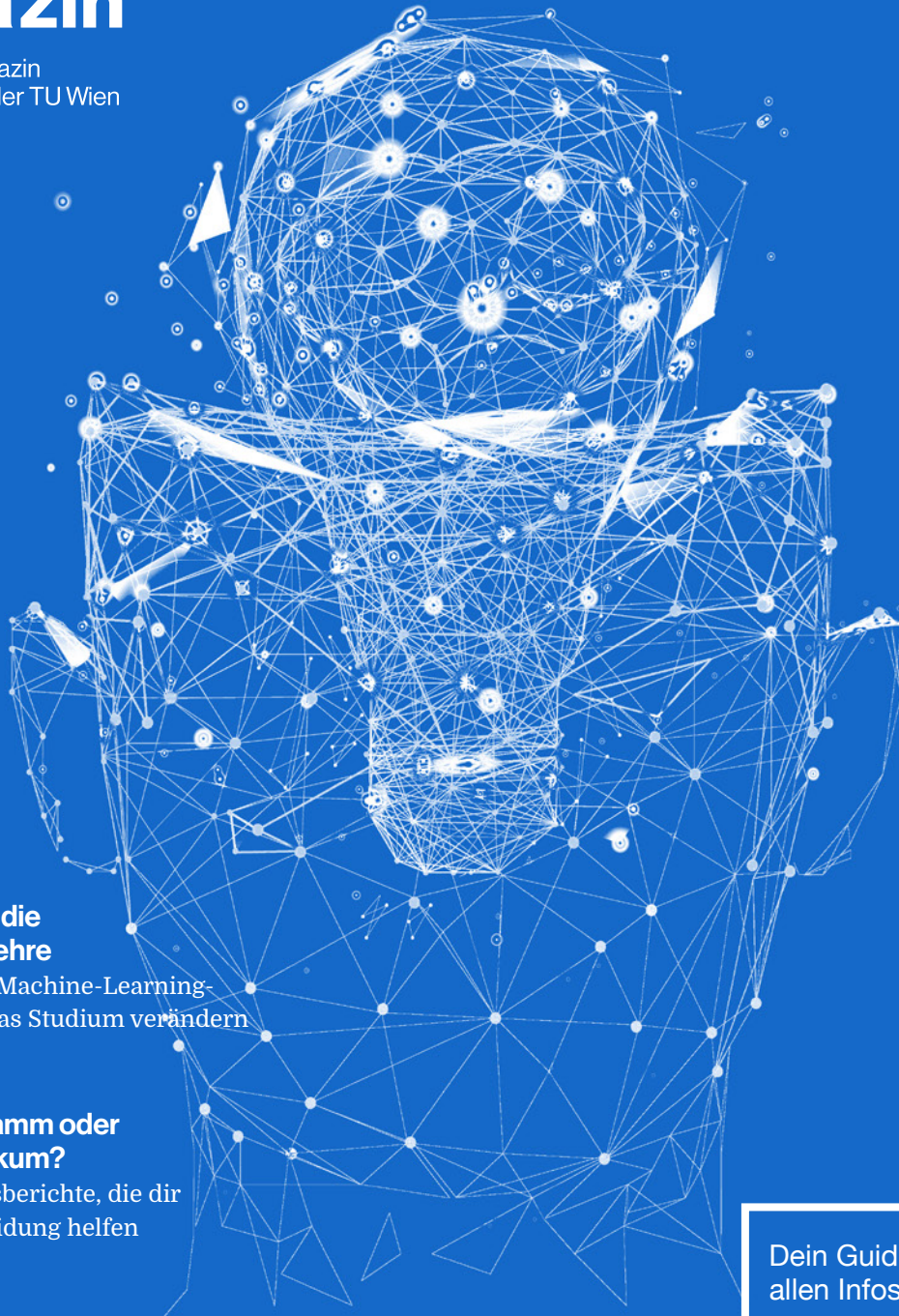




S. 21

ChatGPT und die Zukunft der Lehre

Wie generative Machine-Learning-
Systeme auch das Studium verändern

S. 52

talente.programm oder talente.praktikum?

Vier Erfahrungsberichte, die dir
bei der Entscheidung helfen

S. 7

KI-Einsatz im Recruiting

Bewerben in digitalen Zeiten: Das solltest du
für deinen erfolgreichen Karrierestart wissen

Dein Guide mit
allen Infos zum

welcome.day

ab Seite 42

oder hier



GENERATION FUTURE FRAUEN FÖRDERPREIS FÜR DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Ausgezeichnet werden digital- und technologie-affine Frauen, die sich im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten mit Digitalisierung und Innovation beschäftigen und dabei Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen.

JETZT EINREICHEN UND GEWINNEN!

MEHR INFOS ZUR EINREICHUNG FINDEST DU AUF [EXTRA.OLF.AT](https://extra.orf.at)

DIE EINREICHFRIST ENDET AM 4. DEZEMBER 2023 UM 12 UHR

„Nichts ist so beständig wie der Wandel“, brachte es schon Heraklit auf den Punkt. Auch die Technologie ist ständig im Wandel und ihr als Studierende der TU Wien habt die großartige Chance, diesen Fortschritt aktiv mitzugestalten. Eine der aufregendsten Entwicklungen der letzten Jahre ist die künstliche Intelligenz. Doch was bedeutet das für euer Studium und euren zukünftigen Arbeitsplatz? Wie werden wir mit KI zusammenarbeiten? Lasst uns dieses Thema in dieser Ausgabe beleuchten.

Die Integration von KI in der Lehre und Forschung, aber auch in den Arbeitsplatz ist in vollem Gange. In verschiedenen Bereichen werden KI-Algorithmen eingesetzt, um komplexe Prozesse zu automatisieren, Muster zu erkennen und Entscheidungen zu treffen. Auch im Recruiting wird die künstliche Intelligenz immer öfter genutzt. Doch welche Vorteile könnte KI in der Lehre bringen? Wie müssten sich Bildungseinrichtungen weiterentwickeln?

Eines ist fix: KI entwickelt sich mit rasender Geschwindigkeit weiter, daher ist es wichtig, dass wir mit ihr Schritt halten, dass wir unsere Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich erweitern. Lebenslange Lernbereitschaft wird weiterhin Grundvoraussetzung für den Erfolg in zukünftigen Karrieren sein.

Du willst auch hier im mein.job mitgestalten?

Melde dich gerne, wir freuen uns auf dich:
natascha.paul@tucareer.com

Liebe Studierende!

Eine aufregende Zukunft steht bevor. Es liegt an uns, die Chancen zu erkennen und die Herausforderungen anzunehmen. Die Zukunft gehört denen, die sich nicht vor der Zukunft fürchten, sondern sie in die Hand nehmen und mit ihr wachsen. KI als Werkzeug begreifen, das uns dabei hilft, unsere Grenzen zu erweitern, aber den Blick auf die Auswirkungen auf unsere Gesellschaft nicht verlieren – challenge accepted!

Als Studierende der TU Wien steht die Verantwortung, Technik zu gestalten, die zum Wohl der Menschen beitragen und keine negativen Auswirkungen haben soll, sowieso an oberster Stelle – ganz nach unserem TU-Wien-Leitspruch „Technik für Menschen“ seid ihr die Gestalter*innen von morgen!

In diesem Sinne wünsche ich euch viel Spaß beim Lesen und viel Erfolg beim Mitgestalten!

Eure Natascha-Simone Paul

[Projektleitung mein.job](#)
[Marketing & Brand Management](#)



Foto: Patricia Koppenberger



„Willkommen in der TU-Wien-Community! Gemeinsam stellen wir uns den Herausforderungen der Zukunft und konzentrieren uns auf Lösungswege.“

Das neue Team: (v. l. n. r.) Vizerektor Peter Ertl, Vizerektorin Jasmin Gründling-Riener, Rektor Jens Schneider, Vizerektorin Ute Koch, Vizerektor Wolfgang Kastner

Foto: © Matthias Heisler

Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)
mein.job – Das Karrieremagazin für Studierende der TU Wien, Ausgabe Wintersemester 2023/24

Herausgeberin, Medieninhaberin, Verlegerin:
TU Career Center GmbH
Geschäftsführerin: Julia Hainitz, MA
Beteiligungsverhältnisse:
TU Wien Holding GmbH (100%)
FN 296928i, Handelsgericht Wien
Wiedner Hauptstraße 15/ Stiege 2 /
DG 5. Stock / Top 5, 1040 Wien
tucareer.com

in Koproduktion mit

Marble House GmbH
Unternehmensgegenstand: Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen
Geschäftsführerin: Mag.^a Sabrina Klatzer
Gründer und Gesellschafter:
MMag. Rómed Neurohr (100%)
FN 3484885, Handelsgericht Wien
Schwindgasse 14/6, 1040 Wien
marblehouse.at

Chefredaktion:
Dipl. Germ.ⁱⁿ Daniela Schuster

Projektleitung:
Mag.^a Natascha-Simone Paul

Redaktion: Mag.^a Natascha-Simone Paul; Mag.^a Julia Stift; Gloria Krenn; Mag.^a Barbara Gärtner; Frauke Jahn; Mag.^a Doris Mann; Daniel Neumann

Cover & Layout:
Christin König, MA, Marble House GmbH

Anzeigenleitung:
Mag.^a Natascha-Simone Paul,
natascha.paul@tucareer.com

Mag.^a Sabrina Klatzer,
sabrina.klatzer@marblehouse.at

Fotocredits, sofern nicht extra angegeben:
Shutterstock / Pexels / Unsplash



gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“
des Österreichischen Umweltzeichens, NP DRUCK, UW-Nr. 808

Blattlinie:
mein.job ist das Karrieremagazin der TU Wien und richtet sich mit einem inhaltlichen Fokus auf die Themen Karriere, Jobeinstieg und aktuelle Trends am Arbeitsmarkt an Studierende der TU Wien aller Fachrichtungen.

Druck: Walstead NP Druck GmbH, St. Pölten

Erscheinungsweise: halbjährlich

Disclaimer: Die Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach bestem Gewissen erstellt. Dennoch übernehmen wir keine Gewähr für Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der bereitgestellten Seiten und Inhalte. Eine Haftung der Herausgeberin, Medieninhaberin, Verlegerin und der Autor*innen ist somit ausgeschlossen.

Gender: Ganz im Sinne der Diversity lassen wir in unserem Magazin verschiedene genderneutrale und -gerechte Formulierungen zu, in der Regel gendern wir aber mit dem Gendersternchen (Sichtbarkeit aller Geschlechter).



Orientieren

- 7 Bewerben in der digitalen Welt**
Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Berufswelt und auch das Bewerben und Recruiting. mein.job hat Expert*innen gefragt, was du für deinen Karrierestart wissen und beachten solltest.
- 16 Bring den Klimaschutz auf Schiene**
Thales ist in Österreich im Bereich Eisenbahnsicherungstechnik tätig. Die Zukunft der Bahnbranche als Wachstums- und Klimaschutzindustrie und wie du zur Mobilitätswende beitragen kannst.
- 18 Sauber unterwegs in die Zukunft**
Die BRP-Rotax Vienna GmbH entwickelt elektrische Antriebssysteme für Powersports-Fahrzeuge. Und du kannst Teil dieser Erfolgsstory werden.

Netzwerken

- 40 Semesterplaner** – Die Events des TU Career Center im Überblick.
- 42 Messeguide welcome.day 2023**
Alles, was du wissen musst, um am 5. Oktober deine TU Wien zu entdecken.
- 50 Buddy-Programm TU.impact**
Werde Mentor*in für Schüler*innen. Angelina Wang hat's gemacht und erzählt von ihren Erfahrungen.
- 52 talente.programm – der Erfahrungsbericht** – Pia Schwarzingger und Maximilian Sutrich berichten, was sie beim Karriereformat erlebt haben und wie es auch dich weiterbringt.

Leben

- 21 ChatGPT und die Zukunft der Lehre** – generative Machine-Learning-Systeme verändern auch Studium und Lehre. Wie? Prof. Peter Purgathofer gibt Einblicke in ein .dcall-Forschungsprojekt zu dieser Frage.
- 27 Mathematik wird es immer brauchen** – „Wieso ist Mathematik eigentlich noch wichtig, wenn doch die künstliche Intelligenz immer leistungsstärker wird?“ Michael Drmota und Dirk Praetorius (TUForMath, TU Wien) geben Antworten.
- 29 Next Level: Karriere** – Einsteigen und Aufsteigen mit der job.plattform vom TU Career Center.
- 29 Why TU?** – Adam Lis und Martin Krammer erzählen, warum sie sich für die TU Wien entschieden haben und es wieder tun würden.

- 32 Fachschaft WINF** – Was die Fachschaft so (für dich) macht.
- 34 Fachschaft Technische Physik**
Eine Studierendenvertretung stellt sich vor.
- 35 HTU Wien** – Nach der waffelreichen Wahl im letzten Semester ist nun ein neues Viererteam in den Vorsitz eingezogen.
- 36 Motivation für Unmotivierte** – Motivationsloch, Bammel vor der nächsten Prüfung oder Kreativitätstief? Sechs Hacks aus der Wissenschaft helfen dir da raus: Plus: Sprichst du Karriere? Die wichtigsten Fachbegriffe für die ersten Tage im Job.
- 38 TeckEck** – Drei kostenlose Programme, um dein eigenes Videospiel zu erstellen.

Bewerben

- 59 talente.praktikum – der Erfahrungsbericht** – Marco Liberto und Alina Grün erzählen, wie sie für ihre Zukunft von ihren Praktika bei Habau, Porr, Strabag und FCP profitieren.
- 69 voice.of.diversity** – Darum solltest du dabei sein bei der Lehrveranstaltung für faire Jobchancen ohne Vorurteile.
- 69 Nimm dir deine karriere.zeit**
Martina, Kevin, Michael, Christoph und Maximilian haben bereits an der Fachkonferenz karriere.zeit teilgenommen und erzählen hier, wie sie das Wissen aus den interaktiven Workshops, Vorträgen und Projekten weitergebracht hat.
- 69 Was bietet dir das TU Career Center?** – Alle Beratungsangebote für dich im Überblick.
- 69 Karriere-Lehrveranstaltungen**
Die TUCC-Lehrveranstaltungen für deine berufliche und persönliche Weiterentwicklung, plus ECTS.
- 69 Karriereregide** – Sieben talente.programm-Partner-Unternehmen beantworten Fragen zum Recruiting.
- 76 Musterbewerbung** – Mit unseren Vorlagen ist Bewerben easy!
- 78 frauPauls Kolumne** – Natascha-Simone Paul betrachtet das Leben aus einem anderen Blickwinke(r)l.

BERUF

KI & Recruiting:

So geht Bewerben in einer digitalen Welt

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Berufswelt – schon heute und erst recht morgen. Doch nicht nur Jobs und Arbeitsplätze wandeln sich, auch das Bewerben und Recruiting. mein.job hat Expert*innen gefragt, was du für deinen Karriere-start wissen und beachten solltest.

TEXT BARBARA GÄRTNER, DANIELA SCHUSTER

Das Forschungsprojekt ai:conomics hat Ende 2021 erhoben, wie sich künstliche Intelligenz (KI) auf Arbeit und Beschäftigte auswirken wird. Noch vor dem breiten Einsatz von ChatGPT und Co. war das kaum überraschende Fazit: KI wird die Arbeitswelt stärker, vielfältiger und schneller verändern als alle bislang da gewesenen Innovationen – von der Dampfmaschine bis hin zur Robotisierung. Während bisherige Technologiesprünge unsere Arbeit „nur“ durch die Übernahme einfacher Routinetätigkeiten erleichterten, kann KI auch bei analytischen und komplexeren Aufgaben unterstützen und schon heute mehr Aufgaben in den unterschiedlichsten Berufen und Branchen übernehmen als frühere Technologien.

Technologiefolgen schwer abschätzbar

Auf einem Symposium der Academy for Continuing Education (ACE) im TUtheSky Ende Juni verwies Speaker Johannes Kopf, Vorstand der AMS Österreich Bundesgeschäftsstelle, auf eine Studie, nach der etwa zwei Drittel



der derzeitigen Arbeitsplätze einem gewissen Grad an KI-Automatisierung unterworfen sind. Die generative KI könne, so Kopf, bis zu einem Viertel der derzeitigen Arbeit ersetzen, ein Äquivalent von 300 Mio. Vollzeitarbeitsplätzen weltweit. Besonders betroffen: Buchhalter*innen, Mathematiker*innen, Dolmetscher*innen, Programmierer*innen und Journalist*innen.

In welchem Ausmaß sich der KI-Einsatz aber genau auswirken wird, ist unklar. „Die Folgen der Technik auf die Gesellschaft lassen sich nicht so einfach abschätzen. Expert*innen schätzen aber, dass generative KI-Systeme einen ähnlichen disruptiven Effekt haben wie zuvor Social Media“, so Sabine Köszegi, Professorin und Leiterin des Fachbereichs „Arbeitswissenschaft und Organisation“ an der TU und Mitglied des Fachbeirats für Ethik der künstlichen Intelligenz der UNESCO-Kommission Österreich.

Angst vor der Job-Zukunft?

Die ai:conomics-Wissenschaftler*innen beruhigen etwas: „KI kann auch völlig neue Berufe hervorbringen, etwa Spezialist*innen, die qualitativ hochwertige Datengrundlagen für die Entwicklung und den Betrieb von KI schaffen. Zudem reichen KI-Systeme bislang nicht an die Intelligenz des Menschen heran, vor allem wenn es um Aufgaben geht, die ein hohes Maß an zwischenmenschlichen und sozialen Kompetenzen oder eine ausgeprägte Kreativität erfordern.

Diese sind z. B. gefragt, um Probleme zu lösen, Arbeitsinhalte und Ergebnisse zu kommunizieren oder in interdisziplinären Teams zusammenzuarbeiten“, so die Expert*innen.

„Dass Automatisierung natürlich problematisch ist hinsichtlich Qualifikationsverlust, haben wir bereits in früheren Automatisierungsstufen gesehen. Das Problem: Bildungseinrichtungen bereiten auf eine industrialisierte, nicht auf eine postindustrielle Gesellschaft vor“, sagt Sabine Köszegi. „Divergentes Denken, Kommunikations- und Teamfähigkeit, soziale und emotionale Kompetenzen, Kreativität, Führung, Entrepreneurship, Innovation – der Erwerb dieser Fähigkeiten wird ein zentraler Faktor für künftige Arbeitskräfte sein.“

Wie sich die Lehre dafür (weiter) verän-

dern und an die neuen KI-Gegebenheiten anpassen muss, kannst du im Artikel auf Seite 21 nachlesen. Workshops des TU Career Center setzen bereits hier an und helfen dir beim Aufbau der in der neuen KI-Welt gefragten wichtigen (Soft) Skills.

Anpassungsdruck im War of Talents

Bevor du deine Talente – möglicherweise unterstützt von KI – jedoch im Job einbringen kannst, wirst du der KI wohl schon vorher einmal „begegnen“. Denn auch ins Recruiting hat die KI Einzug gehalten. Lukas Genßler, inzwischen Senior Consultant bei zeb consulting, hat sich für seine Abschlussarbeit an der TU Wien mit Virtual Recruiting befasst. Er schreibt: „Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt wie der ‚War for Talents‘ zwingen Arbeitgeber dazu, ihre Rekrutierungs-Praktiken anzupassen. (...) Man kann sicher sein, dass der Einsatz von digitaler Technologie und KI im Recruiting zunehmen wird (...). Die Automatisierung erleichtert Verwaltungsaufgaben, virtuelle Umgebungen helfen, ansonsten analoge Rekrutierungsaktivitäten in einem digitalen Umfeld durchzuführen, neue Kommunikationsmittel beschleunigen den Rekrutierungsprozess und erhöhen seine Flexibilität.“



Bewerben im KI-Zeitalter

Tipps von TU-Prof. Sabine Köszegi

*„Bewerber*innen, die erwartbar, strukturiert und standardmäßig relevante Infos präsentieren, haben bessere Chancen. Kreativität und Individualität sollte man sich aufheben für Menschen, die das dann auch entsprechend einordnen können. Im Bewerbungsprozess sollte man damit rechnen, dass professionell gestaltete Videos verlangt werden, und dass Simulationsspiele Teil des Recruitings sein können. Die Skills, die man braucht, um sich gut zu präsentieren, kann man trainieren. Wichtig auch: Die eigenen, öffentlich zugänglichen Profile in den Social-Media-Kanälen genau anschauen und Inhalte rausnehmen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.“*

Foto: © Luiza Puui

Noch ATS ...

Es ist oft nicht leicht, KI von „einfacher“ Automatisierung abzugrenzen. „Wenn ein Unternehmen nur wissen will, welche Bewerber*innen welche Kriterien erfüllen, reicht eine Datenbankabfrage“, erklärt Arbeitswissenschaftlerin Sabine Köszegi. In der Praxis kommen dafür schon seit Längerem klassische Algorithmen zum Einsatz, um etwa eine Bewerbung auf Qualifikationen zu scannen und sie mit dem Anforderungsprofil der Stelle abzugleichen. Ein Abschluss in Informatik ist erwünscht, Spanisch erforderlich? Dann kommt auf die Absageliste, wer das (noch) nicht vorweisen kann. Im Ranking ganz vorne landen hingegen all jene, die die gesuchten Schlüsselbegriffe im CV verpackt haben.

Laut einer Befragung des Institute for Competitive Recruiting nutzen 70 bis 80 % der deutschen Unternehmen solche Bewerbermanagement-Systeme, auch „Applicant Tracking Systems“ (ATS) genannt. Für Österreich dürften die Zahlen bald ähnlich ausfallen. Auf Seite 12 findest du Tipps von Julia Stift, wie du deine Bewerbung ATS-konform gestalten solltest.

...oder schon KI?

Im Gegensatz zu ATS greift eine KI auf alle verfügbaren Daten zu, die der Arbeitgeber von seinen Mitarbeiter*innen gesammelt hat – von CVs bis hin zu Social-Media-Profilen.

Damit man KI-Systeme überhaupt sinnvoll einsetzen kann, braucht es natürlich die entsprechenden Daten im Unternehmen und: eine gewisse Unternehmensgröße. Konzerne wie Johnson & Johnson oder Procter & Gamble, die in den USA KI-Systeme fürs Hiring einsetzen, haben unzählige Mitarbeiter*innen, bekommen pro Jahr Zigtausende Bewerbungen und haben riesige Datenbanken.

In diesen identifizieren sie ihre erfolgreichsten Mitarbeiter*innen und auch jene, die nicht gut performen beziehungsweise schnell wieder gekündigt wurden. „Dann können sie der KI sagen: Lerne, worin sich die Mitarbeiter*innen unterscheiden und aus den Daten zu klassifizieren. Irgendwann kann das KI-System dann eine Trainingsgruppe korrekt in ideale und schlechte Mitarbeiter*innen einteilen, wenn immer



Bewerben im KI-Zeitalter

Tipps von HR-Expertin Eva Edelmüller, MM Group

*„Beim Test des KI-Systems haben wir anonymisierte CVs hochgeladen. Alle sind erkannt und korrekt ausgelesen worden – unabhängig von der Formatierung. Dennoch sind klassische Schriften wie Calibri oder Arial von Vorteil – allein schon für die Recruiter*innen. Sie sehen sich nach wie vor alle hochgeladenen Dokumente an und lassen die Gestaltung bzw. die Selbstpräsentation der Kandidat*innen auch in das Gesamtbild einfließen. Aus der Skills-Liste sollte hervorgehen, was Bewerber*innen außer Studium, Praktika und Berufserfahrung zu bieten haben. Etwa: Wahlfächer, Excel, Powerpoint, Projektmanagement-Zertifizierung ... ,Was kann ich, was mach ich gern, was fällt mir leicht‘ – diese Punkte sind wichtig fürs Gesamtbild.“*

Foto: © Martin Lifka Photography

Grundsätzlich arbeitet die KI im Hintergrund. Das startet schon, wenn sich Kandidat*innen bewerben: „Er oder sie kann einfach seinen oder ihren CV hochladen und die KI schlägt auf Basis des Lebenslaufs passende Jobs vor. Auf diese kann man sich dann konkret bewerben. Das Matching erleichtert die Bewerbung.“ Dieses Matching gibt es auch auf Recruiter*innen-Seite. „Wir schreiben Jobs online aus und bekommen von der KI zu diesen Stellen passende Kandidat*innen gematcht. Natürlich nur von Bewerber*innen, die bei uns im Pool sind, d. h. die sich schon einmal beworben haben. Mit ihnen können wir dann in Kontakt treten.“ Und auch bei der Active Search kann die KI unterstützen: So gibt es z. B. ein Plug-in für LinkedIn, „wo uns Bewerber*innen, die ihr Profil öffentlich gestellt haben, zu Jobs vorgeschlagen werden“.

wieder entsprechend nachtrainiert wird. Am Ende kann man der KI dann CVs oder Profile von Bewerber*innen oder potenziellen Kandidat*innen geben und fragen: Sind das gute künftige Mitarbeiter*innen oder nicht?“, so Köszegi.

Aus vergangenen Hiring-Erfahrungen werden also prädiktive Systeme für die Personalauswahl und -selektion entwickelt, um künftige Leistungen und künftiges Verhalten auf Basis von vergangenen Daten vorherzusagen. Unproblematisch ist das nicht: „Denn diese Systeme setzen voraus, dass sich die Zukunft genauso gestaltet wie die Vergangenheit. Und man gesteht jemandem auch keine disruptiven Veränderungen zu, individuelle Besonderheiten sind nicht berücksichtigt.“

Einsatz im Bewerbungsprozess

Bei kleineren Unternehmen kommt die KI vor allem im Sourcing zum Einsatz: „Auf einschlägigen Plattformen wird geschaut, welche Menschen es mit welchen Skills am Arbeitsmarkt gibt und wo sich ein Match mit meinen Stellenanforderungen ergibt. Über Targeting werden dann passende Kandidat*innen angesprochen und der potenzielle Bewerber*innen-Pool vergrößert“, erklärt die TU-Professorin.

Weil der Pool größer und es zudem immer leichter wird, sich über standardisierte Formulare online zu bewerben, erhalten gerade Konzerne viele Bewer-

bungen. Um die HR-Abteilungen bei der Vorauswahl zu entlasten, setzt man auch hier auf Technik: „Die KI kann dann zum Beispiel aus (Video-)Bewerbungsunterlagen auf mögliche persönliche Charakteristika schließen“, erklärt Köszegi. Auch in Österreich gebe es bereits Unternehmen, in denen eine KI-Software über Face Recognition analysiert, ob eine Person bestimmte Eigenschaften hat. „Solche Systeme bauen jedoch auf veralteten Emotionserkennungs-Modellen mit hohen Fehlerquoten auf, wie dem Ekman-Modell. Das ist wie der Einsatz eines Grafologen, der aus der Handschrift Charaktereigenschaften ableitet.“

Weiters wird KI bereits für Simulationen eingesetzt, um Bewerber*innen in virtuellen Planspielen oder konkreten Jobsituationen zu „testen“. „Auf diese Weise kann man über ein relativ realistisches Szenario eine Arbeitsprobe nehmen“, erläutert die Professorin. Auch das sieht sie aber kritisch: Denn dadurch würden Personen aussortiert, die keine Affinität zu Technik hätten, aber vielleicht dennoch die gesuchten Qualifikationen mitbringen.

