerpunkt ist diesbezüglich die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung.

**Ab Herbst 2017 bietet die TÜV AUSTRIA Akademie Ingenieuren auch die Möglichkeit einer internationalen Zertifizierung. Welche Möglichkeiten ergeben sich dadurch?**

Die Ingenieur-Zertifizierung ist ein Meilenstein für das österreichische Ingenieurwesen. Auf Basis des neuen Ingenieurgesetzes 2017 wird der österreichische Ingenieurtitel damit zu einer international vergleichbaren und als Bildungsabschluss anerkannten beruflichen Qualifikation. Ingenieure können ihre hohe Qualifikation nun bei internationalen Bewerbungen dokumentieren, und Firmen haben die Möglichkeit, auch bei internationalen Ausschreibungen ein Qualifikationsniveau der Mitarbeiter anzugeben, das international vergleichbar und verständlich ist, die Wettbewerbschancen erhöht und den internationalen Berufsein- und aufstieg wesentlich erleichtert.

**Inwiefern ist Internationalität im Angebot der TÜV AUSTRIA Akademie verankert?**

Nachdem unsere Kunden international agieren,

müssen auch wir bei unseren Dienstleistungen international ansetzen. In einigen unserer Kernländer, wie Griechenland, Rumänien und der Türkei, sind wir mit eigenen Akademien und Ressourcen sehr stark und erfolgreich vertreten. Auch in Deutschland sind wir am Bildungssektor präsent: Die TÜV AUSTRIA Tochtergesellschaft TÜV TRUST IT bietet im Rahmen ihrer Beratungs- und Zertifizierungsleistungen in den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz entsprechende Weiterbildungskurse an. Ziel unseres gemeinsamen internationalen Auftretens ist die Schaffung von Synergien, trotz lokal unterschiedlicher Anforderungen.

**Der TÜV AUSTRIA Campus wurde kürzlich neu eröffnet. Welche Besonderheiten bieten die Räumlichkeiten und die Infrastruktur?**

Der TÜV AUSTRIA Campus vereint alle Fachbereiche und Kompetenzen an einem Ort und verfügt über modernste Seminarräume sowie ein Betriebsrestaurant. Damit werden wir nicht nur unserem Bildungsauftrag gerecht, sondern sorgen auch für eine komfortable Lernumgebung und das Wohl der Kursteilnehmer.

**Das TÜV AUSTRIA Prüfzentrum in Wien soll vor allem in Bezug auf praktische Aus- und Weiterbildung neue Möglichkeiten eröffnen. Welche Maßnahmen wurden diesbezüglich gesetzt?**

Das TÜV AUSTRIA Prüfzentrum ist seit vielen Jahren eine Sachverständigen-, Labor- und Werkstätten-orientierte Einrichtung. Bereits heute werden dort Stapler-, Brandschutzkurse oder Trainings zur Evakuierung aus beengten Räumen (Confined-



Der neu eröffnete TÜV AUSTRIA Campus bietet neben der geballten Kompetenz des TÜV AUSTRIA ein offenes, innovatives Design, das zum Netzwerken einlädt.

Space-Training) durchgeführt. Aktuell wird das TÜV AUSTRIA Prüfzentrum erweitert, und es entstehen neben neuen Büroräumlichkeiten weitere Seminarräume, sodass wir dort auch in Zukunft praxisorientierte Kurse anbieten können.

**Die TÜV AUSTRIA Akademie wurde vom „Industriemagazin“ erneut zum besten Bildungsanbieter in der Kategorie „Produktion & Fertigung“ gewählt. Worauf basiert dieser nachhaltige Erfolg, und gibt es noch „Luft nach oben“?**

**TÜV**  
AUSTRIA  
AKADEMIE

**TÜV AUSTRIA Akademie**  
2345 Brunn am Gebirge  
TÜV AUSTRIA-Platz 1  
Tel.: +43/504 54-8000  
akademie@tuv.at  
www.tuv-akademie.at

Bereits zum vierten Mal als bester Anbieter in dieser Kategorie ausgezeichnet worden zu sein, ist eine tolle Sache und schöne Bestätigung für unser Engagement. Wesentliche Erfolgsfaktoren der TÜV AUSTRIA Akademie sind unser kunden- und praxisorientierter Ansatz, unsere langjährige Erfahrung und Expertise sowie die Prämisse, stets am neuesten Stand der Technik zu sein. Das positive Feedback unserer Kunden ist unser Ansporn, uns nicht auf unseren Lorbeeren auszuruhen und unser Angebot im Sinne der Kunden stetig weiterzuentwickeln, denn „Luft nach oben“ gibt es immer. ■

# Die „Nummer 1“ in Aus- & Weiterbildung\*

Kompetenz.  
Praxisorientierung.  
Fachliches Netzwerk.  
Ihr Wettbewerbsvorteil.

**Neu!**

**Wir zertifizieren Ingenieure-/innen:**

Die TÜV AUSTRIA Akademie ist bundesweite  
Ingenieur-Zertifizierungsstelle für alle  
technischen Fachrichtungen.



[www.ing-zertifizierung.at](http://www.ing-zertifizierung.at)

\*1. Platz Industriemagazin Seminaranbieter ranking 2017  
Kategorie „Produktion & Fertigung“



Arbeitsschutz-Management

Datenschutzbeauftragte

Energiemanagement

Industrie 4.0 – Teams 4.0

Persönliche Haftung im Betrieb

IT & Datensicherheit

Klimaschutz

Projektmanagement

**NEUE  
Kurse**



**Mehr drin.**

[www.tuv-akademie.at/kursprogramm](http://www.tuv-akademie.at/kursprogramm)

# Bildungsoffensive 4.0

Unternehmen investieren in Weiterbildung und rüsten sich für die Digitalisierung

*Aktuelle Studien schreiben heimischen Unternehmen eine hohe Investitionsbereitschaft in Weiterbildungsmaßnahmen zu. Vor allem in die digitale Qualifizierung der eigenen Belegschaft wollen Österreichs Führungskräfte verstärkt investieren.*

**A**nlässlich des Tags der Weiterbildung am 7. Juni 2017 präsentierte die Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB) die Studie „Weiterbildung 2017“, für die von MAKAM Research Führungskräfte und Personalverantwortliche von 500 Firmen ab 20 Beschäftigten befragt wurden. Laut dieser wollen 18 Prozent heuer mehr in Weiterbildung investieren. Im Gegensatz dazu planen nur fünf Prozent der Unternehmen, im laufenden Jahr weniger für Weiterbildung auszugeben als bisher. Die Weiterbildungsbudgets in den meisten Unternehmen bleiben heuer meist gleich: 69 Prozent der Unternehmen haben gleich viel Weiterbildungsbudget vorgesehen wie im Vorjahr.

## **Wichtigste Weiterbildungsmaßnahmen:**

### **Verkauf/Marketing**

Wie bei den Untersuchungen der Vorjahre wurden die Unternehmen heuer wieder gefragt, welche Bedeutung sie einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen

zuordnen. Den größten Konkurrenzvorsprung erwarten sich die Unternehmen wie schon im Vorjahr durch Marketing- und Verkaufstrainings, gefolgt von Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung in den Bereichen Technik und Produktion sowie Informatik und EDV-Anwendungen.

### **Hoher Weiterbildungsbedarf im Bereich digitale Kompetenzen**

Laut der Studie halten sich neun Prozent der Betriebe für „sehr gut“ auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet, weitere 42 Prozent zumindest für „gut“. 43 Prozent sagten, sie seien „befriedigend“ auf die kommenden Herausforderungen vorbereitet, immerhin vier Prozent der Unternehmen gaben an, nur „genügend“ gerüstet zu sein, und ein weiteres Prozent stuft es als „nicht genügend“ ein, was im Unternehmen in puncto Digitalisierung geschehe.

Die Führungskräfte und Personalverantwortlichen wurden auch gefragt, welche Aspekte in



#### **VERSTÄRKTE BILDUNGSBEREITSCHAFT**

„Die positive Entwicklung, die wir schon im Vorjahr beobachten konnten, setzt sich weiter fort. In Zeiten rascher Veränderungen wird die Qualifikation der Beschäftigten noch wichtiger.“

**Christian Bayer, Sprecher Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB)**



Vier von fünf Führungskräften in den heimischen Unternehmen fühlen sich gut oder sehr gut auf die digitale Transformation vorbereitet und sind bereit, in die digitale Höherqualifizierung der Mitarbeiter zu investieren.

puncto Digitalisierung aus ihrer Sicht besonders wichtig sind. Sehr große Bedeutung hat die IT- und Datensicherheit, die 84 Prozent der Befragten für sehr wichtig und weitere 13 Prozent für wichtig halten. Mit deutlichem Abstand dahinter folgen kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Aspekte, wie etwa die Fähigkeit, den Einfluss der Digitalisierung in neuen Geschäftsmodellen mitzudenken. Sattete 90 Prozent der Befragten sehen großen Weiterbildungsbedarf im Bereich „digitale Kompetenzen“. Beschäftigte sollen laut der Umfrage vor allem im Bereich IT-Sicherheit und Datensicherheit noch mehr digitale Kompetenzen erwerben – 60 Prozent orten hier großen Weiterbildungsbedarf. Wichtig sind außerdem kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Aspekte der Digitalisierung (vier Prozent, z.B. Entwicklung neuer Geschäftsmodelle), technologische Aspekte (39 Prozent, z.B. Automatisierungstechnik),

soziale Handlungskompetenzen (36 Prozent, z.B. kollaboratives Arbeiten) und kommunikativ-kreative Aspekte (34 Prozent, z.B. Webshops). 75 Prozent der Unternehmen haben im Bereich der Digitalisierung bereits Bildungsmaßnahmen gesetzt, und hier wiederum meist im Sicherheitsbereich. 50 Prozent der befragten Führungskräfte und Personalisten planen weitere Bildungsmaßnahmen, um digitale Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken.

#### **Hohe Ambivalenz in puncto Digitalisierung**

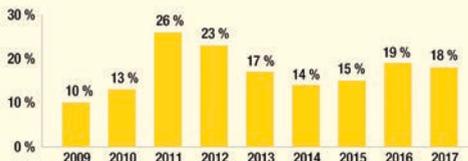
Bei der Frage, ob die zunehmende Digitalisierung eher positive oder negative Auswirkungen auf das Unternehmen habe, zeigten sich die Befragten optimistisch: Positiv werde sich die Digitalisierung vor allem auf die Arbeitseffizienz und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken, sagen 65 bzw. 61 Prozent der Befragten.

## Geplantes Budget für Weiterbildung Entwicklung 2009 bis 2017

Wieviel Budget haben Sie für das laufende Jahr für Weiterbildung vorgesehen?  
Haben Sie mehr oder weniger Budget als im Vorjahr eingeplant?

### Mehr Budget

% der Unternehmer

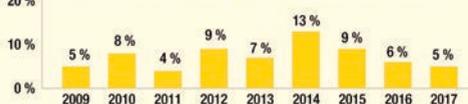


### Weniger Budget

% der Unternehmer



18% der Unternehmer haben für heuer mehr Weiterbildungsbudget eingeplant als im Vorjahr, 5% werden weniger Geld für Weiterbildung ausgeben und 69% planen gleich viel Budget ein wie im Vorjahr.



Quelle: Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung / MAKAM Research, 2017

18 Prozent der österreichischen Betriebe wollen 2017 mehr für Weiterbildung ausgeben.

58 Prozent glauben, dass die Qualität der Arbeitsleistung durch Digitalisierung steige, und 57 Prozent sind der Meinung, dass sich die Datensicherheit durch Digitalisierung verbessere.

### Auf in die Arbeitswelt der Zukunft

Dass der stetige Wandel die Arbeitswelt der Zukunft maßgeblich beeinflusst und dabei Arbeitnehmer quer durch alle Branchen vor neue Herausforderungen stellt, geht auch aus der aktuellen PwC-Studie „Workforce of the future: the competing forces shaping 2030“ hervor, bei der weltweit mehr als 10.000 Arbeitnehmer befragt wurden. Jedoch sind fast drei Viertel (74 Prozent) der Beschäftigten weltweit bereit, neue Fertigkeiten zu erlangen oder sich auch vollständig umschulen zu lassen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu wahren. Zudem sind sie überwiegend der Ansicht,

dass sie selbst für ihre Fortbildung verantwortlich sind und nicht ihre Arbeitgeber. Dieses Ergebnis bestätigt die Tendenz zum kontinuierlichen, berufsbegleitenden Lernen, damit Arbeitnehmer mit den Auswirkungen der Technologie auf ihre Tätigkeiten und Arbeitsplätze Schritt halten können.

### Weniger langfristige Arbeitsverhältnisse

In der Studie werden mögliche Arbeitsszenarien für das Jahr 2030 analysiert, um zu ermitteln, wie konkurrierende Kräfte – einschließlich der Automatisierung – die Arbeitskraft der Zukunft formen. Der überwiegende Teil der Befragten ist dabei überzeugt, dass Technologie ihre Karrierechancen verbessert (65 Prozent), wobei jedoch die Arbeitnehmer aus den USA und Indien diesbezüglich zuversichtlicher sind als jene in Europa.



In der heimischen Wirtschaft gilt Sicherheit als wichtigster Aspekt der Digitalisierung.

Insgesamt vertreten 73 Prozent der Befragten die Ansicht, dass Technologie niemals die menschliche Intelligenz ersetzen kann, und der überwiegende Teil ist überzeugt, dass menschliche Fähigkeiten immer gefragt bleiben werden.

„Das lebenslange Lernen setzt sich in der Erwerbsbevölkerung zunehmend und altersunabhängig durch. Den Umfrageergebnissen zufolge glauben 60 Prozent der Befragten, dass nur wenige Personen in der Zukunft stabile, langfristige Arbeitsverhältnisse haben werden“, sagt Bianca Flaschner, Leader Human Resource Management, People and Organisation bei PwC Österreich. „Während in der Vergangenheit Qualifikationen für das gesamte Berufsleben erworben wurden, findet heute ein Umdenkenprozess statt. Arbeitnehmer sind zunehmend bereit, alle paar Jahre neue Fertigkeiten zu erwerben, kombiniert mit einer

kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer persönlichen Fähigkeiten, beispielsweise Führungskompetenzen.“

#### **Automatisierung gilt weiterhin als Bedrohung für Arbeitsplätze**

Obwohl die Umfrageteilnehmer den Einfluss der Technologie positiv bewerteten – 37 Prozent der Befragten sehen der zukünftigen Arbeitswelt mit Begeisterung entgegen –, gibt es jedoch noch immer Bedenken, dass die Automatisierung negative Auswirkungen auf die Beschäftigung haben könnte. So fürchten insgesamt 37 Prozent der Befragten, dass ihr Arbeitsplatz durch die Automatisierung gefährdet ist, im Vergleich zu nur 33 Prozent im Jahr 2014. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) vertritt darüber hinaus die Meinung, dass die Regierungen entsprechende Maßnahmen



Weiterbildung zählt heutzutage zu den Schlüsselkompetenzen für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft.

---

ergreifen sollten, um Arbeitsplätze vor der Automatisierung zu schützen.

„Angst bremst die Zuversicht und die Bereitschaft zur Innovation. Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter in die Technologiedebatte einbeziehen. Nur so können diese verstehen, welche Auswirkungen die Technologie auf ihre Arbeitsplätze in der Zukunft haben kann, und sie können sich darauf vorbereiten und bei Bedarf fortbilden. Unternehmen dürfen diese bevorstehenden Änderungen nicht unterschätzen“, so Bianca Flaschner.

### **Künstliche Intelligenz verbessert Arbeitskräfteplanung**

Konkret präsentiert die Studie auch vier potenzielle Arbeitswelten für das Jahr 2030: Damit sollen die möglichen Ergebnisse veranschaulicht werden, die sich innerhalb der kommenden zehn Jahre aufgrund der Auswirkungen von Megatrends, künstlicher Intelligenz, Automatisierung und maschinellem Lernen entwickeln können.

Hierbei wird prognostiziert, wie sich die Arbeitskräfte in jedem dieser Teilbereiche anpassen, aber auch, in welchem Umfang die Technologie die Funktion jeder dieser Welten beeinflussen wird.

