

S. 24

Familien-Energie

Professorin Ilo leitet bahnbrechende Forschungsprojekte zur Energiewende an der TU Wien. Sie spricht mit uns über die Bedeutung von Familie und Vielfalt in ihrer Karriere.

S. 8

Hoch lebe die Vielfalt

Warum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt nicht nur moralisch, sondern auch wirtschaftlich unverzichtbar für unsere Zukunft ist.

S. 46

voice.of.diversity

As diversity and inclusion gain importance, TU Career Center's voice.of.diversity program promotes equity in the job market.

Dein Guide mit
allen Infos zum

welcome.day

ab Seite 36

oder hier



Du willst mehr?

Hier geht's zum mein.job.blog



WISE
2024/25

Austrian
Power
Grid



ENERGIZE YOUR CAREER.

IM ENERGIESYSTEM DER ZUKUNFT.



JETZT BEWERBEN AUF
[APG.AT/KARRIERE](https://apg.at/karriere)

vielfalt.entdecken inklusion.leben

Ich sitze gerade im Resselpark, den Laptop vor mir aufgeklappt und ein frisches Herbstlüftlein lässt die bunten Herbstblätter tanzen. Mein Blick schweift über die vielen Gesichter um mich herum – Studis aus allen Ecken der Welt, mit den unterschiedlichsten Backgrounds, so international und so vielfältig. Genau das ist es, was unsere TU Wien so besonders macht!

Diese Vielfalt, die wir hier jeden Tag erleben, ist nicht nur cool, sondern auch superwichtig für unsere Zukunft. In der Tech-Branche geht es schließlich darum, innovative Lösungen für alle Menschen zu entwickeln. Wie soll das funktionieren, wenn nicht alle am Tisch sitzen und mitreden?

Mir kommt der Spruch von Forrest Gump in den Sinn: „Life is like a box of chocolates – you never know what you're gonna get.“ Genauso ist es mit der Vielfalt an unserer Uni. Jeder Mensch, dem wir begegnen, bringt etwas Einzigartiges mit – wie eine Praline mit überraschender Füllung. Und genau das ist es, was das Leben, das Studium und später das Arbeitsleben so spannend macht!

Deshalb widmen wir diese Ausgabe von „mein.job“ dem Thema Vielfalt und Inklusion. Wir neh-

men euch mit auf eine Reise durch Studium, TU Wien Community und den Arbeitsmarkt. Klar, wir können nicht alles abdecken, aber – wenn ihr nach dem Lesen mit etwas mehr Awareness durch die Welt geht, haben wir schon viel erreicht!

Diese Ausgabe soll euch inspirieren, über den Tellerrand zu schauen und vielleicht auch mal eure eigenen Vorurteile zu hinterfragen. Denn nur gemeinsam können wir eine Zukunft gestalten, in der sich jede*r willkommen fühlt.

Übrigens: Viele der Artikel findet ihr auch auf unserem „mein.job.blog“. Also schaut da unbedingt mal rein, wenn ihr zwischen den Vorlesungen Zeit habt!

Viel Spaß beim Lesen!

[Alles Liebe](#)

[eure frau paul](#)



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

PS: Habt ihr spannende Geschichten zu erzählen oder brennt ihr für bestimmte Themen? Wir möchten eure Stimmen hören! Ob es um innovative Projekte, persönliche Erfahrungen oder aktuelle Herausforderungen im Studium geht – teilt eure Ideen mit uns.

Zögert nicht, uns zu kontaktieren. Eure Beiträge bereichern unsere TUW Community und inspirieren andere.

FOTO FOTOFILMWERK

Orientieren

- 8 **Hoch lebe die Vielfalt**
Diversität am Arbeitsplatz gehört zu den großen Veränderungen der New Work Economy – warum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt nicht nur moralisch, sondern auch wirtschaftlich notwendig ist.
- 13 **Hitachi Rail – Chancenvielfalt**
Hana Dellemann, CEO von Hitachi Rail Austria spricht mit uns über die Herausforderungen als Frau an der Spitze eines Technologiekonzerns und warum die Bahnindustrie, allen voran Hitachi Rail ein zukunftssträchtiger Arbeitgeber ist.
- 16 **ÖBB – doppelte Power**
Die ÖBB setzen auf neue Arbeitsmodelle und zeigen so, wie Karriere und Privatleben harmonisch vereinbart werden können. Katarina Roder und Veronika Unterlerchner stellen ihr Erfolgsrezept Top-(Job-)Sharing vor.

Leben

- 24 **Familien Energie** – Professorin Ilo leitet bahnbrechende Forschungsprojekte zur Energiewende an der TU Wien. Sie spricht mit uns über die Bedeutung von Familie und Vielfalt in ihrer Karriere sowie die Zukunft der Energie.
- 27 **Vielfältiges Lernen** Nicole Kretschy, Behindertenlehrbeauftragte der TU Wien erzählt von vielfältigen Lernmethoden und stellt Möglichkeiten für Studierende mit Behinderungen an der TU Wien vor.
- 29 **Why TU** – Zwei Studierende berichten von den Höhen und Tiefen ihrer Zeit an der TU Wien und geben hilfreiche Tipps.

Netzwerken

- 36 **Semesterstart: welcome.day**
Am 3. Oktober öffnet das Freihaus der TU Wien seine Türen und lädt Studierende ein, die Universität und die TU-Community näher kennenzulernen. Eventdetails, eine Übersicht aller vertretenen Aussteller*innen und Programmhighlights findest du hier.
- 48 **Breaking Barriers: voice.of.diversity** As diversity and inclusion gain importance, TU Career Center's voice.of.diversity program promotes equity in the job market. We spoke with Edona Haziraj, an MSc student in Media and Human-Centered Computing, about her experience with this initiative.
- 56 **talente.praktikum**
Das talente.praktikum bietet Studierenden die Möglichkeit, wertvolle Praxiserfahrungen bei Unternehmen in Bau- und Umweltingenieurwesen zu sammeln. Sonja und Josua, zwei Teilnehmende, lassen Einblicken.

Bewerben

- 66 **Musterbewerbung**
Wie sieht ein guter CV aus? Womit fange ich das perfekte Motivationsschreiben an? Hier findest du Vorlagen und echte Bewerbungen zur Inspiration. So einfach kann Bewerben sein!
- 72 **Karriere-Lehrveranstaltungen**
Die Lehrveranstaltungen für deine berufliche und persönliche Weiterentwicklung, plus ECTS.
- 74 **Karriereguide**
talente.programm-Partnerunternehmen stellen sich vor und beantworten Fragen zum Thema Vielfalt und Inklusion.

Impressum, Offenlegung
(§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)
mein.job – Das Studierendenmagazin der TU Wien,
Ausgabe Wintersemester 2024

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 und Produktionsleitung:
BA. Sophie Ströbitzer

Projektleitung:
Mag.ª Natascha-Simone Paul

Redaktion: Mag.ª Natascha-Simone Paul; Tanja Elgendy, MSc; Mag.ª Tina Landrau; Gloria Krenn; Daniel Neumann

Cover: Carina Eglhofer/midjourney
Layout: Carina Eglhofer, BA, 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 / Midjourney

Blattlinie:
mein.job, das Studierendenmagazin der TU Wien, richtet sich mit einem inhaltlichen Fokus auf die Themen Karriere, Jobeinstieg, aktuelle Trends, die TUW Community und 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).



Liebe Studierende!

Beim Verfassen des Geleitworts habe ich intensiv darüber nachgedacht, was ich euch Weises auf den Weg mitgeben könnte. Von all meinen Überlegungen sind zwei Worte übrig geblieben: Bleibt neugierig!

Dieser Rat mag einfach klingen. Aber Neugier ist der Motor, der uns antreibt, neue Dinge zu entdecken, Grenzen zu überschreiten, Innovationen voranzutreiben. Die Welt verändert sich immer schneller. Neugier ist die Schlüsselkompetenz, die euch befähigt, diese Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Eure Entscheidung, an der TU Wien zu studieren, war eine Wahl für Exzellenz in Lehre und Forschung. Ihr lernt, komplexe Probleme zu lösen, kritisch zu denken und interdisziplinär zu arbeiten – Fähigkeiten, die in einer zunehmend von KI geprägten Welt immer wichtiger werden. Doch es ist die Neugier, die euch motiviert, tiefer in die Materie einzutauchen, neue Fragen zu stellen und kreative Lösungen zu entwickeln.