Trends: Active Sourcing und Screening

Aufgrund der erwähnten Probleme setzen die meisten Firmen in Österreich bei der Automatisierung des Recruiting- und Bewerbungsprozesses noch auf ATS statt KI. Die von Lukas Genßler im Rahmen seiner Abschlussarbeit interviewten Firmenvertreter*innen erwarten jedoch für die nahe Zukunft, „dass künst-

liche Intelligenz eingesetzt wird, um aktiv in Online-Karriere- und Networking-Plattformen nach Personen zu suchen, die als besonders geeignet für offene Stellen gelten. Damit kann ein verbessertes Targeting der Stellenausschreibung erreicht werden“. Auch das Screening und die Vorauswahl wurden häufig als Bereiche genannt, in dem Automatisierung und künstliche Intelligenz zur Verbesserung des Prozesses beitragen können.

Die KI ist also auch in österreichischen HR-Abteilungen auf dem Vormarsch. Zumal das Setzen auf ATS oft dazu führt, dass Lebensläufe „ATS-optimiert“ erstellt werden, schlussendlich Bewerbungen also alle sehr ähnlich sind und individuelle Stärken in den Hintergrund treten. Smarteres Job-Matching mit KI soll das ändern.

Beispiel aus der Recruiting-Praxis

Bei der MM Group kommt zum Beispiel seit April 2023 im Recruiting Eightfold zum Einsatz, ein KI-Talent-Acquisition-Tool „designed for experience“. Die Benefits? „Zum einen können wir den Bewerber*innen eine kandidatenzentrierte Journey anbieten mit einfachem Bewerbungsprozess. Zum anderen ist es für unsere Hiring-Manager*innen und Talent Advisors intern möglich, schnell erkennen zu können, was der Kandidat*innen-Pool hergibt und was zum Beispiel Related Skills sind“, so Eva Edelmüller, Head of Group Talent Attraction & Talent Management.



Bewerben im Zuge von ATS
Tipps von TUCC-Beraterin Julia Stift

„Pass deinen Lebenslauf möglichst genau an die Stellenausschreibung an und baue die gesuchten Schlüsselbegriffe ein – ausgeschrieben plus in der branchenüblichen Abkürzung. Erstelle ein einfaches Layout. Keine Spielereien, dafür Standardschriften und simple Überschriften über den Abschnitten. Statt „Was ich schon gemacht habe“ heißt es „Arbeits Erfahrung“. Beachte die Formatwünsche und Vorgaben des Unternehmens. Schick keine Tabellen oder Grafiken, wenn das nicht ausdrücklich erwähnt wurde. Und nutze keine Kopf- oder Fußzeilen, dort geht wichtige Info eventuell verloren. Ein No-Na: Achte auf korrekte Rechtschreibung und Interpunktion. Ein No-Go: Tricksen. Finger weg von dem im Netz kursierenden Trick, Schlüsselqualifikationen, die man nicht mitbringt, reinzuschreiben oder gar mit weißer Schrift auf weißem Grund in der Bewerbung unterzubringen. Ein derartiges Frisieren der Unterlagen ist „arglistige Täuschung“ und kann sogar eine rückwirkende Auflösung des Arbeitsvertrags nach sich ziehen.“

Foto: © pp_media

Was kann KI-Recruiting bringen?

Das erste Feedback von Recruiter*innen wie Bewerber*innen zum KI-System ist positiv. „Der Bewerbungsprozess wurde von den Kandidat*innen mit 4,7 von 5 Sternen bewertet. Die Userfreundlichkeit ist sehr hoch“, sagt Edelmüller. Dadurch konnte die Bewerbungsquote im Vergleich zum Vorjahr um 20 % erhöht werden bei gleicher Anzahl zu besetzender Positionen.

Seit das System live ist, wurden je 50 % Frauen und Männer eingestellt. „Davor war für Österreich die Frauenquote viel niedriger.“ Den Grund für das vermehrte Hiring von Frauen sieht Edelmüller in der KI: „Das Tool kann objektiver arbeiten. Es zieht Skills aus den CVs heraus und schlägt Frauen für Positionen vor, auf die sie sich vielleicht von selbst nicht bewerben würden. Typisches Bild: Männer erfüllen 50 % der gefragten Skills und bewerben sich, Frauen erfüllen 80 % und bewerben sich nicht. Die KI optimiert mir das.“

Zudem könne die KI, so Edelmüller, Skills auch aus Angaben zur besuchten Uni oder bisherigen Jobtiteln ableiten. „Das hilft den Recruiter*innen zu erkennen, was Synonyme für gesuchte oder ähnliche Skills sind.“ Und auch die „Time to hire“ konnte im Vergleich zum Vorjahr um 20 Tage verkürzt werden. „Das ist extrem viel“, betont die Expertin.

Zertifizierungen fehlen noch

Trotz positiver Resonanz wird der Einsatz von KI im Recruiting durchaus auch kritisch gesehen. „Die Anwendung von KI und digitalen Technologien im Recruiting bringt viele zusätzliche Herausforderungen“, schreibt etwa Lukas Genßler in seiner Abschlussarbeit. „Natürlich können durch Automatisierung und KI-Einsatz im Recruiting Zeit und Kosten gespart werden. Darüber hinaus finde ich das Modell des KI-Recruitings insgesamt aber nicht überzeugend“, so TU-Professorin Sabine Köszegi. „Vor allem, weil alles im Moment noch weitgehend unreguliert abläuft.“

Dabei sind Tools, die für Einstellung oder Auswahl von Personen verwendet werden sollen, z. B. das Sichten oder Filtern von Bewerbungen und das Bewerten von Bewerbern in Vorstellungsgesprächen oder Tests, als Hochrisiko-KI-Systeme qualifiziert – mit einer Reihe von Rechtsfolgen. In der EU wird gerade eine „KI-Verordnung“ verhandelt, der sogenannte „AI Act“.

„Der Act sagt, dass KI-Systeme überall dort, wo Mitarbeitende egal in welcher Form betroffen sind – sei es durch Personalentscheidungen, Tracking oder die Analyse biografischer/biometrischer Daten, eine Zertifizierung durchlaufen müssen“, erklärt Köszegi.

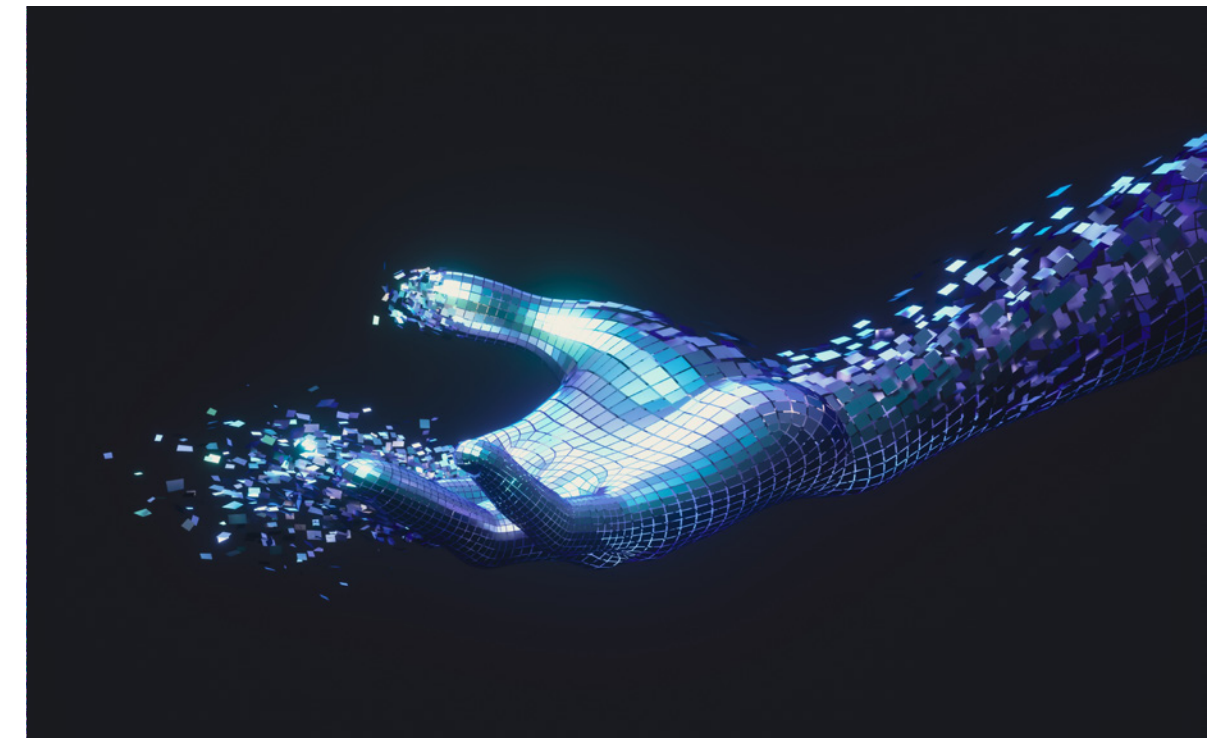
Rechtliche Probleme: Bias bis Datenschutz

Bis es so weit ist, greifen bestehende Gesetze, um die vielen Grundrechtsprobleme, die im Zusammenhang mit dem KI-Einsatz auftreten, zumindest abfangen zu können. Tobias Tangl, Rechtsanwalt bei der Cerha Hempel Rechtsanwälte GmbH, fasst sie hier zusammen. Ein ausführliches Interview mit ihm gibt es auf tucareer.com.

Punkt 1: der Datenschutz: „In diesem Bereich greift die DSGVO“, so Tangl. Daten, die für den Bewerbungsprozess nicht relevant sind, dürfen nicht erhoben werden. Und erhobene Daten dürfen ohne Zustimmung nicht unbegrenzt gespeichert, sondern sollten nach sechs Monaten gelöscht werden. Zweitens: Diskriminierung aufgrund einer möglichen KI-Bias. „Hier lässt sich die bestehende Rechtslage wohl gut auf die neuen Möglichkeiten anwenden. Wird eine KI zur Entschei-

dungsvorbereitung herangezogen, darf klarerweise nur nach erlaubten Kriterien vorsortiert werden, z. B. ob Kandidat*innen über die gewünschten Programmierkenntnisse verfügen“, erklärt der Experte. Der aktuelle Entwurf der KI-Verordnung (AI Act) nimmt Anti-Diskriminierung mehrmals auf. Das Regelungsziel: konkrete Anforderungen zur Minimierung des Diskriminierungsrisikos durch Algorithmen aufzunehmen, vor allem in Bezug auf Entwurf und Qualität von für die Entwicklung von KI-Systemen verwendeten Datensätzen. Tests, Risikomanagement, Dokumentation und menschliche Aufsicht sollen über die gesamte Lebensdauer von KI-Systemen hinweg verbindlich vorgeschrieben werden.

Punkt drei betrifft den Einsatz Emotionserkennungsoftware: „Ein Verbot der Erkennung von menschlichen Emotionen mit KI-Tools am Arbeitsplatz soll in die finale Fassung des Gesetzes eingepflegt werden. Es ist davon auszugehen, dass sich dieser Schutz der Arbeitnehmer auch auf den Bewerbungsprozess beziehen würde.“ Problembereich vier ist die Reichweite der KI-Entscheidungsgewalt: „Ähnlich wie bei der automatisierten Datenverarbeitung per se sieht das Gesetz die (ausschließlich) automatisierte Entscheidungsfindung grundsätzlich als verboten an,



und nennt jene Bedingungen, unter denen sie doch erlaubt ist. Abgrenzend dazu sind einfache Vorselektionen, bei denen eine Software unterstützt, unter den gewöhnlichen DSGVO-Grundsätzen erlaubt.“ Die Grenze zwischen automatisierter Entscheidung und einem Decision Support System ist jedoch oftmals schwierig zu ziehen.

Problemvermeidung in der Praxis

Wie letzterer Punkt in der Praxis gehandhabt wird, erklärt Eva Edelmüller: „Wir haben bei MM Group – obwohl technisch möglich – die automatische Absage von Bewerber*innen ausgeschlossen.“ Abgesagt werde durch eine Person. Das System vergebe nur einen Wert in Punkten („Match Score“) – also von 5 „relevant“ bis 0 „nicht relevant“ für den Job – und helfe dem Team so bei der Vorselektion. „Das heißt aber nicht, dass wir uns Kandidat*innen, die zum Beispiel nur zu 50 % ‚matchen‘, nicht ansehen. Denn sie könnten ja künftig für einen Job interessant sein, der noch nicht ausgeschrieben, aber angedacht ist. Das ist bei unserer Größe und Anzahl an Recruiter*innen möglich.“

Datenspeicherung und -verwaltung erfolgt auch bei der MM Group nach wie vor im ATS. „Hier sind wir compliant mit gesetzlichen Fristen, z. B. zur Speicherung oder Verwendung von Daten. In unserem Data Privacy Statement steht, dass unsere Vorselektion KI-gestützt ist, aber Entscheidungen nur durch einen Menschen erfolgen. Auch dass wir Daten aus Public Sources wie LinkedIn verwenden, sofern das möglich ist, Stichwort: Public Profile“, sagt Edelmüller. Auch habe man sich im Vorfeld den Bias-Report von Eightfold angesehen. „Sie arbeiten laufend an diesen Themen.“

Maschine beurteilt Mensch: Gut oder schlecht?

Köszegi sieht das kritisch: „Viele Unternehmen, die KI-Hiring-Systeme anbieten, argumentieren, man rekrutiere effizienter und diverser. Letzteres glaube ich nicht, wegen der Bias-Problematik. Das Problem bei KI-Systemen: Sie haben keine theoretischen Fundierungen & Modelle dahinter, sondern arbeiten schlicht und ergreifend mit Korrelationen und Wahrscheinlichkeiten.“

Welch großes Problemfeld Bias-Themen sein können, zeigen Beispiele. Vor ein paar Jahren deckten Reuters-Journalisten auf, dass bei Amazon aufgrund eines fehlerhaften Datensatzes früherer Kandidat*innen, mit dem die KI trainiert wurde, weibliche Bewerber schlechter rankten als männliche. In anderen Unternehmen erwies sich der Einsatz von KI in Vorstellungsgesprächen, um Gestik und Mimik zu analysieren, als problematisch. Die Bilderkennungsprogramme schnitten bei Personen mit dunkler Hautfarbe schlechter ab. Ein „Algorithmen-TÜV“ fehlt bislang.

Dafür, dass eine „Maschine“ die Bewerber*innenvorauswahl trifft, spricht aber zum Beispiel, dass Menschen nicht besonders gut sind, wenn es um eine unvoreingenommene Selektion geht. So haben Forscher*innen der Uni Konstanz herausgefunden, dass die Chancen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, von 42 auf 33 Prozent sinken, wenn jemand einen türkisch klingenden statt deutschen Namen hat – trotz identischen Lebenslaufs.

Zukünftige Entwicklungen

Die Entwicklung von KI im Bereich Recruiting steht erst am Anfang und es gibt Potenzial für weitere Veränderungen. Und KI ist ja nicht die einzige Neuerung, was Tools und Methoden angeht, um die passendsten Bewerber*innen zu finden und einzustellen. So zeigen etwa Studien: Nicht Lebensläufe oder Vorstellungsgespräche, sondern kognitive Tests verraten am besten, wie jemand später im Job performt. In den USA lassen große Firmen Bewerber*innen deshalb mittlerweile Computergames spielen, um ihre kognitiven, sozialen und emotionalen Fähigkeiten zu messen.

Eines ist aber sicher klar: KI verändert nicht nur die Jobwelt grundlegend, sondern auch die Art, wie wir uns bewerben und wie Firmen rekrutieren. Ob das zum Guten oder Schlechten sein wird? Hängt auch davon ab, wie die Gesellschaft die Veränderungen mitentscheidet und -gestaltet. HR-Expertin Eva Edelmüller ist überzeugt: „KI schafft Möglichkeiten. Wer am Ball bleibt und sich darauf einlässt, hat Vorteile.“

> |

WER fürs Klima

Jobs mit Sinn und Verantwortung. Werde Teil des EVN Klima-Teams!

Standort: Maria Enzersdorf (bei Wien)

Die EVN ist ein führendes, internationales, börsennotiertes Energie- und Umweltdienstleistungsunternehmen mit Sitz in Niederösterreich. Wir vereinen mit über 100 Berufsbildern in den Branchen Energie, Umwelt, Wärme, Wasser und Telekommunikation ein breites Spektrum an Aufgaben und Jobs unter einem Dach. Gemeinsam mit unseren rund 7.100 Mitarbeiter*innen sichern wir die Lebensqualität von rund 4,8 Millionen Menschen in 14 Ländern.

Für unsere Teams suchen wir engagierte Expert*innen, besonders mit den Ausbildungsschwerpunkten Elektrotechnik und Informationstechnik; Bauingenieurwesen; Informatik und Wirtschaftsinformatik; Maschinenbau; Verfahrenstechnik; Geodäsie und Geoinformation.

Werde Teil unseres Klima-Teams!

Jetzt informieren!
evn.at/karriere



Thales in Österreich

Bring den Klimaschutz auf Schiene!

Thales ist in Österreich im Bereich Eisenbahnsicherungstechnik tätig. Im Interview spricht Dlin Dr.in Ruth Boyer, Head of Marketing & Communications, über die Zukunft der Bahnbranche als Wachstums- und Klimaschutzindustrie und wie du zur Mobilitätswende beitragen kannst.

TEXT DANIELA SCHUSTER/DORIS MANN
FOTOS GLORIA KRENN

Wie würden Sie die Kerntätigkeit von Thales in Österreich in einem Satz umreißen?

Ruth Boyer: Wir machen Bahnfahren sicher und schaffen die notwendigen Kapazitäten für die Mobilitätswende.

Apropos Mobilitätswende: Wie sieht die Zukunft der Bahnindustrie aus?

Die Bahnbranche ist eine Klimaschutzindustrie, die weltweit rasant wächst. 19 Milliarden Euro werden bis 2028 allein hierzulande in die Bahn investiert. Bis 2030 sollen knapp 50 % der Verkehrsleistung im Umweltverbund erbracht werden, im Güterverkehr strebt man einen Modalsplit von 40 % an. Bis 2050 sollen die Kapazitäten auf der Schiene im Vergleich zu 2018 verdoppelt werden. Bis 2040 will Österreich zudem klimaneutrale Mobilität haben. Das sind große Herausforderungen, für die wir bei Thales gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern innovative Lösungen suchen.

Es sind also gerade sehr spannende Zeiten für und bei Thales?

Das Stichwort lautet: Digitalisierung. Was verstehen wir darunter? Nehmen wir als Beispiel Stellwerke. Derzeit befinden sich die Anlagen dezentral in den Bahnhöfen. In Zukunft wird es wenige Rechenzentren geben, über die die Züge vollautomatisiert und in Echtzeit gesteuert werden. An weiteren Digitalisierungsschritten arbeiten wir



im Rahmen von Forschungsprojekten – auch in Kooperation mit der TU Wien. Der Einsatz von KI wird ein weiterer Meilenstein, um die Bahn noch leistungsfähiger zu machen. Wir befinden uns also gerade in einer Phase des technologischen Umbruchs, in der man sehr viel aktiv mitgestalten kann. Digitalisierung ist zudem die beste Investition in den Klimaschutz. Das ist auch spannend für junge Talente.

Green Jobs mit Sinn und Gestaltungsspielraum sind ein Anreiz für viele Bewerber*innen. Was bietet Thales ihnen noch?

Wir bieten nicht nur technologisch spannende und nachhaltige Jobs, sondern auch ein langfristig sicheres Aufgabenfeld. Das liegt einerseits am Thema selbst, andererseits gibt es bei Thales in Österreich als Teil eines internationalen Konzerns vielfältige Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung on the job. Hybrides Arbeiten ist Teil unseres Selbstverständnisses, aber auch für die gesundheitliche Vorsorge unserer Mitarbeiter*innen haben wir viele Angebote.

Wie würden Sie die Unternehmenskultur beschreiben?

Allein im letzten Jahr hatten wir sechs Rejoiners. Ihr Feedback: Sie kommen wieder, weil sie Arbeitsklima, Teamspirit und Unternehmenskultur schätzen. Diversität ist ein großer Teil davon. Am Standort Wien arbeiten mehr als 30 Nationen zusammen, Unternehmenssprache ist Englisch.

Auch die Alterspyramide ist breit aufgestellt: Erfahrene Expert*innen geben ihr Know-how an den Nachwuchs weiter. Mit dem Young Gen Network haben wir zudem ein aktives Netzwerk, das Knowledge-Sharing ermöglicht und internationalen Mitarbeiter*innen schnell Anschluss bietet. Besonderes Engagement wird jedes Jahr mit unserem Recognition Award ausgezeichnet.

Nach welchen Talenten hält Thales Ausschau?

Nach jungen Menschen mit Interesse am Thema Bahn und der Bereitschaft, Neues zu lernen. Eine nötige technische Grundausbildung bringen TU-Absolvent*innen sowieso mit. Es ist kein Hindernis, wenn man noch nie mit dem Eisenbahnwesen zu tun hatte. Thales ist in so einem spezifischen Bereich tätig, dass wir ohnehin unsere Leute intern aus- und weiterbilden.

Für welche Bereiche sucht Thales Nachwuchs?

Wir haben neben unserem Traineeprogramm aktuell rund 30 offene Stellen vor allem im Software Engineering – von Software Development über Test Automation und System Testing bis zum Project Management. Für viele dieser Jobs sind zwei bis drei Jahre Berufserfahrung ausreichend. Wir sind auch offen, was die Studienrichtung betrifft. Ich selbst bin das beste Beispiel: Ursprünglich habe ich Bauingenieurwesen in Graz studiert,



Ruth Boyer hat ihr Doktorat an der TU Wien gemacht. Heute ist sie Head of Marketing & Communications bei Thales in Österreich und auf der Suche nach jungen Talenten, die die Mobilität von morgen mitgestalten wollen.



nach zwei Jahren an der ETH Zürich habe ich an der TU Wien mein Doktorat gemacht, war dann Universitätsassistentin und leitete das Generalsekretariat für einen Eisenbahntechnologiecluster. Seit 2009 bin ich bei Thales in unterschiedlichen Funktionen, verantworte jetzt die Produktstrategie sowie Marketing und Kommunikation.

Wie steht es bei Thales um die Karrierechancen von Frauen?

Eine Studie der Agenda Bahnindustrie Frauen* – hier bin ich Mitgründerin – weist einen ernüchternden Frauenanteil von 13,7 % in der Branche aus. Daran müssen wir arbeiten. Bei Thales setzen wir stark auf Frauen, weil wir auf dieses Potenzial weder verzichten können noch wollen. Unter den Neueinstellungen haben wir überdurchschnittlich viele Frauen. Insgesamt kommen wir auf einen Frauenanteil von 18 % im Gesamtunternehmen, im Management liegt er bei 20 %. Den Gender-Pay-Gap erheben wir jährlich. Ergebnis: Es gibt ihn bei uns nicht. Wir wurden mit dem Equalita-Gütesiegel für die innerbetriebliche Förderung von Frauen ausgezeichnet und bemühen uns, das Umfeld für sie noch attraktiver zu gestalten. Dazu gehört etwa, dass eine leitende Position auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Die Rückkehr aus der Karenz ist schnell und flexibel möglich – natürlich auch für Jungväter. Zudem wurde vor fünf Jahren ein Frauennetzwerk gegründet für Vernetzung und Austausch und mit Gastvorträgen.

Im Rahmen der JobmesseTUday hat sich auch Thales präsentiert. Wie war die Resonanz?

Großartig. Wir hatten ursprünglich zwei Traineeplätze im Engineering ausgeschrieben. Darauf erhielten wir 141 Bewerbungen. Wir werden jetzt mehr als zwei Trainees aufnehmen und aus den Bewerbungen auch zwei offene Stellen besetzen. Derzeit haben wir 21 Trainees, davon sind acht TU-Wien-Student*innen bzw. -Absolvent*innen.

Mehr über das Traineeprogramm und offene Stellen bei Thales auf thalesgroup.com/austria/career

Erfolgsstory BRP-Rotax Vienna GmbH Sauber unterwegs in die Zukunft

Alles fing 2017 in einem Wohnzimmer an. Heute entwickelt die BRP-Rotax Vienna GmbH in einem fortschrittlichen Forschungs- und Entwicklungszentrum elektrische Antriebssysteme für Powersports-Fahrzeuge. Und du kannst Teil dieser Erfolgsstory werden.

TEXT FRAUKE JAHN
FOTOS BRP-ROTAX VIENNA GMBH



Große Familie mit gemeinsamer Vision: Das Team der BRP-Rotax Vienna GmbH in Kottlingbrunn will einen Beitrag leisten, dass in Zukunft möglichst viele Vehikel sauber unterwegs sind.

Starteten 2017 im Wohnzimmer durch: Thomas Feichtinger, Markus Schermann, Martin Halper, Gereon Pusch und Hermann Frühwirth (v. l. n. r.). Heute ist die BRP-Rotax Vienna GmbH erfolgreich im Bereich elektrische Antriebssysteme für Powersports-Fahrzeuge tätig.

Mehr über die BRP-Rotax Vienna GmbH auf rotax.com/brp-rotax-vienna.html.
Ein ausführliches Interview mit Markus, Gereon und Emanuel gibt's auf tucareer.com

Am Anfang stand eine Vision: „Wir wollten einen Beitrag dazu leisten, dass in Zukunft möglichst viele Vehikel sauber unterwegs sind und unser Know-how dafür einsetzen, die besten Elektroantriebe in möglichst viele Anwendungen zu bringen“, erzählt Markus Schermann, der an der TU Wien Elektrotechnik (Industrielle Elektronik & Regelungstechnik) studierte. Gemeinsam mit Gereon Pusch, Hermann Frühwirth, Martin Halper und Thomas Feichtinger gründete er 2017 ein Entwicklungszentrum für das chinesische Unternehmen Great Wall Motor in Kottlingbrunn.

Die Anfänge waren nicht einfach. Am ersten Arbeitstag war gerade einmal die GmbH im Firmenbuch eingetragen. Büro, Betriebsmittel, Geld am Konto, Mitarbeiter*innen? Fehlanzeige. „Wir starteten in Gereons Wohnzimmer und haben mit unseren privaten Telefonen Konferenzen mit China durchgeführt“, erinnert sich Markus.