Bianca Flaschner: „Die Studie umreißt vier verschiedene Szenarien, von denen jedes einzelne die uns vertraute Arbeitsweise stark verändern wird. Niemand kann heute mit Gewissheit sagen, wie die Welt im Jahr 2030 aussieht, aber die wahrscheinlichen Aspekte dieser vier Bereiche werden auf gewisse Weise und in absehbarer Zeit Wirkung zeigen. So werden maschinelles Lernen und künstliche Intelligenz beispielsweise dazu beitragen, die Arbeitskräfteplanung in der Zukunft erheblich zu verbessern. Wir dürfen jedoch nicht untätig warten, bis die Zukunft der Arbeitswelt Gegenwart ist. Unternehmen und Beschäftigte, die potenzielle Zukunftsszenarien und deren Auswirkungen nicht unterschätzen, sondern verstehen sowie vorausschauend planen, haben die größten Erfolgchancen.“

# Ars Docendi

Staatspreis für exzellente Lehrkultur

*Am 26. Juni wurden Lehrende an Österreichs Hochschulen mit dem „Ars Docendi“-Staatspreis ausgezeichnet. Mit dem mit je 7.000 Euro dotierten Preis soll exzellente Lehre an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten gewürdigt werden.*



Die Gewinner des „Ars Docendi“ 2017 (v. l. n. r.): Moebius, Griesbacher; Archan, Zajic, Wegenstein, Brunner; Ruck, Reisenberger

Die Qualität unserer Hochschulen hängt auch wesentlich vom Engagement unserer Lehrenden ab, die mit neuen Lehrkonzepten Begeisterung für ihr Studienfach vermitteln. Der Preis ist daher ein Zeichen unserer Wertschätzung, aber auch ein klares Signal an die Hochschulen, eine innovative Lehr- und Lernkultur kontinuierlich weiterzuentwickeln“, so Wissenschaftsminister Harald Mahrer anlässlich der Preisverleihung.

## **In diesem Jahr wurden innovative Lehrkonzepte in fünf thematischen Kategorien ausgezeichnet:**

In der Kategorie „Digitale Lehr- und Lernelemente in Verbindung mit traditionellen Vermittlungsformen“ wurde Dagmar Archan (Campus 02 FH der Wirtschaft) geehrt. Die Auszeichnung für „Persönlichkeitsorientierte und/oder kreativitätsfördernde Ansätze in Lehrveranstaltungen“ ging an Ursula Reisenberger von der Fachhochschule Salzburg. Für „Forschungsbezogene Lehre“ erhielten Stephan

Moebius und Martin Griesbacher (Universität Graz) den Preis. Die Kategorie „Innovative Lehrmodelle bei hohen Studierendenzahlen“ entschied Paul Zajic von der MedUni Graz für sich. In der Kategorie „Internationalisierungskonzepte“ wurde Bernadette Wegenstein (John Hopkins University) gemeinsam mit Nora Ruck sowie Markus Brunner (beide Sigmund Freud Privatuniversität) ausgezeichnet.

Die Nominierungen für den Preis erfolgten durch Studierendenvertretungen, Rektorate und Kollegiumsleitungen. Eine international besetzte Fachjury erstellte dann aus 131 Einreichungen von insgesamt 42 Hochschulen eine Liste von 15 Beispielen exzellenter Lehre, aus denen die diesjährigen Preisträgerinnen und Preisträger hervorgegangen sind. Der „Ars Docendi“ wurde heuer bereits zum fünften Mal vergeben und ist bundesweit die einzige Auszeichnung für herausragende Lehrleistungen an allen Universitäten und Fachhochschulen. ■

Foto: BMWFW/Martin Lusser

# IT-Governance

Brandaktuelles Studienprogramm an der Donau-Universität  
Krems

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

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

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

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



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

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

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





# Berufsbegleitend studieren

---

## Professional MSc Management & IT

Vertiefungen des Universitätslehrgangs:

- > IT Consulting
- > Strategie, Technologie & Management
- > Supply-Chain-Management
- > Information Security Management

## MBA Corporate Governance & Management

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

---

**Donau-Universität Krems.** Zentrum für E-Governance.  
maria.schuler@donau-uni.ac.at | Tel. +43 (0)2732 893-2307

[www.donau-uni.ac.at/mit](http://www.donau-uni.ac.at/mit)



# Erfolgreiches Jahr für Uni Wien

Rektor Engl betont Notwendigkeit der Studienplatzfinanzierung

*Die Universität Wien legt ihren Leistungsbericht 2016 vor: Meilensteine sind u. a. Top-Berufungen, 80 Millionen Drittmiteinnahmen und über 10.000 neue Absolventen. In vielen Fachbereichen gehört die Universität Wien zur Weltklasse.*

**D**ementsprechend orientiert sich die Universität an internationalen Standards, um attraktiv für die besten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu sein. Dies kommt auch unmittelbar den Studierenden zugute, indem hochkarätige Lehrveranstaltungen bzw. Studienprogramme angeboten werden. Um den eingeschlagenen Kurs auch in den nächsten Jahren erfolgreich weiterführen zu können, spricht sich Rektor Heinz W. Engl klar für die Umsetzung der Studienplatzfinanzierung aus. „Unter den gegebenen Rahmenbedingungen haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität in Forschung, Lehre und Administration 2016 große Leistungen erbracht“, so Rektor Engl. „Um den Aufwärtkurs steiler fortsetzen zu können, ist deutlich mehr Budget nötig, aber ebenso eine bewusster Studienzählung und mehr Verbindlichkeit im Studium. Konzepte liegen vor: Nun ist es Zeit, die notwendigen politischen Entscheidungen zu treffen.“



## VIELSEITIGE CHANCEN

„Die fachliche Breite der Universität Wien eröffnet den Studierenden vielfältige Kombinationsmöglichkeiten, da dadurch auch ganz neue Profilierungschancen in Hinblick auf Berufsmöglichkeiten entstehen.“

**Heinz W. Engl, Rektor Universität Wien**

Die Finanzierung der österreichischen Universitäten konnte in den letzten Jahren zwar moderat, aber doch merklich gesteigert werden. Die Universität Wien verbesserte damit trotz noch stärker steigender Studierendenzahlen deutlich die Qualität in allen Aspekten ihrer Tätigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der internationalen Berufungspolitik. 2016 konnte die Universität Wien unter anderem für die Bereiche Digital Humanities und Publizistik sowie für die MINT-Fächer, etwa im Bereich von Big Data, anorganischer Chemie und mathematischer Physik, Top-Wissenschaftler gewinnen. „Neben den 24 Neuberufungen setzte die Universität Wien auch stark auf die neue Möglichkeit, sogenannte ‚Tenure Track‘-Stellen anzubieten“, so Engl. „Gerade auch für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die aus dem Ausland nach Wien kommen, ist es ein entscheidendes Argument, sich hier bis zur Professur qualifizieren zu können.“ Ein über die nationalen Grenzen hinaus sichtbarer Indikator für die

erfolgreiche Personalpolitik der Universität Wien sind die vier neuen bzw. die insgesamt bisher 38 eingeworbenen ERC-Grants, die europaweit höchst kompetitiv vergeben werden.



Insgesamt studieren, lehren und forschen in den Räumlichkeiten der Universität Wien über 100.000 Menschen.

### **Neue Profilierungsmöglichkeiten für Studierende**

Mit jährlich mehr als 10.000 Absolventen trägt die Universität Wien enorm zum „Output“ des österreichischen Bildungssystems bei, und dies in großer fachlicher Breite. Die 15.000 neuen Stu-

dierenden nutzen das vielfältige Studienangebot der Universität Wien, welches die Universität im vergangenen Jahr vor allem um neue, interdisziplinäre Masterstudien (u. a. Bioinformatik, Evolutionary Systems Biology in Kooperation mit der Veterinärmedizinischen Universität oder Banking



Seit 1365 verfolgt die Universität Wien den Leitgedanken „Offen für Neues“. Visuell mit Türen und Toren zu ihren zahlreichen Gebäuden sowie mit dem Slogan „Dahinter liegt die Zukunft“

and Finance im Bereich der Wirtschaftswissenschaften) wie auch um zusätzliche Erweiterungscurricula ergänzte. Die Erweiterungscurricula sind der „Schlüssel“, um nach dem Bachelor ein nicht facheinschlägiges Masterstudium anschließen zu können. „Die fachliche Breite der Universität Wien eröffnet den Studierenden vielfältige Kombinationsmöglichkeiten, da dadurch auch ganz neue Profilierungschancen in Hinblick auf Berufsmöglichkeiten entstehen“, so Rektor Heinz W. Engl. Seit 2016 ist zum Beispiel das betriebswirtschaftliche Masterstudium auch für Bachelor-Absolventen von geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Studien zugänglich (Voraussetzung: Nachweis des betriebswirtschaftlichen Erweiterungscurriculums und der entsprechenden Englischkenntnisse).

### **Neues Biologiezentrum: Architekturwettbewerb legt Basis für rasche Projektrealisierung**

Eine Verbesserung der Studien- und Forschungsbedingungen ist auch für den Bereich der Biologie in Umsetzung. Durch die Mittelfreigabe von Seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und des Bundesministeriums für Finanzen konnte die Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) den Wettbewerb für den Neubau des Biologiezentrums der Universität Wien im Jahr 2016 ausschreiben. Das Siegerprojekt der deutschen Architekten Marcel Backhaus und Karsten Liebner hat sich einstimmig gegen 40 weitere Einreichungen durchgesetzt. Der ambitionierte Zeitplan sieht den Baubeginn bereits mit Sommer 2018 und die Fertigstellung mit Frühjahr 2021 vor. Das Investitionsvolumen,



inklusive Einrichtung, beträgt rund 146 Millionen Euro. Der Vollbetrieb nach Einrichtung und Übersiedlung ist für das Wintersemester 2021/22 geplant. Mit dieser Erweiterung entsteht am Campus Vienna Biocenter ein weltweit kompetitiver Biologiecluster, der auch die Grundlage für Technologietransferaktivitäten ist.

#### **Universität Wien als Partner von Gesellschaft und Wirtschaft**

Die Qualität der Forschung und der Vermittlung des Wissens an die kommenden Generationen ist ein entscheidender und nachhaltiger Beitrag zur Innovationsfähigkeit des Standorts. Über den aktiven Transfer von Wissen, Technologien und Innovationen wird zudem die universitäre Expertise unmittelbar in die Gesellschaft und Wirt-

schaft eingebracht. „Die Universität Wien arbeitet daran, dies in den nächsten Jahren sichtbarer zu machen“, erklärt Rektor Engl. Die Maßnahmen reichen von Technologie- und Innovationstransfer in Gesellschaft und Wirtschaft bis hin zu Formaten der Wissenschaftsvermittlung. Nach der aktuellen Semesterfrage „Gesundheit aus dem Labor. Was ist möglich?“ steht die Frage „Was ist uns Demokratie wert?“ im kommenden Wintersemester im Zentrum.

#### **Lebenslanges Lernen an der Uni Wien**

Das Konzept des lebensbegleitenden Lernens (Lifelong Learning) ist an der Universität Wien stark verankert, denn Weiterbildung tritt neben Forschung und Lehre zunehmend in den Blickpunkt universitärer Aufgabengebiete.



Die Universität Wien gilt als größte „Denkfabrik“ Österreichs und trägt entscheidend zur Bildung kommender Generationen bei.

Das Postgraduate Center der Universität Wien hat sich zum Ziel gesetzt, ein praxisrelevantes und interdisziplinäres Weiterbildungsprogramm mit mehr als 45 Lehrgängen für berufstätige, weiterbildungsinteressierte Personen zu entwickeln.

Lifelong Learning an der Universität Wien soll bedeuten, dass berufstätige Absolventen nach einem Erstabschluss wieder an die Universität zurückfinden und hier eine weitere Ausbildung in Form einer postgradualen Weiterbildung absolvieren können und somit an die Universität angebunden bleiben. Die Universität versteht sich nicht mehr nur als Ausbildungsinstitution für einen Erstabschluss, sondern als lebensbegleitende Bildungseinrichtung über alle Lebensphasen hinweg.

Lifelong Learning bedeutet auch, akademisches Wissen der Öffentlichkeit frei zugänglich zu machen. Dieses Ziel will die Universität Wien in Form von Lectures, Workshops und laufenden Drittmittelprojekten erreichen. ■

#### INFO-BOX

##### **Universität Wien: Facts & Figures**

Die Universität Wien ist eine der ältesten und größten Universitäten Europas: An 19 Fakultäten und Zentren arbeiten rund 9.500 Mitarbeiter, davon 6.600 Wissenschaftler.

Die Universität Wien ist damit die größte Forschungsinstitution Österreichs sowie die größte Bildungsstätte: An der Universität Wien sind derzeit rund 94.000 nationale und internationale Studierende inskribiert. Mit 174 ordentlichen Studien verfügt sie über das vielfältigste Studienangebot des Landes. Die Universität Wien ist auch eine bedeutende Einrichtung für Weiterbildung in Österreich. 1365 gegründet, feierte die Alma Mater Rudolphina Vindobonensis im Jahr 2015 ihr 650-jähriges Gründungsjubiläum mit einem vielfältigen Jahresprogramm.

# Führen, ohne Chef zu sein

Praxisausbildung für Experten ohne hierarchische Macht

*Einfluss nehmen und Ziele erreichen ganz ohne Vorgesetztenfunktion:  
eine Schlüsselkompetenz in der digitalisierten Welt von heute, mit flachen  
Hierarchien im Unternehmen und Wissen als wertvollster Ressource.*



MDI Management Development International ist einer der führenden internationalen Anbieter von Lösungen im Bereich Führungskräfteentwicklung. Mit Programmen für die Führungskräfte und ExpertInnen von heute und morgen gestaltet MDI effektiv die Entwicklung von Unternehmen mit.

## NEU & NUR BEI MDI

### Praxislehrgang: Effektiv führen als ExpertIn

Hohe Umsetzungsverantwortung, aber keine formale Macht! Vor dieser Herausforderungen stehen viele Experten tagtäglich. Der dreimodulige Lehrgang vermittelt genau die Kompetenzen, die es braucht, um eigene Anliegen voranzutreiben und Vorhaben abteilungsübergreifend umzusetzen.

## Schwerpunkte & Inhalte

- Modul 1 – Laterale Führung auf Augenhöhe: Commitment gewinnen und Ziele erreichen
- Modul 2 – Erfolgsfaktor Kommunikation: Wirkungsvoll kommunizieren
- Modul 3 – Umgang mit Widerständen: Widerstände und Konflikte als Ressource nutzen



## Zusatzvorteile

- 6 Monate Online-Kurs und Lernbegleitung
- Buch „Commitment gewinnen als laterale Führungskraft“
- DiSG®-Persönlichkeitsanalyse
- Yin-Yang-Kommunikationsstilanalyse
- Thomas-Kilman-Konfliktstilanalyse



## MDI Management Development Institute

1060 Wien  
Mariahilfer Straße 51/1/6  
Tel.: +43/1/524 17 17-16  
bettina.mayrhofer@mdi-training.com  
www.mdi-training.com

# Mangelnde Vorbereitung

Schlechte Noten für heimische Career-Services

*Acht von zehn Studierenden in Österreich sind mit ihrer Hochschule im Großen und Ganzen zufrieden. Allerdings tun Hochschulen noch zu wenig dafür, ihre Studierenden auf das Arbeitsleben vorzubereiten.*

**D**er Career-Service, der Praxisbezug des Studiums sowie die Kooperation der Hochschulen mit der Wirtschaft erhalten laut dem trendence Graduate Barometer von den Studierenden schlechte Noten. Konkret bedeutet das: Nur die Hälfte der Studierenden ist mit der Beratung durch den Career-Service zufrieden. Das Angebot an ausgeschriebenen Stellen für Praktika oder Einstiegsjobs sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmen bei Forschungsprojekten schneiden im Urteil der Studentenschaft ebenso schlecht ab. Mit dem Angebot an Job- und Karrieremessen auf dem Campus sind nur drei von fünf Studierenden zufrieden.