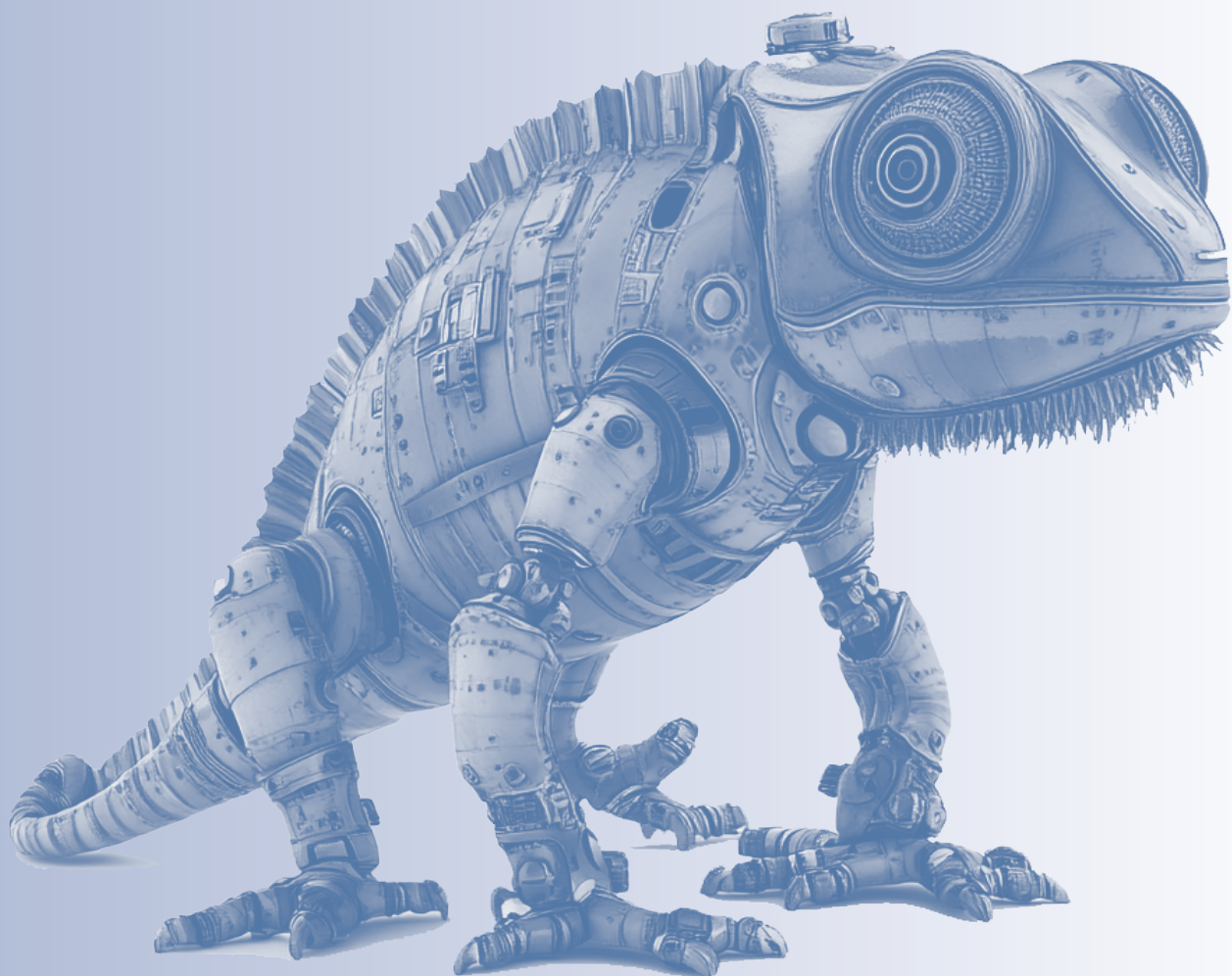
Mir ist wichtig, dass ihr nicht nur fundiertes Fachwissen erwerbt, sondern auch die Kompetenzen und das Selbstvertrauen entwickelt, die ihr für eure berufliche Zukunft benötigt. Die TU Wien bietet daher nicht nur eine erstklassige Ausbildung, sondern auch zahlreiche Angebote, die euch auf eurem Weg in die Berufswelt unterstützen. Das Career Center der TU Wien hilft bei der Vorbereitung auf Bewerbungsprozesse oder dem Aufbau von Netzwerken. Die Welt braucht innovative Denker*innen und verantwortungsvolle Führungspersönlichkeiten. Nutzt eure Zeit an der TU Wien, um genau das zu werden.

Ich wünsche euch viel Erfolg, Freude und unendliche Neugier auf eurem Weg in eine vielversprechende Zukunft!



Jasmin Gründling-Riener
Vize Rektorin Lehre
Foto: © Matthias Heisler

ORIGINAL



Hoch lebe die Vielfalt! Wieso wir auf allen Ebenen von Diversität profitieren können

Auf welche Art wir uns bewegen, wie wir wohnen oder wie wir uns ernähren – beinahe jeder Aspekt unseres Lebens wird von technischer Innovation und Forschergeist geprägt. Obwohl Neugier, der Blick über den Tellerrand und die Reevaluierung des Status quo eine zentrale Rolle in der Branche spielen, ist die Technik oft von einer Homogenität in der Belegschaft geprägt. Während die Diskussionen über Vielfalt und Inklusion in den letzten Jahren an Fahrt gewonnen haben, zeigen aktuelle Zahlen und Daten, dass noch viel zu tun bleibt, um eine inklusive und vielfältige Branche zu schaffen.

TEXT SOPHIE STRÖBITZER

FOTO SHUTTERSTOCK/ JENNY KOLLER



Diversity – ein absolutes Buzzword am Arbeitsmarkt in den letzten beiden Dekaden. Ähnlich wie Green Economy oder Corporate Culture haben es solche Schlagworte oft an sich, durch ihre schnell überwältigende mediale Präsenz nicht ernst genommen zu werden und vor allem einen „Trend“-Stempel aufgedrückt zu bekommen. Zu Unrecht! Wer einen Blick hinter die Fassade des Wortes „Diversity“ wirft, merkt schnell: Vielfalt und Inklusion am Arbeitsmarkt sind nicht nur essenziell für eine gerechtere Zukunft, sondern tragen zu einer besseren Performance von Unternehmen bei. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass dieses Wissen noch nicht überall angekommen ist.

Eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey hält 2023 fest, dass nur 22 % aller europäischen Technologiestellen von Frauen besetzt sind. In

Berufen, in denen ein besonderes Technologietalent gefragt ist, sind nur 8 % weiblich besetzt. Und das, obwohl laut Bericht durch mehr Frauen in der Technik ein wichtiger Teil des Fachkräftemangels gedeckt werden könnte. Aber auch andere Bevölkerungsgruppen werden in der Branche nicht ausgewogen repräsentiert. Der State of European Tech Report 2023 zeigt beispielsweise, dass knapp 84 % aller Start-up-Gründenden in der Branche weiß sind. Auch die unterschiedliche Wahrnehmung der Thematik spielt hier eine Rolle. Im selben Report, im Jahr 2020, wurden Tech-Founder gefragt, ob es gleiche Chancen in der Branche für Menschen mit unterschiedlichen soziodemografischen Hintergründen gibt. Unter weißen Start-up-Gründenden glauben 40 %, dass ungleiche Chancen herrschen, bei schwarzen/afrikanischen/karibischen Founders sind es 77 %.

22%

... aller europäischen Technologiestellen sind von Frauen besetzt.

84%

... aller europäischen Tech-Founder sind weiß/ordnen sich der kaukasischen Ethnie zu.

Trotzdem scheint die Thematik in den vergangenen Jahren an medialer Präsenz gewonnen zu haben. Woran liegt das?

„Mit der zunehmenden Individualisierung unserer Gesellschaft haben sich auch die Lebensstile stark differenziert und viele Menschen haben heute eine stärkere Stimme, um ihre Anliegen zu vertreten. Dieser Wandel begann schrittweise vor etwa 20 Jahren und hat durch die Coronapandemie einen weiteren Schub erfahren“, so Zukunftsforscherin und Soziologin Christiane Varga, die zu diesem Thema mit uns gesprochen hat.

Werfen wir einen konkreteren Blick auf Österreich, um die Vielfalt am Arbeitsmarkt einordnen zu können. Die ungleiche Repräsentation beginnt meist bereits im akademischen Bereich. 2021 lag der Anteil an weiblichen Studierenden in MINT-Studiengängen bei 20 %, in den Bereichen Maschinenbau, Mechatronik und Montanmaschinenbau liegt er sogar unter zehn Prozent. Auch in der Wirtschaft spiegelt sich diese fehlende Balance wider. Laut der Europäischen Datenbank sind hierzulande circa 19 % der Beschäftigten in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie weiblich.

Missachtete Aspekte: Barrierefreiheit und Altersdiversität

Zwei weitere entscheidende Aspekte einer vielfältigen Belegschaft, die auf der medialen Bühne gerne auf der Strecke bleiben, sind Barrierefreiheit und Altersdiversität. Laut dem österreichischen Bundesministerium sind Menschen mit Behinderungen nur zu 53 % beschäftigt, bei starken Behinderungen sind es sogar nur knapp 30 %.

Ältere Arbeitnehmende, insbesondere jene über 50 Jahre, sind in der Technikbranche ebenfalls unterrepräsentiert. Laut dem „State of Age Diversity Report 2020“ machen Mitarbeitende über 50 Jahren in vielen Technikunternehmen nur einen geringen Anteil aus. Dieser Age Gap sorgt laut des Berichts für hohe Kosten. Dabei wird berechnet, wie viel Menschen über 50 Jahren durchschnittlich zum Bruttoinlandsprodukt beitragen und wie viel Geld Branchen entgeht, wenn diese Bevölkerungsgruppe

pe nicht eingestellt oder verfrüht aus dem Arbeitsmarkt gedrängt wird. Im Techniksektor waren das 2018 laut Report weltweit 44,2 Mrd. USD. Dass generationenübergreifendes Zusammenspiel und Inklusion in einem Technologieunternehmen essenziell sind, weiß auch Hana Delleman, CEO von Hitachi Rail Österreich, die uns für dieses Magazin zu einem Interview getroffen hat:

„Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen ist uns wichtig. Unsere Systeme sind oft jahrzehntelang im Einsatz, und es ist entscheidend, das Know-how von erfahrenen Kolleg*innen an die jüngeren weiterzugeben. Darüber hinaus achten wir darauf, dass Kolleg*innen nach einer längeren Krankheit gut ins Arbeitsleben zurückfinden und unterstützen auch Mitarbeiter*innen mit speziellen Bedürfnissen, wie zum Beispiel bei Asperger-Diagnosen. Diese Vielfalt macht uns als Unternehmen stark und hilft uns, besser auf die Bedürfnisse unserer Kund*innen und Mitarbeiter*innen einzugehen.“

Studien belegen die Vorteile von Diversität

Dass Diversität nicht nur zu einer gerechteren Gesellschaft mit einer ehrlichen Chancengleichheit beiträgt und nicht nur aus einer moralischen Perspektive wünschenswert ist, wissen wir eigentlich schon eine geraume Zeit. Denn die Vorteile einer diversen Belegschaft sind gut dokumentiert und unbestreitbar. Mehrere Studien, darunter auch ein Bericht aus dem Jahr 2019 von McKinsey & Company, zeigen, dass Unternehmen mit hoher Geschlechterdiversität eine um bis zu 25 % höhere Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittliche Profitabilität zu erzielen und eine ethnisch diverse Belegschaft zu 35 % besser performen kann.

Eine weitere Studie der Boston Consulting Group fand heraus, dass diverse Führungsteams innovativer sind und bis zu 19 % höhere Einnahmen generieren können als ihre Mitstreitenden. Ein höherer Grad an Diversität, insbesondere in der Führungsebene, führt zu einer besseren Anpassungsfähigkeit an Marktveränderungen und einer gesteigerten Kreativität.