„Rasch konnten wir dann aber den Standort mit kompetenten Mitstreiter*innen füllen und an interessanten Projekten arbeiten“, erzählt Gereon. Bis die Covid-19 Pandemie

persönliche Treffen mit den chinesischen Kolleg*innen unmöglich machte. „Das führte zwangsweise zur Entfremdung, und wir einigten uns, einen neuen Eigentümer suchen zu dürfen.“

Unter etlichen Interessenten entschied man sich, Teil der globalen BRP-Familie zu werden. Aus der Great Wall Motor Austria GmbH wurde die BRP-Rotax Vienna GmbH. Der Fokus liegt auf der Entwicklung elektrischer Antriebssysteme. „Es ist sehr spannend, unser automotives Know-how nun in die Welt der Powersport-Fahrzeuge zu transferieren. Diese Fahrzeuge sind viel unterschiedlicher als Pkw. Plattformlösungen zu definieren, ist eine Herausforderung“, so Gereon.

Damit diese Herausforderung auch gemeistert werden kann, braucht es natürlich auch engagierten Nachwuchs. Markus (General Manager), Gereon (Department Manager E-Motor Development) und Emanuel Weber (Teamleiter System Design) verraten, nach welchen Talenten sie Ausschau halten.

Wen sucht Ihr, welche Skills sind gefragt?

EMANUEL: Man sollte eine starke Affinität zur Technik mitbringen. Man muss nicht bereits vom Start weg ein*e Expert*in für E-Antriebe sein, aber man sollte den Willen haben, es zu werden!

GEREON: Neben fachlichen Skills achten wir auf den Spirit für Teamarbeit und E-Mobilität. Eigeninitiative ist gewollt: Es gibt keinen fix definierten Arbeitsplatz, wo man genau vorgegeben bekommt, was zu tun ist.

MARKUS: Leider haben wir noch viel zu wenig Frauen im Team. Wir freuen uns aber, in jeder Abteilung zumindest eine hervorragende Ingenieurin zu haben – in der E-Motor-, Elektronik-, Software- und System-Entwicklung.

Wie würdet ihr die Kultur bei euch beschreiben?

MARKUS: Wir arbeiten als großes Team, ich würde fast sagen als Familie, an gemeinsamen Zielen. Unsere Kultur ist geprägt von Wertschätzung und gegenseitigem Vertrauen. Jede Person bringt sich mit ihrem Wissen ein.

GEREON: Das Kompetitive im Team leben wir durch die Herausforderungen der Technologien und der Produktgestaltung, aber nicht durch die Kolleg*innen.

EMANUEL: Jede*r strebt danach, täglich Neues zu lernen. Diese Motivation ist spürbar und ansteckend!

Eure Tipps, wie Studierende im Berufsleben gut Fuß fassen?

MARKUS: Neugierig und offen sein! Versucht zu verstehen, wie Dinge funktionieren und zusammenhängen. Das bringt automatisch Wissen und einen weiter. Wenn man Zusammenhänge versteht, dann kann man auch etwas bewegen, auch bezogen auf gesellschaftliche Systeme oder Organisationen.

GEREON: Sicher hilfreich: Früh mit Ferialpraktika zu beginnen, die einen interessieren, und gegen Ende des Studiums als Werkstudent*in zu arbeiten. Man lernt, wie es in der Praxis abläuft, und kann sich vernetzen. Sogar das Masterarbeitsthema kann so bereits in eine spezifische Richtung gelenkt werden. Das steigert die Substanz der Arbeit, wovon alle profitieren. Ein direkter Einstieg nach der Uni ist dann leicht.



ChatGPT und die Zukunft der Lehre

Frei verfügbare generative Machine-Learning-Systeme – allen voran ChatGPT – verändern gerade die Welt. Welche Chancen und Probleme solche Tools für Studierende aufwerfen, aber auch, welchen Platz und Wert sie in der Lehre der Fakultäten Informatik und Mathematik & Geoinformation einnehmen können oder gar sollen, damit beschäftigt sich seit April ein .dcall-Forschungsprojekt im Auftrag des Rektorats. Prof. Peter Purgathofer gibt erste Einblicke.

TEXT **DANIELA SCHUSTER, BARBARA GÄRTNER**
FOTO **PETER PURGATHOFER**

In der Forschung, auch an der TU Wien, beschäftigt man sich bereits seit Längerem mit AI/ML-basierten Services und Tools, die mit größeren Datenmengen „angelernt“ werden. Die wahrgenommene Kompetenz plötzlich öffentlich frei verfügbarer Systeme wie ChatGPT und Co. hat die Expert*innen dennoch überrascht. Kein Wunder, wenn doch sogar selbst die Programmierer*innen von OpenAI die Entwicklung der vergangenen Monate nicht vorhergesehen haben.

Changemaker ChatGPT

Dass ChatGPT das Potenzial hat, auch Studium und Lehre an der TU Wien stark zu verändern, wurde Peter Purgathofer, Professor am Institut für Visual Computing and Human-Centered Technology, erstmals Ende Dezember ganz deutlich bewusst. Ein guter Teil seiner Erstsemester-Lehrveranstaltung beruhte – wie so viele – darauf, die Studierenden Texte schreiben zu lassen, um deren Lernfortschritt zu fördern und letztlich auch zu überprüfen. Ein im Rahmen der LV eingereichtes Worksheet – das erste von vielen folgenden, das mithilfe des Tools erstellt wurde – machte ihm jedoch klar: „Das Prinzip des Aufwands und der

schriftlichen Nicht-vor-Ort-Leistungserbringung als Platzhalter für das Lernen war schon immer kritisch. Es wird nun aber durch das Auftauchen von ChatGPT grundlegend infrage gestellt. Das gilt insbesondere in der Informatik, weil ChatGPT in der Lage zu sein scheint, für einfache Programmieraufgaben kompetente Lösungen auszuwerfen.“

Dringende Fragen für Studierende und Lehrende

Was bedeutet es also, wenn Übungsarbeiten durch Studierende mit der Hilfe von ChatGPT erstellt werden bzw. werden können? Neben dieser Frage werfen das Tool und seine Artverwandten noch viele weitere Themen auf, „die recht dringend zu untersuchen sind“, wie Purgathofer betont. Etwa:

- » Wie ist damit umzugehen, dass mit ChatGPT erzeugte Textpassagen viele einfache Zusammenhänge kohärent und überzeugend, aber oft falsch erklären können? Diese Frage stellt sich sowohl in Bezug auf Arbeiten der Studierenden wie auch für erstellte Lehrmaterialien oder für die Generierung von individualisiertem Feedback.
- » Wie müssen Leistungsüberprüfungen – vom Test bis zur Seminararbeit – unter den Bedingungen von ChatGPT und Co. aussehen, insbesondere unter den Bedingungen der Massenlehre der ersten Semester? Welche Formen von Leistungsüberprüfung sind eher anfällig für solche „Angriffe“, welche sind möglichst nachhaltig immun?



- » Sind unsere Beurteilungs- und Benotungskriterien noch valide? Welche Leistung wird tatsächlich beurteilt, wenn Studierende Arbeiten mithilfe von ChatGPT erstellen? Was bedeutet es, wenn ein „large language model“ wie ChatGPT mit Hilfe statistisch-generativer Vorgehensweisen eine positive Note erreicht – werden da noch die richtigen Prüfungsfragen gestellt?
- » Was sollten Studierende und Lehrende darüber wissen, wann und wie solche Systeme eingesetzt werden können? Wie soll z. B. der Bias solcher Systeme adressiert werden? Wie sehr treiben solche Systeme eine gefährliche Dynamik weg vom Außergewöhnlichen hin zum Durchschnitt?

.dcall-Forschungsprojekt gestartet

Um Antworten zu finden und daraus Empfehlungen abzuleiten, wie LVs bzw. der Studienbetrieb an die neue Situation angepasst werden soll bzw. kann, hat Peter Purgathofer gemeinsam mit Martin Nöllenburg, Professor für Graph und Geometric Algorithms am Institut für Logic and Computation, und Sascha Hunold, Associate Professor im Forschungsbereich Parallel Computing, Ende des Wintersemesters einen .dcall-Forschungsantrag beim Rektorat eingereicht. Seit Ende April läuft nun das Projekt, in das auch die beiden studentischen Mitarbeiter*innen Shuyin Zheng und Konstantin Lackner eingebunden sind, die ihre Tätigkeit im Rahmen einer Diplomarbeit verwerten können.

Chance, Risiken und ein kritischer Diskurs

Wie komplex das Forschungsthema ist, zeigte unter anderem ein Informatic Circle noch vor Projektstart, der Chancen und Risiken des Tool-Einsatzes diskutierte. „Der Umgang damit ist eine Lebenseinstellung. Die einen verteufeln solche Tools und wünschen sich ein Zurück zur früheren ‚Normalität‘. Andere sehen darin eine Chance, wie man etwas künftig anders machen kann und muss“, so Purgathofer.

Um diese unterschiedlichen Gruppenhaltungen aufzunehmen und zu begleiten, wurde ein Newsletter gestartet, der einmal pro Woche über das Projekt informiert. Er lädt auch dazu ein, auftauchende Fragen und Problematiken im Umgang mit dem Tool einzureichen, die ebenfalls in die Untersuchung einfließen können. Münden soll das in einen Katalog relevanter



Das Banner auf der interne Projektseite wurde mittels Generative ML (stable diffusion) erzeugt. Der Prompt zum Banner waren Schlüsselworte aus dem Projektantrag, mit ein wenig Beschreibung der Struktur.

Fragestellungen mit Anleitung zur Diskussion und Antwortfindung. Ein kritischer Diskurs in der Fakultät kann dann über organisierte Veranstaltungen, Symposien, Workshops und eventuell Publikationen weiterlaufen.

Sicht der Studierenden

In Block 1 des Projektes wurden die Fragen zunächst aus der Sicht der Studierenden untersucht. Dazu trat Purgathofer bereits zum Ende des Wintersemesters in Diskussion mit seinen Studierenden und bat sie, ein anonymes, schriftliches Statement abzugeben, wie Lehrende denn nun zukünftig auf ChatGPT reagieren sollen. Ergebnis: „Die Studierende sind sich bewusst, wie disruptiv das Tool ist, und wissen auch ziemlich genau, was okay ist und was nicht. Sie wünschen sich aber klare Richtlinien dazu, auch im Hinblick auf Fairness und Chancengleichheit.“

Gleichzeitig beobachtet das Forschungsprojekt die Dynamik in den Backchannels, in denen sich Studierende z. B. darüber austauschen, wie Prompts für ChatGPT zu schreiben sind, um gute Prüfungsergebnisse zu erzielen oder – und das sieht Purgathofer als positive Entwicklung und große Chance – wie man ChatGPT als offene Bildungsressource nutzen kann, um sich etwa Übungsaufgaben zu stellen oder Inhalte noch einmal wie von einem individuellen, niemals ungeduldigen Tutor erklären zu lassen.

Sicht der Lehrenden

Im zweiten Block untersucht das Projekt die Problematik aus der Sicht der Lehrenden und evaluierte die Lehrveranstaltungen der STEOP in den Informatik-Studien konkret auf die Anwendung von ChatGPT und ähnlichen Systemen hin. Fragen sind: Inwiefern stellen diese Tools neue Anforderungen an die Inhalte der LVs? Welchen Umgang wollen wir mit dem System fordern, fördern oder unterbinden? Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der Herstellung eines kritischen Diskurses, auf der Erstellung und Verfügbarmachung von substanzieller und relevanter Information sowie auf der Arbeit mit den LV-Leiter*innen der STEOP zur Neugestaltung von Übungen und Leistungsbeurteilung.

„Am Ende sollten Inhalte definiert werden, aber auch Richtlinien entstehen, die den Umgang mit ChatGPT in einen regulatorischen Rahmen für Studierende wie Lehrende stellen, der sich wahrscheinlich auch im Code of Ethics niederschlagen muss“, so Purgathofer. Ein Ergebnis könne etwa ein Cluster sein, der definiert, welche Verwendungsformen positiv oder zumindest (noch) okay sind und welche nicht. Denkbar sei auch, dass bei schriftlichen Arbeiten verpflichtend ein Absatz angeführt werden muss, in dem die Studierenden erklären, wie und wofür ChatGPT verwendet und wie die faktische Richtigkeit des Tool-Outputs überprüft wurde.

Und die Ethik?

Bei allem „How to“ im Umgang mit der disruptiven Technik, die wohl gekommen ist, um zu bleiben: Nicht außer Acht lassen kann das Forschungsprojekt natürlich „ethische Fragen, die im Normalfall nicht katego-

risch beantwortet werden können. Ist es zum Beispiel überhaupt ethisch vertretbar, solche Systeme einzusetzen?“ Diese Frage stelle sich sowohl in Bezug auf die Verwendung durch Studierende wie Lehrende, betont der Informatik-Professor. So ist OpenAI trotz des Namens keine offene Initiative, sondern ein gewinnorientiertes Unternehmen, das die gesammelten Daten der Nutzer*innen aggressiv monetarisiert.

Weitere Stichworte wären zum Beispiel der CO²-Fußabdruck der Systeme, der Datenschutz und das Urheberrecht und vor allem ihre starke Bias, die noch dazu von Tausenden unterbezahlten Clickworkern im globalen Süden behoben werden soll und die sich dabei mit psychisch sehr herausfordernden Situationen konfrontiert sehen, wenn sie die Texte und Daten aufbereiten.

Rettung der Lehre

Primäres Ziel, so Purgathofer, sei aber die Beantwortung der Frage: „Wie retten wir die Lehre?“ Seit vielen Jahren, so der Informatik-Professor, schummle man sich so durch. „Wir müssen mit den Leuten reden – doch davon sind wir in Massenstudiengängen Lichtjahre weit weg.“ Denn dafür brauche es Personal und damit Geld. Seine Hoffnung: „Durch den Einsatz von ChatGPT, das auf Erklärtexte spezialisiert ist, kann man sich vielleicht an manchen Stellen Ressourcen sparen, die dann anderswo eingesetzt werden könnten.“

Wer über das Projekt informiert bleiben will, kann sich über list.tuwien.ac.at/sympa/info/ai-in-academia für den Newsletter anmelden.



Mathematik wird es immer brauchen!

„Wieso ist Mathematik eigentlich noch wichtig, wenn doch die künstliche Intelligenz immer leistungstärker wird?“
Michael Drmota und Dirk Praetorius (TUForMath, TU Wien)
 geben Antworten auf diese Frage.

Kaum eine Wissenschaft hat mehr direkten und indirekten Einfluss auf die moderne Gesellschaft als die Mathematik. Insbesondere hat sich die Informatik (als Kunstwort aus Informationstechnik und Mathematik) als Teilgebiet der Mathematik entwickelt und ist in vielen Bereichen bis heute untrennbar mit ihr verbunden.

Derzeit beobachten wir einen rasanten Anstieg der künstlichen Intelligenz (KI) in unserem Alltag. Die mediale Aufmerksamkeit für den Chatbot ChatGPT oder den Bildgenerator DALL-E haben das Thema ins allgemeine Bewusstsein gerückt. Kaum ein Wissenschaftszweig profitiert nicht von der rasanten Entwicklung, erlaubt die KI doch beispielsweise die Simulation hochkomplexer technischer Prozesse auf einfache und schnelle Weise.

Ein Wegbereiter der KI war der Mathematiker Alan Turing, der auch die Konzepte von Berechenbarkeit und der nach ihm benannten Turing-Maschine erfunden hat. Ihm wird folgendes Zitat zugeschrieben: „Gib

genau an, worin deiner Meinung nach ein Mensch einem Computer überlegen sein soll, und ich werde einen Computer bauen, der deinen Glauben widerlegt.“

Auf einen ersten Blick mag man als treibende Kraft dahinter primär die Informatik suchen. Man darf sich aber an dieser Stelle nicht darüber hinwegtäuschen lassen, dass dieser imposante Fortschritt wesentlich darauf basiert, dass die bestehende Mathematik die Grundlagen gelegt hat und auch die zukünftige Weiterentwicklung der KI auf neuer Mathematik basieren wird:

1. Grundlegende Konzepte:

Viele grundlegende Konzepte der KI, wie neuronale Netze, maschinelles Lernen und Deep Learning, basieren auf mathematischen Prinzipien. Die Mathematik liefert die theoretische Grundlage, um diese Konzepte zu verstehen, zu analysieren und weiterzuentwickeln.

2. Mathematische Modelle:

Plakativ formuliert, strebt die KI danach, eine komplexe mathematische Funktion auf einfache Weise zu approximieren. Gerade in technisch-naturwissenschaftlichen Anwendungen muss man physikalische Prozesse dafür mithilfe mathematischer Formeln beschreiben – man nennt dies „mathematische Modellierung“ – und mathematisch klären, dass diese Formeln wohlgestellt sind (d. h. beispielsweise eine Lösung erlauben).

3. Algorithmisches Denken:

Die Entwicklung von KI-Modellen erfordert das Entwerfen und Optimieren von Algorithmen. Diskrete und numerische Mathematik bieten das Werkzeugset, um effiziente Algorithmen zu entwickeln, die in der Lage sind, komplexe Aufgaben zuverlässig zu lösen.

4. Datenanalyse:

KI-Modelle werden durch das Lernen aus Daten trainiert. Mathematische Methoden wie Statistik, lineare Algebra und Wahrscheinlichkeitstheorie ermöglichen die Analyse und Modellierung von Daten, um Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen und Modelle zu verbessern.

5. Optimierung:

Viele KI-Anwendungen erfordern die Optimierung von Modellen, um ihre Leistung zu maximieren. Die Mathematik bietet Techniken zur Lösung von Optimierungsproblemen, die bei der Anpassung von Parametern in komplexen KI-Modellen helfen.

6. Dimensionalität und Komplexität:

In der KI begegnet man oft hochdimensionalen Datenräumen und komplexen Problemstellungen. Die Mathematik hilft dabei, diese Dimensionalität zu bewältigen und Probleme auf abstrakter Ebene zu formulieren und zu analysieren.

7. Forschung und Innovation:

Die Weiterentwicklung von KI erfordert ständige Forschung und Innovation. Die Mathematik bietet den Rahmen, um neue Modelle zu entwickeln, bestehende Modelle zu erweitern und innovative Ansätze für verschiedene KI-Anwendungen zu erkunden.

8. Robustheit und Sicherheit:

Die Mathematik erlaubt es, Einblicke in die Funktionsweise der Modelle zu gewinnen und potenzielle Schwachstellen oder Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Letztendlich hat sie damit auch die zentrale Rolle bei der Gewährleistung der Robustheit und Sicherheit von KI-Systemen. Nur durch sorgfälti-

ge mathematische Analyse können potenzielle Anfälligkeiten und Risiken erkannt und adäquat adressiert werden.

KI mit all ihren Einsatzmöglichkeiten (als Expert*innensysteme, Sprachübersetzer*innen etc.) verändert zunehmend unseren Alltag, unsere Ausbildung und nicht zuletzt unser Berufsleben. Wie immer bedingt so eine Veränderung Chancen und Risiken. Um in einem technisch-naturwissenschaftlichen Umfeld beruflich erfolgreich zu sein, ist es unerlässlich, nicht nur die entsprechenden Einsatzmöglichkeiten von KI zu kennen und zu erkennen, sondern auch deren Zuverlässigkeit bewerten zu können. Wie oben aufgezählt, erfordert dies eine fundierte Mathematikausbildung. Nur dadurch überwiegen letztlich die Chancen eines sinnvollen und zuverlässigen Einsatzes von KI – im Gegensatz zu einer unreflektierten, rein empirischen und möglicherweise fahrlässigen Verwendung.

Michael Drmota und **Dirk Praetorius** sind Professoren für Mathematik an der TU Wien und Teil des Gründer- und Leitungsteams von TUForMath, eines Outreach-Projekts der TU Wien. TUForMath bietet speziell konzipierte Workshops für Schulklassen sowie öffentliche Vorträge, um der Allgemeinheit auf verständliche Weise die Vielfalt, die Relevanz und die Anwendungsmöglichkeiten der Mathematik und verwandter Wissenschaften zu vermitteln.

Das Bild „Angry Gauss“ hat Frieder Simon von der University of Oxford für seinen TUForMath-Vortrag „Kann ChatGPT Mathematik?“ mithilfe von DALL-E erstellt. Diesen und auch viele andere Vorträge findet man als Videos auf der Homepage von TUForMath.

tuwien.at/tuformath/

Next Level Karriere:

Einsteigen und Aufsteigen mit der job.plattform vom TU Career Center

Die jüngste Generation der Berufseinsteiger*innen hat klare Ziele vor Augen – sie strebt nicht nur nach einem Nine-to-five-Job, sondern vielmehr nach persönlicher Weiterentwicklung, einer sinnhaften Tätigkeit und dem beruflichen Aufstieg. Faktoren wie Arbeitsatmosphäre und der Aufgabenbereich sind besonders entscheidend für die Jobauswahl. Genau hier setzen wir als TU Career Center an und bieten speziell für Techniker*innen und Naturwissenschaftler*innen eine innovative job.plattform, die auf die Karriereziele von engagierten Arbeitssuchenden während und nach einem Studium an der TU Wien zugeschnitten ist. Das TU Career Center betreut mit seinen Serviceleistungen 26.000 Studierende und 2.600 Absolventinnen und Absolventen jährlich.

TEXT UND FOTOS GLORIA KRENN

Der Stellenmarkt auf [tucareer.com](#) – die optimale job.plattform für Berufe aus Technik und Naturwissenschaft

Wir arbeiten feedbackorientiert und setzen uns mit den Bedürfnissen und Wünschen der Studierenden auseinander. Dank der benutzerfreundlichen Oberfläche ermöglicht die Plattform eine gezielte Suche nach Stellenangeboten, die perfekt zu den individuellen Qualifikationen der Bewerber*innen passen.

Gezielte Auswahl von Stellenangeboten für Studierende und Absolvent*innen

Die Unternehmen und Jobausschreibungen werden sorgfältig von unseren Expert*innen ausgewählt und auf ihre Relevanz für TU-Studierende sowie TU-Absolvent*innen geprüft. Dadurch haben Bewerber*innen Zugriff auf eine Vielzahl an Karrieremöglichkeiten, die genau auf ihre persönlichen Ziele sowie fachlichen Hintergründe abgestimmt sind. Auf der job.plattform findet man neben Vollzeitjobs auch Teilzeitjobs, Praktika und Traineeprogramme.

Networking und Unterstützung beim Bewerbungsprozess

Studierende haben zusätzlich die Möglichkeit, sich im TU Career Center auf ihre bevorstehende Bewerbung über den Stellenmarkt vorzubereiten. Wir bieten kostenlose CV-Checks sowie Coachings an, um gemeinsam Karrieremöglichkeiten zu erkunden und die Fähigkeiten für bevorstehende Bewerbungsprozesse zu verbessern. Themen wie Selbstpräsentation, Aufbau des Lebenslaufes und Gehaltverhandlungen werden hierbei abgedeckt.

„Deine Talente sind wie ein Schlüssel, der dir Türen zu neuen Möglichkeiten öffnet. Geh auf die Suche nach deinem Traumjob auf [tucareer.com](#)!“,

sagt **Sanja Crljen**, Projektleitung Jobbörse & [young.talents.week](#).



[tucareer.com/Jobs/Stellenmarkt](#)

Tipp: So navigierst du dich optimal durch die job.plattform:

Filterfunktion – Nutze die Filteroptionen auf der Jobplattform, um deine Suche einzugrenzen. Gib deine Präferenzen wie Branche, Standort oder Fachrichtung an und erhöhe deine Chancen, schnell und einfach die perfekte Stelle für dich zu entdecken.

Firmenprofile – Checke die Übersicht der Firmenprofile und informiere dich über deine potenziellen Arbeitgeber*innen. So kannst du das Arbeitsumfeld und deine Karrieremöglichkeiten besser abschätzen. Entdeckst

du eine interessante Firma, könntest du auch eine Initiativbewerbung in Betracht ziehen.

Übersicht behalten und zeitnah bewerben – Wenn du auf einen interessanten Job stößt, markiere ihn und speichere ihn ab. Anschließend kannst du deine Auswahl nochmals verkleinern und dich auf deine Favoriten konzentrieren. Zudem erhöhen schnelle Bewerbungen auf neue Inserate deine Chancen auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch.

Job-Agent – Abonniere den Jobnewsletter unserer job.plattform. Abgestimmt auf deine individuellen Karriereziele wie Studienrichtung, Anstellungsart und Standort senden wir dir alle passenden Positionen automatisch zu. Der Eventnewsletter informiert dich über Termine, bei denen du Unternehmensvertreter*innen und Fachexpert*innen treffen kannst.

Why TU

Der eine hat gerade erst mit seinem Bachelorstudium begonnen. Der andere ist seit Ende Februar mit dem Doktorat fertig. Hier berichten Adam Lis und Martin Krammer, warum sie sich für die TU Wien entschieden haben und warum sie es wieder tun würden.

INTERVIEW BARBARA GÄRTNER, DANIELA SCHUSTER
FOTOS DANIELA SCHUSTER

ADAM

Warum hast du dich für dein Studienfach entschieden?

Ich habe in Krakau bereits ein Architekturstudium abgeschlossen. Im Rahmen dieses Studiums war ich 2017 als Erasmus-Student in Graz und habe Österreich schätzen gelernt. Als ich während eines weiteren Erasmus-Semesters in Hamburg strandete – Stichwort: Corona –, konnte ich zunächst nicht nach Polen zurück. Die Grenzen waren dicht. Doch in Hamburg konnte ich auch nicht bleiben. Es war zum Beispiel sehr schwierig, eine Wohnung zu mieten. Also ging ich nach Wien – die geografische Lage war gut, die Bürokratie einfacher –, um hier meine Masterarbeit zu schreiben und so mein Studium in Polen abzuschließen. Danach bin ich hiergeblieben und habe unter anderem in einem Architekturbüro gearbeitet. Inzwischen bin ich in einer Bank im Bereich Digitalisierung von Facility-Management-Projekten tätig. Dabei habe ich noch einmal gesehen, dass mich statische Berechnungen und Bauphysik (für weitere nachhaltige Entwicklung) sehr interessieren. In Polen hatte ich schon mal ein paar Semester Bauingenieurwesen studiert. Jetzt möchte ich hier in Wien den Bachelor machen. Ein paar Lehrveranstaltungen konnte ich mir anerkennen lassen. Ganz bei null fange ich also nicht an.

Neben den Möglichkeiten der Anerkennung: Was sind für dich noch Pluspunkte der TU Wien?

Ich arbeite Vollzeit. Daher ist für mich die Flexibilität bei der Lehrplangestaltung sehr wichtig. Und dass man, falls nötig, auch länger studieren darf als die Regelstudienzeit, ohne rausgeworfen zu werden oder viel Geld zahlen zu müssen. Das ist nicht in allen Ländern so.

Du hast erst kürzlich mit dem Studium an der TU Wien angefangen. Gibt es dennoch schon Highlights?

Über das Studium selbst kann ich noch nicht so viel sagen. Aber ich finde das breite Angebot an Beratungsstellen und Hilfsangeboten an der TU großartig. Vom TU Career Center über die Psychosoziale Studierendberatung bis hin zu den Fachschaften – man bekommt überall die Infos, die man braucht. Das TUCC hat mir zum Beispiel geholfen, als ich letztes Jahr einen Job suchte, um Fragen zu Bewerbungsprozessen in Österreich zu klären, die zum Teil anders laufen als in anderen Ländern. Ich habe auch einen CV-Check gemacht und gelernt, wie ich mich besser präsentieren kann.