„Genau diese Dinge sind es aber, die Studierende am besten aufs Arbeitsleben vorbereiten. Sie erwerben wertvolle Fähigkeiten, bekommen Einblicke ins Arbeitsleben und knüpfen Kontakte für den Einstieg. Von insgesamt 28 Kriterien, anhand derer die Studierenden ihre Hochschule bewerten, schneiden diese Faktoren am schlechtesten ab“, so

Bernhard Vierhaus, Country Manager Österreich bei trendence.

## **Fachliche Kompetenz an Hochschulen ist top**

Zum Vergleich: Am zufriedensten sind die Studierenden mit der fachlichen Kompetenz ihrer Dozenten. 88 Prozent der Studierenden beurteilen diese positiv, gefolgt vom WLAN mit 82 Prozent und der Verkehrsinfrastruktur auf dem Campus mit 76 Prozent. Die Studierenden beurteilen darüber hinaus das Angebot der Bibliotheken, die Internationalität des Studiums, den Service an der Hochschule und die studentischen Aktivitäten.

## **Unternehmen sind auf dem Campus gefragt**

„Hochschulen tun noch zu wenig, um ihre Studierenden beim Jobeinstieg zu unterstützen“, so Vierhaus. „Die Mitarbeiter der Career-Center haben meist wenig oder gar keine Erfahrung mit praktischer Personalarbeit in Unternehmen und können Studierenden oft nur theoretisches Wissen vermitteln. Wenn mehr Unternehmen aktives Hochschulmarketing betreiben, ist das eine Win-win-Situation für alle Seiten: Die Arbeitgeber sind auf dem Campus nah an ihrer Zielgruppe und können die potenziellen



### **FEHLENDER PRAXISBEZUG**

„Die Mitarbeiter der Career-Center haben meist wenig oder gar keine Erfahrung mit praktischer Personalarbeit in Unternehmen und können Studierenden oft nur theoretisches Wissen vermitteln.“

**Bernhard Vierhaus,  
Country Manager Österreich bei trendence**



**Orientierungshilfe:** In Österreich bietet fast jede größere Universität oder Fachhochschule ein Karrierezentrum für Studierende und Absolventen an, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Mitarbeiter direkt mit Informations- und Beratungsangeboten unterstützen und sie so von einem Job bei sich im Haus überzeugen. Die Hochschulen decken den Bedarf ihrer Studierenden an Karriereplanung und werden entlastet. Die Studierenden erhalten wertvolle Tipps und Einstiegsmöglichkeiten.“ Als bereits besonders aktiv auf dem Campus gelten unter Studierenden Hofer, die Raiffeisen Zentralbank und Siemens. Aber auch das Engagement der voestalpine, der Ersten Bank und von Deloitte wird von den Studierenden wahrgenommen.

#### **Studierende erwarten Stellenangebote und Gastvorlesungen von Arbeitgebern**

Die Studierenden haben konkrete Wünsche an die Arbeitgeber auf dem Campus. 62 Prozent wünschen sich von Unternehmen, dass sie Stellenangebote für Praktika oder Einstiegsjobs auf dem Campus aushängen und so Einstellungsbedarf und Einstiegsmöglichkeiten transparent werden. Gastvorlesungen findet knapp die Hälfte der Stu-

dierenden gut. Sie ermöglichen Einblicke in die unternehmerische Praxis und das Arbeitsumfeld. Zwei von fünf Studierenden, darunter besonders viele Studierende technischer Fächer, wollen mehr Forschungsprojekte mit Unternehmen. Bei Wirtschaftswissenschaftlern sind hingegen Unternehmenspräsentationen beliebter.

#### **Effizienz im Hochschulmarketing für Unternehmen wichtig**

„Unternehmen müssen sehr genau definieren, an welchen Fachhochschulen oder Universitäten sich Hochschulmarketing für sie lohnt. Für die Auswahl ist wichtig, dass ihre Wunschbewerber dort studieren, wie stark der Wettbewerb auf dem Campus ist und wie attraktiv sie an der Hochschule als Arbeitgeber bereits sind“, rät Vierhaus. „Wir machen leider immer wieder die Erfahrung, dass Unternehmen Hochschulen zu Zielhochschulen erklären, nur weil der Geschäftsführer dort studiert hat. Das kann in Ausnahmefällen die richtige Wahl sein, meist erweist es sich jedoch als ineffizient.“ ■

Fotos: trendence, Pixabay

# Industrie 4.0

Der lange Weg in die Aus- und Weiterbildung

*In mehr als der Hälfte der heimischen MINT-Aus- und Weiterbildungsinstitutionen spielt Industrie 4.0 keine oder nur eine geringe Rolle. Das belegt eine von Festo und makam Research durchgeführte Studie. Nur 20 Prozent der befragten Institutionen beschäftigen sich intensiv mit dem Thema.*

**I**ndustrie 4.0 betrifft nicht nur die Industrie und das produzierende Gewerbe – auch die Aus- und Weiterbildungsinstitute werden sich an die neuen Erfordernisse anpassen müssen. Wie diese sich darauf einstellen, rückt nun eine gemeinsam von Festo und makam durchgeführte Studie in den Mittelpunkt. Befragt wurden über 210 Rektoren, Direktoren und inhaltlich Verantwortliche aus Organisationen und Institutionen, die Aus- und Weiterbildung anbieten und über einen klaren MINT-Fokus (die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) verfügen. Berufsschulen, HTLs und FHs gehörten ebenso dazu wie Universitäten und andere Weiterbildungsinstitutionen aus dem privaten oder öffentlichen Bereich.



## TRANSFORMATION ERST AM ANFANG

„Es hat sich noch nicht wirklich viel verändert, wenn einfach nur Power-Point-Präsentationen statt Overheadfolien zum Einsatz kommen.“

**Katharina Sigl,**  
Leitung Didactic Festo Österreich

## Aus- und Weiterbildung hinkt hinterher

Die Studie liefert im Hinblick auf Industrie 4.0 ein ernüchterndes Ergebnis: Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Industrie 4.0 findet lediglich in 20 Prozent der befragten Institutionen statt. Das bedeutet, dass nur jede fünfte österreichische Aus- und Ausbildungsstätte auf ein verstärktes Ausbildungsprogramm zu Industrie 4.0 setzt. Weitere 29 Prozent beschäftigen sich zwar mit Industrie 4.0, allerdings wird das Thema nicht vordergründig behandelt. Für 27 Prozent ist es ein Randthema, und knapp ein Viertel



(24%) gibt an, dass das Thema für sie überhaupt nicht relevant ist.

Für Katharina Sigl, Leitung Didactic Festo Österreich, ist das sehr bedenklich: „Wir stehen vor großen Veränderungen. Die Arbeitskräfte von morgen müssen sich in einer vernetzten Welt voller neuer Tätigkeitsfelder zurechtfinden. Die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen müssten sich schon lange auf diesen Wandel vorbereiten.“

### **Neue Lernangebote**

Für etwas mehr als die Hälfte der Institutionen, die sich mit Industrie 4.0 beschäftigen, ist klar: Es wird neue, darauf ausgerichtete Lernangebote geben müssen. 25 Prozent von ihnen geben an, dass es bereits neue Angebote gibt (Mehrfachnennungen möglich). Bei 36 Prozent sind (weite-

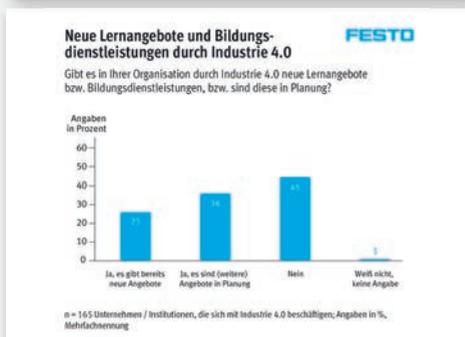
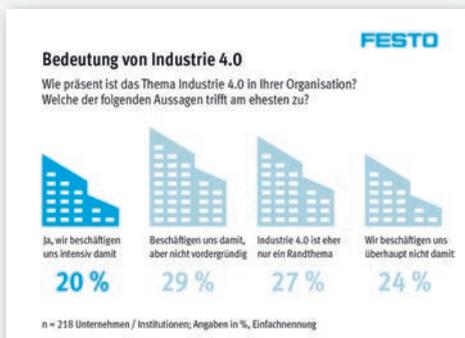
re) Angebote in Planung. Hier konzentrieren sich die Bildungsanbieter vor allem auf Automatisierungstechnik und Robotik. Viele andere neue Themen, die mit Industrie 4.0 in enger Verbindung stehen – wie beispielsweise RFID, Netzwerktechnik oder Datensicherheit –, werden jedoch nur selten genannt. 45 Prozent der Befragten von jenen Bildungsinstitutionen, die sich mit Industrie 4.0 beschäftigen, gaben an, dass keine neuen Lernangebote und Bildungsdienstleistungen geplant sind.

### **Bildung lernt**

Bei der Gestaltung neuer Angebote eignen sich die Bildungsorganisationen das dafür notwendige Know-how am häufigsten über eine externe Weiterbildung (38%), durch die Industrie (25%)

und durch Experten (18%) an. Elf Prozent greifen auf das Wissen ihrer Mitarbeiter zurück, zehn Prozent auf (Fach-)Literatur, und jeweils acht Prozent beziehen ihr Know-how über die Forschung, über interne Weiterbildung und aus dem Internet. Fünf Prozent nennen ungestützt Festo als Know-how-Lieferanten. Auch die Trainer, Ausbilder und Lektoren müssen umlernen. Immerhin 85 Prozent der befragten Institutionen, die sich mit Industrie 4.0 beschäftigen, nehmen durch Industrie 4.0 veränderte Anforderungen an die Kompetenzen der Lehrkräfte wahr.

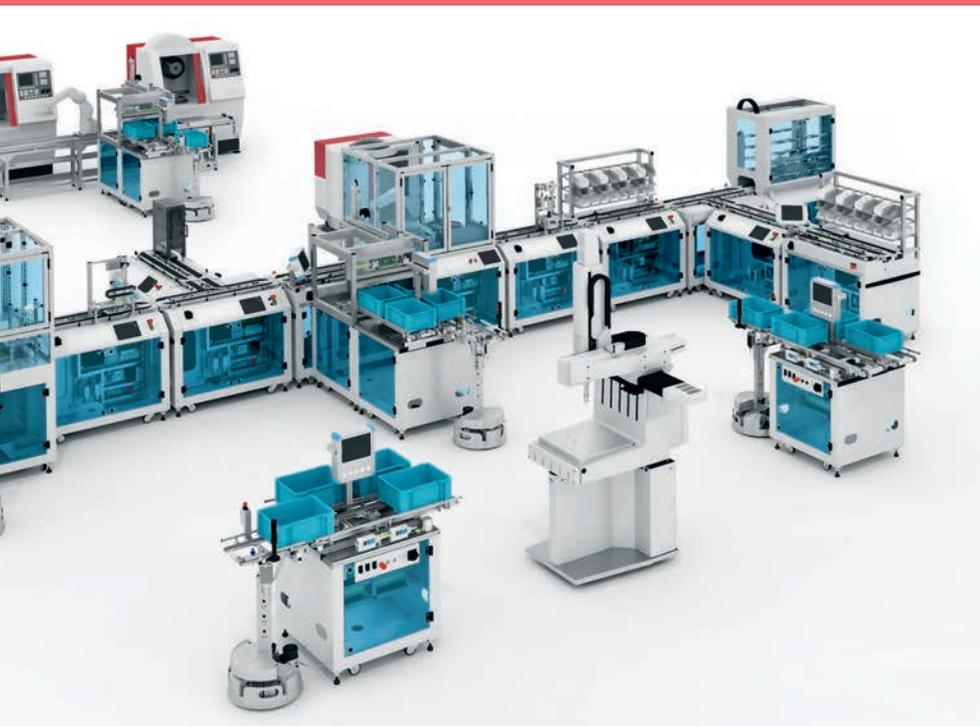
Praxis für Industrie 4.0: Die CP Factory von Festo Didactic verknüpft die virtuelle und die reale Lernwelt.



### Gefragt: Vernetztes Denken

Die Bereitstellung der richtigen Rahmenbedingungen für diese Umstellung ist eine politische Aufgabe. Aussagen zu den jährlichen Budgets für Lernumgebungen zeigen, wie dringlich hier ein nachhaltiges Engagement gefragt wäre.

Katharina Sigl: „Schon lange ist bekannt, dass nur arbeitsnahes Lernen einen hohen Transfererfolg verspricht. Die technisch zeitgemäße Ausstattung von Lernumgebungen ist daher ein absolutes Must. Hier zeigt sich jedoch ein deutlicher Engpass in der Lehre, daher sind neue Konzepte gefragt. Ein Schritt in diese Richtung kann beispielsweise die gemeinsame Nutzung von Lern-equipment, Labors und vortragenden Fachexperten sein – also die Schaffung von Common Learnbases ab der Sekundarstufe zwei. Die



Umfrage zeigt von solchen Ansätzen jedoch nur wenig. Dabei wäre es wichtig, vernetztes Denken und fächerübergreifendes Verständnis als integrativen Bestandteil der Aus- und Weiterbildung zu etablieren.“

#### **Althergebrachtes in neuem Gewand?**

Echte neue Ansätze und Methoden sind gefragt. „Es reicht nicht, wenn nur Althergebrachtes ‚refresh‘ wird. Letztendlich hat sich noch nicht wirklich viel verändert, wenn einfach nur Power-

Point-Präsentationen statt Overheadfolien zum Einsatz kommen – selbst wenn diese Präsentationen online zur Verfügung stehen“, so Sigl. Der Einsatz von Computern und mobilen Endgeräten ist nur der Anfang. Es gilt, die virtuelle und die reale Welt fachlich und methodisch zu verknüpfen. Dafür brauchen die Bildungsinstitutionen entsprechend ausgestattetes Übungsequipment. Nur so ist es möglich, die Aus- und Weiterbildung im technischen Bereich an die Anforderungen des smarten Zeitalters anzupassen. ■

# FESTO

**Festo Didactic**  
 1140 Wien  
 Linzer Straße 227  
 Tel.: +43/1/910 75-300  
 didactic.at@festo.com  
 www.festo-didactic.at

# Progressive Synergien

Initiative EduNet ebnet den Weg in die industrielle Zukunft

*Vor zehn Jahren wurde die Initiative EduNet von Phoenix Contact ins Leben gerufen. Seither hat sich das internationale Hochschulnetzwerk zu einem bedeutenden und zukunftsweisenden Forum für Technologietransfer entwickelt.*

Die aktuellen Entwicklungen in der Automatisierungstechnik, wie Industrie 4.0 und das Internet der Dinge mit den dazugehörigen Dienstleistungen, haben weltweit weitreichende Auswirkungen auf das Berufsbildungssystem und den Einsatz von Technologien. Diesen Herausforderungen müssen sich Industrieunternehmen und Hochschulen gleichermaßen stellen, da die Entwicklungen zukunftsorientierter Lösungen einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch und eine enge Kooperation der Beteiligten bedingen. Mit dem Ziel, bildungsrelevante Innovationen und Inhalte gemeinsam zu entwickeln und im Praxiseinsatz zu erproben, gründete Phoenix Contact das Hochschulnetzwerk EduNet. Die Kompetenzen und Qualifikationen der Mitglieder im Netzwerk bilden eine solide Basis, um die Anforderungen an die fortschreitende Digitalisierung und Informatisierung der Arbeitswelt erfüllen zu können.

Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Initiative EduNet sowie der im Rahmen der Konferenz für Automatisierungstechnik am 12. Juni 2017 in Wien gegründeten EduNet World Association hat NEW BUSINESS Klaus Hengsbach, Leiter der Einheit Didaktik bei Phoenix Contact, zum Gespräch gebeten.