Diese Vorteile kennt auch Manuel Knapp, Leiter der Abteilung People Development & Culture bei Porsche Österreich: „Wir leben Vielfalt und Diversität aus Überzeugung. Wir wissen, dass Diversität mehr denn je einer der entscheidenden Faktoren ist, um als Unternehmen erfolgreich zu sein.“

35% ... besser performt eine ethnisch diverse Belegschaft.

19% ... höhere Einnahmen erzielen diverse Führungsteams.

Nach einem Blick auf die Zahlen können wir feststellen, dass die Beschäftigten des Technologiesektors die Vielfalt unserer Gesellschaft aktuell nicht widerspiegeln. Dass wir von inklusiveren Bedingungen und Perspektiven profitieren, wissen wir auch – wenn wir einen Blick auf die zahlreichen Studien dazu werfen. Was ist also notwendig, um unser Wissen anzuwenden? Darüber macht sich auch das TU Wien Career Center Gedanken.

„Diverse Teams sorgen dafür, dass die entwickelte Technologie verschiedene Menschen anspricht und auch repräsentiert. Durch inklusive Produkte und Dienstleistungen kann Benutzerfreundlichkeit und Zugänglichkeit für alle gewährleistet werden. Barrieren werden abgebaut und dadurch wird Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft gefördert. Dies ist besonders in der Technologiebranche von Bedeutung, da hier Produkte und Services entwickelt werden, die sich auf unser aller Leben auswirken, sei es im Bereich Kommunikation, Gesundheit, Bildung, Freizeit, Sicherheit oder Arbeit.

Interview:

Wie Gesellschaftswandel und Diversität unsere Welt prägen – Ein Gespräch mit Zukunftsforscherin Christiane Varga

Christiane Varga ist eine renommierte Zukunftsforscherin und Soziologin, die sich mit dem gesellschaftlichen Wandel und den damit verbundenen Herausforderungen beschäftigt. Mit uns spricht sie über die Bedeutung von Diversität und Inklusion in der modernen Arbeitswelt.

Frau Varga, könnten Sie uns zu Beginn einen Einblick in Ihre Arbeit geben? Womit beschäftigen Sie sich konkret in Ihrem Alltag als Zukunftsforscherin?

Natürlich! Ich arbeite im Bereich der Trend- und Zukunftsforschung und bin gleichzeitig Soziologin. Mein Fokus liegt auf dem gesellschaftlichen Wandel – also wie sich unsere Gesellschaft in allen Bereichen verändert. Dieser Wandel umfasst viele

Das heißt für Unternehmen, ganz bewusst in den Aufbau von diversen Teams zu investieren und Diversity & Inclusion als klares Unternehmensziel zu definieren. Vorurteile und Stereotype in unserer Gesellschaft führen vor allem dazu, dass Mädchen und Frauen sich seltener für technische Berufe oder Studiengänge entscheiden. Die Sichtbarkeit von Frauen in der Branche, weibliche Role Models, Lehrkräfte und Mentor*innen können hier sehr viel bewegen, und Unternehmen müssen aktiv an einer Unternehmenskultur arbeiten, die Inklusion möglich macht. Zusätzlich gilt für mich eindeutig: Gemeinsam sind wir stärker. In einer Welt, in der Gleichberechtigung gelebt wird, profitieren alle“, so Career Coach & Diversity Consultant Tina Landreau des TU Wien Career Centers.

Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von diskriminierten Gesellschaftsgruppen und einem generationenübergreifendem Ansatz kann die Technikbranche nicht nur diverser, sondern auch innovativer und profitabler werden. Unternehmen müssen weiterhin Anstrengungen unternehmen, um Barrieren abzubauen und eine Kultur der Inklusion zu fördern. Politische Initiativen und Programme sind wichtige Schritte, aber es ist auch die Verantwortung der Industrie, aktiv zur Förderung der Diversität beizutragen. Die Zukunft der Technik ist divers. Eine wirklich inklusive Technikbranche ist nicht nur ein Ziel, sondern eine Notwendigkeit, um die Herausforderungen einer globalisierten und technologisch fortschreitenden Welt zu bewältigen.

Progress
with Care

Wo siehst du dich in 5 Jahren? Finden wir es gemeinsam heraus.

Neues entdecken, Dinge bewegen, Menschen inspirieren, und die Welt mit Innovation und Sorgfalt voranbringen. Darum geht es bei PwC Österreich.



Wann ist Ihrer Meinung nach das Thema Diversität und Inklusion in den öffentlichen Diskurs gerückt?

Dass bestimmte Gruppen in der Gesellschaft nicht sichtbar genug sind, wissen wir schon länger. Allerdings war das Ausmaß früher nicht so groß wie heute. Mit der zunehmenden Individualisierung unserer Gesellschaft haben sich auch die Lebensstile stark differenziert und viele Menschen haben heute eine stärkere Stimme, um ihre Anliegen zu vertreten. Dieser Wandel begann schrittweise vor etwa 20 Jahren und hat durch die Coronapandemie einen weiteren Schub erfahren. Krisen wirken oft wie ein Brennglas, das Schwächen in bestehenden Systemen aufzeigt. Corona hat deutlich gemacht, dass wir in einer global vernetzten Welt leben, in der Diversität kein „Nice-to-have“ mehr ist, sondern eine Notwendigkeit, um mit den vielfältigen Anforderungen umgehen zu können.

Dabei ist Diversität ja nicht nur ein moralischer Anspruch, sondern auch nachweisbar profitabel. Wie macht sich das bemerkbar?

Absolut. Studien, wie die von McKinsey, haben gezeigt, dass Unternehmen mit gemischten Führungsteams um bis zu 60 % profitabler sind. Das ist eine enorme Zahl, die zeigt, wie wertvoll unterschiedliche Perspektiven in einem Unternehmen sind. Wenn Teams zu homogen sind, ähnlich denken und ähnliche Hintergründe haben, fehlt oft der vielfältige Blick auf Probleme. Das ist vergleichbar mit einem Ökosystem: Wenn es zu homogen ist, kippt es. Vielfalt bringt Leben, Innovation und letztlich auch Erfolg.

Wie stehen Sie zu Diversity-Schulungen in Unternehmen?

Diversity-Schulungen können hilfreich sein, aber sie müssen sorgfältig konzipiert werden. Es gibt Studien, die zeigen, dass solche Schulungen sogar kontraproduktiv sein können, wenn sie die Teilnehmer*innen unter Druck setzen. Viel wirksamer ist es, Vorurteile durch echte, positive Erfahrungen im Alltag abzubauen – durch das direkte Zusammenarbeiten mit Menschen aus verschiedenen Hintergründen. Es geht darum, im Alltag diese „Aha-Momente“ zu erleben, die einem zeigen, dass die eigenen Vorurteile unbegründet sind.

Ein weiteres Thema, das oft mit Vielfalt und Inklusion verbunden ist, ist die Zusammenarbeit verschiedener Generationen. Wie nehmen Sie das am Arbeitsmarkt wahr?

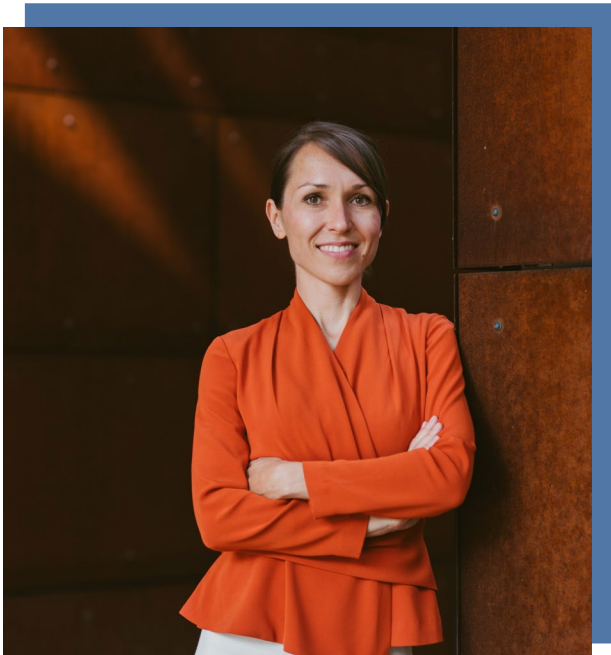
Die Debatte über Generationenkonflikte wird medial oft übertrieben dargestellt. Natürlich gibt es Unterschiede, aber ich glaube, dass junge und ältere Men-

schen viel voneinander lernen können. Die jüngere Generation ist mit digitalen Tools aufgewachsen und kann sich schnell an neue Situationen anpassen. Ältere Menschen bringen hingegen oft wertvolle Erfahrung und ein großes Durchhaltevermögen mit. Statt diese Unterschiede als Hindernis zu sehen, sollten wir sie als Chance begreifen.

In technischen Berufen, aber auch Studiengängen ist der Frauenanteil immer noch niedrig, oftmals aus fehlendem Zutrauen – das merken wir auch an der TU Wien. Was kann getan werden, um diese Diskrepanz zu verringern?

Das Schulsystem spielt dabei eine entscheidende Rolle. Es sollte interdisziplinäres Denken und Handeln fördern und den Forschergeist bei Kindern stärker anregen. MINT-Fächer sind extrem spannend und sollten entsprechend vermittelt werden – mit praxisnahen Beispielen und Projekten, die das Interesse der Schüler*innen wecken. Unternehmen sollten zudem sichtbarer werden und aktiv den Kontakt zu Schulen suchen, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern. Studien haben gezeigt, dass die Sichtbarkeit von Vorbildern – wie Professorinnen in Schulbüchern – einen positiven Einfluss auf die Leistungen von Schülerinnen hat. Es gibt also viele Möglichkeiten, diese Diskrepanz zu verringern, aber es erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der bei der Bildung beginnt und sich durch das gesamte Berufsleben zieht.

Vielen Dank, Frau Varga, für Ihre spannenden Einblicke und wertvollen Anregungen!