Studienanfänger bist du ja genau genommen dennoch keiner, du hast ja bereits einen Abschluss. Was rätst du echten Rookies?

Zum einen, schon im Vorfeld die Orientierungsangebote anzunehmen, um sich Klarheit über das Studium und die eigenen Ziele zu verschaffen. Wenn man dann feststellt, dass es nicht passt, sollte man den Mut haben zu wechseln. Zum anderen: Macht die Prüfungen, auch wenn ihr vielleicht nicht ganz optimal vorbereitet seid. Dann weiß man für das nächste Mal, was auf einen zukommt, und hat weniger Angst. Das Partyle-

ben sollte man sich auch für später aufheben, finde ich. Das erste Semester sollte man als ersten Probelauf nutzen, in dem man lernt, wie lange es zum Beispiel dauert, sich auf eine Prüfung vorzubereiten oder eine Arbeit zu schreiben. Das ist ja individuell sehr verschieden und nur durch Ausprobieren kann man seine eigene Zeitplanung herausfinden. Und noch was: Wer aus dem Ausland kommt und sich Vorleistungen aus der Heimat anerkennen lassen will, muss das in den ersten zwei Semestern machen. Auf der TU-Webseite gibt es Formulare, im Dekanat Hilfe.

Stichwort „neu in Wien“ – wie findet man Freund*innen an der TU?

Das wüsste ich auch gern. Ich bin vielleicht jobbedingt zu selten an der Uni. Aber ich habe eine coole, sehr diverse WG, da lerne ich immer wieder neue spannende Leute kennen. Und es gibt auch WhatsApp-Gruppen der Fachschaften, über die man schon vor Studienbeginn netzwerken kann.



Adam Lis, 29

... studiert Bauingenieurwesen im Bachelor, nachdem er in Polen bereits ein Architekturstudium abgeschlossen hat. Er arbeitet zudem Vollzeit in einer Bank, um sich das Studium zu finanzieren.

Hat du Lieblingsplätze an der TU oder im Grätzl drumherum?

Die Fachschaften sind ein netter Treffpunkt, dort kann man auch Prüfungsfragen einsehen. Aber ansonsten bin ich für Grätzeltipps wohl zu wenig oft hier. Ich streune jedoch gern durch Wien und entdecke immer neue Ecken. Das Angebot ist riesig und vieles kostet nicht mal etwas – wie das Schwimmen in der Alten Donau, der Besuch vieler Ausstellungen, Vernissagen und Open-Air-Kinos, ein Spaziergang durch die Weinberge von Nussdorf oder die Besichtigung des städtebaulich interessanten Gemeindebaus Karl-Marx-Hofs in Heiligenstadt.

Klingt, als bereust du es nicht, in Wien und an der TU gelandet zu sein ...?

Vielleicht wäre ich ohne Corona wieder zurück in Polen. Obwohl Wien immer eine Stadt war und ist, in der ich leben wollte. Was mir noch fehlt, ist eine Initiative oder Bewegung, der ich mich anschließen und für die ich mich engagieren möchte. Vielleicht gründe ich an der Uni ja selbst etwas – im Bereich Nachhaltigkeit und/oder Gleichstellung.

Was hast du nach dem Studienabschluss vor?

Abschließen werde ich das Studium in jedem Fall. Die Frage ist nur, wann. Danach beginne ich vielleicht noch ein Kunststudium. Ein großes Ziel wäre aber auch ein eigenes Ziviltechniker-Büro.



Martin Krammer, 28

...studierte Technische Physik im Bachelor und „Physikalische Energie- und Messtechnik“ im Master, sein Doktorat hat er in Technischer Chemie gemacht. Seit März 2023 arbeitet er beim AIT (Austrian Institute of Technology) in der Kompetenz-Unit „Battery Technologies“.

MARTIN

Inzwischen hast du einen Dokortitel. Warum hast du dich vor neun Jahren für ein Studium an der TU Wien entschieden?

Ich habe mich schon immer für Technik und Naturwissenschaften begeistert. In der Schule habe ich auch großes Interesse am Thema Klimawandel und CO²-neutrale Energie entwickelt – auch weil ich mit Johannes Stangl, der Fridays for Future in Wien mitbegründete, in die Oberstufe ging. Zudem hatte ich eine tolle Physiklehrerin. Für mich stand daher fest, dass ich Physik studieren will. Kurz hatte ich überlegt, mich an der Montanuniversität in Leoben für „Industrielle Energietechnik“ einzuschreiben. Während meines Präsenzdienstes habe ich dann aber das Curriculum von Leoben – sehr anwendungsorientiert – und der TU Wien – grundlagenorientiert – studiert. Und mir war schnell klar: Ich möchte die Grundlagen erwerben, mir viele Richtungen offenhalten und mein analytisches Denken trainieren, bevor ich mich spezialisiere. Also habe ich mich für Wien und Technische Physik entschieden und es nie bereut.

Du hast dann den Master draufgesetzt ...

An der TU war das Angebot mit vier Masterstudiengängen super. Ich habe dann – anders als viele aus meiner Lerngruppe – nicht mit Technischer Physik weitergemacht, sondern mich auf „Physikalische Energie- & Messtechnik“ spezialisiert. Ich wollte etwas studieren, was ich mir auch als Berufsfeld vorstellen konnte, und Fächer belegen, die ich dafür brauche.

War das folgende Doktorat immer der Plan?

Nein. Im Rahmen einer Projektarbeit, die dann in eine Masterarbeit beim selben Professor mündete, habe ich einfach gesehen, wie viel Freude mir das aktive Forschen macht. Im Doktorat Technische Chemie beschäftigte ich mich dann u. a. mit Hochtemperatur-Elektrolysezellen. So bin ich im Feld der Elektrochemie und schließlich bei Batterien gelandet – ein Feld, in dem ich heute arbeite.

Welche Rolle hat das TUCareer Center für deinen Erfolgsweg gespielt?

Ich habe die Messen besucht, aber nie an einem TUCareer-Programm teilgenommen. Es gibt leider nicht so viele Firmen, die gezielt nach Physik-Absolvent*innen suchen. Als ich im September 2022 – zum Ende des Doktorats – aber eine interessante Stellenausschreibung vom AIT sah und mir ein Ex-Kommilitone außerdem von spannenden Forschungsthemen dort berichtete, habe ich mir beim

TUCC Unterstützung für den Bewerbungsprozess geholt. Neben einem CV-Check habe ich z. B. Probe-Bewerbungsinterviews gemacht, um zu lernen, wie man am besten auf bestimmte Fragen reagiert. Das war sehr hilfreich. Drei Tage nach dem Abschluss des Doktorats fing ich jedenfalls am AIT an.

Gratulation, jetzt forschst du am AIT an Lithium-Batterien. Eine wissenschaftliche Karriere an der TU Wien kam nicht infrage?

Ich habe das für die Zukunft nicht ausgeschlossen. Aber an der Uni gibt es – zumindest anfangs – nur befristete Verträge. Am AIT habe ich eine gute Chance auf eine unbefristete Stelle. Zudem schätze ich es sehr, dass ich jetzt sowohl Grundlagen- als auch viel angewandte Forschung betreibe, auf einem Gebiet, das mich seit meiner Schulzeit interessiert. Das AIT ist zudem sehr international, in meinem Team sind von neun Mitgliedern nur zwei aus Österreich.

Gibt es etwas, was du aus heutiger Sicht anders machen würdest, und hast du Tipps für Studienanfänger*innen? Du warst ja auch mal Tutor für Laborübungen ...

Jetzt bin ich genau dort, wo ich hinwollte. Von daher passt mein Weg für mich perfekt, der mir auch viel Freude gemacht hat. Gerade am Anfang war es aber hart. Ich kann aus Erfahrung nur sagen: Durchhalten lohnt sich, es wird besser. In anderen Studienrichtungen gibt es vielleicht Aufnahmeprü-

fungen oder Eingangsvoraussetzungen, hier ist das erste Semester die Prüfung und man hat immerhin die Chance, es zu probieren und zu schaffen.

Was hilft beim Durchhalten?

Das familiäre Umfeld in den Lerngruppen. Am besten spricht man die Leute nach der Vorlesung einfach an und bleibt gemeinsam an der Uni. In den Gruppen kann man dann alles fragen, unterstützt sich, erarbeitet und rechnet Aufgaben zusammen – auch wenn man sich (noch) nicht gut kennt. Auch ein Besuch der Fachschaft oder des Online-Forums „forum.technische-physik.at“ ist empfehlenswert, dort findet man z. B. Prüfungssammlungen und Übungsbeispiele. Ansonsten darf man sich auch mal ablenken, beim Sport neue Kraft tanken. Für Angebote wie das Team TU Robots hatte ich aber leider nie Zeit.

Hattest du während des Studiums Lieblingsplätze rund um die TU?

Ich saß mit Kommiliton*innen immer gern im Resselpark. Neben dem Freihaus gibt es mit dem Bánh Mì einen tollen Vietnamesen. Abends fand ich Treffen im Irish Pub Laurel Leaf nett. Auf einem Fachschaftsfest war ich nie, obwohl das sicher auch toll ist, um Leute kennenzulernen. Heute lebe ich in Niederösterreich. Während des Studiums wohnte ich aber in einer Wiener WG. Das kann ich Rookies nur empfehlen, um ins Uni-Leben reinzukommen.

Die Fachschaft WINF stellt sich vor

Wer sind wir?

Wir sind eine Gruppe von Studierenden rund um die Studienvertreter*innen von Wirtschaftsinformatik und Data Science. Im Herzen sind wir alle Wirtschaftsinformatiker*innen, aber in der Praxis nehmen wir das nicht so genau und haben auch einige Mitglieder aus anderen Informatik-Richtungen.

Vertretungsarbeit

Wir vertreten alle Studierenden der Wirtschaftsinformatik (Bachelor + Master), Data Science und der beiden Erweiterungscurricula „Innovation“ und „Digitale Kompetenzen“.

Das machen wir in verschiedenen Gremien. Dazu zählen die Studienkommission (dort werden Studienpläne erstellt und bearbeitet), Berufungskommissionen (dort werden neue Professor*innen ausgewählt), und viele mehr.

Beratung

Eine unserer Haupttätigkeiten ist die Beratung von Studierenden und Studieninteressierten. Wir beraten via E-Mail, Telefon und auch vor Ort in unseren Fachschafts-Räumlichkeiten. Wir haben zu unseren Journaldiensten fix offen, aber auch außerhalb deren ist untertags meistens jemand da.

Räume

Wir haben einen Lernraum mit einigen Lernplätzen. Dort gibt es auch Getränke (z. B. Mate) und die Möglichkeit, in unserer Küche (gemeinsam) etwas zu kochen. Unser Lernraum wird abends auch gerne als Sozialraum benutzt.

Events

Wir veranstalten über das ganze Jahr viele verschiedene Events.

» IT.talk

Beim IT.talk (it-talk.at) laden wir einmal im Jahr Vertreter*innen aus der Industrie ein, um Talks über aktuelle Themen aus verschiedenen Bereichen der Informatik zu geben.

» Winfnachten

Als Fachschaft an der TU Wien veranstalten wir natürlich auch ein Fest: Winfnachten. Unser Weihnachtsfest findet jedes Jahr sowohl im Winter als auch in einer Summer-Edition statt.

» ETuts

Um Erstsemestrigen den Einstieg in das Studium zu erleichtern, bieten wir ETuts (Erstsemestrigen-Tutorien) an. Das sind kleine Events, bei denen wir Studierenden helfen möchten, sich untereinander zu vernetzen, etwas Nützliches für das Studium zu lernen oder einfach nur Spaß zu haben.

» Weiteres

Lange Nacht des Lernens – wir öffnen in der Prüfungszeit die



Lernräume in der Treitlstraße für alle Studierenden.

Workshops – wir bieten manchmal Themen-Workshops in Kooperation mit Unternehmen an.

Bullsh*t Bingo – wir machen Watch-Partys zu verschiedenen Tech-Events.

Fachschaftstreffen – wir stimmen gemeinsam über verschiedene Uni-relevante Themen ab und laden alle Studierenden der Wirtschaftsinformatik und Data Science ein, dabei zu sein.

Mitmachen

Du möchtest gerne Events mitorganisieren? Du hast Lust, an Studienplänen mitzuarbeiten? Du hast andere Ideen, wie du deinen Mitstudierenden helfen kannst?

Dann bist du bei uns genau richtig!

Komm einfach bei uns vorbei oder fahre mit zu einem unserer Fachschafts-Seminare! Mehr Informationen und eine Ankündigung dazu findest du auf unserer Website winf.at/seminar/ und auf unseren Social-Media-Kanälen

instagram.com/fswinf/.



Die digitale Zukunft von UNIQA gestalten

Als eine der führenden Versicherungen in Zentraleuropa weiß UNIQA, dass es ihre Mitarbeiter*innen sind, die die Zukunft des Unternehmens gestalten: Rund 21.000 Kolleg*innen betreuen in 18 Ländern über 16 Millionen Kund*innen.

Versicherung und IT?

Bei UNIQA Data & IT gestalten mehr als 1.400 IT-Enthusiast*innen in Österreich und ganz Mittel- und Südosteuropa die digitale Zukunft von UNIQA: Ob Development, Automation Security oder DevOps – die Jobs sind so unterschiedlich, wie die Kolleg*innen selbst.

Frauen und IT

Eine dieser Mitarbeiter*innen ist Cristiana-Elena Chetianu. 2010 startete sie als Java Developerin bei UNIQA in Rumänien und entwickelte sich seitdem über mehrere Positionen als Project Managerin und Lead Business Analystin weiter. Seit Sommer 2023 ist sie Group Lead von 12 Kolleg*innen im Team CRM & Friends.

Ein spannender Weg die letzten Jahre im Unternehmen. Wie bist du vor 10 Jahren zu UNIQA gekommen?

Anfangs war ich mir unsicher, ob die Versicherungsbranche die richtige Wahl für mich ist. Aber ich habe schnell erkannt, wie großartig es ist, hier zu arbeiten. Die Aufgabenvielfalt, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Chance mit vielen Kolleg*innen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen zu arbeiten, haben mich schnell überzeugt.



Cristiana-Elena Chetianu
Managerin CRM & Friends bei UNIQA

UNIQA steht als Arbeitgeberin für #startyourbetter. Wie hast du persönlich dein ‚better‘ erlebt, seitdem du Teil von UNIQA bist?

Mein persönliches ‚better‘ erlebe ich tatsächlich oft. Jeden Tag kann ich eine bessere Version meiner Selbst sein. Bei UNIQA hatte ich immer die Chance, mich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln und an Projekten zu arbeiten, die einen Unterschied machen.

Die Frauenquote in der IT-Branche ist leider noch immer niedrig. Was ist dir als Frau in der IT wichtig an einem Arbeitgeber?

Neben einem fairen und wettbewerbsfähigen Gehalt ist es mir wichtig, auch nach dem Studium individuell gefördert zu werden und im Unternehmen zu wachsen: Neben Schulungen, bezahlten Zertifizierungsprüfungen und Beratungen gibt es bei UNIQA auch Programme wie Job Shadowing und das Buddy-Programm. Auch unser internes Frauennetzwerk bietet viele Möglichkeiten zum Austausch. Immer wichtiger ist auch die Work-Life-Balance – flexible Arbeitszeiten und Homeoffice lassen mir die Freiheit, mein Leben optimal zu gestalten.

UNIQA steht für eine bessere Zukunft – sowohl für Kund*innen als auch für Mitarbeitende. Wenn auch du Teil dieser spannenden Reise sein möchtest, dann **#startyourbetter** und bewirb dich jetzt auf uniqa.at!

Fachschaft Technische Physik

eine Studierendenvertretung stellt sich vor

Stress ist für die Studierenden der TU Wien eindeutig kein Fremdwort. Prüfungen, Übungen und Kurztests machen den Uni-Alltag oft mühsam und anstrengend. Um all dem entgegenzuwirken, gibt es die **Fachschaft beziehungsweise die Studis, die diese ausmachen.**



Zunächst ein bisschen was zu uns: Wir sind ein bunt gemischter Haufen aus Studis der Studien Technische Physik, Energie- und Messtechnik und/oder Biomedical Engineering und vertreten alle Studierenden der TU Wien, die für einen dieser Studiengänge inskribiert sind – diese dürfen übrigens alle bei uns mitmachen und sind jederzeit herzlich willkommen! Unsere Aufgaben sind zahlreich und unglaublich vielseitig, dadurch kann aber jede*r genau das übernehmen, was ihr/ihm/xier Spaß macht. Grundsätzlich lassen sich diese Aufgabenbereiche in drei Säulen unterteilen: Vernetzung der Studis, Beratung und Vertretung.

Ersteres ist die wohl sichtbarste unserer Aufgaben. Die Organisation von großen Festen, Spritzer- oder Glühweinständen oder Spiele- und Filmeabenden soll nicht nur einen Ausgleich zum Studium bieten, sondern den Studierenden auch eine Möglichkeit geben, einander kennenzulernen und im besten Fall eine (Lern-)Gruppe zu bilden. Das Studium wird dadurch um einiges leichter. Auch ein Tischtennis- und ein Tischfußball-Tisch sowie ein Aufenthaltsraum mit Küche werden von uns verwaltet.

Um diese Vernetzung schon von Anfang an zu ermöglichen, gibt es das „Erstsemestrigen-Tutorium“, bei dem wir Erstsemestrigen in entspannter Atmosphäre Tipps und Tricks fürs Studium geben. Dieses ist auch Teil der zweiten Säule: der Beratung von Studierenden und Studieninteressierten. Dies gilt jedoch nicht nur am ersten Tag; unsere Bürotüre steht auch das restliche Semester weit offen für alle unsere Studierenden.

Hier bieten wir übrigens auch Prüfungssammlungen an. Zusätzlich sind wir für jegliche Anliegen und Fragen auch per Telefon und online zu erreichen.

Ein weiterer großer Aufgabenbereich ist die Vertretung der Studierenden gegenüber dem Universitätspersonal. Dies beinhaltet den Kontakt zu Profs bei akuten Problemen, regelmäßige Besprechungen mit dem Dekanat sowie die Mitarbeit in verschiedensten Kommissionen. In solchen können wir aktiv Einfluss auf Änderungen im Curriculum nehmen oder beispielsweise bei Neuanstellungs- und Habilitationsverfahren mitreden und somit auch längerfristig über die Zukunft unserer Studiengänge und Fakultät mitbestimmen.

Genauso wie wir setzen sich auch andere Fachschaften für ihre Studis ein, und wir alle freuen uns über jede*n motivierte*n Studi, der/die/xie mitarbeiten will.

So erreichst du uns

Adresse:
1. Stock, roter Bereich
Wiedner Hauptstraße 8–10
1040 Wien

Mail: users@fstph.at
Telefon: +43 1 58801 49541
Website: fstph.at
Discord: discord.gg/wevjvDREz3



Neue Gesichter, frischer Wind:

Nach der waffelreichen Wahl im letzten Semester ist nun ein neues 4er-Team in den Vorsitz der HTU Wien eingezogen.

In der ÖH-Wahl haben sich an unserer Universität die Weichen neu gestellt: Nach unzähligen Waffeln und einer intensiven Wahl hat die frisch gewählte Universitätsvertretung ein Team engagierter Studierender bestimmt, das nun die Verantwortung übernimmt, den Vorsitz der HTU zu gestalten. Mit ihrer Leidenschaft für das Studierendenleben und ihrem unermüdlichen Einsatz für die Studierendenschaft versprechen sie, einen frischen Wind und eine blühende Zukunft in unsere Alma Mater zu bringen. Ihre vielfältigen Hintergründe und Interessen machen sie zu einer dynamischen und repräsentativen Gruppe, die die Belange der Studierenden vertritt. Ein genauerer Blick auf unsere neuen Vertreter*innen soll dies verdeutlichen:

Paul Koo – Der Anwalt für Gerechtigkeit:

Paul ist für seine starken Überzeugungen und sein Engagement für Studierende bekannt. Durch seine Arbeit im Referat für Bildung und Politik hat er sich bereits in der Vergangenheit für die Rechte und Belange der Studierenden eingesetzt und möchte die Universität zu einem inklusiven Ort mit fairen Rahmenbedingungen machen.



Pia-Marie Graves – Die Stimme der Diversität:

Anti-Diskriminierung wird bei Pia ganz groß geschrieben. Mit ihrer Weltoffenheit und einem unglaublichen Sinn für Empathie möchte sie unter anderem die Frauenförderung und Anti-Rassismus-Arbeit an der Universität vorantreiben.

Josef Fraczek – Der Verfechter der Mitbestimmung:

Dank seines besonderen Talents in Sachen Kommunikation eignet sich Josef perfekt, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse aller Studierenden wahrgenommen werden. Sein Ziel ist es, eine enge Zusammenarbeit mit den Studienvertretungen der TU Wien und der HTU zu verwirklichen.

Godwin Biziyaremye – Der Visionär für Studierbarkeit:

Als starker Befürworter der Studierbarkeit möchte Godwin unterschiedlichste Unterstützungsprogramme fördern, um den Studienerfolg zu steigern und die individuellen Probleme im Studienalltag zu berücksichtigen.

Gemeinsam bilden sie ein energiegeladenes und ideenreiches Team, bereit, die Universität so zu gestalten, dass jede*r Studierende das vollste Potenzial entfalten kann.

Motivation für Unmotivierte

Motivationsloch, Bammel vor der nächsten Prüfung oder Kreativitätstief? Keine Panik, in wenigen Minuten bist du ein gutes Stück schlauer und erfolgreicher. Erst recht, wenn du diese sechs Hacks aus der Wissenschaft nicht nur liest, sondern auch gleich umsetzt.

Hack Nr. 1: Mach was Lustiges

Durch herzhaftes Lachen werden mehrere Regionen im gesamten Gehirn aktiviert und miteinander vernetzt, sagt Psychologe Daniel Goleman, Autor von „Emotionale Intelligenz“. Danach kannst du wieder kreativer denken und Probleme besser lösen.

Hack Nr. 2: Tanz Samba unterm Schreibtisch

Du musst lernen? Dann studier oben und lass deine Füße unterm Tisch tanzen. Durch gezieltes niederschwelliges Multitasking verbindest du deine beiden Gehirnhälften und kannst ganzheitlicher denken, weiß Biomediziner Theo Marins.

Hack Nr. 3: Bestell dir ein Curry

Wenn im Gehirn nichts hängen bleibt, hilft dir Brainfood. Besonders schnell wirkt Curcumin, ein Inhaltsstoff von Kurkuma. Viel davon steckt etwa in indischen Currygerichten. Schon nach einer Stun-

de verbessert es das Gedächtnis, so eine Studie im „Journal of Psychopharmacology“.

Hack Nr. 4: Mach Notizen mit der Hand

Ja, Tippen ist praktisch. Aber besser merkst du dir Vorlesungsstoff, wenn du ihn mit der Hand mitschreibst und später auch am Blatt und nicht am Bildschirm oder Display nachliest. Das haben Forscher*innen der Universität Indiana rausgefunden.

Hack Nr. 5: Sitz seeeeeehr relaxed

Die perfekte Lern- und Prüfungshaltung? Laut Forschenden am kanadischen University of Alberta Hospital sollten dein Rücken und deine Oberschenkel einen Winkel von 135 Grad bilden. Das entlastet nicht nur den Rücken, sondern baut auch Stress ab, der das Denken blockieren kann.

Hack Nr. 6: Mach die Wonder Woman

Ein Vorstellungsgespräch steht an? Stell dich kurz vorher für zwei Minuten hin wie Wonder Woman auf dem Kinoplatat: groß, breitbeinig, mit den Händen in der Hüfte. Ein Harvard-Experiment hat gezeigt: Wer vorher Power Posing gemacht hat, fühlte sich selbstbewusster, wurde von den Recruiter:innen besser beurteilt und auch mit größerer Wahrscheinlichkeit eingestellt.

Sprichst du Karriere?

New work, new language. Leider sind viele Begriffe, die sich in Jobinseraten oder Arbeitsalltag tummeln, nicht selbsterklärend. Doch das holen wir nach. Hier die „Übersetzung“ der gängigsten Vokabeln.

ACCOUNTABILITY

Wenn du für etwas accountable bist, heißt das: Das ist DEIN Job, dafür bist DU verantwortlich, das fällt in DEINE Zuständigkeit.

AGIL

Heißt so viel wie wendig und flexibel. Also immer schön dehnen nach dem Sport? Nein. Wenn im Unternehmen agil gearbeitet wird, heißt das, dass man schnell (re)agiert. Stell dich also auf dynamische, abwechslungsreiche Job-Descriptions ein.

BOTTOM-UP

Mit dem Hinterteil hat das nichts zu tun. Vielmehr ist gemeint, dass Mitarbeitende gewisse Entscheidungsfreiheiten haben und nicht ständig ihre Vorgesetzten um Erlaubnis fragen müssen. Das Gegenteil davon ist Top-down. Hier kommen alle An-sagen von oben.

GOVERNANCE-MEETING

Bei solchen Meetings geht's ausnahmsweise mal nicht um To-dos, sondern um Entscheidungen, die die Struktur des Unternehmens betreffen. Merksatz: Es wird nicht IN, sondern AN der Organisation gearbeitet.

JOUR FIXE

Regelmäßig stattfindende (Abteilungs-)Meetings zu bestimmten Themen heißen nicht mehr Meeting, sondern Jour fixe. Reicht vom Management-Jour-fixe zur Jahresplanung einmal im Jahr bis hin zum Marketing-Jour-fixe jede Woche, um das operative Tagesgeschehen zu besprechen.

KICK-OFF

Fußball? Nein. Gemeint ist der Startschuss für ein Projekt. Beim dazugehörigen Kick-off-Meeting sind alle Teammitglieder anwesend, um Projektplan und -ziel, die zeitliche Umsetzung, Erfolgskriterien und Meilensteine zu besprechen.

Noch mehr Translation-Hilfe findest du auf newworkglossar.de.



Unsere Challenges warten auf deine Skills.



Nachhaltige Zukunftschancen.

Neueste Technologien.

Innovatives Know-how.

Wir liefern mutige Ideen, Lösungen von Menschen für Menschen, unterstützt durch wegweisende Technologie. Werde Teil unserer Community of Solvers.

www.wachsenmitpwc.at

3 kostenlose Programme, um dein eigenes Video- spiel zu erstellen

Du wolltest schon immer deine eigene Geschichte mit Videospielen erzählen? Diese Programme solltest du dir unbedingt einmal angesehen haben, um deine Ideen in die Tat umzusetzen.



Unreal Engine

Was haben Borderlands, Batman: Arkham City, Kingdom Hearts und Fortnite gemeinsam? All diese Spiele und viele mehr wurden mit der Unreal Engine erstellt. Kostenlos im Epic Store verfügbar, hat die Unreal Engine alles, was du brauchst, um dein eigenes Videospiel zu erstellen, und ist dabei Industriestandard.