## **Herr Hengsbach, wie beurteilen Sie die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt, für die Arbeitnehmer und insbesondere auf das Bildungswesen?**

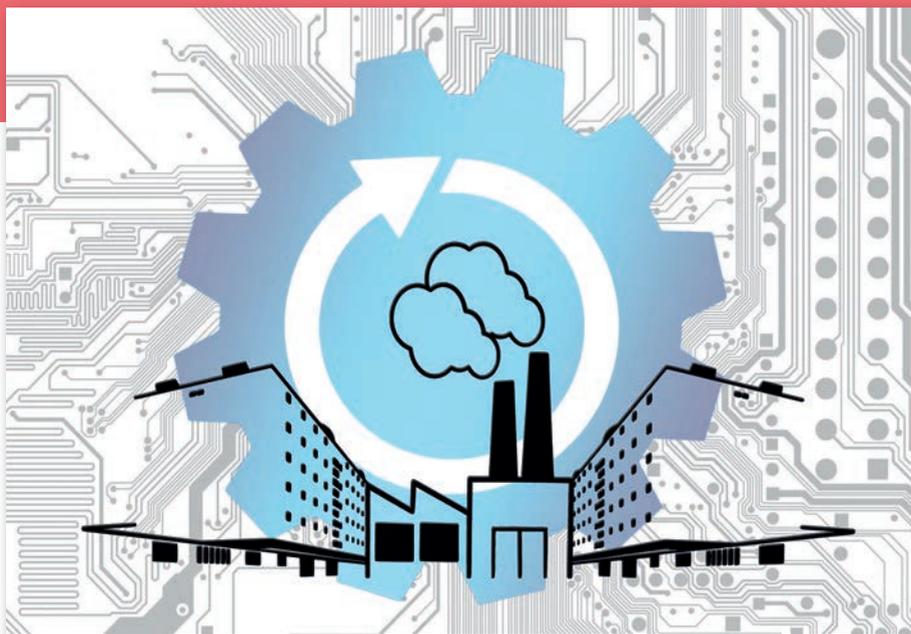
Für die Arbeitnehmer bedeutet die Einführung der Digitalisierung mehr Chancen als die angenommenen Gefahren wie zum Beispiel Arbeitsplatzverluste. Der Mensch ist und bleibt auch in der digitalisierten Welt der wichtigste Erfolgsfaktor. Wohl aber wird die Art der Organisation der Arbeit gravierende Veränderungen erfahren: neue, agilere Formen der Zusammenarbeit werden entstehen.



### GEMEINSCHAFTSAUFGABE QUALIFIZIERUNG

„Die Qualifizierung des technischen Nachwuchses ist eine Anforderung, der sich nicht nur die Industrienationen, sondern auch die international aufstrebenden Wirtschaftsregionen stellen müssen. Bildung, speziell die berufliche Qualifizierung, ist eine Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen.“

**Klaus Hengsbach, Leiter Didaktik Phoenix Contact**



Phoenix Contact fördert mit dem internationalen Hochschulnetzwerk EduNet den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und der Industrie im Bereich der Automation.

Der Begriff des lebenslangen Lernens bekommt gerade mit Industrie 4.0 eine noch wichtigere Bedeutung. Denn ohne Weiterbildung auch in an die eigene Arbeit angrenzenden Themenfeldern wird der Arbeitnehmer zukünftig am Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten konfrontiert sein.

Das Bildungswesen wird interdisziplinäre Qualifizierungsinhalte aufbereiten und vermitteln müssen. Hierfür sind Kompetenzprofile anzupassen und entsprechende Qualifizierungsbausteine sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung zu entwickeln und zu realisieren. Dabei kann gerade die Digitalisierung von Teilen der Lehre in Form von E-Learning-Konzepten ein wichtiger Baustein sein. Klassische Lern- und Wissenstransferformate stoßen zunehmend an ihre Grenzen – vor allem im technologischen Bereich.

#### **War dies der ausschlaggebende Faktor, um die Initiative EduNet zu gründen?**

Da durch den Einsatz von technischen Netzwerken Anlagen weltweit verfügbar sind und bedient werden, müssen wir auch den Studierenden so früh wie eben möglich das Wissen darüber verfügbar machen.

Dass solche Konzepte am besten international von den Hochschulen mitentwickelt und auch betrieben werden, das ist der initiale Gedanke von EduNet.

Weltweit mit führenden Hochschulen ein Netzwerk aufzubauen, um den internationalen Wissenstransfer im Bereich der Automatisierungstechnik zu fördern und bildungsrelevante Innovationen und Inhalte gemeinsam zu entwickeln und zu erproben, das ist das übergeordnete Ziel unserer Initiative.

**In der Industrie herrscht weitgehend die Annahme, dass Jobs durch Robotik- und Automatisierungslösungen verloren gehen. Kann diese Befürchtung durch Initiativen wie EduNet entkräftet werden?**

Die Automatisierungstechnik als Jobkiller anzuprangern, hat schon eine lange Tradition, die aber falsch ist. Dass sich durch Automation Arbeitswelten verändern, ich behaupte sogar verbessern, ist eher der Fall. Und bei diesen Veränderungsprozessen entstehen neue Arbeitsfelder und Arbeitsplätze. Man muss dabei beachten, dass sich die Anforderungen an die Mitarbeiter ebenso verändern und die Unternehmen und die Politik gefordert sind, adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Menschen vorbereitet und mitgenommen werden. Das ist ganz wichtig!

**Theorie und Praxis gehen in der Industrie Hand in Hand. Wie schaffen Sie die perfekte Kombination?**

Wir stehen als Unternehmen dafür, innovative Technologien zu entwickeln, die es anderen Unternehmen und Wirtschaftszweigen ermöglichen, am Markt mit ihren Produkten und Dienstleistungen erfolgreich zu sein. Wir engagieren uns in Fachverbänden, Gremien und im Bereich der Bildung, und dies international. Mit der erforderlichen offenen Kommunikation über unsere Aktivitäten in Richtung Mitarbeiter und Öffentlichkeit erreichen wir eine Transparenz und ein Vertrauen, das für alle Beteiligten die Basis für eine gute Zusammenarbeit schafft. So werden dann aus theoretischen Ideen reale Produkte und Lösungen. Das ist einfach gesagt, aber täglich immer wieder eine große Herausforderung.

Das Netzwerk ermöglicht es den Partnerhochschulen, aktuelles Wissen von Herstellern und Anwendern der Automatisierungstechnik in die Lehre zu integrieren. EduNet unterstützt ein gleiches Niveau und die identische Vermittlung von Automatisierungsthemen in der Lehre.



**Welches Feedback bekommt EduNet vom technischen Nachwuchs, von Branchenexperten oder von Politik und Wirtschaft?**

Da wir das Netzwerk bereits 2007 gegründet haben, haben wir schon viele positive Rückmeldungen erhalten. Sei es zu der Labortechnik, die wir jedem neuen Mitglied kostenfrei zu Verfügung stellen, oder auch zu den intensiven Praxis-schulungen für die Laborverantwortlichen, die wir in unseren Niederlassungen und in Bad Pyrmont abhalten. Damit bekommen die Hochschulen wie auch die Studierenden das Praxiswissen vermittelt, welches aktuell am Markt in den Unternehmen gefragt ist. Arbeitsplatznahe Qualifizierung ist damit in den Hochschulen möglich. Darüber hinaus können auch Professoren Gastvorlesungen an anderen Hochschulen in der Welt





Klaus Hengsbach leitet die Einheit Didaktik beim weltweit agierendem Hersteller von Komponenten und Systemen für elektrische Verbindungen sowie industrielle Automatisierung, Phoenix Contact.

unsere Mitgliederplattform. Darüber hinaus kommt es zum qualitativen Netzwerken unserer Mitglieder auf unseren Konferenzen und in den Trainings, die wir in den Phoenix Contact Niederlassungen organisieren.

**Bietet der internationale Dialog auch eine Basis für kulturelle und soziale Kompetenzen im Sinne der Globalisierung?**

Das bei der Anzahl von 98 Hochschulen aus 29 Ländern selbstverständlich auch das Erleben anderer Lebenskulturen wichtig ist, steht außer Frage. Wir fördern dies insbesondere dadurch, dass wir die europäischen wie auch asiatischen Jahreskonferenzen immer wieder in einem anderen Land veranstalten. Das gibt dem gastgebenden Land und der ausrichtenden Hochschule die Gelegenheit, sich vorzustellen; und den Gästen aus den unterschiedlichen Ländern gibt es die

Möglichkeit, einen besseren Einblick in die Bildungssysteme der Länder zu gewinnen. Dass dabei die Außenbetrachtung auf das eigene Bildungssystem zu neuen Erkenntnissen und Bewertungen führt, ist ein weiterer Effekt.

**Welche Rolle spielen Studierende im Rahmen von EduNet?**

Wir denken intensiv darüber nach, auch ein Studentennetzwerk aufzubauen, da wir gern den direkten Kontakt zu den Studierenden entwickeln möchten. Mit der Gründung der EduNet World Association haben wir ab 2017 eine weitere wichtige Berufs- und Bildungsebene in das Netzwerk aufgenommen. Es ist dies die Ebene der Fachschulen und Colleges und somit die der Fachkräfte wie Meister, Techniker, die ebenfalls eine wichtige Rolle in der Unternehmens- und Bildungslandschaft spielen. ■

# Interkulturelle Kompetenz

Die kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft nutzen

*Interkulturelle Kompetenz ist heute eine unentbehrliche Fähigkeit, um mit der kulturellen Vielfalt im Berufsalltag richtig umzugehen. Die Ressourcen der kulturell durchmischten Belegschaft zu erkennen und zu nutzen, steht dabei im Vordergrund.*



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

**D**ie Entwicklung interkultureller Kompetenz eröffnet neue Blickwinkel und rückt die Fähigkeiten und Kenntnisse von Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft in den Vordergrund. Es gilt nicht mehr die Haltung: „Die sind ja nicht wie wir. Sie können unsere Sprache nicht, sie wissen nicht, wie wir arbeiten und worauf es uns ankommt!“, sondern: „Sie können zwar nicht so gut Deutsch, sie arbeiten anders, aber sie verfügen über andere Ressourcen, die wir gut nutzen können.“ Der Blick auf das, was anders ist und gut genutzt werden kann, eröffnet eine Begegnung auf gleicher Ebene. Damit stehen die Ressourcen und nicht die Defizite im Vordergrund.

## Interkulturelle Kompetenz ist erlernbar!

Darin liegt das Ziel interkultureller Trainings. Ein zentraler Aspekt interkultureller Kompetenz liegt im Perspektivenwechsel. Dabei wird versucht, eine Situation aus den Augen der anderen Person zu betrachten. Das schafft Raum für die Anerkennung unterschiedlicher Sichtweisen, und die Unterscheidung in richtig und falsch wird aufgehoben. Perspektivenwechsel ist die Grundlage, auf der sich interkulturelle Kompetenz entwickeln kann. Herausforderungen dabei sind die Bereitschaft zur ständigen Selbstreflexion und das bewusste Wahrnehmen einer Situation: Wie verstehe ich die Lage,

wie sieht sie die andere Person? Aus welchem Blickwinkel sieht sie sie? Welche kulturellen Komponenten wirken sich dabei aus? Und wie kommen wir zu einer Lösung, die für beide Seiten gut ist? ■



## Lesetipp:

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

**INTERCULTURAL  
KNOW HOW**  
TRAINING & CONSULTING

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

# Theorie trifft Praxis

Optimale Vorbereitung für den internationalen Einsatz

*Studierende der George Washington University (GWU) arbeiten gemeinsam mit Studierenden der FHWien der WKW an einem Praxisprojekt für das führende Pharmaunternehmen GlaxoSmithKline.*

Zwei Professoren aus zwei unterschiedlichen Ländern – ein gemeinsames Ziel: ihren Studierenden eine außergewöhnliche Lernerfahrung zu bieten und gleichzeitig ein engagiertes Unternehmen in einem unternehmensethischen Beratungsprojekt zu unterstützen. Nachdem die Studierenden an ihren jeweiligen Hochschulen methodisch und inhaltlich vorbereitet worden waren, arbeiteten sie eine Woche lang in Wien intensiv zusammen. Eine Gruppe von 17 Studierenden der renommierten George Washington University reiste mit ihren Professoren nach Wien, wo sie bereits von Studierenden der FHWien der WKW erwartet wurden. Vier Tage hatte die interkulturelle Gruppe Zeit, um in einem Beratungsprojekt zum Thema ethische Verantwortung und Wettbewerbsfähigkeit für GlaxoSmithKline Österreich konkrete Empfehlungen zu entwickeln – kontinuierlich begleitet von den Lehrenden. Die Studierenden gewannen auf diese Weise einen Einblick in professionelle Consultingprojekte, strategisches Management, unternehmensethische Fragestellungen und die pharmazeutische Industrie, während sie gleichzeitig lernten, effizient und lösungsorientiert in einem internationalen Team zu arbeiten.

## **Internationale Karrierechancen im Fokus**

Michael Heritsch (CEO der FHWien der WKW): „Unsere Studierenden profitieren bei internationalen Praxisprojekten in zweifacher Hinsicht – zum einen durch die reale Aufgabenstellung aus der

Praxis und zum anderen durch das Erfordernis, Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit zu entwickeln. Die Arbeit an internationalen Projekten macht auch in den CVs unserer Absolventinnen und Absolventen ein sehr gutes Bild. Viele FHWien-der-WKW-Absolventinnen und -Absolventen machen Karriere in internationalen Unternehmen. Wir sehen dies auch als ein Modell für zukünftige Projekte.“

Markus Scholz, Stiftungsprofessor für Corporate Governance & Business Ethics an der FHWien der WKW: „Für uns war es etwas Besonderes, mit GSK als initialem Stiftungspartner und der GWU als langjährigem akademischem Partner in einem Beratungsprojekt zu kooperieren. Die enge Zusammenarbeit mit Unternehmenspartnern entspricht unserem Zugang zur angewandten Forschung und Lehre an der FHWien der WKW. Wir freuen uns, mit diesem Projekt einen wichtigen Beitrag zur Business-Ethics-Community geleistet zu haben und unseren Stiftungspartner GSK dabei unterstützt zu haben, den vorbildlichen Einsatz für unternehmensethische Ziele langfristig und strategisch fortzusetzen.“

Für Gaston de los Reyes, ehemaliger Wallstreet-Anwalt und nun Professor an der George Washington University, war dieses internationale Vorzeigeprojekt eine Premiere mit der Besonderheit, an einem realen Case zu arbeiten und mit dabei entstehenden Unsicherheiten und Herausforderungen während des Projekts umzugehen: „Das ist ein



In einem beispielgebenden Gemeinschaftsprojekt sammelten Studierende Beratungserfahrung in einer interkulturellen Lernumgebung.

Erlebnis, das wir nie vergessen werden.“ Student Andrew Jones (GWU): „Dass es eine reale Firma mit einem realen Problem war, die uns auch reales Feedback gab, war unendlich besser als ein ausgedachtes Szenario in einem Hörsaal. Wien ist eine großartige Stadt und die FHWien der WKW eine exzellente Partnerhochschule“. Student Alex Swart (GWU): „Mich hat überrascht, wie viel Auslandserfahrung jeder einzelne Studierende der FHWien der WKW hatte. Das inspirierte mich dazu, ebenfalls verschiedene Kulturen kennenzulernen und meine Auslandserfahrungen zu erweitern“.

#### **Win-win-Situation par excellence**

Auch die Studierenden der FHWien der WKW wissen die Lernerfahrung aus dem Projekt zu schätzen, Piet Van der Kleyn (Student der FHWien der WKW): „Passend zu unserem Thema ist das Ergebnis des Projekts ein Win-win-Case. Auf der einen Seite profitieren die Studierenden von einer

anspruchsvollen und relevanten Praxisaufgabenstellung, aber vor allem GlaxoSmithKline, weil wir eine nachhaltige Unternehmensstrategie entwickelt haben, welche zur Lösung eines aktuellen Problems beiträgt.“ Ein weiterer Student der FHWien der WKW, David Bühner, dazu: „Mein Gesamteindruck dieses Projekts ist auf jeden Fall sehr positiv! Die aufgebauten Kenntnisse in einer für mich neuen Industrie gehen tatsächlich sehr weit und stellen einen echten Mehrwert dar.“

Großes Lob kam auch vom Projektauftraggeber: „Die Zusammenarbeit mit den Studierenden war von Anfang an sehr gut koordiniert und konstruktiv. Es war beachtlich, wie schnell sich die Studierenden in die Materie eingearbeitet hatten und mit sehr guten Lösungsansätzen an uns herantraten – sicherlich werden wir einige Vorschläge weiterverfolgen. Insgesamt eine sehr bereichernde Erfahrung“, meinte Alina Reibetanz, Ethics & Compliance Officer bei GSK.