Karriere bei Hitachi Rail: Chancenvielfalt in der Mobilitätswende

Hana Dellemann ist Geschäftsführerin von Hitachi Rail Austria. Als Frau an der Spitze eines führenden Technologieunternehmens weiß sie, wie schwer der Weg nach oben sein kann. Im Interview spricht sie deshalb mit uns über ihre bemerkenswerte Karriere in der Logistik, die zentrale Rolle von Diversität am Arbeitsmarkt und warum die Bahnindustrie und allen voran Hitachi Rail ein zukunftssträchtiger und chancenreicher Arbeitgeber ist.

TEXT SOPHIE STRÖBITZER
FOTO WILKE

Frau Dellemann, könnten Sie uns einen Einblick geben, woran Sie und Ihr Team bei Hitachi Rail arbeiten und was Sie an der Branche fasziniert?

Hana Dellemann: Bei Hitachi Rail sind wir Teil eines weltweit agierenden Konzerns mit 24.000 Mitarbeiter*innen in 50 Ländern. Als führender Anbieter für integrierte Mobilitätslösungen besitzen wir eine breite Palette an Produkten, die weit über Österreich hinaus verkauft werden. Was mich besonders an der Bahnindustrie beziehungsweise der Logistik fasziniert, ist die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts. Viele Menschen denken bei der Bahn an ein veraltetes System, aber in Wirklichkeit sind die Technologien, die wir entwickeln und einsetzen, hochmodern. Es begeistert mich immer wieder, Teil davon zu sein, die Mobilität der Zukunft zu gestalten.

Die Mobilität ist eine Branche mit großem Zukunftspotenzial. Welche Entwicklungen haben Sie in den letzten Jahren besonders beeindruckt?

Hana Dellemann: Die Mobilität wird zunehmend als Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit erkannt, insbesondere im Hinblick auf die Klimakrise. In Österreich werden in den nächsten fünf Jahren über 21 Milliarden Euro in die Bahn investiert, was die Bedeutung und das Potenzial dieser Branche unterstreicht. Bei Hitachi Rail arbeiten wir an innovativen Lösungen, die nicht nur die Sicherheit erhöhen, sondern auch die Effizienz und Nachhaltigkeit im Bahnbetrieb steigern. Eine der spannendsten Entwicklungen, an der wir arbeiten, ist das digitale Stellwerk – eine cloudbasierte Lösung, die wirklich zukunftsweisend ist.

Sie haben Ihre gesamte Karriere in der Bahnindustrie und Logistik verbracht. Können Sie uns mehr über Ihren Werdegang und die Stationen erzählen, die Sie zu Ihrer jetzigen Position geführt haben?

Hana Dellemann: Ich habe meine Karriere bei den Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) begonnen, wo ich nach meinem Wirtschaftsstudium ein Praktikum gemacht habe. Für mich war die Bahn schon immer ein Symbol für nachhaltige Mobilität. Bei den ÖBB durfte ich in verschiedenen Positionen im In- und Ausland arbeiten, später bin ich zu McKinsey gewechselt, wo ich große Infrastrukturprojekte in der Bahnbranche betreut habe. Nach einigen Jahren bei der Österreichischen Post als Geschäftsführerin von Tochtergesellschaften in Polen und Österreich bin ich schließlich wieder in die Bahnindustrie zurückgekehrt. Zuerst als stellvertretende Generaldirektorin zur Raaberbahn und seit dem 1. April bin ich nun bei Hitachi Rail als Geschäftsführerin angekommen.



Unser Magazin beschäftigt sich dieses Mal mit den Themen **Integration und Vielfalt**. Besonders in technischen Branchen ein heißes Thema, da diese häufig männerdominiert sind. **Wie haben Sie das im Laufe Ihrer Karriere wahrgenommen?**

Hana Dellemann: Ja, der Gender Gap ist auch in der Bahnindustrie ein Thema und hat natürlich auch meine Karriere geprägt. Aktuell liegt der Frauenanteil in unserer Branche bei 13,7 %, was zeigt, dass noch viel Potenzial für Verbesserungen besteht. Bei Hitachi Rail sind wir mit einem Anteil von 18 % etwas besser aufgestellt, aber auch das ist noch nicht genug. Ich möchte Frauen ermutigen, sich diese Branche genauer anzusehen. Es gibt hier viele spannende Karrieremöglichkeiten, auch wenn die Industrie auf den ersten Blick vielleicht verstaubt wirkt. Tatsächlich ist sie aber hochmodern und bietet viele Chancen, insbesondere in technologischen Bereichen.

Was würden Sie speziell Studentinnen mit auf den Weg geben, die eine Karriere in Ihrer Branche in Erwägung ziehen?

Hana Dellemann: Ich würde ihnen raten, neugierig zu sein, sich nicht entmutigen zu lassen und immer die Extrameile zu gehen. Besonders wichtig ist es, nicht nur den ersten Eindruck zu betrachten, sondern tiefer zu gehen und die Möglichkeiten zu erkunden, die sich bieten. Wenn Sie in einem Raum mit zehn Männern sitzen und Ihre Idee durchsetzen oder den Job wirklich wollen, dann bleiben Sie dran, geben Sie nicht auf.

Hatten Sie auf Ihrem Karriereweg Mentor*innen oder Vorbilder, die Sie besonders geprägt haben?

Hana Dellemann: Ja, ich hatte das Glück, auf meinem Weg von vielen Menschen unterstützt zu werden. Bei den ÖBB war Ferdinand Schmidt, damals Vorstandsdirektor, jemand, der mir immer wieder Möglichkeiten eröffnet hat, mich in unterschiedlichen Projekten einzubringen. Ein weiteres Vorbild ist Georg Pölzl von der Österreichischen Post, der es geschafft hat, ein konservatives Unternehmen in ein topmodernes, börsennotiertes Unternehmen zu verwandeln. International hat mich Sheryl Sandberg, die ehemalige COO von Facebook, inspiriert. Sie hat gezeigt, dass auch Frauen in großen Technologiekonzernen eine führende Rolle spielen können.

Als internationales Unternehmen spielt Diversity eine große Rolle bei Hitachi Rail. Im Foyer haben wir bereits eine Regenbogenflagge entdeckt. Wie wird Vielfalt bei Ihnen im Unternehmen konkret gefördert und gelebt?

Hana Dellemann: Vielfalt ist für uns nicht nur ein Schlagwort, sondern ein zentraler Wert, der sich

durch alle Ebenen unseres Unternehmens zieht. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt neue Ideen und Perspektiven bringt. Hier in Österreich beschäftigen wir Menschen aus über 40 Nationen, was uns ermöglicht, in vielen Sprachen mit unseren internationalen Kund*innen zu kommunizieren, oft ohne Dolmetscher*innen.

Auch die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen ist uns wichtig. Unsere Systeme sind oft jahrzehntelang im Einsatz und es ist entscheidend, das Know-how von erfahrenen Kolleg*innen an die jüngeren weiterzugeben. Darüber hinaus achten wir darauf, dass Kolleg*innen nach einer längeren Krankheit gut ins Arbeitsleben zurückfinden und unterstützen auch Mitarbeiter*innen mit speziellen Bedürfnissen, wie zum Beispiel bei Asperger-Diagnosen. Diese Vielfalt macht uns als Unternehmen stark und hilft uns, besser auf die Bedürfnisse unserer Kund*innen und Mitarbeiter*innen einzugehen.



Die generationenübergreifende Integration wird oft unterschätzt, ist aber ein wichtiger Aspekt von Vielfalt. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit der Generationen bei Hitachi Rail?

Hana Dellemann: Die Zusammenarbeit zwischen den Generationen ist bei uns von großer Bedeutung, weil sie sicherstellt, dass Wissen und Erfahrung weitergegeben werden. Die Arbeitsweisen der Generationen unterscheiden sich natürlich, aber wir legen großen Wert darauf, dass neue Kolleg*innen gut ins Unternehmen integriert werden. Jede*r neue Mitarbeiter*in bekommt einen Buddy zur Seite gestellt, der ihn oder sie durch die ersten Wochen begleitet. Zudem organisieren wir regelmäßige Welcome Events und unterstützen Netzwerke wie unser Frauennetzwerk, um den Austausch und die Zusammenarbeit zu fördern.

Auf welche Werte setzt Hitachi in seiner Unternehmensphilosophie neben Integration und Vielfalt?

Hana Dellemann: Die Firmenkultur bei Hitachi ist stark ausgeprägt. Das Unternehmen hat eine 110-jährige Tradition und lebt seit Beginn wichtige Werte, die bis heute anhalten. Respekt, Integrität und Pioniergeist sind die Grundpfeiler unserer Philosophie. Sie ziehen sich durch alle Ebenen des Konzerns und wirken sich auch auf unsere Mitarbeiter*innen aus. Ich glaube, das ist eine Botschaft, die ganz wichtig ist.

Hitachi Rail wird dieses Jahr Teil unseres Recruiting-Formats voice.of.diversity sein. Welche Talente suchen Sie aktuell?

Hana Dellemann: Wir suchen Talente, die nicht nur eine solide technische Ausbildung mitbringen, die die Studierenden der TU sowieso vorweisen können, sondern auch Begeisterung und Engagement. Besonders wichtig sind uns Teamgeist, Neugier und die Bereitschaft, über den Tellerrand zu schauen. Technologisch gesehen haben wir einen großen Bedarf in den Bereichen Informatik, Software-Entwicklung und Hardware-Architektur sowie technischem Projektmanagement. Was Absolvent*innen bei uns erwartet, ist nicht nur ein Job, sondern eine sinnstiftende Tätigkeit in einer Branche, die maßgeblich zur Mobilitätswende beiträgt.

Können Sie uns einen Einblick in ein aktuelles Projekt geben, das besonders interessant für Absolvent*innen sein könnte?

Hana Dellemann: Eines unserer derzeit spannendsten Projekte ist die Entwicklung des bereits erwähnten digitalen Stellwerks, das auf einer cloudbasierten Lösung aufbaut. Dieses Projekt repräsentiert die High-End-Technologie, die wir bei Hitachi Rail entwickeln.

Wenn Sie Hitachi Rail in drei Worten als Arbeitgeber beschreiben müssten, welche wären das?

Hana Dellemann: Nachhaltig, sinnstiftend und chancenreich.

Danke für Ihre Zeit und ein tolles Gespräch!