Die vielseitigen und mächtigen Modeling- und Renderoptionen machen Unreal zu einer Animationssoftware, die auch gerne in Hollywood verwendet wird. Zugegebenermaßen hat die Engine eine steile Lernkurve und während es zwar Optionen für visuelles Coding gibt, wirst du dich irgendwann mit geschriebenem Code befassen müssen. Diese Skills sind inzwischen jedoch für jeden erlernbar. Dem Internet sei Dank!

Die andere weitverbreitete Engine ist Unity. Während Unreal vor allem in 3-D-Spielen verbreitet ist, bietet Unity intuitivere Möglichkeiten für die Erstellung von Videospielen in 2-D.

inkle



AI Tools

Mit dem einhaltenden KI-Wahn wurde auch immer mehr Software für Entertainment und Gamedesign entwickelt, die auch Machine-Learning-KIs stützt. Scenario kann mit den eigenen Artworks und Konzepten trainiert werden, um 3D Models in ähnlichem Stil zu produzieren. Die KI von GANimator erzeugt Variationen einer eingepflegten Bewegungssequenz. Mit Text-zu-Audio-KIs wie Bark können Indie-Entwickler ihren Figuren unterschiedliche Stimmen schenken. Charisma bietet eine simpel zu bedienende Oberfläche, um interaktive NPCs zu erstellen und in die eigenen Spiele einzubetten. Unterschiedliche Bildgeneratoren wie Midjourney können in der Konzeptionsphase helfen, schnell rohe Vorstellungen zu visualisieren.

Ein Videospiel bedeutet immensen Zeitaufwand, Geduld und Arbeit. Doch die Verfügbarkeit dieser und ähnlicher KIs bietet vor allem für Anfänger und Indie-Entwickler aufregende Möglichkeiten, mit wenig Budget einige repetitive, zeitaufwendige Arbeiten zu verkürzen.

Inky

Das Indiestudio inkle hat sich für die Erstellung der eigenen, preisgekrönten Videospiele die Skriptsprache Ink erschaffen. Mit der frei verfügbaren Software Inky – zu finden auf der Website von Inkle Studios – lässt sich Ink leicht erlernen, verwenden und testen. Nie war der Einstieg ins Geschichten-erzählen mit Videospielen so einfach.

Nachdem du mit rudimentären textbasierten Spielen experimentiert hast, lassen sich Inky Files direkt in Unity integrieren oder auch in andere Workflows und Engines einbetten, um das Spielerlebnis auch grafisch aufzuwerten.

Die einfache Bedienung und schnelle Lernkurve machen es möglich, sich schnell mit den Möglichkeiten für Storytelling in Videospielen zu befassen und die anfängliche Limitation zwingt zur Kreativität. Wer schon immer mal seine eigenen Videospielwelten erschaffen wollte, sollte sich mit Inky befassen.



voice.of. diversity

faire Jobchancen ohne Vorurteile

Diversity betrifft dich nicht? Vorurteile hast du auch keine? Stimmt nicht! Beschäftige dich in dieser Lehrveranstaltung mit deinen Unconscious Biases und triff Unternehmen, denen dieses Thema genauso am Herzen liegt wie dir.

Anmeldeschluss:
● **8.10.2023**

Workshop:
● **19.10.2023**

Veranstaltung:
● **09.11.2023**

Alle Infos auf Seite 58 und auf tucareerevent.com



talente.praktikum

ein Format mit Mehrwert

Herzlich willkommen sind alle Bau- und Umweltingenieur*innen im Bachelor (ab 80 ECTS) und Masterstudierende.

Lerne deine berufliche Zukunft kennen und sichere dir zwei fixe Praktikumsplätze bei den Big Players der Branche.

Das erwartet dich:

- Du sammelst wertvolle Praxiserfahrung und erlebst deinen zukünftigen Arbeitsalltag.
- Du kannst in unterschiedliche Aufgabenbereiche hineinschnuppern.
- Du verschaffst dir Orientierung für die Karriereplanung.
- Du sicherst dir zwei hochattraktive Praktika in zwei Top-Bauunternehmen (Sommer 2024 und Februar 2025).

Diese Termine sind für die Teilnahme am talente.praktikum der TU Wien verpflichtend:

Kick-off-Workshop:
18.4.2024

Opening:
7.5.2024

Praktikum 1:
Sommer 2024

Praktikum 2:
Februar 2025

Präsentationstrainings:
3. und 4.3.2025

Closing:
6.3.2025

Anmeldeschluss:
● **15.12.2023**

Alle Infos auf Seite 55–57 und auf tucareer.com



TU.impact

das Buddy-Programm der TU Wien

Engagiere dich ehrenamtlich und stehe Schüler*innen als Mentor*in bei ihrer Karriereplanung zur Seite. Zusätzlich eignest du dir selbst wichtige Soft Skills für deinen persönlichen Werdegang an.

Infosession 1 (online):
● **14.12.2023**

Infosession 2 (online):
● **25.1.2024**

Mehr Infos findest du auch auf Seite 50/51 und auf tuimpact.at.



Alle Infos zu unseren Events findest du auch auf tucareer.com.

Folge uns gerne auf Facebook, Instagram und LinkedIn und verpasse keine Karrierechance :-)

f
@tucareercenterwien
ig
@TUCareerCenter
in
linkedin.com/company/tucc-inc

karriere.zeit

interaktive Fach-Workshops

In jeweils 1,5-stündigen fachlichen Workshops von spannenden Unternehmen deiner Fachrichtung bekommst du all die Insights, die du für deine Karriereplanung benötigst. Blicke hinter die Kulissen und erfahre mehr zu fachlichen Schwerpunkten und konkreten Job- und Karrierechancen. Tausche dich direkt mit Fachexpert*innen aus und stelle deine individuellen Fragen.

Veranstaltung:
● **15. bis 16.11.2023**

So bist du dabei:

Wähle aus dem karriere.zeit-Programm die für dich spannendsten Workshops aus und melde dich an.

(Achtung: limitierte Teilnehmer*innenplätze)

Alle Infos auf Seite 59/60 und auf karrierezeit.at



Foto: pp Media

young.talents. week

Die Praktikumswoche der TU Wien

Du möchtest während deines Studiums bereits erste beruflich Erfahrungen sammeln und in deiner Wunschbranche Fuß fassen? Du suchst ein Unternehmen, welches dich bei deiner Diplomarbeit unterstützt?

Dann klick dich durch die Jobangebote im Rahmen unserer young.talents.week.

Veranstaltung (online):
● **15.–26.01.2024**

Mehr Infos findest du unter youngtalentsweek.at.



ENTDECKE DEINE TU WIEN 05 | OKTOBER

FREIHAUS, WIEDNER HAUPTSTR. 8-10, 1040

HOL DIR DIE WICHTIGSTEN INFOS RUND UM STUDIUM,
BERUF UND FREIZEIT ZUM SEMESTERSTART 2023/24.



Nähere
Infos

Erfolgreich losstarten:

Lerne deine TU Wien kennen und erfahre, was
du alles mit deinem TU Studium machen kannst.

Die TU Wien stellt sich im Rahmen des welcome.day
am 5. Oktober 2023 vor.

TEXT SONJA BRIGITTE MURCZEK

Die Technische Universität Wien bietet eine Vielzahl an Studienrichtungen, die auf vier innerstädtischen Standorten sowie auf drei weitere Forschungstätten in Wien verteilt sind. Da ist es vor allem am Anfang schwer einen Überblick über alle Standorte sowie über alle Services und Angebote für Studierende zu behalten.

Die TU Wien lädt daher am 5. Oktober zum welcome.day ein, der sich an alle TUW-Studierenden inklusive Erstsemestriger richtet und an verschiedenen Info-Ständen die gesamte Bandbreite der Angebote wie beispielsweise die TUV Community oder den Student Support präsentiert.

Die TUV Community bietet unter anderem sportliche Aktivitäten wie Basketball und Football, aber auch Denksport wie Schach und viele Möglichkeiten zum Austausch in diversen Netzwerken. Studierende können ihr Wissen auch im TU Wien Racing Team, oder im TU Wien Space Team einbringen und erweitern. Kulturinteressierte Studierende sind im TU Wien Chor oder bei der Akademischen Bläserphilharmonie herzlich willkommen.

Weiters werden auch die zahlreichen Unterstützungsangebote des Student Support für Studierende vorgestellt. Dazu zählt zum Beispiel das Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Studierende Studienbeginner_innen und Wiedereinsteiger_innen unterstützen und sie durch das erste Semester führen.

Die htu, die Hochschülerschaft der TU Wien, wird ebenfalls mit einem Stand am welcome.day vertreten sein. Außerdem haben Studierende die Möglichkeit, erste Firmenkontakte zu knüpfen und attraktive Angebote teilnehmender Organisationen, Institute und Unternehmen zu nützen. Das Angebot wird mit CV-Checks, Bewerbungstipps und einem Alumni Cafe abgerundet.

Ein Studium an der TU Wien zu absolvieren, bedeutet nicht nur Vorsprung im Berufsleben, sondern auch ein lebenslanges Zugehörigkeitsgefühl zur Universität über verschiedene Alumni Netzwerke. Das an der TU Wien gelernte Wissen, können Studierende bereits während des Studiums in Teilzeitjobs oder Traineeprogramme praktisch anwenden.

Das aktuelle Programm ist auch auf der Website: tuwien.at/welcomeday abrufbar.

Event-Details

welcome.day

5. Oktober 2023, 10–16 Uhr
Freihaus der TU Wien, Wiedner
Hauptstraße 8-10, 1040 Wien

Programm-Highlights

- Alumni Cafe,
- CV Check,
- Professor*innen-Wuzeln,
- Schach
- Schnitzeljagd

Weiterführende Informationen

- tuwien.at/welcomeday
- tucareer.com
- tuwien.at/community
- tuwien.at/community/tuw-universum/alumni-netzwerke
- tuwien.at/studium/student-support
- htu.at

welcome.
TUWien



welcome.
building&living



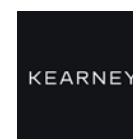
world of **wienerberger**



welcome.
career



welcome.
consulting



welcome.
digital



welcome.
health-tec



Wer ist dabei?

„Ich konnte am welcome.day viele neue Informationen über die TU selbst sammeln und auch für meinen Studiengang relevante Firmen kennenlernen“

welcome.
leisure & more

Bank Austria
Member of UniCredit

JOIN THE IDEA

huntr

TU

TU CHOR
WIEN

TU WIEN

INNOVATION INCUBATION CENTER

TU WIEN
SPACE TEAM

welcome.
mobility

BERNARD GRUPPE

BOSCH

Technik fürs Leben

ISOVOLTA GROUP

kapsch

challenging limits

TUWIEN RACING

VIENNA FORMULA TEAM

TUV SUD

Stadt Wien

Straßenverwaltung und Straßenbau

welcome.
sustainability

APC

EVN

Fronius

infineon

kppk ZT gmbh

MM

Leading in Consumer Packaging

WIENER STADTWERKE



welcome.
telecommunication

up

FREQUENTIS

ZTE



Programm-Highlights

FOTOS PHILIPP LIPIARSKI

hunTU – Schnitzeljagd

Du bist kreativ? Du nimmst gern an Wettbewerben teil? Dann ist unsere Schnitzeljagd das Richtige für dich!

10–15:30 Uhr | EG | roter Bereich | Stand 004

Schach-Messemeisterschaft

Mach mit bei der TU-welcome.day-Messemeisterschaft in Schach! Die besten drei erhalten eine Mitgliedschaft beim Schachclub.

12 Uhr | 1. Stock | roter Bereich | Stand 108

CV-Checks & Bewerbungstipps

Die HR-Expertinnen des TU Career Centers stehen für CV-Checks und Bewerbungsfragen zur Verfügung.

10–16 Uhr | EG | roter Bereich



Gewinnspiele

Viele Aussteller*innen haben tolle Gewinnspiele für dich vorbereitet. Besuche sie am Stand!

Alumni Cafe

Tausche dich mit Alumni der TU Wien in einem ungezwungen Gespräch über deren Erfahrungen aus und profitiere von ihrem Wissen. Erfahre was man in der Privatwirtschaft mit einem TU Abschluss machen kann!

10.30–13.30 Uhr | 1. Stock | gelber Bereich | Mensa



Pop a Shot

Fordere die TU Robots beim Basketball heraus und gewinne coole Goodies, Tickets und Merchandise.

10–16 Uhr | EG | roter Bereich | Stand 003



Professor*innen-Wuzeln

Lerne deine Professor*innen in einem informellen Rahmen kennen und fordere Sie zu einer Partie beim Wuzeln heraus!

10:00-16:00 Uhr | EG | grüner Bereich

Coffee-Stop



Röstfrischer Cafe von L'or zwischen Freihaus und Bibliothek der TU Wien

✕ Alle Infos zum Programm unter www.tuwien.at/welcomeday

Alle Infos zu den Ständen findest du am Lageplan!



© MA 28/Christian Husar

Die besten Jobs liegen auf der Straße

Die Expert*innen der Stadt Wien – Straßenverwaltung und Straßenbau erstellen und zeichnen Pläne, koordinieren und leiten Straßenbauprojekte, bearbeiten Anliegen von Bürger*innen und finden gemeinsam mit Anrainer*innen und anderen Dienststellen die besten Lösungen. Finde deinen neuen Job und gestalte mit uns den öffentlichen Straßenraum für eine lebenswerte und nachhaltige Stadt.

- Planungsreferent*in
- Baureferent*in
- Verwaltungspraktikant*in im Projektmanagement
- Verwaltungspraktikant*in im Baubereich

Entdecke noch mehr Berufsmöglichkeiten in unserem Job-Portal!

Stadt Wien

Straßenverwaltung
und Straßenbau



**Jetzt
bewerben!**

strassenwien.at/jobs

Buddy-Programm TU.impact: Gib Jugendlichen dein Wissen – und eine Chance

TEXT DORIS MANN

Im Rahmen des Buddy-Programms TU.impact kannst du Schüler*innen als Role Model und Mentor*in bei ihrer Karriereplanung zur Seite stehen. Angelina Wang, 21, hat genau das gemacht. Was die Wirtschaftsinformatik-Studentin mit ihrer Mentee erlebt und wie sie selbst vom ehrenamtlichen Engagement profitiert hat, erzählt sie hier.

Studien zeigen: Nur 7 % jener Menschen, deren Eltern als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Pflichtschule besucht haben, haben einen Hochschulabschluss. Stammt man hingegen aus einem Akademiker*innenhaushalt, erhöht sich die Quote auf 68 %. Chancengleichheit? Sieht anders aus.

Der häufigste Grund für diesen Gap: der holprige Übergang von der Pflicht- in eine höhere Schule. Denn oft fehlt es an Wissen über das Schulsystem und damit an einer Entscheidungsgrundlage. HAK, HASCH, HTL, HLWB, Gymnasium, Tourismusschule ...? Schon dieser kleine Ausschnitt zeigt: Das Angebot ist breit und verwirrend.

Wirtschaftsinformatik-Studentin Angelina Wang, 21, kennt das Problem. Über Jahre hat sie ihre jüngeren Cousinen beraten, wie es weitergehen soll nach der Unterstufe. Diese Erfahrungen nutzt sie jetzt im Rahmen der Lehrveranstaltung „TU.impact“. Gemeinsam von „Sindbad – Social Business“ und dem TU Career Center entworfen, können sich Studierende via Buddy-Programm ehrenamtlich engagieren und Schüler*innen zwischen 13 bis 19 Jahren bei deren Karriereplanung unterstützen.

Angelinas Mentee ist die 14-jährige Janina. Im Rahmen des Onboardings wurden die beiden gematcht. „Das muss man sich wie ein Speed-Friending über fünf Runden vorstellen“, so Angelina. „Danach füllen beide Seiten ein Ranking

aus, auf dessen Basis man zusammengebracht wird.“ Neben Studierenden sind auch Personen als Mentor*innen engagiert, die schon im Berufsleben stehen. Im Falle von Angelina und Janina machte es schnell „Klick“, denn Angelina, deren Schulzeit noch nicht weit zurückliegt und die ja schon ihre Cousinen beraten hat, konnte die Probleme der 14-Jährigen gut nachvollziehen.

„Auf das Matching und andere Herausforderungen mit den Mentees werden Mentor*innen im Rahmen von Workshops des TUCC vorbereitet. Man lernt zum Beispiel, wie man richtig coacht, macht ein Problemlösungs- oder interkulturelles Kommunikationstraining“, erzählt Angelina. Daneben gibt es noch von Sindbad Lern-Module, etwa zu Themen wie Financial Literacy oder „Praktikum in Österreich“. Für kompliziertere Sachverhalte steht auch ein*e HUB-Leiter*in von Sindbad als Ratgeber*in zur Verfügung.

„Eigentlich“, sagt Angelina, „hatte meine Mentee alles gut im Griff. Sie wusste sogar, dass sie mal etwas mit Marketing machen will. Aber die Frage nach dem Schultyp, der sie auf ihren Wunschberuf vorbereitet, war noch offen. Ihre Eltern konnten ihr nicht helfen, sie wussten zu wenig über das Schulsystem und an den von Janina präferierten HASCH in Wien gab es keine freien Plätze.“

Seit dem Buddy-Programm-Start im März hat Angelina sich alle 14 Tage mit Janina im Café getroffen und dazwischen per WhatsApp ausgetauscht, um gemeinsam nach Alternativen zu suchen. Poly und HAK standen im Raum, eine Lehre mit Matura. Schließlich löste sich das Problem anders: Angelinas Mentee fand einen Platz an einer privaten HASCH.

Der Kontakt zu Janina besteht weiterhin. Wenn Zeit ist, treffen sich Mentorin und Mentee im Rahmen des Programms auch zu Team-Modulen wie



einer Schnitzeljagd. Zwischendrin könnte Janina auch allein Mentee-Module besuchen, wie die Lehrlings-Rallye der SCS.

Aber nicht nur Janina hat vom Buddy-Programm profitiert, auch Angelina. „Ich habe viel über Open-Mindedness und Frustrationstoleranz gelernt“, sagt sie. „Ich traue mich jetzt auch mehr, mit Fremden zu sprechen und bin insgesamt offener – als Person und für neue Situationen. Außerdem habe ich spannende andere Mentor*innen aus der Wirtschaft kennengelernt.“

Ja, natürlich müsse man viel Freizeit aufbringen, die 3 ECTS sind anders leichter zu erwerben, gibt sie zu. „Aber das Erfolgsgefühl, das man hat, wenn die Jugendlichen einen Durchbruch haben, ist unbezahlbar.“ Insgesamt, so ihr Fazit, könne sie das Buddy-Programm nur empfehlen, um mit ehrenamtlichem Engagement etwas Sinnvolles zu bewirken und gemeinsam mit dem*der Mentee zu wachsen.



Foto: (c) Zsolt Marton

Angelina Wang, 21
... studiert Wirtschaftsinformatik.
In ihrer Freizeit engagiert sie sich im Rahmen des Buddy-Programms TU.impact als Mentorin für Schüler*innen.



So bist du dabei:

INFO-ABEND

Beim Info-Abend erfährst du alle Details zum Mentoring-Programm. Termine:

- » **Infosession 1 (online):** 14.12.2023
- » **Infosession 2 (online):** 25.1.2024

Mehr Infos findest du auch auf **tuimpact.at**.

BEWERBUNG

Schick uns deinen Lebenslauf und füll den Online-Erwartungsscheck aus. Den Link erhältst du nach deiner Teilnahme am Info-Abend. Die Bewerbung für TU.impact ist bis 05.02.2024 möglich.

AUSWAHL

Anschließend laden wir dich zu einem Boarding-Gespräch (ca. 30 Minuten) ein, um dich persönlich kennenzulernen und offene Fragen zu beantworten.

ZUSAGE

Nach der Zusage benötigen wir einen Strafregistrauszug von dir.

TRAININGS & MODULE

Das Buddy-Programm dauert entweder 8 Monate (Programmstart März) oder 12 Monate (Start im Oktober). Einen ersten Überblick über die Termine und Module erhältst du auf www.tuimpact.at.

NOCH FRAGEN?

Melde dich bei Lisa Bockberger,
E-Mail: lisa.bockberger@tucareer.com,
tucareer.com

Das kannst du bewirken

- » **Werde Role Model**
Engagiere dich ehrenamtlich: Stehe Schüler*innen als Mentor*in bei ihrer Karriereplanung bei.
- » **Leiste Support**
Unterstütze deine*n Mentee z. B. bei der Suche nach einer Lehrstelle oder beim Verfassen eines CV.
- » **Erwirb Soft Skills**
Eigne dir in den TU.impact-Trainings und Sindbad-Modulen wertvolle Soft Skills wie interkulturelle Kompetenz, Financial Literacy und Frustrationstoleranz für deinen persönlichen Werdegang an.
- » **Erweitere dein Netzwerk**
Knüpf beim Rahmenprogramm des TU Career Center Kontakte zu mit anderen Mentor*innen und spannenden Persönlichkeiten aus der Wirtschaft.
- » **Erhalte 3 ECTS**
TU.impact ist aber auch eine reguläre Lehrveranstaltung im Bereich der Transferable Skills. Für deine Teilnahme erhältst du 3 ECTS.

Erfahrungsbericht talente.programm

Ein Programm für viele Talente

Pia Schwarzinger war im Bachelorstudium, als sie am talente.programm teilnahm, während Maximilian Sutrich schon auf den Master zusteuerte. Die Erfahrungen, die beide mit dem Karriereformat des TU Career Center gemacht haben, sind aber ähnlich positiv. Was sie zu berichten haben? Siehst du hier.

INTERVIEW **BARBARA GÄRTNER, DANIELA SCHUSTER**
FOTOS **GLORIA KRENN, DANIELA SCHUSTER**

Wie hast du vom talente.programm erfahren?

PIA: Das Format wurde mir von Freund*innen aus dem Studium empfohlen. Außerdem war ich bei einem CV-Check des TU Career Center und wurde dort direkt gefragt, ob ich teilnehmen möchte.

MAXIMILIAN: Ich habe unter anderem auch an der karriere.zeit teilgenommen, war also über die Angebote des TUCC gut informiert.

Warum hast du dich für die Teilnahme entschieden?

PIA: Ich wollte neue Erfahrungen sammeln und mich über potenzielle Arbeitgeber*innen informieren. Die 3 ECTS für die Teilnahme waren natürlich auch ein Anreiz, wobei sich die Teilnahme retrospektiv gesehen auch ohne ECTS gelohnt hätte.

MAXIMILIAN: Ich bin bald mit dem Studium fertig, da nutze ich gerne Möglichkeiten, mein berufliches Netzwerk auf- und auszubauen.

Wie lief die Bewerbung ab?

PIA: Im Rahmen eines Video-Interviews musste man sich lediglich selbst vorstellen und über die eigenen Ziele sprechen, was keine große Hürde darstellte.

MAXIMILIAN: Meinen CV hatte ich eh aufliegen. Den habe ich nur aktualisiert. Die Video-Interviews haben 15–20 Minuten gedauert, das ist nichts im Vergleich zu einem Essay, den man vielleicht sonst für die Aufnahme in solche Formate schreiben muss. Freund*innen hatten sich auch beworben, ich weiß, dass alle aufgenommen wurden. Die Hürde für die 3 ETCS ist also nicht sehr hoch. Allerdings besteht Anwesenheitspflicht für alle Teile der Lehrveranstaltung.

Der Schachdialog* ist ja ein ganz besonderes Format. Wie hast du ihn erlebt?

PIA: Ich habe schon einige Bewerbungsgespräche geführt, aber der Schachdialog war eine neue Erfahrung für mich. Man führte mit Vertreter*innen von zwei Unternehmen jeweils zwei 15-Minuten-Gespräche, wobei größtenteils Fragen aus einem im Vorfeld bekannten Fragenpool gestellt wurden. Diese Vorgehensweise erlaubte, dass man sich auf den Dialog vorbereiten konnte und die beiden Unternehmen objektiv vergleichbar wurden.

MAXIMILIAN: Wer nicht im Programm war, glaubt oft, Bewerbung sei immer nur ein Kampf. Nach den vorbereitenden Workshops kann man sehr viel relaxter in den Prozess, aber auch spätere Vorstellungsgespräche gehen. Und im Rahmen des Schachdialogs sieht man zudem, dass sich auch Unternehmen bemühen müssen, um Leute zu bekommen.



Pia Schwarzing, 21
... startet im Wintersemester mit ihrem Masterstudium „Data Science“. Im 5. Semester ihres Wirtschaftsinformatik-Bachelors hat sie am talente.programm teilgenommen und arbeitete danach auch als Werkstudentin bei der MM Group, die sie im Rahmen des Karriere-Formats kennengelernt hatte.

Mit welchen Unternehmen gab es dann ein Match und warum?

PIA: Ich habe im Video-Interview erwähnt, dass ich nach meinem Studium Interesse habe, in einem Industrieunternehmen oder in der Beratungsbranche tätig zu sein. Ich schätze, dass ich auf Basis dessen meinen Schachdialog mit Accenture und der MM Group geführt habe. Nach dem Schachdialog habe ich beschlossen, die Company Days bei MM zu verbringen. Überzeugt hat mich das Gespräch mit der CIO von MM, da sie deutlich machte, dass das Unternehmen einen großen Wert auf den Austausch mit jungen Talenten legt und eine Kultur der Wertschätzung pflegt.

MAXIMILIAN: Ich war mit Accenture und Miba im Schachdialog. Im Vorfeld habe ich mir nicht nur die Geschäftsfelder der Firmen angeschaut, sondern mich auf LinkedIn über die Unternehmensvertreter*innen informiert. So konnte ich auch einen persönlichen Konnex schaffen – etwa über Ehrenämter in der Jungendarbeit. Ich möchte trotz einschlägigen Studiums auch eher weg von der Informatik und rein ins Consulting und die strategische Beratung. Daher passte Accenture sehr gut.

Wie sah der Company Day aus?

PIA: Neben dem Kennenlernen aller Abteilungen des „Information Management“ war mein persönliches Highlight der Besuch eines Werks der MM Group in Wien.

MAXIMILIAN: Accenture konnte natürlich keine Produktionsstätte zeigen. Aber im Rahmen von Powerpoint-Präsentationen über die Geschäftsfelder samt Praxisbeispielen und in Coffee Talks mit Mitarbeiter*innen konnte ich einen guten Einblick in die Unternehmenskultur gewinnen. Auch der Country Lead war da und nahm sich eine Stunde Zeit, was die Wertschätzung der Firma für die Studierenden zeigte. Ein nettes Format war auch das Escape Room Incentive.

Was geschah beim Closing Day?

MAXIMILIAN: Neben einem Flying Dinner im TUtheSky gab es Präsentationen aller Studierenden zu den Company Days. Auf diese Weise erhält man dann auch Einblick, was sie erlebt haben und wie es in den anderen Firmen aussieht, die man selbst nicht besucht hat. Die Möglichkeit zum Netzwerken mit Kommiliton*innen und Unternehmensvertreter*innen war auch gegeben.