Foto: FHWien der WKW

# Menschenführung kann man lernen!

Allerdings tun das nur gute Führungskräfte

*Jedes Jahr erhebt das Beratungsunternehmen Gallup die Zufriedenheit von Menschen an ihrem Arbeitsplatz. Und jedes Jahr sind die Ergebnisse ernüchternd.*

**D**er Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit seinen Führungskräften unzufrieden und reduziert seinen Arbeitseinsatz bzw. bleibt weit hinter seinem Potenzial zurück. Der Wirtschaft entgehen so Milliarden. Doch man muss gar keine Studien bemühen. Die meisten haben selbst persönliche Erfahrungen mit miserablen Führungskräften, manche aber glücklicherweise auch mit herausragenden Führungspersönlichkeiten. Zahlreiche Unternehmen besetzen noch immer Führungspositionen maßgeblich nach kaufmännischen oder technischen Fachkompetenzen und verkennen dabei, dass bei der Führung von Menschen die persönliche und soziale Kompetenz entscheidend ist.



Ing. Mag. Stefan  
Gros, MSc MA,  
Geschäftsführer  
factor happiness  
Training & Bera-  
tung GmbH

## **Effiziente Führungskräfteentwicklung ist Persönlichkeitsentwicklung.**

Erst seit relativ kurzer Zeit werden Führungskräfte in einigen österreichischen Unternehmen auf ihre anspruchsvollen Aufgaben durch Führungskräfte-Entwicklungsprogramme vorbereitet. Das ist erfreulich, denn Führung kann man lernen! Leider greifen viele dieser Maßnahmen zu kurz, setzen sie doch bei rein methodischen Aspekten an. Aber Führung ist keine Technik, effiziente Führung ist eine Frage der Haltung und der Persönlichkeit.

So findet man in freiwilligen Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen hauptsächlich Menschen, die ein hohes Maß an Selbstreflexionsfähigkeit und den Willen zur persönlichen Weiterentwicklung haben. Gerade solche hoch kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die echten „High Potentials“, also jene Personen, die die Zukunft von Unternehmen erfolgreich gestalten können, und gerade sie profitieren von einem Programm am meisten, dessen unterschiedliche Komponenten aufeinander abgestimmt sind und über die Aneinanderreihung von einzelnen Seminaren deutlich hinausgehen.

Eine gute Führungskräfteausbildung muss über reine Wissensvermittlung hinausgehen und neben Wissen vor allem die praktische Umsetzung des Gelernten in den Blick nehmen. Neben dem Wissen geht es vor allem um das „Können“ und das „Sein“.



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

### **Universal-Leadership**

Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm Universal-Leadership der leadership-akademie, ein Projekt der factor happiness Training & Beratung GmbH, ist ein Programm, das aktuelle Aspekte der psychologischen Führungsforschung und der positiven Psychologie mit wirksamen Kommunikations- und Handlungsstrategien verbindet. In enger Kooperation mit den beauftragenden Unternehmen greifen Seminare, Einzelcoaching, Gruppenreflexionen und spezifische Unternehmenselemente ineinander. Ein wesentlicher Aspekt von universal-leadership ist es, dass

Menschen nur nach einem erfolgreich absolvierten Aufnahmeverfahren teilnehmen können. Nicht jeder Mensch ist für die Übernahme von Führungsverantwortung geeignet, wie die Gallup-Studie deutlich macht. Universal-Leadership ist ein kompromissloses Programm, in dem hoch kompetente Menschen zu ausgezeichneten Führungskräften werden. Ab 2018 gibt es neben den unternehmensinternen Lehrgängen auch die Gelegenheit, an einem offenen Programm teilzunehmen. Dieses bietet auch Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit, ihre Führungskräfte optimal zu entwickeln. ■

 leadership-akademie

### **factor happiness – Training & Beratung GmbH**

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

# Von Erasmus zu Erasmus+

30-jährige Erfolgsgeschichte setzt sich fort

*240.000 Personen aus Österreich packte bisher das Fernweh, um in einem anderen Land zu studieren, ein Praktikum zu absolvieren, zu lehren, zu arbeiten, ein Projekt zu initiieren oder eine Freiwilligentätigkeit auszuüben.*

Kein EU-Programm ist so erfolgreich und wegweisend wie Erasmus+, das mit seinem Vorläuferprogramm Erasmus seit 30 Jahren für die internationale Verständigung durch gemeinsames Arbeiten und Lernen steht. Mittlerweile umfasst das Programm unter dem Namen Erasmus+ Schulen, Hochschulen, die Berufs- und Erwachsenenbildung sowie die Bereiche Jugend und Sport. Mehr als neun Millionen Menschen haben seit 1987 europaweit die Möglichkeiten des Programms genutzt, mehr als eine halbe Million Projekte wurden umgesetzt.

## Ein Programm für den gesamten Bildungsbereich

„Erasmus+ trägt im wesentlichen Ausmaß dazu bei, dass die Möglichkeit, Auslandserfahrungen zu sammeln, nicht vom sozialen Hintergrund abhängt. Es sollen sich möglichst viele Personen Auslandserfahrung auch leisten können“, so Bildungsministerin Sonja Hammerschmid zum Eras-

mus-Jubiläum. „Das Programm macht Europa für jeden und jede erlebbar – von den Schülerinnen und Schülern über Lehrlinge bis hin zu Personen in der Erwachsenenbildung.“

Erasmus+ wendet sich dementsprechend an das gesamte Bildungssystem. Das Programm bietet Kindergärten, Schulen und anderen Bildungseinrichtungen die Möglichkeit, sich an Mobilitätsmaßnahmen und Partnerschaften zu beteiligen und so aktiv zur Weiterentwicklung des europäischen und österreichischen Bildungsraums beizutragen. Durch den internationalen Erfahrungsaustausch soll das Bildungssystem weiter modernisiert, die frühkindliche Bildung verbessert und die Digitalisierung an Schulen vorangetrieben werden. Hammerschmid: „Wir werden auch in Zukunft alles daran setzen, die Erfolgsgeschichte Erasmus+ fortzuschreiben. Der 30. Geburtstag des Programms ist eine Gelegenheit, den vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Projektträgerinnen und -trägern Danke zu sagen!“



### PRAKTISCHE ERFAHRUNGEN

„Lehrlingspraktika in ausländischen Unternehmen erhöhen die Attraktivität und die Qualität der dualen Ausbildung entscheidend.“

**Elmar Pichl,**  
Leiter der Hochschulsektion BMWFW

In der Berufsbildung werden vor allem Auslandspraktika in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Schüler, Lehrlinge und Fachkräfte gefördert. Seit dem Start des Programms konnten so bereits mehr als 40.000 Auslandsaufenthalte unterstützt wer-



Das Programm der Europäischen Union für Bildung, Jugend und Sport eröffnet für die Jahre 2014 bis 2020 vielfältige Möglichkeiten von Mobilität und internationaler Zusammenarbeit in diesen Bereichen.

den. Insgesamt haben seit dem Jahr 2000 mehr als 7.000 österreichische Lehrlinge ein gefördertes Auslandspraktikum in einem anderen EU-Land absolviert. Unterstützt werden sie dabei von den Unternehmen, darunter auch eine Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben. „Lehrlingspraktika in ausländischen Unternehmen erhöhen die Attraktivität und die Qualität der dualen Ausbildung entscheidend. In den letzten zehn Jahren konnten wir eine Verdreifachung der Lehrlingspraktika erreichen. Diese positive Entwicklung wollen wir weiterhin vorantreiben und investieren daher in vorbereitende Sprachkurse im Ausland zusätzlich 1,2 Millionen Euro“, sagt Elmar Pichl, Leiter der Hochschulsektion im BMWF. W.

#### **Internationalisierung der Hochschulinrichtungen – Stärkung der Mobilität**

Wie kaum ein anderes Programm leistet Erasmus+ einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung des Forschungsstandorts Österreich. Erasmus+ bietet Studierenden die Möglichkeit, drei bis zwölf Monate in einem anderen europäischen Land zu verbringen und dort entweder zu studieren oder ein Praktikum zu absolvieren. „Internationale Zusammenarbeit und interdisziplinärer Austausch sind Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Profilierung unserer Hochschulen. Zusätzlich stärkt die aktive Teilnahme an internationalen Kooperationen mit Unternehmen innerhalb und außerhalb Europas Österreichs Position im globalen Wettbewerb“, so Pichl.



Österreich zählt seit Jahren zu den Top Ten der teilnehmenden Länder – sowohl in Hinblick auf Outgoings als auch auf Incomings. Zu den Lieblingsländern österreichischer Studierender gehören Deutschland, Spanien, das UK und Frankreich. Umgekehrt ist aber auch Österreich ein beliebtes Zielland für Studierende aus Europa, vor allem aus Deutschland, Spanien und Frankreich. „Unser erklärtes Ziel, in dieser Legislaturperiode die 100.000er-Marke in der Studierendenmobilität zu überschreiten, werden wir bereits dieses Jahr erreichen. Ich wünsche mir, dass auch weiterhin möglichst viele junge Menschen von

Erasmus+ profitieren und Europa gelebte Selbstverständlichkeit wird“, sagt Pichl abschließend.

#### **Auslandserfahrungen bringen Vorteile für die berufliche Karriere**

Die Erfahrungsberichte der Teilnehmer belegen, dass sich ein Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ lohnt: 94 Prozent aller befragten Studierenden gaben bei einer EU-weit durchgeführten Studie an, dass sie ihre Kompetenzen steigern konnten, und 80 Prozent sind der Auffassung, dass sich ihre beruflichen Perspektiven verbessert haben. Ein Drittel der Erasmus-Studierenden, die



Im Jahr 2017 besteht das EU-Programm Erasmus seit 30 Jahren – ein Meilenstein für Europa. Das Jubiläum wurde am 9. Mai in den Wiener Sofiensälen gebührend gefeiert.

Praktika im Ausland absolvierten, erhielt von den Unternehmen, für die sie arbeiteten, ein Stellenangebot.

Der „ERASMUS Impact Study“ der Europäischen Kommission zufolge sei die Arbeitslosenrate fünf Jahre nach dem Studienabschluss beispielsweise bei ehemaligen Erasmus-Studierenden um 23 Prozent niedriger als bei anderen Studierenden. Auch Befragungen in Österreich zeigen eine generelle Zufriedenheit der Teilnehmenden von weit über 90 Prozent. Die große Mehrheit gibt an, dass sie ihre Kompetenzen und Fertigkeiten durch den Auslandsaufenthalt verbessern konnte. Im

Bereich der Sprachkompetenzen wird dies von 95 Prozent der Teilnehmenden bestätigt.

Auch ihre Beschäftigungsfähigkeit hat sich aus Sicht der Mehrheit der Teilnehmenden erhöht, wobei der Anteil im Bereich der Berufsbildung mit über 80 Prozent am höchsten ist. Für den überwiegenden Teil der Teilnehmenden (von 52 Prozent in der Erwachsenenbildung bis zu 85 Prozent in der Hochschulbildung) wurden die im Zuge der Mobilitätsprojekte erworbenen zusätzlichen Qualifikationen auch formal anerkannt.

#### **Auch Jugendliche und Freiwillige profitieren von Erasmus+**

Sophie Karmasin, Bundesministerin für Jugend und Familie: „Als Jugendministerin freue ich mich



besonders über die Erfolge des Teilbereichs „Jugend in Aktion“: 100.000 europäische Freiwillige und 1,4 Millionen mobile Jugendliche sprechen für sich!“ Im Rahmen der Europäischen Jugendwoche wird in 33 Ländern auf die Leistungen und Möglichkeiten von „Jugend in Aktion“ aufmerksam gemacht. Dies werde sicherlich dazu beitragen, dass noch mehr Jugendliche die Angebote wahrnehmen und sich in Europa engagieren, sagt Karmasin. „Um auch den zukünftigen Generationen dieselben Möglichkeiten zu geben, wird

während des EU-Vorsitzes Österreichs 2018 ein besonderer Fokus auf der Weiterentwicklung des Erasmus+-Programms sowie dem Beschluss einer neuen EU-Jugendstrategie liegen“, so Karmasin. „Erasmus+: Jugend in Aktion“ bietet Fördermöglichkeiten für Jugendprojekte und die außerschulische Jugendarbeit. Dazu zählen Jugendbegegnungen, der Austausch und Trainings für Fachkräfte der Jugendarbeit, der Dialog zwischen Jugendlichen und politischen Verantwortlichen sowie der Europäische Freiwilligendienst.



Neben den allgemeinen Prioritäten des Programms stehen auch Themenschwerpunkte im Vordergrund, die sich benachteiligten jungen Menschen widmen (z. B. junge Flüchtlinge, Asylwerber und Migranten). Weitere Schwerpunkte bilden die kulturelle Vielfalt und der interkulturelle und interreligiöse Dialog sowie Projekte, die sich mit gemeinsamen Werten – Freiheit, Toleranz und Achtung der Menschenrechte – auseinandersetzen und die Eigeninitiative junger Menschen fördern.

#### INFO-BOX

##### Erasmus+

Zweieinhalb Millionen Studierende und Schüler in der beruflichen Ausbildung sowie Lehrlinge werden zwischen 2014 und 2020 von Erasmus+ insgesamt profitieren. Darüber hinaus können 800.000 Lehrende und 500.000 junge Menschen an Freiwilligentätigkeiten und Austauschprogrammen teilnehmen.

Zugleich unterstützt das Programm auch länderübergreifende Partnerschaften zwischen Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendeinrichtungen sowie Maßnahmen im Sportbereich, um dessen europäische Dimension zu stärken und zur Bewältigung schwerwiegender grenzüberschreitender Probleme beizutragen.

Im Rahmen der Jean-Monnet-Aktionen des Programms werden außerdem Lehre und Forschung zum Thema europäische Integration gefördert. Das auf sieben Jahre ausgelegte Programm soll Kompetenzen und die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und die Modernisierung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Kinder- und Jugendhilfe voranbringen.

# VILA VITA Pannonia \*\*\*\*

Tagen mit viel Freiraum

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



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

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



## Ländlich-charmante Csárda

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

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

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



## VILA VITA Pannonia \*\*\*\*

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

# HLUW Yspertal – Deine Schule, dein Zuhause

## Lebendige Schule – Top Berufe

*Umwelt- Ressourcen- und Klimaschutz sind wichtiger denn je!  
Die HLUW Yspertal vermittelt das notwendige Know-how.*



Familiäres, wertschätzendes und lebendiges Miteinander in Schule und Privatinternat sind neben hoher Fachkompetenz in Umweltchemie, Umwelttechnik und Umweltwirtschaft die wichtigsten Faktoren für den Erfolg der berufsbildenden höheren Privatschule aus dem westlichen Niederösterreich. Nach einer fünfjährigen Ausbildung kann man direkt ins

Berufsleben einsteigen. Umwelt- Abfallbeauftragter/in, Mikrobiologisch und chemischer Laborant/in, Umweltsachverständiger/in sind dafür Beispiele.

Ein Drittel der Unterrichtszeit findet in Praktika oder Projektform statt, Projektwochen und Fachexkursionen mit Auslandskontakten, miteinander arbeiten und auch Spaß haben und gemeinsam coole Freizeitangebote erleben, das alles sorgt für eine lebendige Berufsausbildung. Natürlich gibt es ein Privatinternat für Mädchen und Burschen. Die Ausbildung schließt man mit der Reife und Diplomprüfung ab und damit hat man auch die Studienberechtigung erlangt.

»Der Anteil der Mädchen liegt etwa bei 40 Prozent. Zwei Ausbildungszweige stehen zur Wahl: Umwelt und Wirtschaft und Wasser- und Kommunalwirtschaft«, erklärt Schulleiter Mag. Gerhard Hackl.