Du willst das Unternehmen näher kennenlernen? Informiere dich auf **www.tucareer.com**, bei welchen Karriere-Lehrveranstaltungen und Events das Unternehmen dabei ist. **Deine nächste Gelegenheit: voice.of.diversity – Anmeldeschluss 10.10.2024**

<https://www.hitachirail.com/>

HITACHI
Inspire the Next

Zwei Chefinnen – doppelte Power

Die ÖBB setzen neue Maßstäbe für moderne Arbeitsmodelle und zeigen, wie Karriere und Privatleben harmonisch vereinbart werden können. Katarina Roder und Veronika Unterlerchner teilen sich die Leitung der Personalentwicklung und Kultur. Ihr Erfolgsrezept? Top-(Job-)Sharing. Wir haben mit den beiden über flexible Arbeitsmodelle, Diversity und Karrierechancen gesprochen.

FOTOS © ÖBB

**Was hat Sie dazu bewogen bei den ÖBB zu arbeiten?
Was fasziniert Sie?**

Veronika Unterlerchner: Nach Abschluss meines Studiums der Internationalen Betriebswirtschaft habe ich bei den ÖBB als Trainee begonnen. Ich durfte in dieser Zeit verschiedene Bereiche des Personalwesens kennenlernen und so meine Leidenschaft für die Personalentwicklung entdecken. In den vergangenen 18 Jahren habe ich im Bereich Learning & Development gearbeitet und verschiedene Programme und Themen im Talent-Management und der Führungskräfteentwicklung konzipiert, organisiert und geleitet. Mittlerweile verfüge ich über mehrjährige Führungserfahrung und engagiere mich für Themen wie Mitarbeiter:innenbindung und die Förderung von Frauen. An meinem Job schätze ich die vielfältigen Aufgaben, die für Abwechslung sorgen. Zudem finde ich es großartig, für ein Unternehmen tätig zu sein, in dem Nachhaltigkeit gelebt und Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gegeben wird, sich persönlich wie beruflich weiterzuentwickeln.

Katarina Roder: Ich bin erst seit September 2023 bei den ÖBB. Eigentlich hatte ich nicht vor, zu wechseln, die interessante Position als Leitung Personalentwicklung und Kultur bei der ÖBB INFRA, die als Shared Position ausgeschrieben war, hat mich aber letztlich überzeugt. Bereut habe ich diesen Wechsel keine Sekunde lang. Die ÖBB sind ein innovatives, modernes Unternehmen und ich bin stolz, ein Teil davon zu sein und an der Ausgestaltung sowie Entwicklung im Bereich HR beteiligt zu sein.

Welche spezifischen Initiativen oder Programme bieten die ÖBB an, um Frauen in technischen Berufen zu fördern und zu unterstützen?

Veronika Unterlerchner: Die Bahnbranche ist historisch männlich geprägt. Um den Anteil an Frauen im Unternehmen zu steigern und den Generationenwechsel zu meistern, bedarf es der aktiven Förderung von Frauen. Dafür haben wir bereits einige Hebel in Bewegung gesetzt. Bei der Bewerbung technischer Berufe setzen wir bei der ÖBB Infrastruktur AG auf weibliche „Role Models“ und holen mit der jährlich wiederkehrenden Kampagne #joboffenSieve (seit 2021) starke ÖBB-Frauen vor den Vorhang.

Am jährlich stattfindenden Girls Day öffnen wir die Tore unserer Lehrwerkstätten und bieten jungen Frauen spannende Einblicke in die Arbeitswelt bei den ÖBB und die Vielfalt an Lehrberufen. Zudem bieten wir Mentoring- und Karriereprogramme für Studentinnen mit technischem Fokus.

Mit dem Female Business Impact Programm (FBI) stärken wir Frauen in Spezialist:innen- und Expert:innenpositionen. Die Initiative wurde von unserer Vorstandin Silvia Angelo ins Leben gerufen. Die Idee dahinter – die Erweiterung des fachlichen Know-how, persönliche Weiterentwicklung, kollegiales Lernen und gezieltes Networking sollen helfen, den Karriereurbo zu zünden. Unterstützend dazu steht eine eigens programmierte App zur Seite, die Tipps und Lerninhalte bereithält.

Katarina Roder: Ganz neu ist die Initiative Empowering Tech Women (ETW). Das Programm startet dieses Jahr im Herbst und soll Technikerinnen in (angehenden) Führungspositionen in ihrer Rolle als Female Leader stärken und voranbringen. Vertieft werden soll dabei auch das Wissen im Bereich Leadership, digitale Transformation und Stärkung des Brandings.

Für Frauen in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren viel getan, da gezielte Schritte und Maßnahmen gesetzt wurden. Dazu zählt neben den bereits genannten Initiativen wie FBI und ETW eben auch das Top-(Job-)Sharing, das meine Kollegin und ich enorm schätzen. Darüber hinaus gibt es Workshops, Cross-Mentoring-Programme und Onlinetrainings zu Diversity und Inclusive Leadership, speziell für weibliche Führungskräfte.

Welche konkreten Maßnahmen setzen die ÖBB, um mehr Diversity in technischen Berufen zu fördern?

Veronika Unterlerchner: Frauen sind ein unverzichtbarer Teil unseres Erfolges und unserer Unternehmenskultur. Deshalb begrüßen wir besonders Bewerbungen von Frauen, die bei gleicher Qualifikation – unter Berücksichtigung der relevanten Rahmenumstände aller Bewerbungen – bevorzugt aufgenommen werden.

Katarina Roder: Neben den bereits erwähnten Programmen haben wir interne Zielsetzungen, die wir verfolgen. Beispielsweise für die Bereiche Vershub und Fahrdienstleitung. Dort arbeiten tendenziell we-

niger Frauen. Uns ist wichtig, hier nicht wegzuschauen, sondern gegenzusteuern. Wir beschäftigen uns aber nicht nur mit Gendergerechtigkeit. Uns ist es wichtig, ein gutes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen und daher setzen wir die unterschiedlichsten Maßnahmen. Wir kooperieren mit vielen Organisationen zum Thema Menschen mit Behinderungen, um auch hier vielfältiger zu werden. Für Personen aus der LGBTIAQ+-Community haben wir ein eigenes Netzwerk und nehmen jährlich an der Pride teil, um auch hier ein Zeichen nach außen zu setzen.

Wie unterscheidet sich das Top-Sharing-Modell der ÖBB von anderen Sharing-Konzepten?

Katarina Roder: Von Top-Sharing sprechen wir bei den ÖBB, wenn sich zwei Mitarbeiter:innen eine Führungsposition teilen. Bei uns ist das eben die Leitung Personalentwicklung und Kultur. Wir arbeiten beide in Teilzeit, 25 Stunden, und teilen uns die Themen bzw. Projekte auf. Für uns funktioniert das wunderbar. Wichtig ist, dass man sich aufeinander verlassen kann. Wir sind ein eingespieltes Team und halten uns gegenseitig auf dem Laufenden. Jede von uns hat den Überblick über das große Ganze.

Warum haben Sie sich für dieses Modell entschieden?

Veronika Unterlerchner: Das Modell bzw. die Leitung Personalentwicklung und Kultur in Teilzeit zu machen, war eine tolle Möglichkeit für mich, einerseits den nächsten Karriereschritt zu gehen und andererseits genügend Zeit für meinen Sohn zu haben, was mir persönlich sehr wichtig ist. Ich habe in der Funktion davor auch in Teilzeit gearbeitet, daher ist die Entscheidung finanziell gesehen bewusst gewählt und passt für mich.

Katarina Roder: Auf Mitarbeiter:innen die, aus welchen Gründen auch immer, nicht (mehr) in Vollzeit arbeiten können, komplett zu verzichten, ist ein herber Verlust fürs Unternehmen. Ich bringe in Teilzeit die gleiche Motivation und Kompetenz mit wie davor, nur mit ein paar Stunden weniger Arbeitszeit. Es geht hier viel Know-how und Kompetenz verloren, wenn eine Organisation nur auf Vollzeit fokussiert ist. Das gilt nicht nur für die Führungsebene, sondern für das gesamte Unternehmen.

Für mich hat Top-Sharing enorm viele Vorteile, nicht nur für uns, sondern eben auch fürs Unternehmen. Zwei Mitarbeiter:innen teilen sich eine Position und ergänzen sich in ihren Präferenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen. Davon profitieren wir alle.

**Welche Voraussetzungen muss man mitbringen?
Dürfen das auch Männer in Anspruch nehmen?**

Veronika Unterlerchner: Damit Top-Sharing oder generell Job-Sharing funktionieren kann, bedarf es gegenseitigen Vertrauens und guter, strukturierter Zusammenarbeit sowie Kommunikation. Auch das Menschliche muss einfach passen.

Bei uns war es so, dass es neben dem klassischen Recruiting ein Assessment Center und einen Persönlichkeitstest gab. In der letzten Runde, beim Hearing, mussten wir gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten. Das hat wunderbar geklappt und der Funke ist quasi gleich übergesprungen. Wir ergänzen und verstehen uns toll – ein Perfect Match eben. Die ÖBB sehen Top-Sharing aber nicht als Frauenförderungsprojekt, sondern als Lebensphasenmodell. D. h., es wird für alle Geschlechter und diverse Lebensrealitäten angeboten.

Katarina Roder: Ich denke, es ist wichtig, dass das Top-Sharing-Paar sich im Führungsstil und seinen Werten ähnlich ist. Ich vertraue Veronika sehr, wenn es um Mitarbeiter:innenführung geht. Das Paar sollte sich, sowohl was die Kompetenzen, inhaltlichen Schwerpunkte, als auch die Erfahrung betrifft, gerne ergänzen – das bereichert alle.

Welche Vorteile bieten sich durch dieses Modell?

Veronika Unterlerchner: Top-Sharing ist eine Win-win-Situation für Mitarbeiter:innen und das Unternehmen. Letzteres profitiert von einer größeren Zahl an Bewerber:innen und damit auch einem diverseren Kandidat:innenfeld. Der Generationenwandel macht auch vor den ÖBB nicht Halt. In den nächsten Jahren geht rund ein Fünftel der aktuellen Belegschaft in den Ruhestand. Um die besten Köpfe zu den ÖBB zu holen, braucht es Angebote, die eine gewisse Flexibilität zwischen Arbeit und Freizeit ermöglichen.