PIA: Letzteres konnte man auch bei einem Talente-Cocktail des TUCC vor dem TU-Ball fortsetzen, zu dem man als Programm-Teilnehmer*in eingeladen war.

Was waren die größten Benefits?

PIA: Im Rahmen der Company Days habe ich zunehmendes Interesse an der MM Group entwickelt und erwähnt, dass ich mir eine Beschäftigung als Werkstudentin vorstellen könnte. Kurz nach den Closing Days erhielt ich ein Angebot und hatte die Wahlfreiheit zwischen mehreren Abteilungen, wobei ich mich für BI (Business Intelligence) entschieden habe. Zwischen März und September habe ich dort 12 bzw. 20 Stunden pro Woche gearbeitet. Der Kontakt mit dem TU Career Center hat dann dazu beigetragen, dass ich mich für das Frauenstipendium beworben habe.

MAXIMILIAN: Benefits sind ganz klar die persönlichen Kontakte zu den Unternehmen und HR-Abteilungen. Ich konzentriere mich zwar derzeit auf meine Masterarbeit, habe also nach dem Programm noch keinen Job angenommen – zumal ich unter anderem auch noch einen Nebenjob als E-Mobilitätsberater habe. Ich habe aber zum Beispiel bei Accenture deponiert, dass ich mich nach dem Abschluss wieder melden werde.

Wer sollte sich für das Format bewerben und wann?

PIA: Studierende mit wenig Arbeitserfahrung profitieren von den Einblicken in Unternehmen. Außerdem kann man das Programm nutzen, um Kontakte für spätere Jobs zu knüpfen oder – wie in meinem Fall – für ein Stelle als Werkstudent*in.

MAXIMILIAN: Während man sich bei der karrierezeit einen Überblick verschafft, welche Firmen, Branchen und Möglichkeiten es gibt, steht beim talente.programm die grobe Richtung schon fest, in die man möchte, und man steuert auch selbst, wohin man will. Wenn man nicht gerade neben dem Studium arbeiten kann oder will, sollte man – um für spätere Jobs in Kontakt zu bleiben – erst später im Studium teilnehmen. HR-Personal wechselt ja auch mal. Man kann das Programm aber auch öfter machen, wenn es genug freie Plätze gibt.

Gibt es etwas, was das TU Career Center am Format verbessern könnte?

PIA: Mir waren einige Inhalte des Vorbereitungsworkshops schon bekannt, aber ich erkannte den Wert der verpflichtenden Anwesenheit, da kann man nicht einfach wegbleiben. Vielleicht kann man hier zukünftig schauen, wer welches Wissen schon mitbringt und daher nicht ganztätig dabei sein muss.

Maximilian Sutrich, 25
 ... schreibt gerade seine Masterarbeit und wird sein Studium „Softwareengineering & Internetcomputing“ im Februar 2024 abschließen.
 Anschließend möchte er in die strategische Beratung – gerne auch bei Accenture, wo er zum Company Day war.



MAXIMILIAN: An der TU selbst gibt es nur wenig Möglichkeiten, mit Firmen in Kontakt zu kommen, und als Format gibt es meist nur Stipendien. Daher ist das Programm-Angebot einzigartig an der Uni. Es war auch alles sehr gut organisiert – von den Unternehmen selbst und vom TUCC. Auch individuelle Bitten beim Matching wurden erfüllt. Ich kann die Lehrveranstaltung, so wie sie ist, nur weiterempfehlen. Gefehlt hat maximal die Möglichkeit zur fachlichen Interaktion. Aber dafür gibt es ja zum Beispiel die karrierezeit.

So nimmst du am talente.programm teil

Das Karriereformat steht Studierenden aller Studienrichtungen offen. Die Soft-Skills-Lehrveranstaltung dauert ein Semester und bringt 3 ETCS.

Im Rahmen von Vorbereitungsworkshops sowie Opening, Company und Closing Days trainierst du deine Präsentationstechnik, erwirbst Soft Skills, baust dir ein Karrierenetzwerk auf und gewinnst Einblicke in die Unternehmen zukünftiger Arbeitgeber*innen.

Die Anmeldung für das nächste talente.programm läuft bis 13. Oktober 2023.

Mehr Infos auf tucareer.com/Talenteprogramme

*Infos zum Schachdialog gibt es hier: facebook.com/TUCareerCenter/videos/schachdialog-im-talente-programm/383068119264492/

Erfahrungsbericht talente.praktikum

Dein Talent ist gefragt

INTERVIEW **BARBARA GÄRTNER, DANIELA SCHUSTER**
 FOTOS **GLORIA KRENN**

MARCOS ERFAHRUNGEN:

Wieso hast du dich zur Teilnahme am talente.praktikum entschlossen?

2021 bin ich fürs Masterstudium aus Deutschland nach Wien gezogen. Über ein Mail des TU Career Center haben ich erstmals vom Angebot gelesen. Ich habe mich dann bei anderen Studierenden umgehört. Sie berichteten alle Positives. In Deutschland hatte ich bereits in einem Ingenieurbüro gearbeitet. Das talente.praktikum sah ich als Möglichkeit, interessante Firmen in Österreich von innen kennenzulernen und in neue Bereiche reinzuschnuppern. Und das in relativ kurzer Zeit während der Semesterferien.

Wie hast du den Bewerbungsprozess für die Aufnahme ins Programm erlebt?

Es war eine Online-Bewerbung über mehrere Stufen. Z. B. musste ich ein 1-Minuten-Video von mir aufnehmen, in dem ich eine Frage beantworten sollte. Ungewohnt, aber eine gute Übung für später, weil auch HR-Abteilungen großer Firmen ähnlich arbeiten.



Marco Liberto, 25
 ... schließt im kommenden Sommer sein Masterstudium Bauingenieurwissenschaften ab. Im Rahmen des talente.praktikum hat er Habau und Porr von innen kennengelernt.

Wie ging es nach der erfolgreichen Bewerbung weiter?

Beim Opening Day traf ich vormittags im Schachdialog auf je zwei Firmenvertreter*innen von den Wiener Linien, Leyrer+Graf, Porr und Habau. Überrascht hat mich, dass genauso viele Firmenvertreter*innen wie Studierende vor Ort waren. Das zeigt, wie wichtig wir den Unternehmen sind und dass sie sogar um uns buhlen. Auf die Fragen des Gegenübers konnte man sich vorher gut vorbereiten und auch selbst interessante, sogar kritische Fragen stellen. Runde zwei am Nachmittag habe ich genutzt, um mich gezielt nach Praktika und Jobchancen zu erkundigen. Ich habe mich dann für Porr und Habau entschieden, denn ich wollte in einen großen Konzern in der Vertiefungsrichtung Hochbau/Ingenieurbau reinschnuppern. Außerdem bestand die Möglichkeit, die bezahlten Praktika zu splitten – mit einem Teil im Büro und einem Teil in der Bauleitung einer Baustelle.

Was rätst du zukünftigen Teilnehmer*innen, um im Schachdialog zu glänzen?

Sich nicht einfach berieseln zu lassen, sondern interessiert zu sein, Fragen zu stellen und gemeinsam eine Perspektive zu entwickeln, was man im Unternehmen machen will und könnte.

Was hast du bei Porr erlebt?

Bei Porr war ich in der Wiener Firmenzentrale in der Lean-Abteilung, die u. a. Mitarbeiter*innen in der Lean-Management-Philosophie schult. Ich durfte selbst an den Schulungen teilnehmen, aber auch bei Coachings auf der Coach-Seite dabei sein. Wie dieses Wissen in Form von Lean-Besprechungen und Lean-Plan dann praktisch angewendet wird, konnte ich beim zweiten Teil des Praktikums auf einer Hochhausbaustelle in Graz erleben. Alles war super organisiert – bis hin zur Wohnmöglichkeit.

Wie gestaltete sich deine Zeit bei Habau?

Bei Habau war ich zwei Wochen im Wiener Büro in der Abteilung für Building Information Modeling. BIM ist eine Arbeitsmethode für die vernetzte Planung, den Bau und die Bewirtschaftung von Gebäuden mithilfe von Software. Das war tech-

nisch-theoretisch, aber auch spannend, weil ich die Bürokultur sowie Tools und Programme kennenlernte. Meist haben wir 3-D-Modelle von externen Firmen überprüft und neu gezeichnet, um sie intern an Fachabteilungen weiterzugeben. Dann ging es in Wien auf die Baustelle für die U-Bahnlinien U2 und U5. Dort durfte ich mit Bauleitern und Polieren mitlaufen. Alle nahmen sich viel Zeit für meine Fragen.

Was passierte nach den zwei Praktika?

Im schicken TUtheSky gab es einen Closing Day mit Catering, Networking und kurzen Präsentationen zu den Praktika. Bei der Vorbereitung der Präse hilft das TUCC. Teilweise kamen Vorstände dazu, das zeigt die Wertschätzung für die Praktikant*innen.

Hat das talente.praktikum deine Karriereentscheidungen beeinflusst?

Ich konnte Erfahrungen in Bereichen sammeln, die ich zuvor nicht kannte, und habe Einblicke in spannende Baustellen erhalten – Firmeninternas wie Budgets und Terminpläne inklusive.

Durch den Einblick in den Bauleiter-Job kann ich mir jetzt auch vorstellen, in einer ausführenden und nicht nur in einer planenden Firma/Abteilung zu arbeiten.

Wem empfiehlst du die Teilnahme?

Am besten nimmt man schon im Bachelor-Studium teil, um so früh wie möglich Praktika zu machen und Kontakte für einen Teilzeitjob oder den späteren Berufseinstieg zu sammeln. Oft ergibt sich auch die Möglichkeit für eine Abschlussarbeit.



Alina Grün, 25

... hat bald ihren Master Bauingenieurwissenschaften in der Tasche. Im Rahmen des Karriereformats hat sie im August und September ein Praktikum bei FCP absolviert, im Februar 2024 wird sie bei der Strabag Erfahrungen sammeln.

ALINAS VORLÄUFIGES FAZIT

Wie wurdest du auf das talente.praktikum aufmerksam?

Auf der Jobmesse TUDay habe ich meinen CV checken lassen – auch, um mich im Herbst als Werkstudentin zu bewerben. Aufgrund meines CVs schlug mir dann das TUCC das talente.praktikum vor. Studienkolleg*innen hatten bereits teilgenommen. Doch ehrlich gesagt hatte ich es für mich selbst nicht am Schirm. Ich dachte, es sei nur etwas für Studierende im Bachelor, weil man sich dann ja Praktika als Wahlfach anrechnen lassen kann.

Warum hast du dich entschlossen, dich zu bewerben?

Das talente.praktikum ist eine gute Möglichkeit, zwei sehr unterschiedliche Unternehmen aus der Baubranche – FCP macht Planung, die Strabag die Ausführung – im Rahmen eines zwei- bzw. einmonatigen Praktikums kennenzulernen und herauszufinden, welche Bereiche auch für meinen weiteren Berufsweg infrage kommen. Auch gefällt mir, dass man im Rahmen des Formats in einer „geschützten Umgebung“ ist: Man ist schon im Bewerbungsprozess nicht auf sich allein gestellt, sondern erhält Unterstützung.

Apropos Bewerbungsprozess: Wie lief der ab?

Zunächst habe ich meinen CV auf der TUCC-Webseite hochgeladen. Daraufhin wurde ich zu einem Video-Interview mit einer Beraterin eingeladen, in dem ich Fragen zu meiner Persönlichkeit, bisher-

gen Erfolge und zukünftigen Zielen beantwortete. Ich war etwas nervös. Im Nachhinein betrachtet ist das Ganze aber einfach eine gute Übung. Nach der Zusage wurden alle Teilnehmer*innen bei einem eintägigen Event auf den Opening Day vorbereitet. Wir erhielten u. a. die Fragen für den Schachdialog mit den Firmen zur Vorbereitung und Tipps, wie man sich am besten präsentiert.

Was hast du beim Opening Day erlebt?

Anhand des CV wird man vier der teilnehmenden Unternehmen für den Schachdialog zugeteilt. Ich traf auf FCP, Habau, die Wiener Linien und die Strabag. Ich habe durchwegs positives Feedback erhalten und es war schön zu sehen, wie sehr sich die Firma tatsächlich für mich interessieren – vielleicht auch gerade deshalb, weil ich kurz vor dem Abschluss stehe.

Du hattest ein Match mit der Strabag und FCP. Was gab auf deiner Seite den Ausschlag?

In die Dialoge ging ich ergebnisoffen rein. Doch in den Gesprächen bestätigten sich noch einmal meine Favoriten FCP und Strabag – sowohl was die fachliche und internationale Ausrichtung anging als auch, was das Menschliche betraf. Ich interessiere mich sehr für Geotechnik und Tunnelbau. Und die beiden Unternehmen ermöglichen es mir, in diesen Bereichen Arbeitserfahrung zu sammeln.

Das Praktikum bei FCP hast du zum Zeitpunkt dieses Interviews gerade begonnen. Deine ersten Eindrücke?

Vom ersten Eindruck legt das Unternehmen viel Wert darauf, dass sich die Mitarbeiter*innen wohlfühlen. Das Arbeitsklima ist sehr angenehm, die Leute bemüht. Ich habe mir bereits geotechnische Gutachten angesehen und diese durchgearbeitet. Auch bekam ich schon eine Einführung in ein paar Programme.

Wem empfiehlst du die Teilnahme am talente.praktikum und warum?

Ich denke, dass das talente.praktikum allen etwas bringen kann – nicht nur was die Berufserfahrung betrifft. Es klären sich auch Fragen wie „Was will ich eigentlich?“ oder „Was macht mich aus?“. Ich habe sehr viel mitgenommen und über mich selbst gelernt.

Welchen Benefit für deine beruflicher Zukunft nimmst du mit?

Ich habe natürlich die Hoffnung, dass bei meinen Praktikums-Unternehmen mein späterer Arbeitgeber schon dabei ist. Aber auch wenn ich feststellen sollte, dass die Bereiche, in die ich Einblicke gewinnen darf, doch nicht meins sind, ist das ja auch ein wertvoller Erkenntnisgewinn für meine berufliche Zukunft.

Your next chance:

Das talente.praktikum ist offen für Bau- und Umweltingenieur*innen. Eine Teilnahme ist ab 80 ECTS im Bachelor sowie für Masterstudierende möglich. Im Zuge des Bachelors kannst du dir deine bezahlten Praktika als freies Wahlfach anrechnen lassen (bis zu 5 ECTS). Im Rahmen des Bewerbungsprozesses und bei der Abschlusspräsentation trainierst du nebenbei deine (Soft) Skills. Der Anmeldeschluss für das nächste talente.praktikum ist am 15. Dezember 2023. Alle Infos zur Bewerbung findest du auf tucareer.com.

voice.of.diversity – die Lehrveranstaltung für faire Jobchancen ohne Vorurteile

FOTOS PATRICIA KOPPENBERGER

Warum wir diese Lehrveranstaltung brauchen:

Gerade im Recruiting können Unconscious Biases schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen! Effekte wie etwa der Halo-Effekt lassen uns Personen, die uns sympathisch sind, auch kompetenter erscheinen. Auch unbewusste, internalisierte, rassistische oder xenophobe Tendenzen können schon durch den Nachnamen einer Person Einfluss auf unsere Einschätzungen nehmen.

Das erwartet dich:

Die Lehrveranstaltung „voice.of.diversity“ des TU Career Center verknüpft das E-Learning „Diversity Skills“ der TU Wien (Infos siehe Kästchen) mit euren ersten Schritten ins Berufsleben. Die vorab in der Theorie erlernten Inhalte werden in vorbereitenden praktischen Workshops auf die Bewerbungssituation umgelegt, Unterlagen überprüft sowie gemeinsam empowernde Maßnahmen erarbeitet, um etwaige Biases im Bewerbungsprozess zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Zum Abschluss der Lehrveranstaltung gehört ein anonymes Vorstellungsgespräch bei Unternehmen, um die erlernten Skills umzusetzen.

Bei „voice.of.diversity“ kommt der (gemeinsam mit dem Centre for Informatics & Society der TU Wien entwickelte) DEBIAS-Chat zum Einsatz: Dieser hilft dabei, Teile des Bewerbungsprozesses zu anonymisieren, den Interviewprozess zu strukturieren, unterstützt in der Entscheidungsfindung durch vergleichbare Bewertung – und ist Grundsätzen der Fairness und Gleichbehandlung unterworfen.

Der DEBIAS-Chat anonymisiert die Prozesse und sorgt so für mehr Fairness und Gleichbehandlung.

In einem mehrstufigen, anonymen Bewerbungsprozess triffst du auf Unternehmen – zuerst online per DEBIAS-Chat (in dem fachliche und persönliche Fakten kurz abgefragt werden, jedoch ohne private Details zur Person), später in einem persönlichen Live-Gespräch, bei dem erstmals der Vorhang fällt.

NUR FÜR WIRTSCHAFTS-
INFORMATIKER*INNEN

- Lehrveranstaltung (Übung) in den Transferable Skills mit 1 ECTS/1 Semesterwochenstunde
- Format der Abhaltung: Präsenz und online
- Deutsch & Englisch

Darum solltest du teilnehmen:

- Du wirst auf unbewusste Vorurteile sensibilisiert, lernst mit diesen umzugehen und diese im Alltag zu erkennen und zu vermeiden.
- Im Rahmen des Bewerbungsprozesses trainierst du, dich selbst und vor allem deine fachlichen Kenntnisse zu präsentieren.
- Nach positiver Absolvierung der Lehrveranstaltung bist du in der Lage, Methoden der Selbstpräsentation anzuwenden, um in Bewerbungssituationen souverän aufzutreten.
- Der Mehrwert für dich besteht auch im Kontakt mit der Wirtschaft in einem klar vorgegebenen und strukturierten Rahmen, welcher beim ersten Fußfassen im Berufsleben unterstützt.

NEU: E-Learning-Angebot für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden der TU Wien

Worum geht es eigentlich bei Diversity? Was ist sexuelle Belästigung? Glaubst du, dir ist schon einmal Unconscious Bias, also unbewusste Diskriminierung, unterlaufen? Die beste Gelegenheit, sich darüber Gewissheit zu verschaffen, ist das dreiteilige E-Learning-Angebot zum Thema. Die LV wurde durch die Ergebnisse der letzten Studierenden- und Mitarbeiter*innenbefragung ins Rollen gebracht.

Studierende erhalten für die Absolvierung des E-Learning-Pakets einen ECTS-Punkt.



So bist du dabei: Melde dich bis 8.10.2023 auf tucareerevent.com an und erhalte die Chance auf ein Ticket zur anonymen Audition. Im Rahmen eines halbtägigen Workshops am 19.10.2023 wirst du auf die Audition am 9.11.2023 vorbereitet.

Interaktive Workshops

Nimm dir deine karriere.zeit!

Du fragst dich, wie du zu Praxis-Insights aus erster Hand kommst? Du möchtest mit Profis aus der Fachwelt in Kontakt treten? Und du willst die Wahrheit hören, welche Jobperspektiven du hast? Im Rahmen der karriere.zeit, der Konferenz des TU Career Center für fachlichen Austausch zwischen TU-Studierenden und Fach-Expert*innen zur persönlichen Karriere-Orientierung, findest du Antworten auf deine Fragen. Martina, Kevin, Michael, Christoph und Maximilian haben bereits an der Fachkonferenz teilgenommen und erzählen hier, wie sie das Wissen aus den Workshops, Vorträgen und Projekten weitergebracht hat.



Foto: (c) Zsolt Marton

„Die karriere.zeit ist ideal, wenn man einen näheren Austausch mit ausgewählten Unternehmen haben möchte. Neben klassischen Vorträgen über Projekte gab es Aufgabenstellungen zu lösen und zu präsentieren! Dadurch konnte ich die Unternehmen näher kennenlernen und mir besser vorstellen, wie der Berufsalltag dort aussieht.“

Martina Markunović, 23

... studiert Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau im Master.



Foto: (c) privat

„Ich persönlich finde die Möglichkeit, schon vorab und während der Studienzeit in Kontakt mit Firmen zu treten, einfach grandios. Die karriere.zeit bietet die perfekte Schnittstelle zwischen Praxis und Theorie. Es ist sehr wichtig, dass man das Angebot der teilnehmenden Unternehmen ausschöpft, um eine große ‚Farbpalette‘ zu haben und so vielleicht das eine oder andere Unternehmen für sich zu entdecken. Eine absolute Empfehlung meinerseits.“

Kevin Jezuita, 20

... studiert Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau.

„Die karriere.zeit ist eine super Möglichkeit, eine Vielzahl interessanter Firmen kennenzulernen. Man erhält Einblicke in verschiedene Projekte und die meisten Workshops sind sehr interaktiv gestaltet, man nimmt also auch aktiv teil. Zudem hat man die Gelegenheit, mit den Firmenvertretern ins Gespräch zu kommen und Fragen zu den besprochenen Themen, zum Bewerbungsprozess oder zur Firma allgemein zu stellen sowie Kontakte zu knüpfen.“

Michael Mitterbaur, 30,
...studiert Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau
im Master.



Foto: (c) privat

„Im persönlichen Austausch mit den Unternehmensvertreter*innen kann man zwischen den Zeilen Dinge heraushören, die auf der Website und in den Recruitingmaterialien nicht zu finden sind. Das Team muss passen – und wenn man das schon vor der Bewerbung für sich herausfinden kann, umso besser! Deshalb kann ich die karriere.zeit für ein unverbindliches Kennenlernen mit potenziellen Kolleg*innen empfehlen.“

Christoph Wurbs, 24
...studiert Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau.



Foto: (c) agentur different
marketing im Auftrag für die win2
zukunfts-konferenz

„Die karriere.zeit bietet eine einzigartige Möglichkeit, in kurzer Zeit verschiedene Unternehmen und Sektoren kennenzulernen. Durch die karriere.zeit kann man direkt mit Mitarbeitenden und Rekrutierenden sprechen, allgemeine Informationen zum Unternehmen erfahren und individuelle Fragen über Themen wie Bewerbungsverfahren, Unternehmensalltag und Arbeitsweisen stellen.“

Maximilian Sutrich, 25
...schließt im Februar 2024 sein Masterstudium
„Software Engineering & Internet Computing“ ab.



Foto: (c) Daniela Schuster

SAVE THE DATE:

Die nächste karriere.zeit
findet am 15. und
16. November 2023 statt,
LIVE @ TU Wien

Details, Anmeldung und
aktuelle Infos zur nächsten
karriere.zeit findest du auf
karrierezeit.at



HOW TO GO GREEN

Challenges in HeatPumps Development

Join our workshop and share your opinion - 16 November, at 10:45

TESY is a global leader in the creation of modern resolutions for heat and comfort.

The brand was founded as a family company in 1993, part of "Ficosata Holding" AD. TESI starts its expansion outside of Bulgaria in 1997. Today TESI is top 3 manufacturing company in Europe in its industry, with an annual production capacity of 1 500 000 products – electric water heaters, indirect tanks, electric heating appliances, and heat pumps. TESI has 4 factories in Shumen and Smyadovo.

The product portfolio of TESI is sold in over 60 countries, on 4 continents. The annual profit of the company is over 100 million euro. TESI has subsidiary companies in Romania, Spain, Greece and Russia.

During 2023 TESI has 30-year anniversary. Today the team of the company is made up of 1050 people from 15 nationalities and part of the employees have been working for the company since 1993.

The base philosophy of TESI is the aspiration to always give more to the end user. This is the only unchangeable magnitude in the development of the company. Therefore TESI is focusing its experience and continuous striving for innovations, to promote the newest technological solutions for heating and hot water worldwide.



**PAVEL
RUSEV**

*In a time of dynamic changes,
the work in TESI gave me
direction and purposefulness.*



**DIMITUR
GOCHEV**

*TESI gave me the opportunity to begin
my career development during
my higher education. Afterwards I had
the opportunity to take part in exciting
projects connected to the development
of new products.*



**PLAMEN
KULAKSUZOV**

*I'm proud of the team I work in.
My colleges always have my back and direct
me towards the correct decisions. I'm
proud of being a part of the TESI family!*



**SVETLANA
VEZENKOVA**

*I finished my bachelor's degree in the
Netherlands. The opportunities for studying and
development, combined with the dynamic and
innovational work space made TESI the perfect
choice for me and for a start of my career.*



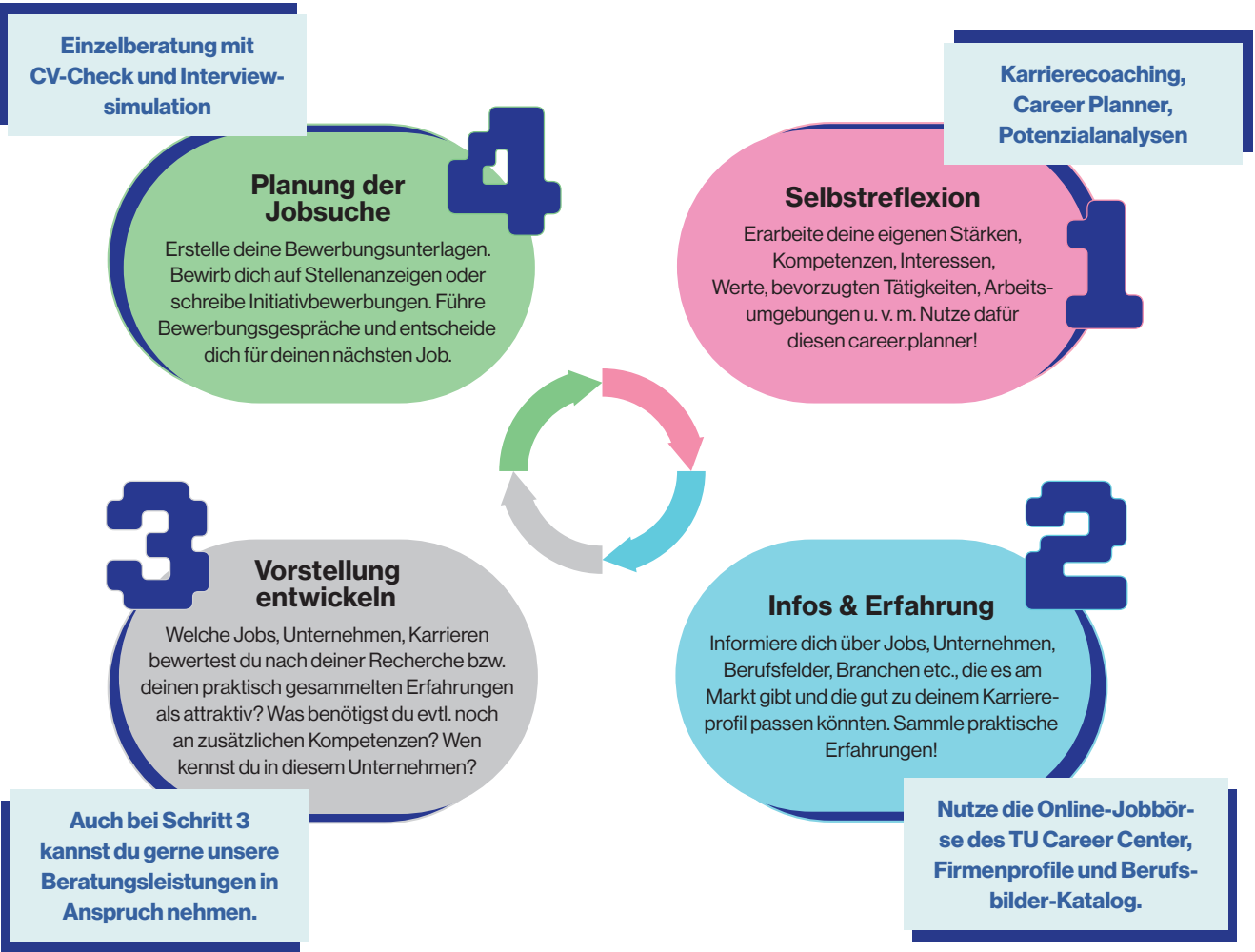
Kennst du das Beratungsangebot des TU Career Center?