## Höhere Lehranstalt für **Umwelt und Wirtschaft**

**HLUW<sup>®</sup>**  
YSPERTAL



*... live school*

- **Lebendige Privatschule**
  - Unikate Ausbildung für naturverbundene Menschen
- **Handwerk mit Zukunft**
  - Ökologie, Ökonomie, Technik kombiniert mit Allgemeinbildung
  - praxisorientierter Unterricht
- **Top Berufe**
  - zukunftsträchtige Ausbildung
  - beste Jobchancen

# Tage der offenen Tür

**Samstag, 11. Nov. 2017** (9<sup>00</sup> bis 16<sup>00</sup> Uhr)

Am Campus 1, 3683 Yspertal | [office@hluwyspertal.ac.at](mailto:office@hluwyspertal.ac.at) | [www.hluwyspertal.ac.at](http://www.hluwyspertal.ac.at)

# Strategische Partnerschaften

Ausschreibung für Wissenschaftskooperationen  
zwischen dem Iran und Österreich offen

*Mit 200.000 Euro fördert die OeAD-GmbH im Auftrag des Wissenschaftsministeriums (BMWF) ein Abkommen über ein neues Kooperationsprogramm zwischen iranischen und österreichischen Hochschulen.*



OeAD-Geschäftsführer Stefan Zotti freut sich über neue Impulse für eine fruchtbare Zusammenarbeit der Universitäten und Hochschulen beider Länder.

**D**er Iran beteiligt sich ebenfalls mit 200.000 Euro. „Mit dem neuen Programm IMPULSE Iran-Austria können wir heimische Hochschulen dabei unterstützen, die traditionell guten Beziehungen, die wir im akademischen Bereich mit dem Iran haben, wieder aufzunehmen“, freut sich OeAD-Chef Stefan Zotti. „Der Name ist dabei Programm, wir setzen damit wichtige Impulse, um die Zusammenarbeit unserer Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu intensivieren.“ IMPULSE Iran-Austria soll als Anstoßfinanzierung für neue Kooperationen zwischen österreichischen und iranischen Institutionen dienen. Der Fokus liegt im Aufbau strategischer Partnerschaften in Lehre und Forschung. Zotti: „Es geht

uns darum, mittel- bis längerfristige Kooperationen anzuregen.“ Das Programm wird in bilateraler Zusammenarbeit zwischen der OeAD-GmbH und dem Wissenschaftsministerium des Iran abgewickelt. Die Anträge müssen daher sowohl in Österreich als auch im Iran mit gleichem Inhalt und fristgerecht eingereicht werden, um für das weitere Prozedere in Betracht zu kommen. Nach einer formalen Prüfung werden alle gültigen Anträge durch unabhängige Experten und Expertinnen evaluiert. Die Auswahl Sitzung ist für November/Dezember des Jahres geplant.

## **Einreichungen bis 30. September möglich**

Gefördert werden zum Beispiel die Entwicklung gemeinsamer Curricula, Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen für Wissenschaftler sowie gemeinsame Forschungs- oder Mobilitätsprojekte für Studierende und Forschende. Das Programm ist für alle Wissenschaftsdisziplinen offen.

Pro Projekt werden maximal 70 Prozent der Gesamtkosten übernommen. Die Obergrenze für die Förderung eines Projekts mit einer Laufzeit von zwei Jahren beträgt 30.000 Euro, bei einer Laufzeit von einem Jahr liegt sie bei 20.000 Euro. Antragsberechtigt sind alle österreichischen und iranischen staatlichen und privaten Universitäten, Fachhochschulen, pädagogischen Hochschulen und andere Forschungseinrichtungen. Projektstart ist 2018, Anträge können bis einschließlich 30. September 2017 eingereicht werden. ■

# Erfolgreich veranstalten

Grünes Veranstaltungszentrum 5 Minuten von Linz entfernt

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



**E**lf hochwertig ausgestattete Seminarräume (45 m<sup>2</sup>–214 m<sup>2</sup>) inkl. Multimedia, Flipcharts, Pinnwänden und Moderationsmaterialien für bis zu 200 Personen bilden die Basis für erfolgreiche Veranstaltungen im Lachstatthof, dem Veranstaltungszentrum der BAU Akademie OÖ. Fünf große Hallen bieten außerdem den idealen Raum für Produktpräsentationen. Der historische Vierkanthof verwöhnt seine Gäste sowohl im exklusiven Hotel als auch im neu renovierten, 115 Betten umfassenden Gästehaus mit individueller Gastronomiebetreuung und umfangreichen Serviceleistungen.

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

## „Abenteuerliche Bildung“ – Kompetenztrainings im Freien

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

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

**LACHSTATT  
HOF**  
HOTEL · SEMINARE · VERANSTALTUNGEN

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

# Know-how in bester Gesellschaft

Österreichische Tagungsbranche auf dem Vormarsch

*Das Austrian Convention Bureau (ACB) und die Österreich Werbung (ÖW) veröffentlichen zum achten Mal in Folge die erfreulichen Ergebnisse des Meeting Industry Reports Austria (mira).*

Diesem zufolge verzeichnete die heimische Tagungsindustrie 2016 ein Gesamtaufkommen von 19.338 Veranstaltungen mit mehr als 1,5 Millionen Teilnehmern. Dies entspricht einer Steigerung von 6,4 Prozent an Veranstaltungen und 4,8 Prozent an Teilnehmern. „Nicht verwunderlich, hat Österreich doch ein einzigartiges, vielseitiges Angebot – sowohl für nationale und internationale Großkongresse als auch für kleine Seminare und Veranstaltungen“, erklärte ÖW-Geschäftsführerin Petra Stolba anlässlich der mira-Presskonferenz im Hotel InterContinental Wien. „Professionelle Gastgeber und Dienstleister stärken gemeinsam das heimische Tagungssegment und tragen so zur stetigen Weiterentwicklung bei.“

## „Trend geht zu kleineren Veranstaltungen“

Die Hälfte aller Veranstaltungen waren Firmentagungen, je ein Viertel entfiel auf Kongresse und Seminare. Zuwächse wurden in den Segmenten Kongresse und Firmen-

tagungen gemessen. „Der Trend geht zu kleineren Veranstaltungen. So ist die durchschnittliche Teilnehmerzahl pro Veranstaltung in den letzten Jahren auf zuletzt 79 Teilnehmer zurückgegangen. Die durchschnittliche Veranstaltungsdauer verlängerte sich hingegen im Vergleich zum Vorjahr auf 2,23 Tage“, betont der Präsident des Austrian Convention Bureaus, Christian Mutschlechner.

## Österreich zieht internationale Veranstaltungen an

Internationale Veranstaltungen machten 2016 mit 22,2 Prozent knapp ein Viertel des Jahresgeschäfts aus. „Diese generierten mehr als ein Drittel der Teilnehmer und drei Viertel der Nächtigungen“, erklärt Stolba. Im Vergleich zum Vorjahr wurden bei internationalen Veranstaltungen Zuwächse sowohl bei der Anzahl (+12,7%), den Teilnehmern (+4,2%) als auch den Nächtigungen (+5,3%) verzeichnet. Während Tagungsgäste einer nationalen Veranstaltung nur eine Nacht in der Tagungsregion verbrachten, waren es bei

internationalen vier. Einen besonders hohen internationalen Anteil hatten Kongresse. Hier war jede dritte Veranstaltung international. Bei Firmentagungen betrug der internationale Anteil 28 Prozent.



### LEISTUNGSSTARKES GASTGEBERLAND

„Professionelle Gastgeber und Dienstleister stärken gemeinsam das heimische Tagungssegment und tragen so zur stetigen Weiterentwicklung bei.“

**Petra Stolba,**  
Geschäftsführerin Österreich Werbung



Sei es in der Führungsetage, im Verkauf oder in Forschung und Entwicklung: Seminare und Tagungen erfreuen sich bei Unternehmen und Mitarbeitern großer Beliebtheit.

### **Teilnehmer internationaler Kongresse brachten das Vierfache an Übernachtungen**

Insgesamt generierte die Tagungswirtschaft im Jahr 2016 knapp 3,3 Millionen Übernachtungen, was einer Steigerung von 5,5 Prozent entspricht. Dies ist – wie in den Vorjahren – vor allem den Kongressen mit einem Anteil von 72,8 Prozent zuzuschreiben. Der Beitrag der Tagungsübernachtungen an den gesamten Tourismusübernachtungen lag bei 2,3 Prozent. Besonders hoch war dieser Anteil in den Landeshauptstädten (inklusive Wien) mit 10,6 Prozent.

Sowohl nationale als auch internationale Kongresse wiesen im Vergleich zum Vorjahr Zuwächse in den Bereichen Anzahl, Teilnehmerzahl und Übernachtungen auf. Insgesamt fanden österreichweit

3.155 nationale (+10,1 %) und 1.526 internationale Kongresse (+4,3 %) statt.

Nationale Kongresse dauerten im Durchschnitt etwas länger als eininhalb Tage, internationale sogar länger als drei Tage. Teilnehmer internationaler Kongresse brachten das Vierfache an Übernachtungen im Vergleich zu nationalen. Zudem kamen durchschnittlich mehr als doppelt so viele Teilnehmer zu internationalen Kongressen.

### **Großer nationaler Anteil bei Firmentagungen**

Zum zweiten Mal in Folge waren Firmentagungen die großen Gewinner der in Österreich abgehaltenen Veranstaltungen. Im Vergleich zum Vorjahr wurde ein Zuwachs von 15,9 Prozent an Teilnehmern gemessen, welche 813.554 Übernachtungen



Auch die Tagungsindustrie Wiens steht 2016 dem gesamt-touristischen Rekordergebnis der Stadt in nichts nach – sie erreichte Bestwerte in sämtlichen relevanten Kennzahlen.

im Tagungsbereich (+10,1%) generierten. Verglichen mit dem Nächtigungsgesamtergebnis (+5,5%) erzielten Firmentagungen somit eine doppelt so hohe Steigerung. Erheblichen Zuwachs im Vergleich zu 2015 verbuchten sowohl nationale (+14,4%) als auch internationale (+17,9%) Firmentagungen: 71,8 Prozent des Jahresgeschäfts machten nationale Firmentagungen aus, in absoluten Zahlen entsprach dies 7.051 Veranstaltungen.

#### **Tagungsindustrie in den Bundesländern**

Die Anzahl an Veranstaltungen in den Bundesländern (exklusive Wien) stieg auch 2016 wieder um 12,8 Prozent an. Mit 35,5 Prozent der Gesamtveranstaltungen sicherte sich Wien den ersten Platz im Bundesländervergleich. Das Bundesland Salzburg folgt mit einem neuerlichen Plus von

22,4 Prozent auf dem zweiten Platz. Hinsichtlich der Anzahl der Veranstaltungen reihte sich Niederösterreich an dritter Stelle ein und überschritt zum ersten Mal die Marke von 2.000 Veranstaltungen. Die Steiermark konnte sich bezüglich der Teilnehmerzahl als drittstärkstes Bundesland durchsetzen, bei den Nächtigungen war es Tirol.

#### **Green Meetings und Events**

Die österreichische Umweltzeichenrichtlinie 62 „Green Meetings und Events“ wurde 2010 ins Leben gerufen und etablierte sich seither als anerkanntes und glaubwürdiges Label für nachhaltige Veranstaltungen. Seit 2010 fanden insgesamt 843 Green Meetings und 182 Green Events mit knapp 840.000 Teilnehmern statt. Im Jahr 2016 wurden 224 Meetings und 55 Events zertifiziert, die Besucherzahl lag bei circa 110.000 Personen. ■

# Nachhaltig tagen

Green Meetings im „Hotel der Zukunft“ und dem 14. Mal „Besten Seminarhotel Österreichs“ zwischen Wien und Graz

*20 lichtdurchflutete Seminarräume, großzügige Pausenzonen, 116 Naturparkzimmer und professioneller Service haben dem Seminarhotel Retter bereits vierzehn Mal die Auszeichnung zum „Besten Seminarhotel Österreichs“ eingebracht.*

**D**as ökologische Engagement des Hotels wurde außerdem mit der Auszeichnung zum „Hotel der Zukunft“ beim österreichischen Sterneaward und mit dem österreichischen TRIGOS für Nachhaltigkeit belohnt. Seit über 25 Jahren sind die hoteleigenen Obstgärten biozertifiziert, seit mehr als zehn Jahren genießen die Gäste heimische BIO-Kulinarik. Retter Reisen bietet zudem einen Abholservice mit dem umweltfreundlichsten Bus Österreichs und bringt Sie zu den zahlreichen Green-Retter-Events. Das professionelle Team unterstützt Sie von der Planung bis zur Durchführung Ihres Seminars. Im Seminarreich auf 2.000 Quadratmetern erwarten Sie vier Feng-Shui-Kuppelräume (größter Raum: 320 m<sup>2</sup> mit befahrbarer Bühne) und 16 weitere Seminar- und Gruppenräume mit Gartenausgang und modernster Tagungstechnik sowie weitere Attraktionen wie eine Waldlichtung mit Bogenschießanlage, eine Asphaltstockpartie bei der Buschenschank, ein Garten der Sinne mit Hochseilgarten, Nordic-Walking-Touren und markierte Laufwege. Abwechslung für Ihr Abendprogramm bieten die Hirschbirn-Bar, der alte Weinkeller, die Kamin-



Spüren Sie den Energieplatz Retter, und erleben Sie Qualität mit ökologischem Weitblick.

ecke mit Flügel, die benachbarten Buschenschanken und der Olmstoll auf dem Masenberg. Gönnen Sie sich Zeit für S'ICH im Wellnessreich „Bewusst Sein“ auf 1.200 Quadratmetern mit beheiztem Außenpool, Naturparksaunareich, Massagen und Kosmetik. Gerade an Wochenenden und während der Ferienzeit ist der Retter ein absoluter Geheimtipp. Für Ihre persönliche Entfaltung sorgen offene Wochenendkurse mit Pilates, Yoga und Qigong. ■



☆☆☆  
**RETTNER**  
SEMINAR • HOTEL • BIO • RESTAURANT  
Pöllauberg • Oststeiermark

**Seminar Hotel Restaurant Retter**  
8225 Pöllauberg 88  
Tel.: +43/3335/26 90  
Fax: +43/3335/26 90-99  
reservierung@retter.at  
www.retter.at



# Die Angst und ihr Ende

Oder: Sinn ist auch der natürliche Gegner der Angst

*Angst ist zum „Grundrauschen“ im Alltag vieler Menschen geworden. Angst vor den Unwägbarkeiten der Märkte, dem „Fremden“, den Bocksprüngen der Politik, dem Unbekannten, der angeblichen Verkommenheit des Systems, Angst vor der Veränderung oder auch schlicht vor dem eigenen Versagen und den damit verbundenen ökonomischen, sozialen und emotionalen Verwüstungen.*

Text: Dr. Hannes Sonnberger

**A**ngst ist ein (diffuses) Grundgefühl in bedrohlich empfundenen Situationen. Angst ist Emotion und sozial schlecht vertretbar (dekodiert als Feigheit). Es ist halt nicht so cool zu sagen: „Ich habe Angst.“

**Sorge** wird aus dem Intellekt gespeist und ist sozial entsprechend hoch angesehen, weil sie eine vernünftige Vorschau suggeriert. Die sogenannten „besorgten Bürger“ würden wohl selbst davor zurückschrecken, sich „ängstliche Bürger“ zu nennen, auch wenn ihr Verhalten viel eher der Angst entspricht als der Sorge.

Angst kommt von Enge (= Verengung von Perspektive und Optionen/„Tunnelblick“).

**Furcht** ist konkret, auf ein Objekt oder eine Person gerichtet. Furcht ist das Gefühl einer konkret fassbaren Bedrohung. Meist rational begründbar und wirklichkeitsgerecht („Realangst“). In Ziele umkehrbar. Minimum: „Vermeidungsziele“. Ideal: „Erreichungsziele“.

In der Gegenbewegung bezeichnet **Mut** die Fähigkeit, ein Wagnis einzugehen. Mut generiert Risikobereitschaft für die positive Herausforderung. Sich gegen Widerstand und Gefahren für eine als richtig und notwendig erkannte Sache einsetzen.

**Tapferkeit** ist das Durchhaltevermögen (auch mental!) in schwierigen Situationen. Der/Die Tapfere ist bereit, aus Erfahrungen zu lernen, und fähig zur Kontinuität. Tapfere Menschen halten durch, wenn sie lange krank sind. Oder bleiben ausdauernd, wenn sie an ein Ziel glauben, die Erreichung dieses Ziels aber anstrengend und mit Rückschlägen verbunden ist.