Für die Mitarbeiter:innen bieten sich dadurch einfach tolle Karrierechancen, die für viele sonst in Teilzeit nicht möglich wären. Plus – man kann auch unheimlich viel voneinander lernen, sich gegenseitig ergänzen. Man hat quasi immer einen Sparring-Partner an seiner Seite.



Veronika Unterlerchner und Katarina Roder teilen sich einen Top-Job bei den ÖBB.

Katarina Roder: Es gibt gewisse Themen, die man als Führungskraft weder mit den Mitarbeiter:innen noch mit der Chefin/dem Chef besprechen kann. Dieses Problem wird beim Top-Sharing gelöst. Veronika und ich können alle heiklen Themen miteinander besprechen und schwierige Entscheidungen gemeinsam treffen.

**Gibt es dieses Modell auch generationsübergreifend?
Dass z. B. eine erfahrene Führungsperson mit einem*einer
jüngeren Einsteiger*in einen Job „shared“?**

Veronika Unterlerchner: Neben Standard-Job-Sharing und Top-Sharing sind künftig auch Generationen-Job-Sharing und Eltern-Job-Sharing bei den ÖBB als Sharing-Modelle vorgesehen. Generationen-Job-Sharing ist hier ein besonders schönes Konzept. Die/der erfahrene Mitarbeiter:in bringt umfassendes Wissen, Fachkompetenz und wertvolle Einblicke in betriebliche Abläufe mit, während die/der jüngere Kolleg:in frische Perspektiven, technologische Affinität und aktuelle Fachkenntnisse einbringt. Diese Kombination fördert den Wissensaustausch und die Weiterbildung beider Parteien, steigert die Innovationskraft des Teams und sichert gleichzeitig den nahtlosen Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens.

**Top-Sharing betrifft ja Führungspositionen, gibt es auch
für Berufseinsteiger:innen diese Möglichkeit, den Job zu
„sharen“?**

Katarina Roder: Wir sprechen von Job-Sharing, wenn sich zwei Personen einen Job teilen. Die Zielgruppe eines solchen Modells kann also vielfältig sein. Es können Personen sein, die Betreuungspflichten haben (Kinderbetreuung oder auch Pflege), jüngere Personen, die daneben noch ihre Ausbildung absolvieren oder auch ältere Personen, die langsam ausgleiten und daher die Arbeitszeit verringert haben.

Wie wirkt sich das Modell auf die Work-Life-Balance aus?

Katarina Roder: Ganz klar positiv, da wir eine bewusste Entscheidung getroffen haben, in Teilzeit zu arbeiten – in unserem Fall aufgrund unserer Kinder. Auch ein Wechsel in eine Vollzeitstelle ist möglich – die Funktion ist dann abhängig von den Gegebenheiten.

Welchen Rat würden Sie jungen Technikerinnen und Technikern geben, die eine Karriere bei den ÖBB anstreben?

Veronika Unterlerchner: Bleibt neugierig und lernbereit! Die Mobilitätsbranche entwickelt sich rasant. Wer technologisch am Ball bleibt und offen für Neues ist, hat hier beste Chancen.

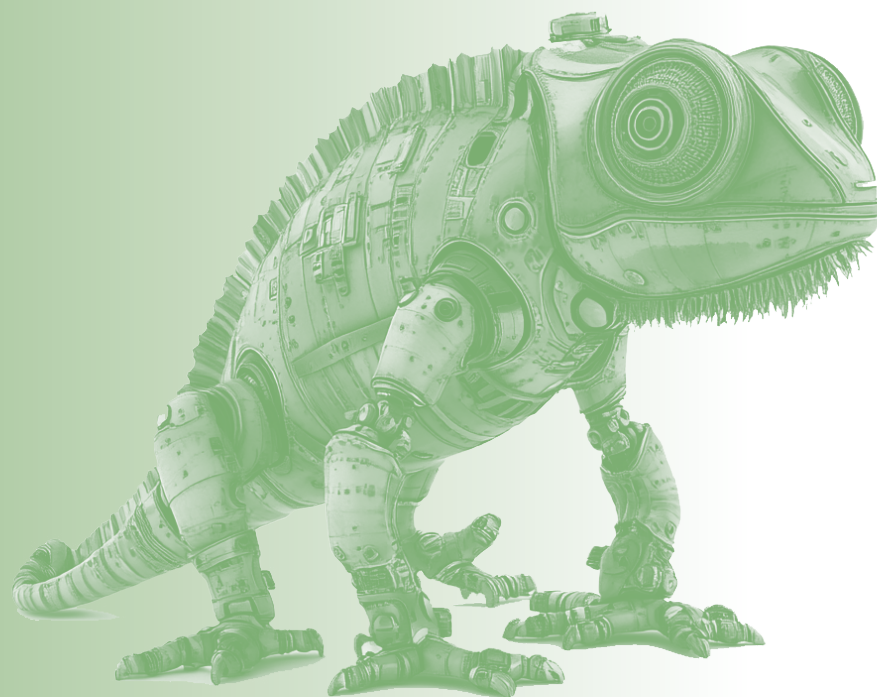
Katarina Roder: Nutzt die Möglichkeiten zum Netzwerken. Ob durch Praktika, Mentoring-Programme oder unsere Kooperationen mit Unis – es gibt viele Wege, bei uns Fuß zu fassen. Das umfasst auch die Möglichkeit für das Schreiben der Masterarbeit bei den ÖBB. Seid proaktiv und zeigt Interesse an Innovationen und nachhaltiger Mobilität – das sind Themen, die uns besonders am Herzen liegen.

**Wie sieht die Vision für Gendergerechtigkeit und
Diversity bei den ÖBB in den nächsten zehn Jahren
aus?**

Veronika Unterlerchner: Bei den ÖBB werden regelmäßig Zielsetzungen im Bereich Diversity & Inclusion für die nächsten drei Jahre erarbeitet. Wichtig ist uns dabei, ambitionierte, aber realistische Ziele zu setzen. Ein großer Schwerpunkt liegt hier bei der Geschlechtergerechtigkeit. Wir verzeichnen in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg beim Frauenanteil in allen Bereichen, vom Lehrling bis zur Führungskraft. Dabei helfen uns die gesetzten Maßnahmen, die von Weiterbildung und Recruiting über Anlaufstellen, Kampagnen, Kooperationen und interne Netzwerke bis hin zu regelmäßigen Erhebungen und der Koppelung von Diversitätsmaßnahmen an die jährlichen Boni der Führungskräfte reichen.

Katarina Roder: Besonders wichtig ist uns auch das Thema der Arbeitszeitflexibilität. Hier setzen wir neben dem bereits erwähnten Top-Sharing auch auf Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsvorsorge und Kinderbetreuung (auch in den Ferien). In zehn Jahren wünschen wir uns im Bereich Gendergerechtigkeit eine ÖBB mit übererreichten Zielsetzungen, wie wir es heute schon haben, und ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen und entfalten können.

Du willst das Unternehmen näher kennenlernen? Informiere dich auf www.tucareer.com, bei welchen Karriere-Lehrveranstaltungen und Events das Unternehmen teilnimmt, und sei dabei!



Diversity-Hacks an der TU Wien

Du hast zahlreiche Möglichkeiten, dich zu informieren, zu vernetzen und selbst aktiv zu werden. Gemeinsam schaffen wir eine Umgebung, die Vielfalt und Inklusion fördert.

TEXT GLORIA KRENN

Behalte Veranstaltungen im Auge

Bleib auf dem Laufenden, was Diversity-Events an der TU Wien angeht. Die besten Eventkalender findest du auf den Websites des TU Career Centers, der HTU und der TU Wien selbst. Dort findest du inspirierende Veranstaltungen und Networking-Möglichkeiten rund um Diversität und Inklusion.

Besuche Diversity-Vorlesungen

Im TISS findest du einige Vorlesungen und Seminare zu Themen wie Gender, Interkulturalität und Inklusion.

Eine dieser Vorlesungen ist voice.of.diversity, ein Projekt des TU Career Centers, das sich auf die Förderung von Chancengleichheit im Recruiting-Prozess konzentriert. Es geht darum, unbewusste Vorurteile (Unconscious Biases) zu reduzieren – etwa in Bezug auf Namen, Aussehen, Herkunft oder Geschlecht. Diese Faktoren beeinflussen häufig unbewusst Entscheidungen und können dazu führen, dass hochqualifizierte Bewerber*innen übersehen werden. Das Ziel ist es, Unternehmen und Studierende für diese Dynamiken zu sensibilisieren und einen fairen sowie inklusiven Bewerbungsprozess zu fördern.

Nutze feministische Netzwerke

Die TU Wien unterstützt eine Vielzahl feministischer Netzwerke, die sich aktiv für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität einsetzen.

Nutze Netzwerke wie femTUconnect, Claiming*Spaces, fem*cee, FemChem, fem*MA und femTume, um dich mit Gleichgesinnten auszutauschen und dich für mehr Sichtbarkeit von Frauen in der Technik stark zu machen.

Engagiere dich im ALLY*Netzwerk

Das ALLY*Netzwerk der TU Wien wurde 2020 gegründet, um die Akzeptanz von LGBTIQ*-Personen zu stärken. Es ermöglicht Studierenden und Mitarbeitenden, sich zu vernetzen und sich gemeinsam für eine respektvolle und offene Kultur einzusetzen. Neben dem Austausch bietet das Netzwerk Schutz vor Diskriminierung sowie praktische Unterstützung.



Warum ist Diversity an der Universität wichtig?

TEXT LOUISA HOLUB

Diversity, zu Deutsch „Vielfalt“, bezieht sich auf die Anerkennung und Wertschätzung der unterschiedlichen Biografien, Lebenslagen und Identitäten von Menschen. Dies schließt eine Vielzahl von Dimensionen ein, wie Alter, Geschlecht, Religion, ethnische und soziale Herkunft, Familienstand, Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Sich mit Diversity auseinanderzusetzen, ist für die TU Wien von zentraler Bedeutung, da sie mehrere essenzielle Werte verkörpert. Universitäten haben die Verantwortung, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Dies ist nicht nur ein ethischer Anspruch, sondern auch eine rechtliche Verpflichtung. Gesetze wie die Europäische Menschenrechtskonvention, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bilden die rechtliche Grundlage dafür.