Du möchtest einen Praktikumsplatz finden oder überlegst dir, wo du nach deinem Studium arbeiten könntest?
Du möchtest dich für deinen anstehenden Bewerbungsprozess bestens vorbereiten und gewappnet sein?
Mit dem kostenlosen Beratungsangebot unterstützen dich unserer Beraterinnen und HR-Expertinnen in deinem Bewerbungsprozess mit folgenden Angeboten:

Nachstehend findest du unseren Karriereplanungsprozess und bei den einzelnen Schritten findest du in der Box nebenbei unsere Angebote:

Unsere Mission, unser Beratungsanspruch

- Wir sensibilisieren dich für die Bedeutung einer frühzeitigen studienbegleitenden Karriereorientierung und ermutigen dich, dich auf deine persönliche Entdeckungsreise zu einem erfüllenden und sinnstiftenden Berufsweg zu begeben.
- Wir motivieren dich, dein Potenzial zu erkennen, deine Karriereziele eigenverantwortlich zu entwickeln und selbstbewusst zu verfolgen.
- Wir beraten dich bei deiner individuellen Karriereplanung, zeigen Möglichkeiten auf und bereiten dich bestmöglich auf den Arbeitsmarkt vor.



Warum solltest du eine Beratung in Anspruch nehmen?

In einem sehr vertraulichen Vier-Augen-Gespräch begegnen wir dir auf Augenhöhe und geben dir Tipps aus der Recruiter*innen-Perspektive.

Unser kostenloses Angebot für dich:

Einzelberatungen

Die Schwerpunkte der individuellen Beratung werden auf deine aktuellen Themen zugeschnitten und können je nach Bedarf unterschiedliche Inhalte rund um deine Karriereplanung umfassen.

- Professionelle Bewerbungsunterlagen (CV-Check)
- Simulation von Bewerbungsgesprächen inkl. Feedback sowie Vorbereitung auf schwierige Fragen
- Vorbereitung auf die Gehaltsverhandlung

Die Beratungsgespräche finden persönlich oder online im vertraulichen Rahmen statt.

Karrierecoachings

Du möchtest herausfinden, wo deine Stärken liegen, oder möchtest Unterstützung bei der Entscheidungsfindung zur passenden Jobwahl oder deinen persönlichen Karriereplan entwickeln?

Coaching unterstützt dich, Antworten auf deine Fragen zu finden und die für dich passende Lösung zu kreieren. Im Fokus stehst du mit deinem Thema. Im Coaching bist du die*der Experte*in und hast all die Ressourcen, die du brauchst. Dein Coach aktiviert und unterstützt dich dabei. Coaching ist also keine Beratung.

„Darum möchte ich mich aufs Allerherzlichste bei dir bedanken!! Dein Coaching und deine Betreuung während der Bewerbungsphase waren echt super und sehr hilfreich für mich! Ich habe dich bzw. das TU Career Center seither auch schon einige Male weiterempfohlen! :)“

job.im.blick

Verschaff dir einen Überblick über die Berufsbilder deiner Branche.

career.planner

Dein persönlicher Wegweiser und Arbeitsbuch für eine erfolgreiche Karriere. Hier findest du viele Tipps und Tricks rund um das Thema Bewerbung und Karriereplanung.

Potenzialanalyse

Wir bieten dir die Möglichkeit, dir im Rahmen einer Potenzialanalyse ein detailliertes Kompetenzprofil erstellen zu lassen und einen bewussten Blick auf die eigene Person und deine Stärken zu werfen.

Das sagen deine Kommilitonen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben:

„Fand es toll und hat mir sehr weitergeholfen – vielen Dank dafür! Dadurch, dass man einen Folgetermin vereinbaren kann, ist es möglich, Fragen, welche nach dem ersten Gespräch auftreten, genauer zu besprechen (optimierter Lebenslauf usw).“



Unsere Workshops für dich:



Bewerbung
Treffsicher mit CV und Motivationsschreiben



Bewerbung:
Unsere Trainerinnen zeigen dir hands-on, wie du mit deinem CV und Motivationsschreiben punktest. Im Austausch mit deinen Kolleg*innen holst du dir neue Inputs zu deinen Unterlagen.



Vorstellungsgespräch
So überzeugst du richtig.

Vorstellungsgespräch:

In einer kleinen Gruppe laden wir dich herzlich zur Interview-Simulation ein – Feedback und Austausch zu offenen Fragen inklusive.



Digitale Reputation
Dein professioneller Auftritt im Web

Digitale Reputation:

Das Webinar für alle, die Social Networks aktiver zum Netzwerken nutzen wollen, mehr Insights zu Active Sourcing und Direktansprache in Social Media sowie ihr eigenes LinkedIn-Profil aufsetzen möchten.

„Julia hat mir super Tipps für meine berufliche Zukunft geben können und auch meine Fragen beantwortet, dadurch fühle ich mich nun sehr gut vorbereitet, um Bewerbungen verschicken zu können.“

Karriere-Lehrveranstaltungen

Du möchtest dich auf beruflicher und persönlicher Ebene weiterentwickeln? Dann sei bei diesen Lehrveranstaltungen dabei und erhalte zusätzlich ECTS.

talente.programm

Bewerbungstrainings + ECTS + Joborientierung

Für wen?

Die Lehrveranstaltung richtet sich jedes Semester an unterschiedliche Studienrichtungen.

Dauer?

1 Semester

ECTS?

Soft-Skills-Lehrveranstaltung inkl. 3 ECTS

Was erwartest dich?

Nach einem Vorbereitungsworkshop lernst du beim ganztägigen Opening die teilnehmenden Unternehmen im Rahmen eines „Matching-Verfahrens“ (Schachdialog) kennen. Neben Workshops zum Bewerbungsprozess und Selbstpräsentation im Rahmen eines eintägigen Trainings bist du bei den Company Days dabei. Zwei Tage lang kannst du direkt im Unternehmen hinter die Kulissen blicken und alles über den Arbeitsalltag und die Firmenkultur erfahren.

Warum solltest du dabei sein?

Du gewinnst Einblicke und Erfahrung, erwirbst Soft Skills und trainierst deine Präsentationstechnik. Du baust dir ein Karriere-Netzwerk auf und wirst dir schon während des Studiums über deinen Wunschjob und -arbeitgeber*in bewusst.

Was sagen ehemalige Teilnehmer*innen?

„Eine moderne Karriere-Lehrveranstaltung! Ich habe einen guten Einblick in den Bewerbungsprozess erhalten – auch für Jobinterviews nach dem Studium.“

Peter, Student der Elektrotechnik und Informationstechnik.

Einen spannenden Erfahrungsbericht findest du hier im Magazin auf Seite 52-54.

Wie meldest du dich an?

Das talente.programm findet jedes Semester statt

Nächste Anmeldung bis 13.10.2023

zur Lehrveranstaltung in den Transferable/Soft Skills auf

**tucareer.com/Talenteprogramme/
Talente-Programme**

talente.praktikum

Bewerbungstrainings + ECTS x Erfahrung on the Job

Für wen?

Für Bau- und Umweltingenieur*innen im Bachelor- (ab 80 Ects) und Masterstudium

Dauer?

1 Studienjahr

ECTS?

Du kannst dir Praktika im Bachelorstudium als freies Wahlfach anrechnen lassen („Anerkennung der facheinschlägigen Praxis“) und bis zu 5 ECTS erhalten.

Was erwartest dich?

Du wirst präzise auf den Schachdialog mit den teilnehmenden Unternehmen vorbereitet. Auf Basis eines „Matching-Verfahrens“ (Schachdialog) erfolgt die Zuteilung zu den Unternehmen. Du hast die Möglichkeit, in zwei unterschiedlichen Firmen jeweils ein bezahltes Praktikum zu absolvieren – eines im Sommer, eines in den Semesterferien.

Warum solltest du dabei sein?

Du kannst dich beruflich orientieren, interessante Unternehmen und verschiedene Arbeitsbereiche von innen kennenlernen sowie Praxiserfahrung sammeln. Nebenbei trainierst du deine Soft Skills und Präsentationsfähigkeiten.

Was sagen ehemalige Teilnehmer*innen?

„Das Praktikum bei der Graf-Holztechnik GmbH war fantastisch. Durch das talente.praktikum habe ich mich getraut, viel aktiver Fragen zu stellen, und meinen Karriereweg gefunden.“

Lisa, Studentin Bauingenieurwesen

Einen spannenden Erfahrungsbericht findest du hier im Magazin auf Seite 55-57.

Wie meldest du dich an?

Das talente.praktikum findet einmal pro Jahr statt.

Nächste Anmeldung bis 15.12.2023 auf

**tucareer.com/Talenteprogramme/
Talente-Programme**



voice.of.diversity

Applicationtraining + ECTS - Unconscious biases

For whom?

For students of (business) informatics

Timing?

1 semester (winter)

ECTS?

official course, 1 ECTS

What can you expect?

Unconscious bias affects us all. So what can a fair application process be like? We invite you to take part in an anonymous audition at companies that want to get to know you without prejudice.

Why should you attend?

The „voice.of.diversity“ application process is an experience you shouldn't miss. The possibility to contact a company with regard to a new opportunity just by presenting your skills and abilities and without bias is hard to come by.

What do former participants say?

„For me, all the different feelings I used to get in a usual process were drastically changed to just curiosity towards this new possible work environment. I was calmer and clearer in my communication with the company – either via chat or physical interview.“

Bruna, student of business informatics

You can also find a more detailed description in this magazine on page 58.

How do you sign up?

voice.of.diversity takes place once a year.

Apply now until 08.10.2023 on

tucareerevent.com



Discover your career.



Das TU Career Center begleitet dich vom Beginn deines Studiums bis zum erfolgreichen Eintritt in dein erfolgreiches Berufsleben. Alle Infos zu den Lehrveranstaltungen findest du auf **tucareer.com** oder schreib uns direkt an: **beratung@tucareer.com**

TU.impact

Bewerbungstrainings + ECTS + soziales Engagement

Für wen?

Für Studierende aller Studienrichtungen.

Dauer?

8 bis 12 Monate

ECTS?

Soft-Skills-Lehrveranstaltung inkl. 3 ECTS

Was erwartest dich?

Du unterstützt Schüler*innen als Mentor*in bei ihrer Karriereplanung – zum Beispiel bei der Suche nach einer Lehrstelle oder beim Verfassen eines Lebenslaufes.

Warum solltest du dabei sein?

Durch unsere Trainings erweiterst du deine Soft Skills. Mit deiner ehrenamtlichen Tätigkeit bewirkst du Großes und wachst gemeinsam mit deinem Mentee.

Was sagen ehemalige Teilnehmer*innen?

„Das Erfolgsgefühl, das man hat, wenn die Jugendlichen einen Durchbruch haben, ist unbezahlbar. Insgesamt kann ich das Buddy-Programm nur empfehlen, um mit ehrenamtlichem Engagement etwas Sinnvolles zu bewirken und gemeinsam mit dem*der Mentee zu wachsen.“

Angelina, Studentin Wirtschaftsinformatik

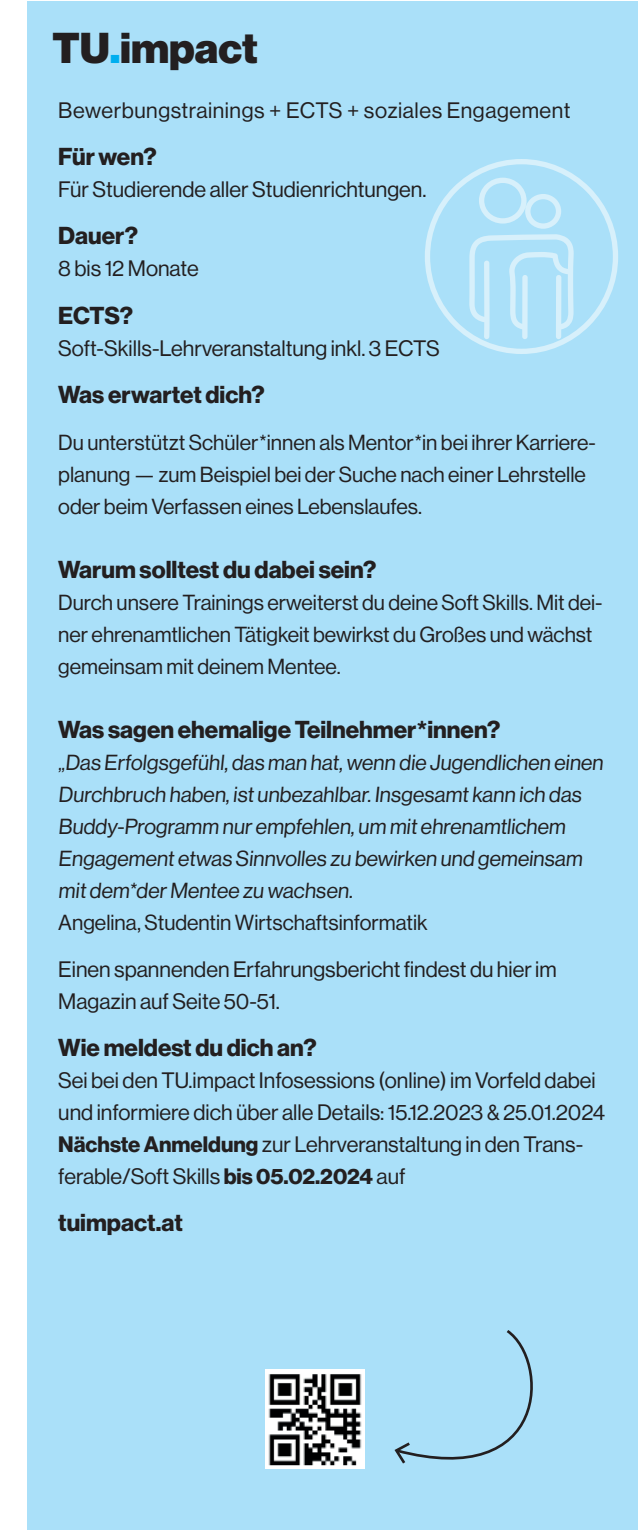
Einen spannenden Erfahrungsbericht findest du hier im Magazin auf Seite 50-51.

Wie meldest du dich an?

Sei bei den TU.impact Infosessions (online) im Vorfeld dabei und informiere dich über alle Details: 15.12.2023 & 25.01.2024

Nächste Anmeldung zur Lehrveranstaltung in den Transferable/Soft Skills **bis 05.02.2024** auf

tuimpact.at



talente. programm

unsere
Partner*innen

*Nutze die Möglichkeit, bei den
Company Days hinter die Kulissen
unserer Partnerunternehmen
zu blicken.*

Qualifikation vs Persönlichkeit?

Werde ich eigentlich eingeladen, wenn meine Qualifikationen nicht ganz auf die Ausschreibung passen? Wie bewerten Sie die Persönlichkeit? Wiegt die Persönlichkeit mehr als die Passgenauigkeit auf die Ausschreibung? Ist Individualität ein Erfolgsfaktor?

Bernadette Dolle, M.Sc.

Recruiting Lead Accenture Österreich

Foto: © Accenture

Deine Fähigkeiten, deine Persönlichkeit und deine Ambitionen machen dich einzigartig. Als Arbeitgeber für innovative Kandidat:innen wissen wir: Es benötigt unterschiedliche Talente, Blickwinkel und Erfahrungen, um neue Lösungen zu entwickeln und Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu begegnen. Im Mittelpunkt unseres Bewerbungsprozesses stehst daher du als Individuum, deine Persönlichkeit und Einzigartigkeit.

Natürlich gibt es gewisse Grundkenntnisse, die unsere Bewerber:innen im Idealfall abdecken sollten. Meistens handelt es sich hierbei um erste Erfahrungswerte im Umgang mit Technologien sowie Arbeitsmethoden. Wichtig ist uns dabei jedoch: Wir suchen keine fertigen Expert:innen, sondern Menschen mit unterschiedlichen Profilen und einem offenen Mindset, die Neues lernen, sich weiterentwickeln und Wandel mitgestalten wollen.

Im Rahmen unseres Bewerbungsprozesses legen wir großen Wert auf den individuellen und persönlichen Austausch mit dir – auf Augenhöhe.

Unsere Recruiter:innen: innen sind darauf spezialisiert in der breiten Auswahl an Einstiegsmöglichkeiten den perfekten Fit für dich und Accenture zu finden. Für den Fall, dass du mal zweifelst, ob eine bestimmte Position das Richtige für dich ist, steht dir unser Recruiting-Team ebenfalls zur Seite. Bewirb dich auf jeden Fall – auch wenn du nicht alle Anforderungen mitbringen solltest.

Durch ein transparentes und ehrliches Erwartungsmanagement möchten wir gemeinsam mit dir die Basis für ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem du dich wohlfühlst und dein ganzes Potenzial entfalten kannst. Mit Aufgaben, die dir am Herzen liegen. Mit einem Workload, der zu dir passt und einer Arbeitsweise, die sich an deinen Talenten und Zielen orientiert. Es ist deine Karriere – wir helfen dir, sie so zu gestalten, wie du sie dir vorstellst.

Mehr Infos unter [accenture.at/karriere!](https://www.accenture.at/karriere)



Entgeltliche Anzeige

Was bedeutet eigentlich Jobsharing?

Mag.a Josipa Basta

Leitung Recruiting und Personalmarketing Bosch Österreich

Foto: © Bosch

Bei Jobsharing teilen zwei Kolleg*innen einen Arbeitsplatz unter sich auf. Man könnte auch sagen: flexibler arbeiten im Tandem. Die Beteiligten agieren wie Sparring-Partner*innen, die sich gegenseitig ergänzen und Feedback geben. Die geführten Teams profitieren dabei wie auch wir als Arbeitgeber von verschiedenen Charakteren, doppeltem Know-how und geballter Kompetenz.

Welche Modelle gibt es und was bringt es?

Es gibt das sogenannte Deckungsmodell, wo sich zwei Personen mit ähnlicher Ausbildung und vergleichbarer Berufserfahrung eine Stelle teilen – im Gegensatz zum Ergänzungsmodell, wo dies zwei Personen mit verschiedenen beruflichen Laufbah-

nen und Kompetenzen tun. Bei Bosch findet sich meistens eine Mischform aus beiden Modellen. Trotz Teilzeit bringen beide Mitarbeitenden jeweils 100 Prozent ihrer individuellen Stärken ein. Gemeinsame Entscheidungen, vielfältige Skills, unterschiedliche Blickwinkel und Herangehensweisen fördern eine effektivere und innovative Arbeitsweise. Zudem erhöht das Vier-Augen-Prinzip die Qualität der Leistung.

Ist Jobsharing in Ihrem Unternehmen möglich?

Wir bieten verschiedene flexible und mobile Arbeitszeitmodelle an. Jobsharing ist eines davon und hilft, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Die Mitarbeitenden wählen, wie viel Prozent sie arbeiten wollen – passend zur aktuellen Lebensphase, den individuellen Bedürfnissen und den Voraussetzungen im Team.

In einem konkreten Beispiel bei Bosch in Wien teilen sich zwei hochqualifizierte Frauen – Ana Maria Rodriguez und Stefanie Kopka – jeweils in Teilzeit die Gruppenleitung im Bereich Automotive Software-Entwicklung. Ana, 36, ist gebürtige Spanierin, und studierte Maschinenbau. Stefanie, 35, studierte Physik und hat einen Master in Mikroelektronik. Das 25-köpfige Team wird nicht aufgeteilt, sondern die Aufgaben. Ihre Arbeitszeiten sind teils überlappend. Wichtig sind gemeinsame Ziele.

Mehr Infos auf bosch.at



Entgeltliche Anzeige



Was verrät Ihre Stellenanzeige über Ihr Unternehmen?

Wie kann man als Außenstehender:in über Stelleninserate einen Einblick in die Unternehmenskultur bekommen?

Samuel Scheier

HR-Partner illwerke vkw AG

Foto: © Illwerke



Was erwartet dich, was bringst du mit, was bieten wir dir – drei vermeintlich einfache Fragen, die doch so viel Unsicherheit erzeugen können. Erfülle ich überhaupt alle Voraussetzungen für die Stelle? Machen mir die angeführten Tätigkeiten auf lange Sicht Freude? Soll ich mich wirklich bewerben? Diese und weitere Gedanken beschäftigen die potenziellen Bewerber:innen. Dabei geht es bei einer Stellenanzeige um mehr als nur um Aufgaben, Gehalt oder Wünsche vonseiten des Unternehmens. Es geht um ein Gesamtpaket. Und das sollte passen – für beide Seiten.

Stelleninserate betrachten wir bei der illwerke vkw daher auch als gute Möglichkeit, unsere Unternehmenswerte zu transportieren. Denn diese werden für Bewerber:innen immer wichtiger. Sie wollen wissen, wofür das Unternehmen steht und ob die dort gelebte Kultur zu den eigenen Werten passt. Mit unseren

Entgeltliche Anzeige



Stellenanzeigen wollen wir diese Fragen bereits so gut wie möglich beantworten. Darum ergänzen wir die offenen Stellen auf unserer Website beispielsweise mit Statements von eventuell zukünftigen Kolleg:innen und geben so der illwerke vkw ein Gesicht. Mit dem Imagevideo unseres Unternehmens oder spezifischen Abteilungsvideos gewähren wir zusätzliche Einblicke in unsere Geschäftsfelder. Durch Verlinkungen auf unsere Social-Media-Accounts kannst du einen Blick in unseren Arbeitsalltag und auf die vielfältigen Themen, mit denen wir uns intern und extern beschäftigen, werfen. Die Verlinkung zu unserer Kununu-Seite bietet darüber hinaus eine gute Möglichkeit, mehr über die Unternehmenskultur zu erfahren und von den Eindrücken früherer Kandidat:innen und vor allem aktueller Mitarbeiter:innen zu profitieren.

Was du mitbringst

Natürlich gibt es den „Wunschkandidaten“. Doch neben fachlichen Anforderungen legen wir bei der illwerke vkw sehr großen Wert auf die sozialen Aspekte. Darum schauen wir besonders darauf, ob die/der Bewerber:in vom Charakter und ihrer/seiner Einstellung her zu uns passt. Stichwort Gesamtpaket. Ob es generell auch für dich passen würde, kannst du bereits anhand der Inhalte und Hinweise zur Unternehmenskultur in der Stellenanzeige einschätzen. Alles Weitere wird dann bei einem persönlichen Termin besprochen.

Unser Tipp: Wenn dich die Stelle grundsätzlich reizt, dann trau dich! Wir freuen uns auf deine Bewerbung.

Mehr Infos unter illwerkevkw.at/karriere



KI als Partnerin im Recruitingprozess:

Nutzen Unternehmen KI im Bewerbungsprozess? Beeinträchtigt KI meine Chancen als Bewerber*in?

Jacqueline Wild

Head of Group Information Management

Foto: © Marcel Lehner

Diese Fragen beschäftigen viele Studierende. Einerseits vereinfacht KI den Recruitingprozess, andererseits besteht die Sorge, dass KI den Bewerbungsablauf unpersönlich gestaltet. Doch könnte KI im Bewerbungsprozess auch für mehr Chancengleichheit sorgen, unabhängig von Herkunft, Alter und Geschlecht?

Na, hättest du gedacht, dass dieser Absatz gar nicht aus Menschenhand, sondern durch KI geschrieben wurde?

Als Arbeitgeberin beschäftigen wir uns schon länger mit dem Thema KI im Recruitingprozess und haben jetzt auch als erstes österreichisches Unternehmen ein KI-unterstütztes Recruitingssystem in 23 Standorten weltweit integriert. Wir sind von unserem System und dieser neuen Art des Recruitings so begeistert, dass wir es nun auch in allen MM-Standorten ausrollen werden.

Doch was macht das System so besonders?

Wir verwenden ein Tool, das einerseits unsere Recruiter*innen dabei unterstützt, eine noch bessere Auswahl zu treffen, und andererseits den gesamten Prozess vor allem für die Bewerber*innen effizienter gestaltet. Die KI erkennt anhand der Qualifikationen, welche Kandidat*innen am besten zu der jeweiligen Position passen und unsere Recruiter*innen steuern den gesamten Ablauf und treffen natürlich auch die Entscheidungen.

Du möchtest unser System testen? Scanne den QR-Code!

Gehe auf unsere Jobseite – wähle einen Job aus – in jedem Inserat findest du rechts „Nicht der richtige Job?“, dort lädst du deinen CV hoch. Achte hierbei darauf, dass du deine Fähigkeiten in deinem Lebenslauf anführst, um die KI bestmöglich für dich arbeiten zu lassen. Mit dem Upload deines CVs bist du bereits in

unserem Talentpool und dein Profil wird unseren Recruiter*innen zu passenden Positionen vorgeschlagen, und das ohne aufwendige Initiativbewerbung!

Teste unser Job Matching und erzähle uns unter growing-together@mm.group von deiner Erfahrung. Unsere Recruiterinnen Alexandra, Daniela und Lisa sind auf deine Meinung gespannt!

Die finale Entscheidung treffen Recruiter*innen gemeinsam mit dem Hiring Manager. Du siehst also, dass die KI als Partnerin dient – der Mensch aber schlussendlich den Unterschied macht.

Mehr Infos auf mm.group!



Ich bin beim Vorstellungsgespräch immer sehr aufgeregt – ist das sehr schlimm?

Maren Börsdamm, BSc.

Head of Recruiting & Talent Acquisition Porsche Holding

Foto: © Porsche Holding

Es ist völlig normal und überhaupt nicht schlimm, aufgeregt zu sein. Im Gegenteil, ich finde es sogar positiv, da es zeigt, dass Bewerber*innen Interesse haben. Als Recruiterin ist es mir wichtig, auf die Nervosität der Bewerber*innen einzugehen und diese zu nehmen. Wenn du also sehr nervös bist, sprich es ruhig offen an.