**Meine These: Angst verhält sich zu Mut wie Furcht zu Tapferkeit.**

Angst sehnt sich nach Reduktion von Komplexität, nach einfachen Lösungen. Angst scheut Fakten. Fakten stehen für Komplexität. Komplexität für Verschwörung. Angst ist in dieser unangenehmen Gemengelage der Hebel für kollektive Unvernunft. Angst möchte Angst bleiben dürfen.

Keine Angst zu haben ist aber nicht immer ein Zeichen von Mut oder Tapferkeit, sondern oft auch ein Resultat von Erfahrung. (Oder auch von Naivität.)

Gegenpole zur Angst können also sein: Vernunft, Wissen, Erfahrung, Vertrauen. In Summe: Sicherheit.

Es geht also nicht um die Vermeidung von Risiken (Komfortzone!), sondern um „Lernen“ als



Bereitschaft, neue Fähigkeiten zu erwerben und zu praktizieren (= Besonnenheit und zielgerichtete Aktion).

**In der Wirtschaft begegnet uns die Angst in verschiedensten Artikulationsformen.**

- Existenzangst.
- Angst vor Komplexität.
- Angst vor der Zukunft.
- Angst vor Verlust von Status, Bedeutung und Anerkennung.
- Angst vor Versagen und Einsamkeit. Vor dem Verlust des Selbstwerts.

Die gelisteten Angstphänomene sind zum alltäglichen Begleiter für Menschen geworden, die sich den aktuellen Rahmenbedingungen in der Wirtschaft stellen müssen. Einmal mehr, einmal weniger. Immer als Grundrauschen da. Sie sind zur Basisschwingung am Beginn der meisten Coachings geworden. Sowohl bei Einzelpersonen

als auch bei Teams. Angst ist zum Schatten des Einzelnen und von Teams geworden. Angst und Konflikt sind Geschwister, oft sogar Zwillinge. Meist geht es bei diesen Konstellationen um sogenannte „innere Konflikte“: Auseinandersetzungen im Inneren der einzelnen Person. Sehr häufig sind aber (auch) soziale Konflikte im Spiel: Auseinandersetzungen mit anderen Personen. Bei gutem Konfliktmanagement geht es aber nicht um Sieg oder Niederlage, sondern um die Herstellung der Handlungsfähigkeit aller Beteiligten. „Ich muss nicht gewinnen, mir droht keine Niederlage“ ist oft schon eine krampf lösende Erkenntnis.

**Angst ist o. k.**

Angst rettet Leben und schützt vor unkontrolliertem Risiko. Aber, es gibt eine Angst, die uns handlungsunfähig macht: der vorauseilende Gehorsam. Die Lähmung der Entschlusskraft, die



dann eintritt, wenn wir vergessen, was wir wollen (sollten). Das ist die Angst vor den Sanktionen, dem Liebesverlust, dem Jobverlust. Die Angst vor der eigenen Courage. Der entscheidend positive Schwung zur Veränderung besteht in der Erkenntnis, dass das Gegenteil von Angst nicht Vernunft ist.

**Sinn ist der natürliche Gegner der Angst.**

Für etwas Sinnvolles werde ich bereit sein, meine Angst vor dem Bedrohlichen zu überwinden. „Für ein gutes Warum ertrage ich auch das schlimmste Wie.“ (Nietzsche)

Die Existenz eines erstrebenswerten Erreichungsziels ist für die Bekämpfung der Angst unverzichtbar. Sinnstiftung schafft Lösungen. Und Lösungsorientierung stiftet Zuversicht und Mut für den nächsten Schritt. ■

INFO-BOX

**Handbuch für Führungskräfte**

Dieses Buch ist ein Erfahrungsbericht aus zwölf Jahren konkreter Praxis eines Wirtschafts-Coachs, der selbst viele Jahre Führungskraft war.

Es gibt Führungskräften die Freude am Führen zurück. Es holt seine Relevanz aus der Erfahrung der realen Coaching-Praxis mit mehr als 3.000 Führungskräften.

Es ist kein theoretischer Ratgeber, ohne belehrenden Unterton und in einer lebensnahen Sprache geschrieben.

**Hannes Sonnberger:  
Tool Box.**

Books on Demand,  
292 Seiten, 13,99 Euro,  
ISBN 978-3-37412-8275-1



# Der Humanizer

Systemisches Wirtschaftskoaching für Führungskräfte und ihre Teams

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

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

## ■ Einzel-Coaching.

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

## ■ Team-Building.

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

## ■ Change-Management.

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

## ■ Seminare und Workshops

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



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

## Referenzen:

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

**DR|SONNBERGER**  
BUSINESS COACHING

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

# Digitale Integration

Was die Erwachsenenbildung für die Teilhabe an der Gesellschaft tun kann

*Die Digitalisierung bietet zahlreiche neue Möglichkeiten. Manchmal verhindern aber technische und auch soziale Ursachen, dass alle gleichermaßen von der digitalen Entwicklung profitieren können.*

Über digitale Bildung und gesellschaftliche Teilhabe diskutierten Experten der Erwachsenenbildung bei der EPALE-Fachtagung am 22. Juni in Wien. Der Tenor lautete: Die Erwachsenenbildung ist gefordert, Bürgerinnen und Bürger fit für die neuen Herausforderungen zu machen.

Offene und internationale Online-Bildung wird im EU-Bildungsprogramm Erasmus+ großgeschrieben und gefördert. Auch die „Digital Roadmap“, ein im Jänner 2017 veröffentlichtes Strategiepapier der österreichischen Bundesregierung, sieht Potenzial für den digitalen Bildungserwerb in der Erwachsenenbildung.

## **Digitale Kompetenz als Werkzeug und Ziel**

Graciela Sbertoli, Vorsitzende des European Basic Skills Network (EBSN), legte in ihrer Keynote den Fokus auf neu Zugewanderte und beschrieb aktuelle Entwicklungen aus europäischer und norwegischer Sicht. Um einen raschen Zugang zu Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu gewährleisten, sei die digitale Kompetenz sowohl Werkzeug als auch Ziel, so Sbertoli. Die Expertin stellte die Frage, wie Online-Elemente erfolgreich in Trainingsprozesse integriert werden können: „Wenn Menschen lernen, mobile Geräte und andere digitale Tools zu benutzen, so macht dies auch grundlegende Lernprozesse flexibler, adäquater und effizienter – immer unter der Voraussetzung, dass auch die Lehrenden wissen, wie sie mit diesen

Tools umgehen.“ In der Basisbildung und Alphabetisierung sei es möglich, dass Erwachsene mit der Hilfe von IT-Tools das Lesen und Schreiben erlernen.

## **Neue Chancen und neue Verantwortung**

Birgit Aschemann, CONEDU Aus- und Weiterbildungsentwicklung, thematisierte in ihrem Vortrag „Erwachsenenbildung und Digitalisierung: neue Chancen und neue Verantwortung“ den Zyklus, dem die Nutzung digitaler Lernangebote folgt. Aschemann erklärte, welche Chancen digitale Lernangebote in der Erwachsenenbildung eröffnen, welche Rolle Erwachsenenbildner in Bezug auf digitale Lernangebote spielen und welche Möglichkeiten großflächige Weiterbildungen (Massive Open Online Courses, MOOCs) bieten, wie etwa der Ebmooc, der im März/April 2017 mit mehr als 2.700 angemeldeten Teilnehmern durchgeführt wurde.

## **Raum für Ideen**

Bei den anschließenden Ideenpools konnten sich die rund 100 Teilnehmer aus Österreich und Europa zu Projekten und Initiativen austauschen und Kontakte zu Erwachsenenbildnern anderer europäischer Länder knüpfen. Diskutiert wurden neue Wege in der Weiterbildung von Erwachsenenbildnern, digitale Lernressourcen in der Basisbildung sowie digitale Angebote zum Lernen am Arbeitsplatz.



Redner und Organisationsteam der EPALE-Fachtagung am 22. Juni in Wien.

So zeigte Signe Briķe, Leiterin der Abteilung für Projektmanagement der Baltic Computer Academy (LV), wie in Lettland die Erwachsenenbildung als integraler Bestandteil des lebenslangen Lernens das gesellschaftliche Wachstum beeinflusst. Die Digitalisierung schaffe neue Lernmöglichkeiten, die zentrale Herausforderung sei aber, die Teilnahme Erwachsener am Lernprozess zu erhöhen sowie Schulungsmöglichkeiten zu schaffen, die den Bedürfnissen von erwachsenen Lernenden entsprechen. „Die qualitativ hochwertige Weiterbildung der Erwachsenenbildner und -bildnerinnen ist hierbei ein Schlüsselfaktor“, so Briķe. Projektkoordinatorin Gabriele Winkler vom BFI OÖ stellte gemeinsam mit Ana Landeta, udimas (Spanien) anhand des Erasmus+-Projekts „Simple Open Learning Advancement“ die Herausforderungen und Chancen von digitaler Bildung am Arbeitsplatz vor. „Online-Lernen unterstützt Arbeitnehmer beim Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen durch zeit- und ortsun-

abhängige Lernsettings, die mit Präsenzphasen gut ergänzt werden können.“ Die Herausforderung in der Erwachsenenbildung sieht Winkler in der Motivation der Arbeitnehmer zum selbstgesteuerten Lernen. ■

#### INFO-BOX

##### **EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa**

EPALE ist eine EU-Initiative zur Verbesserung der Qualität der Erwachsenenbildung und Teil des EU-Programms Erasmus+ Bildung. Die Plattform will qualitätsvolle Arbeit in der Erwachsenenbildung unterstützen, einen starken europäischen Erwachsenenbildungssektor aufbauen und neue Impulse für den Austausch mit anderen europäischen Bildungseinrichtungen geben. Die nationale EPALE-Koordinierungsstelle ist im OeAD, der Österreichischen Austauschdienst-GmbH, angesiedelt.

# Zukunftsmusik

Künstlerische Bildung in futuristischem Ambiente  
inklusive innovativer Raumtechnik

*Nach drei Jahren herausfordernder Planung ist Linz um ein neues architektonisches Highlight reicher. Die neue Bruckner-Universität fasziniert mit ihrer vertikalen Lamellenverkleidung, einer ungewöhnlichen Form sowie hochmoderner Raumtechnik.*

Der Bau der neuen Bruckner-Universität war durchaus vergleichbar mit dem Bau eines Krankenhauses“, sagt Thomas Göll, Bauleiter beim Land Oberösterreich. Mit einem Unterschied: „Es gibt Krankenhäuser, die weniger kompliziert sind als dieses Gebäude“, erzählt er. 850 Studenten und 220 Lehrende sind hier tätig, 42,9 Millionen Euro kostete der Neubau. Das Interesse der Öffentlichkeit ist groß. „Führungen könnten wir täglich anbieten und wären dabei ausgebucht“, sagt der technische Leiter der Universität, Wolfgang Oberbramberger. Kein Wunder: Im Vergleich zu den anderen Gebäuden in der Umgebung wirkt die neue Universität wie ein futuristisches weißes Objekt, das hier fast nur durch ein Versehen gelandet sein kann. „Unser Ziel war ein Gebäude, dem man seine musische Nutzung ansieht, durch seine geschwungene Form ist die neue Bruckner-Uni schon von außen als Ort für Musik, Tanz und Schauspiel zu erkennen“, sagt Susanne Seyfert vom Architekturbüro 1, das als Sieger der EU-weiten Ausschreibung hervorging.

## **Jeder Raum ist einzigartig**

Die Universität bietet auf 8.600 Quadratmetern Funktionsfläche 100 Unterrichts- und Vortragsräume, sechs Ensemblezimmer und zehn Unterrichtssäle für die Bereiche Schauspiel, Tanz und elementare Musikpädagogik – jeder einzelne Raum ist individuell und hat seine eigenen kli-

matischen Bedingungen. „Das liegt daran, dass auch jeder Raum anders genutzt wird, die Anforderungen sind komplett unterschiedlich“, weiß Oberbramberger. In einer herkömmlichen Universität macht es in den meisten Disziplinen nicht viel Unterschied, wo die Studierenden unterrichtet werden und wo sie lernen. „Bei uns ist das schon wegen der Instrumente nicht so“, sagt Oberbramberger. Raumeigenschaften und Akustik müssen an die jeweiligen Instrumente angepasst werden können. Jeder Teil des Gebäudes ist dafür optimiert, bestimmte Klänge ideal wiederzugeben und den Produzenten dieser Töne die optimalen Arbeitsbedingungen zu bieten.

Für Komfort und optimale Bedingungen sorgt auch ein neues, intelligentes Regelungssystem, das Zentralklima- und Lüftungsanlagen steuert. Das hat nicht nur Energieeinsparungen zur Folge, sondern verbessert auch den thermischen Komfort. Durch eine algorithmische Steuerung wird die Luft so verteilt, dass die Raumluft gleichmäßig mit Frischluft vermischt wird.

## **Kommunikativer Hochleistungssport**

Was diese komplexe Raumtechnik bedeutet, verdeutlicht Markus Beißer, Projektkoordinator des Unternehmens ABM Systems, das auf Automatisierungs- und Steuerungstechnologien spezialisiert ist, anhand eines etwa zehn Quadratmeter großen Raums im ersten Stock: „Sprinkler, Heizung, Lüftung, Kühlung, Brandmeldung, Fenster



Die Bruckner-Universität in Linz bietet auf 8.600 Quadratmetern 100 Unterrichts- und Vortragsräume für 850 Studierende und 220 Lehrende.

mit Fensterkontakten und Jalousien, Medientechnik, Elektrotechnik mit Beleuchtung – allein hier sehe ich acht verschiedene Gewerke. Die Partner, die für die Umsetzung verantwortlich sind, müssen sich in der Planungs- und Bauphase wechselseitig in alle möglichen Richtungen koordinieren, um herauszufinden, worauf sie gegenseitig achten müssen.“ Das sei es, was so ein

Projekt auszeichnet – kommunikativer Hochleistungssport. „Ich wollte mir einmal die Liste aller Projektbeteiligten auf einem Blatt Papier ausdrucken. Es sind dann vier Seiten geworden“, erinnert sich der Projektkoordinator und lacht. „In dieser Phase ist es wichtig, den Planungsprozess zu optimieren und Probleme an den Schnittstellen zwischen den Beteiligten zu beheben“,

Fotos: Simon Bauer

sagt Christian Pillwein von Beckhoff. Beckhoff realisiert offene Automatisierungssysteme auf der Grundlage PC-basierter Steuerungstechnik und gilt als eines der am schnellsten wachsenden Technologieunternehmen.

Die richtige Kommunikation ist aber nicht die einzige Herausforderung für alle am Projekt Beteiligten: Der Spatenstich für die Universität erfolgte im Jahr 2011, mit der Planung wurde drei Jahre davor begonnen. Bis zur Eröffnung 2015 kam also eine komplett neue IT-Generation auf den Markt. Um zu verhindern, dass die Technik bei der Eröffnung nicht schon wieder von gestern ist, gilt es für die Verantwortlichen, laufende Entwicklungen zu beobachten und Prognosen zu treffen. Immer wieder kommt es vor, dass Immobilien entstehen, die nach einigen Jahren bereits wieder nachgerüstet werden müssen, weil die Gebäude dann schlichtweg nicht mehr zu betreiben sind. Ein Beispiel dafür ist etwa die Lüftung. „Hier muss man gleich mehrere Schritte vorwärts denken“, sagt Roland Feischl, der mit seinem technischen Büro für Haustechnik als Planer fungierte. „Es gilt, schon zu Planungsbeginn nicht nur den aktuellen Stand der Wissenschaft nachzuforschen, sondern sich auch über die aktuelle und zukünftige Gesetzgebung zu informieren“, so Feischl.

Bei Beckhoff hat man damit Erfahrung: Das Unternehmen kommt aus dem Bereich der Industrieautomation. „Wir wissen, wie Gebäude auch nach vielen Jahren noch funktional bleiben. Wichtig ist außerdem, Komponenten zu verwenden, die mit anderen Systemen kompatibel sind“, erklärt Pillwein. Das ganze Haus ist modular aufgebaut, es wird zwar zentral gesteuert, das

Mit ihrer vertikalen Lamellenverkleidung und der ungewöhnlichen Form fällt die neue Bruckner-Universität auf – besonders im Vergleich zu den anderen Neubauten in Linz.