Darüber hinaus sind konkrete Ziele und Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie zur Förderung der Gleichstellung in zahlreichen universitätsspezifischen strategischen Dokumenten, allen voran dem Gleichstellungsplan sowie dem Frauenförderungsplan, festgelegt.

Neben diesen rechtlichen und ethischen Gründen trägt eine aktive Diversitätspolitik erheblich zur Qualität und Attraktivität der Universität bei. Eine Studien- und Arbeitsumgebung, in der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit gelebt werden, verbessert die Zusammenarbeit und Kommunikation und fördert die Motivation und Produktivität der Studierenden und Mitarbeiter*innen.



DSA Louisa Holub, M.A.
Diversity Management, Coaching
und externe Beratungsangebote
Foto: © privat

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Diversity ist die Förderung der Toleranz und Anerkennung verschiedener Lebensweisen. Durch den bewussten Umgang mit Vielfalt werden über das Fachliche hinaus Kompetenzen gefördert, die für den akademischen und gesellschaftlichen Fortschritt von großer Bedeutung sind. Universitäten spielen eine Schlüsselrolle in der Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblich Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden.

An der TU Wien gibt es unterschiedliche Akteur*innen, die sich im Rahmen ihrer jeweiligen Funktion mit Diversity, Chancengleichheit und Antidiskriminierung auseinandersetzen.

Neben dem TUW Diversity Management und der Abteilung Genderkompetenz, welche sich vor allem mit den strukturellen und organisationalen Ebenen von Diversity, Chancengleichheit und (Anti-)Diskriminierung auseinandersetzen, gibt es auch Anlaufstellen, die sich um konkrete Anliegen von Studierenden und Mitarbeiter*innen kümmern. Dies sind für TU-Angehörige insbesondere der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und für Studierende die HTU mit den jeweiligen Referaten und Fachschaften sowie die Ombudsstelle für Studierende.

Letztendlich ist es die gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehöriger, ein (geschlechter-)gerechtes und diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen, unser aller Handeln ist gefragt!



Gleichstellung an der TU Wien

TEXT REDAKTION

Gleichstellungsarbeit ist heute auf Geschlechterinklusion und Gender Equality ausgerichtet. Frauenförderung war lange der wichtigste Bestandteil der nunmehr breit gefächerten Maßnahmen und Zugänge.

Ein Blick auf die Zahlen (2022/23) verrät, dass wir noch weit von der Gleichbehandlung der Geschlechter entfernt sind: An der TU Wien beginnen zwei Drittel Männer zu einem Drittel Frauen ein Studium, die Abschlüsse von Frauen sind beim Bakkalaureat ähnlich und reduzieren sich beim Doktor auf 29 Prozent. Vielversprechend sieht die Besetzung befristeter Laufbahnstellen aus: Hier kommen sich Männer- und Frauenanteile am nächsten: 60,6 Prozent Männer zu 39,4 Prozent Frauen. Aber im weiteren Karriereverlauf, wenn es Richtung unbefristete Stellen und Professuren geht, wird der Flaschenhals zulasten der Frauen wieder enger.

Technik, weiblich

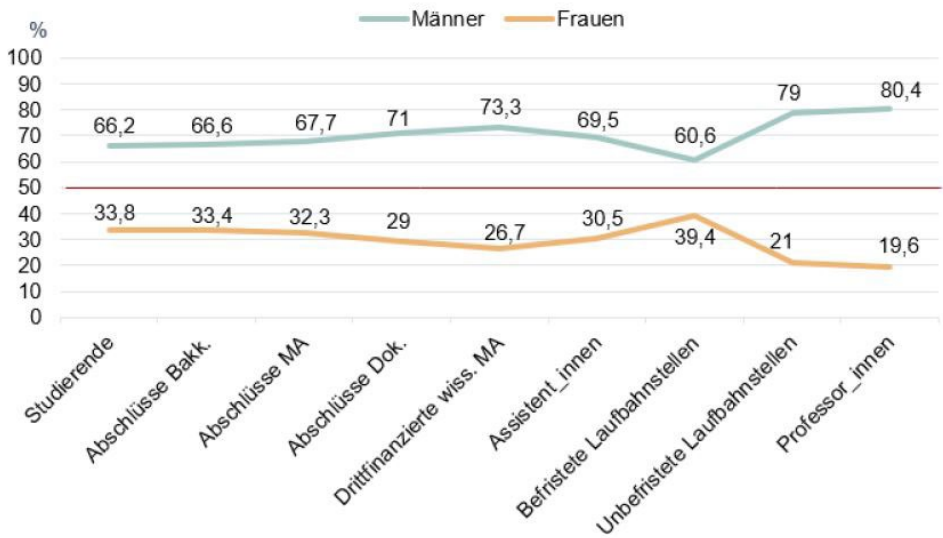
Damit Frauen in der Technik nicht weiter mit unterwürfigen Sprachassistentinnen verbunden werden und sich nicht nur ein Personenkreis von jungen Männern von Anwendungen angesprochen fühlen, braucht es Technikerinnen auf allen Ebenen. An der TU Wien gibt es einen Dreh- und Angelpunkt der

Gleichstellungsarbeit, die vor beinahe 20 Jahren gegründete Abteilung Genderkompetenz, die sich der Förderung von Gender- und Diversitätskompetenz, dem Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung sowie der Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung aller TU-Angehörigen widmet.

Die Abteilung berät und unterstützt Rektorat, Fakultäten, Mitarbeiter*innen, Wissenschaftler*innen, Lehrende und Studierende bei Anliegen und Maßnahmen rund um diesen Themenbereich. Zudem stellt sie ein breites Lehrangebot im Themenfeld Gender und Diversität bereit.

Auf ihrer Webseite gibt die Abteilung Genderkompetenz einen guten Überblick über die Maßnahmen der TU Wien zur Gleichstellung von Frauen und Antidiskriminierung: <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz>

Outreach-Aktivitäten der TU Wien: www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/fit-mint-initiativen-der-tuwien



Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23; Studierende: prüfungsaktiv; Personaldaten: TU Insight 2023; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc

Professorin Ilo über Vielfalt, Familie und die Zukunft der Energie

Als Professorin Ilo vor über 30 Jahren nach Österreich kam, konnte sie kaum Deutsch. Heute leitet sie bahnbrechende Forschungsprojekte zur Energiewende an der TU Wien. Ihr Weg dorthin war nicht einfach, aber geprägt von Durchhaltevermögen, familiärer Unterstützung und der Leidenschaft für ihr Fachgebiet in der Energietechnik.

INTERVIEW NATASCHA-SIMONE PAUL
FOTO GLORIA KRENN

„Als ich hierherkam, konnte ich nur ‚der, die, das‘, erinnert sich Albana Ilo, die aus Tirana emigrierte. Mit einem kleinen Kind und ohne Sprachkenntnisse waren die Anfänge schwierig. Doch sie ließ sich nicht entmutigen. Mit Unterstützung ihres Mannes wurde ihre albanische Diplomarbeit übersetzt und schließlich ohne zusätzliche Prüfungen anerkannt. „Ich konnte es kaum glauben“, lacht sie.

Professorin Ilo lernte Deutsch und Englisch parallel und arbeitete sich Schritt für Schritt nach oben – von unbezahlten Forschungsjobs bis zur Professur. Zwischenzeitlich sammelte sie wertvolle Erfahrungen in der Industrie bei Siemens. „Das hat mir sehr geholfen, den Weg zu entwickeln, den ich jetzt an der TU Wien gehe“, erklärt sie.

Ein Herzstück ihrer Forschung ist das innovative LINK-Projekt. Diese zukunftsweisende Initiative

zielt darauf ab, eine neue ganzheitliche Architektur für Stromnetze zu entwickeln, die die Energiewende entscheidend vorantreiben könnte. „LINK ermöglicht eine effiziente Integration von erneuerbaren und verteilten Energieressourcen, unabhängig von ihrer Größe oder Technologie“, erklärt die leidenschaftliche Energietechnikerin. Im Gegensatz zu anderen Ansätzen, die massive Datenmengen setzen, verfolgt LINK einen eleganteren Weg: „Wir können mit einer minimalen Datenmenge die Netze perfekt funktionieren lassen.“ Dies hat nicht nur technische Vorteile, sondern adressiert auch wichtige Fragen des Datenschutzes und der Cybersicherheit. Die Power-Pionierin betont: „Ich kann als verantwortungsvolle Frau nicht dulden, dass meine Waschmaschine von einem Netzbetreiber oder irgendeinem Operator gesteuert wird.“ LINK verspricht eine Lösung, die Effizienz, Privatsphäre und Sicherheit in Einklang bringt. Trotz anfänglicher Skepsis gewinnt das Projekt zunehmend an Anerkennung – ein Beweis für ihr Durchhaltevermögen und ihre Vision in einem männerdominierten Feld. „Es ist eine Lösung, die technisch, wirtschaftlich und umweltfreundlich sein muss“, erklärt sie. Dabei denkt sie auch an die Zukunft: „Wir müssen aufpassen, dass wir nicht in 20 Jahren Berge von nicht recycelbaren Batterien haben.“

Um dies alles zu schaffen, war die Familie stets die wichtigste Stütze. „Meine Kinder haben immer ein warmes, frisch gekochtes Essen von der Oma bekommen“, erzählt sie dankbar. Diese generationenübergreifende Unterstützung ermöglichte es ihr, Karriere und Familie zu vereinbaren. Heute gibt sie diese Werte an ihre Studierenden weiter und betont die Bedeutung familiärer Netzwerke für den Erfolg.