Fahre früh genug los und warte lieber in der Lobby, um dich zu sammeln. Bereite dich mental auf das Gespräch vor und überlege, welche Fragen auf dich zukommen könnten, und mache dir bereits Stichpunkte. Schreibe dir auch Fragen auf, die du an das Unternehmen hast. Denn das Gespräch dient nicht nur dazu, dass du dich dem Unternehmen vorstellst, sondern auch dazu, dass sich das Unternehmen dir

vorstellt. Um dir einen ersten Eindruck von den Personen zu verschaffen, mit denen du das Gespräch führen wirst, kannst du vorab über LinkedIn deine Ansprechpartner recherchieren. Das kann dir helfen, dich besser vorzubereiten und das Gespräch etwas entspannter anzugehen.

Denke daran, dass das Schlimmste, was passieren kann, eine Absage ist. Doch selbst in diesem Fall solltest du das Gespräch als Möglichkeit sehen, zu lernen. Frage nach Feedback, um dich weiterzuentwickeln.

Im Recruiting ist es uns bewusst, dass Bewerber*innen nervös sind, und daher versuchen wir, eine positive und angenehme Gesprächsatmosphäre zu schaffen.

Das Interview ist kein Verhör, sondern ein Austausch auf Augenhöhe.

Betrachte jedes Gespräch als Chance, beim nächsten Mal besser zu sein. Nutze die Gelegenheit, um dich weiterzuentwickeln und wachse an den Erfahrungen, die du sammelst. Sieh die Aufregung als etwas Positives, das dein Interesse am Job zeigt. Und vergiss nicht, dass wir als Recruiter*innen verstehen, dass diese Situation nervenaufreibend sein kann.

Also mach dir keine Sorgen, sondern gehe mit Selbstbewusstsein in das Gespräch und zeige, wer du bist und was du kannst.

Mehr Infos auf porsche-holding.com



„Erzähl etwas von dir“

Was ist mit dieser Frage gemeint? Sind hier meine Fähigkeiten gefragt oder soll ich von meinen persönlichen Eigenschaften erzählen? Ist einfach drauflos-plaudern genug oder was wollen die Unternehmen genau wissen?

Gabriele Vollnhofer

Talent Sourcing

Foto: © WALTER GROUP

Wer kennt es nicht? Man sitzt im Vorstellungsgespräch, und nach dem ersten Smalltalk kommt die Aufforderung: „Erzähl was über dich!“ Die Frage mag simpel klingen, aber sie hat einen tieferen Zweck, den viele Bewerber*innen möglicherweise nicht sofort erkennen. Warum wollen Unternehmen wissen, wer du bist und was du zu erzählen hast?



Dafür gibt es gute Gründe. Zum einen möchten sie einen ersten Eindruck von dir gewinnen und mehr über deine Persönlichkeit, Motivation und Erfahrungen lernen. Worauf du Schwerpunkte setzt und wie lange du sprichst sagt manchmal mehr aus, als das, was du sagst. Zum anderen ist es genauso wichtig, wie gut du dich ausdrücken kannst und dich präsentierst. Aber keine Sorge, das wird immer im Verhältnis zu dem Job gesehen, für den du dich bewirbst.



Du musst keine Rhetorikkurse besuchen, aber überleg dir im Voraus, was du erzählen möchtest und wie du dich von deiner besten Seite zeigen kannst. Hier geht es nicht darum, eine perfekte, vorgefertigte Antwort abzuliefern, sondern authentisch und überzeugend zu sein. Sei stolz auf deine Erfolge, sei es in der Schule, während eines Praktikums oder in vorherigen Jobs, und zeig, dass du richtig motiviert bist, für das Unternehmen zu arbeiten. Glaube an dich und deine Fähigkeiten – das allein kann schon einen positiven Eindruck hinterlassen.

Vergiss nicht zu erklären, warum gerade dieser Job dein Traumjob ist! Personalverantwortliche möchten sehen, dass du dich mit ihrem Unternehmen und ihrer Mission auseinandergesetzt hast.

Zeige Interesse an dem, was sie tun, und bringe zum Ausdruck, warum du glaubst, dass du gut in das Team und die Unternehmenskultur passt.

Eine lockere und selbstbewusste Antwort auf diese Frage kann den Ton für das gesamte Gespräch setzen. Sei du selbst und vermittele, was dich als Person und als Bewerber*in ausmacht. Jede*r hat einzigartige Erfahrungen und Eigenschaften, die ihn oder sie für die Stelle qualifizieren. Zeige, was in dir steckt und wie du die Herausforderungen der Position meistern würdest.

Wenn du dich selbstbewusst, authentisch und engagiert präsentierst, kannst du deine Chancen auf den Job ordentlich boosten. Also zeig, was in dir steckt und rock das Vorstellungsgespräch! Viel Erfolg!

Inwiefern kann ich als Bewerber*in Genderfairness im Vorstellungsgespräch ansprechen?

Elisabeth Krims, Gruppenleiterin Recruiting

Gerhard Wagner, Experte für Diversität und Gender Balance

Fotos: © Wiener Stadtwerke / Michèle Pauty

Wir beschäftigen uns auf breiter Basis mit dem Thema. Gender Balance ist bei uns aufgrund unserer männerdominierten Branche und Geschäftsbereiche ein Schwerpunktthema. Vielfalt und Inklusion betrachten wir ganzheitlich – seit Beginn 2022 gibt es ein konzernweites Vielfaltsgremium, das die Themen strategisch steuert und seit Beginn 2023 leben wir eine Rahmenstrategie zu Vielfalt und Inklusion.

Neben klassischen Frauenförderungsmaßnahmen denken wir auch hier Gender Balance ganzheitlich und sehen es in unser aller Verantwortung. Wir legen Wert darauf, auch männliche Kollegen stark einzubinden. Ein erster Schritt dazu erfolgte mit dem „Bring a friend“-Format bei unserer internen Netzwerkveranstaltung „Frau Plus“ zum Weltfrauentag 2023.

Unsere Recruiter*innen sind es gewohnt, in ihrer täglichen Arbeit mit Kandidat*innen über die unterschiedlichsten Fragen im Bereich Genderfairness/Gender Balance zu sprechen. Wir gehen regelmäßig ins Gespräch über Kultur, Karrierechancen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Gerne informieren wir



in den Jobinterviews über Trainings, Mentor*innen-Programm, Netzwerkveranstaltungen, die auf Gender Balance einzahlen. Unter Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes steht der Person-Job-Fit in unserem Fokus. Die Mitberücksichtigung aller Geschlechter (* + m/w/d) ist für uns selbstverständlich.

In Gesprächen könnt ihr gerne ...

... nach Zahlen und Verhältnissen fragen (Geschlechteranteile auf verschiedenen Ebenen, Zielquoten etc.).

... uns zu Maßnahmen und Aktivitäten des Unternehmens zur Förderung von Genderfairness/Gleichstellung befragen.

...zu Vereinbarkeitsmaßnahmen interviewen und inwieweit diese gleichstellungsfördernd ausgestaltet sind (Väterkarenz, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg, ...).

... nach unserer Haltung, Strategien und Richtlinien fragen.

... nach der Berücksichtigung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion im Zuge des Weiterbildungsprogramms fragen.

... erkunden, ob und welche Ansprechpersonen/Stellen es gibt, wenn doch mal ein Thema während der Beschäftigung im Unternehmen auftauchen sollte.

... thematisieren, in welcher Form sich der*die Bewerber*in dann im Arbeitsalltag für mehr Genderfairness einsetzen bzw. aktiv mitgestalten/mitwirken kann (Netzwerke, Arbeitsgruppen, Ideenwerkstatt, ...).

Application

How to put together the perfect application

The cover letter

The cover letter is your chance to show your personality, experience and motivation. It enables the company to determine whether you, as a potential employee, will fit the company and its environment in terms of your qualifications and personality. Some companies have really simplified the application process and no longer require cover letters. However, you should still be familiar with the standards and adjust your application to meet the specific requirements of each company.

Writing a high-quality cover letter requires thorough preparation. Find out about the company using their website and social media channels. Follow the company on LinkedIn and watch their activities and news.

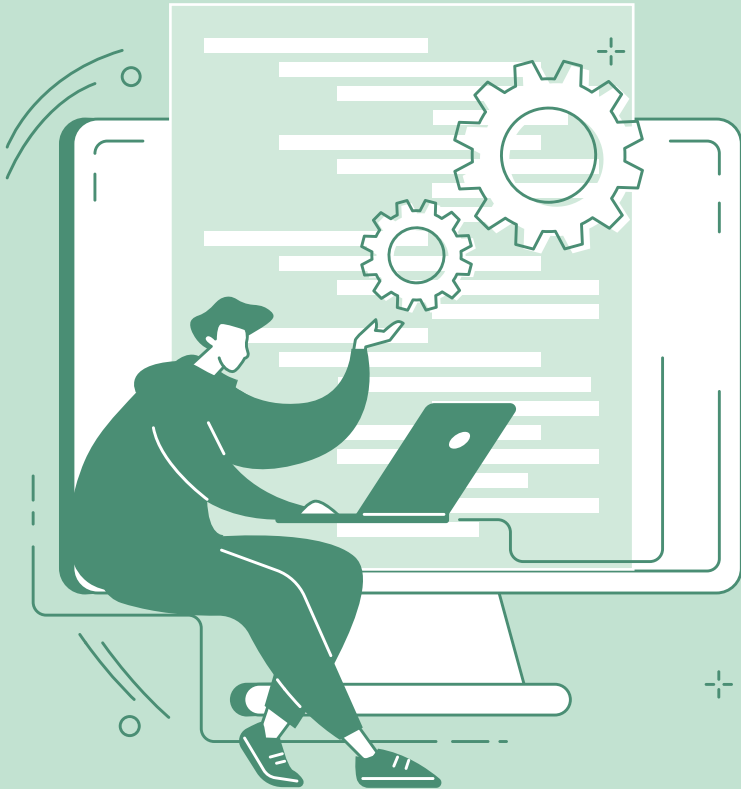
You can deduce the following points online by reading “between the lines”:

- > Company culture/values of a company
- > Challenges in the work process
- > Career opportunities within the company
- > Points of contact in the HR department
- > Economic success of the company

Keep it personal

Your cover letter is your personal business card, so be sure to use serious and authentic language and correct spelling. Make sure you express yourself well – leave out standard phrases. We also advise against copy-and-paste cover letters in which only the addressee is changed. Try to present yourself favorably but honestly and to highlight the background and motivation of your application comprehensively. Like classic product marketing, your cover letter and CV are the first step to promoting yourself and your application – both in terms of content and outward appearance. Make sure that the layout of both documents is uniform.

This cover letter should serve as a guide, but will still require your personal touch to make sure you stand out. Over the following pages, you will find the matching sample CV to help you.



Coverletter

Ali Babak, BSc
1050 Wien, Margaretenstraße 3

Wiener Stadtwerke Group
Attn: Ms. Elisabeth Heuck
Thomas-Klestil-Platz 13
1030 Vienna

Vienna, 21 September 2023

Climate Protection Trainee Program

Dear Ms. Heuck,

I have been interested in the Wiener Stadtwerke Group since the beginning of my studies and am impressed by the variety of career and further training opportunities. The possibilities of implementing climate protection projects in different areas such as green building or sustainable mobility have piqued my interest. In addition, I am thrilled by the opportunity to get to know experts from the respective disciplines during the program.

I made my first personal contact with the Wiener Stadtwerke Group in spring at the job fair of the Vienna University of Technology. During the interesting conversation with Ms. Bauer, I had the chance to gain initial insights into your corporate structure and internal processes. I was impressed with the trainee program she presented, with the opportunity to get to know and help shape the various corporate divisions and climate-related initiatives.

Already during my studies, I attached great importance to practical relevance and climate protection. For example, I independently created a project plan for a problem in a company and was instrumental in the implementation of this plan. During this time, I was able to gain my first experience in conducting conversations with customers and apply my conscientious way of working in practice.

I describe myself as an inquisitive and determined person with a high level of communication skills. I am able to further enhance these skills in the practice of my hobby, in which I am involved in organizing sports events. Additionally, I acquired the knowledge of AutoCAD and Java programming required by your company in seminars and exercises during my studies and further improved it in practical application during my internship.

I am convinced that my analytical and results-oriented way of thinking, my cooperative nature, my interdisciplinary technical skills as well as my interest and experience in electrical engineering make me well-suited for the trainee position in the field of climate protection.

I look forward to a positive response and the chance to get to know you personally!

Yours sincerely,
Ali Babak

Telefon +43 679 - 453 23 01

E-Mail ali.babak@gmail.com

Make sure your contact details are complete.

Think about the subject line! What are you applying for? You should also state the ad or job number here, if available.

Address your cover letter to a specific person. If you are unable to find the relevant contact person during your research, address it to the head of HR. In the first paragraph you should state why you are applying specifically for this position/company.

If you have already made personal contact with the company, reference this in your letter.

Establish a connection to the company: Why would you like to work there? Cite your technical skills and soft skills in more detail.

Highlight your relevant competences. You should also reference required qualifications here. If you do not yet have much professional experience, you can also use hobbies or non-university activities to provide examples of your skills.

If applicable, you can also provide a potential start date. Your cover letter should be no longer than one A4 page.

Curriculum vitae

Personal data



Ali Babak, BSc

Adresse: Margaretenstraße 3, 1050 Wien

Telefon: +43 679-453 23 01

E-Mail: ali.babak@gmail.com

Geburtsdatum: 01.01.1995 (optional)

Nationalität: Iran (student visa 20 hours/week)

In many parts of Europe, especially in Austria and Germany, it is standard practice to include a photo in your CV. It is crucial that you have a professional photo taken and do not use snapshots!

If you are a non-EU citizen, include your valid work permit with your documents. In addition, you should also provide information on your work permit, e.g.: student visa 20 hrs/week.

Education

10/2022 – ongoing

Master's Degree in Electrical Power Engineering and Sustainable Energy Systems

TU Wien

Focus: Energy supply systems and renewable energy systems

Here you can state the focus of your education in order to emphasize certain topics.

In your CV, state the high school or higher school from which you graduated. Primary or secondary school or lower school are not specified in the CV.

11/2022 – 01/2023

Participation in the talente.programm
Company days at AVL

10/2017 – 07/2021

Bachelor's degree in Electrical Engineering and Information Technology

TU Wien

Bachelor thesis: "Development of new technologies for the energy- and resource-saving production of electrotechnical components"

10/2017 – 07/2021

Specialization Mechatronics

HTL Vienna, Ettenreichgasse

Put your stages of education and your professional experience in reverse chronological order, starting with the most recent and working your way back.

Professional experience

since 03/2021:

Project Assistant, Tutor

TU Wien, Institute of Energy Systems and Electrical Drives

- Implementation of the exercise "Electrical Engineering 1 and 2"
- Participation in projects in the field of basic research
- Generate project reports

07/2020 – 09/2020

Intern in Department Research & Development, Product Development

ROBERT BOSCH AG

- Support in the production and adaptation of tests for the active testing of vehicle electronics
- Construction and repair of measuring equipment for test benches (wiring of sensors)
- Carrying out calculations and electrical planning

Curriculum vitae

03/2018 – 03/2020

Working Student in the Department of Energy Technology
Siemens Energy Austria GmbH

- Assembly, testing and commissioning of switching and control systems
- Support in the maintenance and documentation of products in the field of renewable energies
- Data recording

Indicate the most important activities, areas of responsibility, successes and tools used in a few words!

09/2016 – 09/2017

Civilian service (paramedics)
Rotes Kreuz, Vienna

For your language skills, it is essential that you indicate how proficient you are in each language. Specify your information here (levels etc.)!

07/2015

Service and kitchen assistant
Pizzeria Napoli

If you have a certificate, include it in your CV. If you don't have a certificate, then state your self-assessment as follows: native language, business fluent, fluent/very good, good, basic knowledge

Volunteer work

Since 02/2023

Mentor
Sinbad-Social Business

IT skills

MATLAB: very good knowledge
Microsoft Office: very good knowledge
AutoCAD: good knowledge
Java: good knowledge
Python: basic knowledge

Give the self-assessment of your expertise either in the form of a verbal description, e.g. expert, advanced, very good, good, basic, or in the form of a scale. Break down your expertise by either content or skill level.

Language skills

Persian: native language
German: native language
English: business fluent
Chinese: basic knowledge

Interests can optionally be specified to better describe your personality.

If you are applying for an academic position, indicate your publications as well.

Only enter your driver's license if it is required in the advertisement or if you are willing to travel.

OUR TIPS



Design

You can easily create your very own CV design yourself using Canva: www.canva.com
The layout should match your personality.

Reading material

We have put together a series of information regarding the application process in our career.planner or you can pick it up in our office. We will be happy to provide you with reading tips at beratung@tucareer.com.



Lebenslauf



Monte

- geboren am
- italienische Staatsbürgerschaft
- Wien
- +43 677 XXXXXXXX
- xxxx.xxxxxxx@outlook.com
- www.linkedin.com/inXXXX

Fähigkeiten

CAD-Konstruktion	5+ Jahre
MS-Office Kenntnisse	5+ Jahre
Programmierung in Python/MATLAB/CNC	2+ Jahre
FEM-Berechnung ANSYS Workbench/CATIA/Creo	2+ Jahre

Deutsch

Italienisch

Englisch

Biografie

Ich absolvierte meinen Bachelor in Maschinenbau mit Schwerpunkt auf Turbomaschinen an der Technischen Universität in Graz. Derzeit befinde ich mich in der abschließenden Phase meines Masterstudiums an der Technischen Universität Wien. Innerhalb meines Masterstudiums habe ich mich auf das Gebiet der hydraulischen Maschinen und Anlagen spezialisiert. Neben meinem akademischen Engagement habe ich seit einigen Jahren meine Fähigkeiten als Fundraiser und Teamleiter beim österreichischen Roten Kreuz eingebracht. Diese Tätigkeit ermöglichte es mir, wertvolle Erfahrungen in unterschiedlichen Werbeprojekten zu sammeln und meine interdisziplinären Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Allgemeine und berufliche Bildung

Masterstudium Maschinenbau (M.Sc.)
Technische Universität Wien

10/2021 - aktuell

Hydraulische Maschinen und Anlagen ■ Fördertechnik
Diplomarbeit: „Digitalization in Hydropower, DIGI-Hydro“.

Bachelor Maschinenbau (B.Sc.)
Technische Universität Graz

10/2015 - 10/2020

Bachelorarbeit: „Entwicklung einer Traversiereinheit für einen Turbinenprüfstand“, Institut für thermische Turbomaschinen.

Matura

Technologische Fachoberschule „Max Valier“ Bozen
Fachrichtung Maschinenbau, Mechatronik und Energie mit Schwerpunkt Maschinenbau und Mechatronik.

09/2009 - 06/2015

Berufserfahrung

Teamleiter Mitgliederwerbung für das Rote Kreuz Österreich
Holub Steiner und Partner, HSP

2016 - 2023

- Mitgliederwerbung für das Rote Kreuz
- Qualitätssicherung des Fundraisings
- Schnittstelle zwischen Fundraising-Firma und dem Roten Kreuz
- Leitung der Teams mit bis zu 18 Personen

Ferialjob als Monteur/Anlagenbauer
ATZWANGER AG

06/2015 - 09/2015

- Errichtung eines Villenkomplexes, Villa Eden, Gardone.
- Installation von Sanitäranlagen
- Montage Pumpenanlagen und Filtertechnik für Schwimmbäder
- Blechbearbeitung für Klimatechnik (Biege-, Stanz- und Bördelmaschine)

Lebenslauf

Interessen

- Wandern/Bergsteigen
- Motorradfahren/Reisen
- Snowboarden
- Radfahren
- Familie
- Segeln
- Handwerkliches Arbeiten

Praktikum in einer Holzfabrik
Sarnier Holz

- Qualitätskontrolle Hobelstraße
- Fertigung von Leimbinder für Fensterbau

06/2014 - 09/2014

Ferialjob als Kellner/Küchengehilfe
Hazienda Bozen

Ferialjob als Monteur/Anlagenbauer
ATZWANGER AG

06/2013 - 09/2013

- Errichtung einer Bank und einer Industriewäscherei (haas GmbH).
- Installation von Sanitär-, Klima- und Lüftungssystemen
- Installation der Versorgungs-, Dampfleitungen für Industriemaschinen

06/2012 - 09/2012

Ferialjob als Monteur/Anlagenbauer
ATZWANGER AG

06/2011 - 09/2011

- Errichtung einer Hotelanlage, Aqualux Spa & Suite Bardolino.
- Installation von Sanitär-, Klima- und Lüftungssystemen
- Fertigung und Inbetriebnahme der Heizungszentrale (WIG-, Autogen-, Lichtbogenhandschweißen)

Echter Lebenslauf als kleine Inspiration für die Zusammenstellung deines individuellen CVs

fraupaul betrachtet das Leben aus einem anderen Blickwinke(r)l und lädt ein, mitzuschauen.

Sprichst du noch oder promptest du schon?

KOLUMNE 02/23: DAS BLICKWINKE(R)L

„Wir leben in einer disruptiven Zeit“, liest man heute oft. Beschrieben wird diese Zeit als im Wandel befindlich, als Umbruch. Aber ist das nicht ein Dauerzustand in unserem Leben? Schon Heraklit war der Meinung, alles fließe – „panta rhei“ –, alles sei in Bewegung.

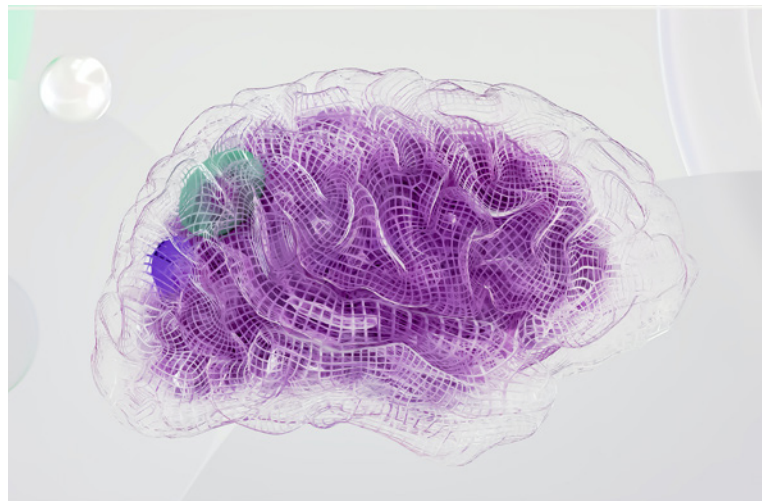
Nach seiner Lehre ist im Universum nichts konstant, alles unterliegt einem ständigen Wandel. Umgelegt auf die Bereiche des Lebens, inklusive Natur, Philosophie und menschlicher Existenz, würde das bedeuten, dass wir uns sowieso ständig anpassen und mit den Veränderungen mithalten. Also nicht disruptiv, sondern eh normal?

Was auch immer „normal“ heute bedeutet ...

Ich habe Kommunikationswissenschaften studiert: mich damit beschäftigt, wie Menschen effektiv miteinander sprechen und Informationen austauschen. Und das auf verschiedene Arten, sei es übers Reden, beim Schreiben oder auch durch Körpersprache. Heute befasse ich mich damit, wie ich in Zukunft mit künstlicher Intelligenz sprechen muss, um zu effektiven Ergebnissen zu kommen – „prompting“ also.

Bis letztes Jahr war das Wort „prompt“ als „unmittelbar“, „auf Anhieb“ oder „auf der Stelle“ in meinem Wortschatz gespeichert. Seit KI-Anwendungen wie ChatGPT oder Midjourney im Mainstream angekommen sind, ist es unmöglich sich diesem Hype zu entziehen. Warum auch? Viel interessanter ist es ja, sich mit den Dingen zu beschäftigen, zu lernen, wie man mit KI-Tools umgeht und was alles möglich ist. Und da gibt es mittlerweile Unmengen spannender Ansätze: All-in-one, Step by Step, die Chain of Thought oder Modifikatoren ...

Man muss eben flexibel sein, sich mit den Gegebenheiten arrangieren, immer wieder Neues lernen. Flexibilität – ein Soft Skill, das wir auch in unseren Jobberatungen und Coachings unse-



rer Studierenden immer wieder zum Thema haben. Kaum ein Begriff wird im Job so oft genannt: Als zukünftige*r Mitarbeiter*in sollte man flexibel auf Herausforderungen des Arbeitsalltags reagieren können. Denn auch Unternehmen müssen sich ständig anpassen, um konkurrenzfähig zu sein.

Natürlich kann das auch Angst machen. In einer immer schnelleren Welt ist es oft nicht möglich, Schritt zu halten. Die Angst vor Veränderung und damit vor Überforderung ist verbreitet. Unterschiedliche Gründe können

dabei mitspielen, negative Erfahrungen oder Erziehungsstile ... Aber hier kommt die gute Nachricht: Flexibilität kann man lernen. Ich habe gelesen, dass sogar der Arbeitspsychologe Conny Antoni meint: „Wenn Menschen das Gefühl bekommen, auf den Wandel selbst Einfluss nehmen zu können, sinkt der Widerstand merklich.“ Das soll für mehr Kontrolle und Selbstsicherheit sorgen und letztlich für mehr Zufriedenheit.

Vielleicht wie in der Geschichte mit dem Schäfer von Anthony de Mello:

Ein Wanderer trifft einen Schäfer und fragt ihn: „Sie können mir sicher sagen, wie heute das Wetter wird?“ Der Schäfer überzeugt: „Genau so, wie ich es gerne habe.“ Der Wanderer etwas verdutzt: „Woher wissen Sie, dass es genau so sein wird?“ „Mein Freund, meine Erfahrung hat mir gezeigt, dass ich nicht immer das bekomme, was ich mir wünsche. Deshalb habe ich gelernt, stets das zu mögen, was ich bekomme. Und so bin ich mir sicher, das Wetter wird heute so sein, wie ich es mag.“

Was immer geschieht, es liegt an uns, Glück oder Unglück darin zu

sehen. Also, lassen wir uns auf diese neuen Zeiten und Tools ein und nehmen wir selbst aktiv an der Zukunft teil. Wir können sie gestalten, wir haben sie selbst in der Hand – gemeinsam.

fraupaul

Mag.ª Natascha-Simone Paul
TU Career Center
Projektleitung mein.job
Marketing & Brand Management
natascha.paul@tucareer.com



LEIDENSCHAFT FÜR MOBILITÄT

Gestalte mit uns die nachhaltige Mobilität der Zukunft

Siemens Mobility ist das größte Bahnindustriunternehmen Österreichs. Mehr als 3.000 Mitarbeiter entwickeln und produzieren in Wien und Graz modernste Technologie für Schienenfahrzeuge und Eisenbahninfrastruktur. Wir ermöglichen Mobilitätsbetreibern weltweit, Züge und Infrastruktur intelligent zu vernetzen, das Fahrgasterlebnis zu verbessern und die Verfügbarkeit zu garantieren. Neben der Fertigung in den zwei großen Werken Wien und Graz spielen Forschung und Entwicklung eine entscheidende Rolle: Allein in Österreich hat Siemens Mobility in den letzten drei Jahren 140 Patente erhalten.

Steig um auf die nachhaltige Schiene!



SIEMENS



Join the Group.



Je größer
das Problem,
desto größer
dein Impact.

Beyond is
where we begin.