System funktioniert aber dezentral. „Ein Haus wie dieses hier entwickelt sich ständig weiter und lebt“, sagt Feischl. Gibt es in zehn Jahren gänzlich neue, für die Bruckner-Uni interessante Innovationen auf dem Markt, lassen sich diese durch den modularen Aufbau integrieren.

#### **Die beste Technik ist unsichtbar**

Beim Gang durch den organisch geformten Baukörper ahnt man kaum, wie viel Technik sich im Gebäude befindet. Das ist auch Absicht. Denn: „Die Haustechnik, die man nicht sieht, ist die beste Haustechnik“, sagt Feischl. Auf Grundlage des Architekturwettbewerbs galt es für ihn, die Aufgabenstellung so zu übernehmen, dass die ursprüngliche Vision des Architekten im Einklang mit den technischen Anforderungen bleibt.



„Das kann nur gelingen, wenn man sich eng mit dem Nutzer abspricht“, weiß Feischl. Aus seiner Sicht war das komplexe Anforderungsprofil eine der besonderen Herausforderungen – wie etwa die hohe Schalldämmung zwischen den Räumen. Geiger, die den nebenan probenden Schlagzeuger ständig hören? Ein Albtraum.

Wie genau die Räume im fertigen Gebäude dann genutzt werden und welche Infrastruktur sie deswegen benötigen, gilt es schon am Anfang der Planungsphase abzuschätzen. „Zum Errichtungszeitpunkt weiß man aber noch nicht genau, wie der tägliche Betrieb im Haus tatsächlich ablaufen wird, wo sich wie viele Leute aufhalten, und wie sich das auf die Räume auswirkt“, sagt Beißer. Umso dynamischer ein Gebäude genutzt wird, desto komplizierter läuft das ab.

#### **Was würde man im Nachhinein anders machen?**

Man würde wohl ein wenig Zeit sparen, manches etwas vehementer verlangen, im Wesentlichen bliebe aber alles ähnlich, meint Göll. „Der Tenor der Lehrenden und Studierenden ist sehr positiv“, stimmt ihm Oberbrammerger zu, „wir arbeiten enorm gern hier.“ Von Anfang an sei man mit einem großen Mitspracherecht eingebunden gewesen, es gab eine Bedarfserhebung, man holte Erfahrungswerte von ähnlichen Universitäten ein. Auch wenn es sicher noch etwas dauern wird, bis man das Haus und seine Eigenarten perfekt kontrollieren kann, genießen doch alle Anwesenden den innovativen Komfort, der bis vor Kurzem noch Zukunftsmusik war. In der Bruckner-Universität kann man diesen Klängen bereits jetzt lauschen. ■

# Aussichtsreiche Bildungslandschaft

Heimische Institute punkten mit bedarfsorientiertem Angebot

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

<b>Business &amp; Management</b>			
1BC Business Education & Consulting GmbH	+43/1/310 11 84	www.1bc.at	info@1bc.at
Aditus Bildungs- und Unternehmensconsulting GmbH	+43/1/890 28 90	www.aditus.at	office@aditus.at
AMC Wirtschaftsakademie Wien	+43/1/934 60 10-88	wirtschaftsakademie-wien.at	studienberatung@amc.or.at
ASAS Aus- und Weiterbildung AG	+43/7242/558 64-0	www.asas.ag	info@asasonline.com
BMÖ – Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf & Logistik in Österreich	+43/1/367 93-52	www.bmoe.at/Akademie	sekretariat@bmoe.at
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft	+43/316/60 02-0	www.campus02.at	office@campus02.at
Controller Institut GmbH	+43/1/368 68 78	www.controller-institut.at	ausbildung@controller-institut.at
DCA Training GmbH	+43/1/985 05 23-0	www.dale-carnegie.at	info@dale-carnegie.at
E•S•B•A – European Systemic Business Academy GmbH	+43/1/892 22 37	www.esba.eu	info@esba.eu
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH	+43/1/587 54 77-0	www.ews-wien.at	info@ews-wien.at
Ferdinand Porsche FernFH	+43/2622/326 00-600	www.fernfh.ac.at	office@fernfh.ac.at
IFF-Fakultät f. Interdisziplinäre Forschung & Fortbildung der Universität Klagenfurt	+43/463/27 00-6111	www.iff.ac.at	silke.pistotnik@aau.at
ifm – Institut für Management GmbH	+43/662/668 62 80	www.ifm.ac.at	office@ifm.ac.at
incite Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungs GmbH	+43/5/909 00-3792	www.incite.at	office@incite.at
International College of Tourism & Management – ITM GmbH	+43/2252/79 02 60	www.itm-college.eu	office@itm-college.eu
International Management Center Graz	+43/316/380 10 13	www.managementcentergraz.at	office@managementcentergraz.at
KMU Akademie und Management AG	+43/732/89 08 88	www.kmuakademie.ac.at	office@kmuakademie.ac.at
Lauder Business School	+43/1/369 18 18	www.lbs.ac.at	office@lbs.ac.at
LIMAK Austrian Business School	+43/732/66 99 44-0	www.limak.at	info@limak.jku.at
MCI Management Center Innsbruck	+43/512/20 70-0	www.mci.edu	office@mci.edu
MDI Management Development Institute	+43 1/5241717-16	www.mdi-training.com	bettina.mayrhofer@mdi-training.com
next level academy	+43/1/478 06 60-0	www.nextlevelconsulting.eu	academy@nextlevelconsulting.com
ÖPWZ – Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum	+43/1/533 86 36-0	www.opwz.com	office@opwz.com
Prof. Mag. Margarita Zinterhof	+43/2253/814 48	www.zinterhof.at	zinterhof@utanet.at
Projekt Management Austria (pma)	+43/1/319 29 21-0	www.p-m-a.at	office@p-m-a.at
Sales Manager Akademie	+43/1/370 88 77-99	www.sales-manager.at	info@sales-manager.at
SMBS – University of Salzburg Business School	+43/662/22 22-0	www.smbs.at	office@smbs.at
Wirtschaftsuniversität Wien	+43/1/313 36-0	www.wu.ac.at	studieninfo@wu.ac.at
Yspertal HLUW	+43/7415/72 49-0	www.hluwyspताल.ac.at	office@hluwyspताल.ac.at
<b>Beratung &amp; Coaching</b>			
ASO Akademie für systemisches Coaching und Organisationsberatung	+43/1/408 11 55	www.aso.at	coaching@aso.at
Balance Akademie	+43/316/69 28 14	www.balanceakademie.at	office@balanceakademie.at
Dr. Reinhard Dittrich, MSC	+43/664/812 40 81	www.mcc-dittrich.at	office@mcc-dittrich.at



DrSonnbergerBusinessCoaching, Dr. Hannes Sonnberger	+43/664/526 50 95	www.drsonnberger.com	hs@drsonnberger.com
FAB Organos – College für Systemische Beratung und Bildung	+43/732/69 22-7703	www.organos.at	office@organos.at
Institut Kutschera GmbH	+43/1/597 50 31	www.kutschera.org	office@kutschera.org
Intercultural Know How – Training & Consulting, Dr. Karin Schreiner M.A.	+43/664/914 30 44	www.iknet.at	karin.schreiner@iknet.at
Jelinek Akademie	+43/1/535 55 99-0	www.jelinek-akademie.at	office@jelinek-akademie.at
KEPOS – Institut für Qualitäts- ausbildungen	+43/1/997 19 19-12	www.kepos.at	administration@kepos.at
Konas Consulting Academy	+43/1/812 35 00	www.konas-consulting.com	office@konas-consulting.com
Training Pro Success Sitnik Wirtschaftstraining KEG	+43/664/423 67 78	www.trainingprosuccess.com	regina.sitnik@trainingprosuccess.com

### Gesamtanbieter

ARGE Bildungsmanagement Wien	+43/1/263 23 12-0	www.bildungsmanagement.ac.at	office@bildungsmanagement.ac.at
BFI Wien	+43/1/811 78-10100	www.bfi-wien.at	information@bfi.wien
Donau-Universität Krems	+43/2732/893 60 00	www.donau-uni.ac.at	info@donau-uni.ac.at
Fachhochschule Kärnten	+43/5/905 00-0	www.fh-kaernten.at	info@fh-kaernten.at
FFH Wien	+43/2622/326 00-600	www.femfh.ac.at	office@femfh.ac.at
FH Campus O2	+43/316/60 02-0	www.campus02.at	office@campus02.at
FH Campus Wien	+43/1/606 68 77-6600	www.fh-campuswien.ac.at	office@fh-campuswien.ac.at
FH JOANNEUM GmbH	+43/316/54 53-0	www.fh-joanneum.at	info@fh-joanneum.at
FH Oberösterreich	+43/508 04-10	www.fh-ooe.at	info@fh-ooe.at
FHWien der WKW	+43/1/476 77-5744	www.fh-wien.ac.at	studienzentrum@fh-wien.ac.at
FH Wiener Neustadt	+43/2622/890 84-0	www.fhwn.ac.at	office@fhwn.ac.at
IMC Fachhochschule Krems	+43/2732/802 0	www.fh-krems.ac.at	office@fh-krems.ac.at
Ingenium Education Internationale Fort- und Weiterbildung	+43/316/82 18 18	www.ingenium.co.at	office@ingenium.co.at
Johannes Kepler Universität Linz Zentrum für Fernstudien	+43/732/24 68-7290	www.fernstudien.at	linz@fernstudien.at
MCI Management Center Innsbruck	+43/512/20 70-0	www.mci.edu	office@mci.edu
WIFI Wien	+43/1/476 77-5555	www.wifiwien.at	Kundenservice@wifiwien.at

### Sprachen

abc Erwachsenenbildung GmbH	+43/1/408 84 75	www.abc-zentrum.at	office@abc-zentrum.at
Alpha Sprachinstitut Austria GmbH	+43/1/503 69 69	www.alpha.at	info@alpha.at
Berlitz Austria GmbH	+43/1/512 82 86	www.berlitz.at	wien01@berlitz.at
i-diom	+43/1/585 16 75	www.i-diom.at	office@i-diom.at
ilingua Sprachschule Wien GmbH	+43/1/512 22 25	www.ilingua.at	wien@ilingua.at
KERN Austria GmbH	+43/732/77 65 10	www.kern-cef.at	office@kern-cef.at
ÖSD – Österreich Schweiz Deutschland	+43/1/319 33 95	www.osd.at	info@osd.at
Sprachinstitut UNA e.U.	+43/732/60 61 72	www.sprachinstitut-una.at	office@sprachinstitut-una.at
Sprecher Akademie	+43/3136/816 36	www.sprecher-akademie.at	service@sprecher-akademie.eu
The Language Company Sprachinstitut GmbH	+43/1/512 15 81	www.languagecompany.at	office@languagecompany.at
THE CAMBRIDGE INSTITUTE	+43/1/595 61 11	www.cambridge.at	office@cambridge.at

## Sonstiges

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

## Technik

Fachhochschule Technikum Wien	+43/1/333 40 77-0	www.technikum-wien.at	info@technikum-wien.at
Festo Didactic	+43/1/910 75-3000	www.festo-didactic.at	didactic.at@festo.com
Montanuniversität Leoben	+43/3842/402-0	www.unileoben.ac.at	office@unileoben.ac.at
Studien- & Technologie Transfer Zentrum Weiz GmbH	+43/3172/603 40 20	www.aufbaustudium.at	office@aufbaustudium.at
Technische Universität Wien	+43/1/588 01-0	www.tuwien.ac.at	studienabteilung@zv.tuwien.ac.at
Technische Universität Wien – Continuing Education Center	+43/1/588 01-41701	http://cec.tuwien.ac.at	office@cec.tuwien.ac.at
TÜV AUSTRIA Akademie	+43/504 54-8000	www.tuv-akademie.at	akademie@tuv.at

## Medizin

Med Uni Graz Postgraduate School	+43/316/385-73673	www.medunigraz.at/ps	postgraduate.school@medunigraz.at
Danube Private University	+43/676/842 41 93 05	www.dp-uni.ac.at	info@DP-Uni.ac.at
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften	+43/2732/720 90-260	www.kl.ac.at	studienadministration@kl.ac.at
Medizinische Fortbildungsakademie OÖ	+43/732/77 83 71-270	www.medak.at	office@medak.at
Medizinische Universität Wien	+43/1/401 60-0	www.meduniwien.ac.at	studienabteilung@meduniwien.ac.at
Österr. Akademie der Ärzte GmbH	+43/1/512 63 83	www.arztakademie.at	akademie@arztakademie.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität	+43/662/24 20-0	www.pmu.ac.at	claudia.melchart@pmu.ac.at

## Locations

Alpenhotel Gösing GmbH	+43/2728/217	www.goesing.at	alpenhotel@goesing.at
ARCOTEL Wimberger Wien	+43/1/521 65-0	www.arcotelhotels.com	wimberger@arcotelhotels.com
Asia Resort Linsberg Betriebs GmbH	+43/2627/480 00-306	www.linsbergasia.at/seminare	konferenz@linsbergasia.at
Congress Zillertal, Europahaus Mayrhofen	+43/5285/67 50	www.europahaus.at	congress@europahaus.at
Convention Bureau Leoben GmbH	+43/3842/472 60	www.convention-leoben.at	info@convention-leoben.at
DAS REINISCH	+43/1/707 04 44	www.dasreinisch.at	office@dasreinisch.at
Fleming's Conference Hotel Wien	+43/1/227 37-5016	www.flemings-hotels.com	conference.wien@flemings-hotels.com
Flughafen Graz Freiraum I GmbH	+43/316/290 23 22 +43/5285/622 77	www.flughafen-graz.at www.freiraum-mayrhofen.com	konferenzen@flughafen-graz.at freiraum@mayrhofner-bergbahnen.com
Hotel & Spa Laa	+43/2522/847 00-733	www.therme-laa.at	seminare@therme-laa.at
Mozarthaus Vienna Errichtungs- und Betriebs GmbH	+43/1/512 17 91-70	www.mozarthausvienna.at	c.redl@mozarthausvienna.at
Museum Arbeitswelt Steyr	+43/7252/773 51-0	www.museum-steyr.at	office@museum-steyr.at
Pannonia Tower Parndorf GmbH & Co KG	+43/2166/222 52-1624	www.pannoniatower.at	event@pannoniatower.at
RETTNER Seminar Hotel Restaurant	+43/3335/26 90	www.retter.at	reservierung@retter.at
Rogner Bad Blumau	+43/3383/51 00-9414	www.blumau.com	conference.blumau@rogner.com
Seminar- & Eventhotel Krainerhütte	+43/2252/445 11	www.krainerhuette.at	frontoffice@krainerhuette.at
Steiermarkhof	+43/316/80 50-7111	www.steiermarkhof.at	office@steiermarkhof.at
Veranstaltungszentrum Lachstatthof	+43/732/24 59 28-20	www.lachstatthof.at	office@lachstatthof.at
VILA VITA Pannonia ****	+43/2175/21 80-0	www.vilavitapannonia.at	info@vilavitapannonia.at



THE CAMBRIDGE INSTITUTE

English for Life

# Egal ob General English Business English oder

**Genereller Sprachaufbau** bis hin zum **internationalen Diplom.**

Kurse für alle Niveaustufen.

Entdecken Sie Englisch lernen neu und nutzen Sie die Vorteile unseres Blended-Learning-Systems.

Lernen Sie **zeitflexibel**, **ortsunabhängig** und **effektiv**.



Unternehmen brauchen **zweckmäßiges Englisch**, angepasst an die jeweilige Branche und das Kerngeschäft.

- **Business** English
- **Technical** English
- **Legal** English
- **Financial** English
- English for **Sales**
- **Medical** English

Flexibel bei uns im Institut oder in Ihrem Unternehmen!

# Erfolg mit Englisch

ISO 29990 | waff  
certified | ak  
certnoe

  
Kostenlose **Einstufung**  
und **Beratung**  
unter  
01 / 59 56 111  
cambridge.at

Bildung öffnet neue Horizonte

## PROGRAMM 2018

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

Download und Bestellung auf [www.opwz.com](http://www.opwz.com)



## ÖPWZ-Akademien und Lehrgänge: Premium-Ausbildungen 2018

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

98% DER  
TEILNEHMERINNEN  
BEWERTEN ÖPWZ-  
AUSBILDUNGEN  
MIT DER NOTE 1