Professorin Ilo berichtet von ihren beiden Söhnen, die in ihre Fußstapfen getreten sind. Der ältere Sohn hat Informatik an der TU Wien mit Auszeichnung studiert und inzwischen seine eigene Firma

gegründet. Mit 33 Jahren ist er bereits Vater geworden und jongliert erfolgreich Karriere und Familie. Der jüngere Sohn, 22 Jahre alt, studiert gleichzeitig Technische Physik und Technische Mathematik an der TU Wien und steht kurz vor dem Abschluss beider Bachelorstudien – mit Auszeichnung, wie die Mutter mit Freude anmerkt. „Was mich sehr stolz macht, ist, dass meine Kinder einen erfolgreichen, normalen Weg eingeschlagen haben“, sagt sie. Besonders freut sie sich darüber, dass ihre Söhne den Wert harter Arbeit verinnerlicht haben. „Mama, wir sind wie du“, erzählten sie ihr einmal, als sie sie an einem Samstag beim Arbeiten „erwischte“. Für Professorin Ilo ist der Erfolg und das Engagement ihrer Kinder eine Bestätigung, dass sich ihre eigenen Mühen gelohnt haben.

Ihr Weg war nicht immer einfach. „Als Frau muss man doppelt und dreifach so viel leisten“, sagt sie. Doch sie ermutigt Studentinnen, nicht aufzugeben: „Wir müssen mit unserem Wissen und Können zeigen, dass wir auf Augenhöhe sind und Respekt verdienen und imponieren.“

Trotz ihrer Erfolge bleibt Professorin Ilo bescheiden. Gefragt nach ihrem größten Erfolg, nennt sie ein Industrieforschungsprojekt (Zentrale Spannungs- und Blindleistungsregelung dezentraler Einspeiser): „Hier haben wir wirklich ‚ein Biest‘ unter Kontrolle gebracht. Ich wünsche jeder Technikerin und jedem Techniker, so etwas erleben zu können.“

Diese Geschichte zeigt: Mit Leidenschaft, harter Arbeit und einem unterstützenden Umfeld können Frauen in der Technik Großes erreichen. Sie ermutigt Studierende, kritisch zu denken, unabhängig zu arbeiten und nie aufzugeben. Denn am Ende geht es darum, die Welt ein Stück besser zu machen – sei es durch innovative Energielösungen oder durch das Vorleben von Diversität und Gleichberechtigung im Alltag.

Vielen Dank für das inspirierende Interview!

Wordrap

Was bedeutet Glück für Sie?

→ Glück ist für mich, meinen Lieben zu dienen und sie glücklich zu sehen.

Welches Buch haben Sie zuletzt gelesen?

→ „Zadig“ von Voltaire

Worüber haben Sie zuletzt gelacht?

→ Mit meinem Enkelkind, als er versucht hat, alleine ein Stück Wassermelone zu essen, er ist acht Monate alt.

Welche Persönlichkeit inspiriert Sie?

→ Zurzeit ist das Eleonore Gewessler. (Interview wurde aufgenommen im Juni 2024)

Gibt es ein Lebensmotto, das Sie verfolgen?

→ Genieße den Tag, man weiß nie, was morgen passiert.

Was motiviert Sie, tagtäglich aufzustehen?

→ Meine Lieben und das Leben

Wenn Sie ein Tier wären, welches wären Sie dann und warum?

→ Ein weißes Pferd in wilder Bahn. Das Pferd sehe ich als Symbol der Arbeit, aber auch stark und authentisch.

Prof. Dipl.-Ing. Drtechn. Albana ILO
Assoziierte Professorin für Elektrische
Energieverteilungssysteme an der Fakultät für
Elektrotechnik und Informationstechnik, TU Wien



Optimale Unterstützung für Studierende im Student Support

AUTOR CHRISTOPH BRUNNER MSC, LEITER STUDENT SUPPORT



Das Team der Abteilung Student Support:

Markus Raab, Laurenz Katamay, Catia Jantscher, Ines Batrina, Marielene Hamp, Vasiliki-Maria Archodoulaki, Georg Edelmayer, Claudia Zwittermayer, Elisabeth Altermann, Christoph Brunner, Karin Döller, Nicole Kretschy, Vanessa Pohl, Kurt Matyas und Lisa Vrablitz

Foto: © Matthias Heisler

Der Student Support ist seit 1. August eine Abteilung!

An der TU Wien gibt es eine Vielzahl von Unterstützungsprogrammen, die Studierenden den Studienalltag erleichtern sollen. Der Student Support, der mit 1. August zu einer Abteilung ausgebaut wurde, bündelt diese Unterstützungsangebote zentral. Der Fokus: Alle Angebote werden niederschwellig und serviceorientiert angeboten, mit dem Ziel einer Erhöhung der Studierbarkeit für Studierende aller Studienrichtungen. Zahlreiche Veranstaltungsangebote runden das Angebot ab und machen es für Studierende noch einfacher, mit den Kolleg*innen des Student Support in Kontakt zu treten.

Auch die Studieninformation gehört ab sofort zum Student Support und wird zum Student Recruiting weiterentwickelt. Neben der persönlichen Studienberatung werden für Schulklassen auch Campus-Visits und Schulbesuche angeboten.

Die Fachbereiche

Der Student Support gliedert sich in die Fachbereiche „Student Inclusion“, „Student Orientation and Wellbeing“ sowie „Student Recruiting“ und die Ombudsstelle für Studium und Lehre ist ebenfalls der Abteilung Student Support zugeordnet.

Student Orientation and Wellbeing richtet sich an Studierende entlang des gesamten Student Life Cycle. Mit speziellen Angeboten werden Studierende dabei unterstützt, ihren Weg an der Universität zu finden, dafür sind beispielsweise Formate wie das Mentoring-Programm gedacht, aber es gibt auch psychologische Beratung und Angebote zur mentalen Gesundheit wie Einzelberatungsgespräche oder Gruppen-Workshops.

Nicole Kretschy ist die Behindertenbeauftragte an der TU Wien und verantwortet den **Bereich Barrierefrei Studieren**. Sie setzt sich dafür ein, dass Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung studieren können. Die Servicestelle GESTU ist im Bereich Student Inclusion verankert. Dort bekommen gehörlose und schwerhörige Studierende im Studium mit den unterschiedlichsten Services Unterstützung, um ihnen einen gleichberechtigten Studienzugang zu ermöglichen.

Seit Oktober 2023 gibt es an der TU Wien die **Ombudsstelle für Studium und Lehre**, an die sich Studierende mit kleinen und großen Anliegen wie beispielsweise bei Schwierigkeiten und Konflikten >>



>> bei Lehrveranstaltungen bzw. Prüfungen oder bei Konflikten bei der Betreuung von Abschlussarbeiten wenden können. Die Ombudsstelle ist Anlaufstelle bei Diskriminierung, (sexueller) Belästigung oder Mobbing und Betroffene können sich auch im Fall von psychischen Belastungen an die Ombudsstelle wenden. Die beiden Ombudspersonen Vasiliki-Maria Archodoulaki und Kurt Matyas, kümmern sich um die Anliegen der Betroffenen. Unterstützung bekommen die beiden von der hausinternen klinischen Psychologin Lisa Vrablitz und der studentischen Mitarbeiterin Vanessa Pohl. Die Kontaktaufnahme erfolgt einfach und niederschwellig über ein Online-Formular. Eine Übersicht aller Angebote gibt es auf der Student Support Website:

tuwien.at/studium/student-support

Individuelle Lernmethoden

AUTORIN NICOLE KRETSCHY

FOTO TU WIEN

Die heute verfügbaren Lernmethoden umfassen eine große Vielfalt. Eine passende Methode zu finden, ist manchmal eine große Herausforderung. Studierende mit Behinderungen oder Einschränkungen entwickeln oft eine eigene Lernmethode, die sich an ihre individuellen Anforderungen anpasst. Bei der Veranstaltung Neurodiversität, die am 4.11.2024 wieder stattfindet, werden einige Lerntipps für Studierende mit ADHS oder für Studierende mit Autismus-Störung vorgestellt. Die Dokumente werden nach der Veranstaltung online verfügbar sein.

Lernfortschritte können auch von den Rahmenbedingungen der Lehrveranstaltung abhängen. Um diese Rahmenbedingungen zu ändern, gibt es an der TU Wien verschiedenste Möglichkeiten.

Studierende mit Behinderungen oder Einschränkungen können sich an die Behindertenbeauftragte der TU Wien wenden. In einem Gespräch werden mögliche Probleme, die während der Lehrveranstaltung auftreten und den Lernerfolg beeinflussen können, besprochen. Gemeinsam werden mögliche Lösungen erarbeitet. Die Maßnahmen können z. B. darin bestehen, die Prüfungsmodalitäten zu ändern, z. B. die Prüfungszeit zu verlängern oder von einer mündlichen zu einer schriftlichen Prüfung überzugehen. Für Studierende mit ADHS ist es manch-

mal wichtig, die Prüfung in einem separaten Raum zu schreiben, damit ihre Konzentration nicht durch Umgebungsfaktoren wie Hintergrundgeräusche gestört wird. Die Unterstützungsmaßnahmen orientieren sich aber nach den Problemen der Studierenden und werden individuell umgesetzt.

Auch die Studierenden selbst haben eine Verantwortung, z. B. proaktiv zu kommunizieren und lernen, selbstbestimmt zu handeln und Expert*in in eigener Sache zu werden, aber auch ihre eigenen Lernstrategien und Soft Skills zu entwickeln. In der Diskussionsrunde Autismus, AHDS und Legasthenie können die Studierenden Lernstrategien oder ihre Probleme im Studienalltag besprechen. Im Anschluss findet die vom Student Support organisierte Coffee Hour barrierefrei statt, wo der Austausch zwischen den Studierenden bei Kaffee und Keksen fortgesetzt wird.

Weitere Information über die Unterstützungsmaßnahmen, die die TU Wien anbietet, finden Sie hier:

tuwien.at/studium/student-support/barrierefrei-studieren

Psychologische Beratung und Mentale Gesundheit Gruppenangebote

15.10. & 22.10.
Zeitmanagement – Zeit effizient nutzen

24.10., 07.11. & 05.12.
Start today: Overcome procrastination

29.10., 05.11. & 12.11.
Prokrastination – Heute anfangen:
Vom Aufschieben ins Tun kommen

TERMINE



Nicole Kretschy
Behindertenbeauftragte der TU Wien

Event-Tipp:
Neurodiversität
4. November 2024

Für dich da – in allen Lebenslagen!

TEXT JULIA MACHO
FOTO HTU



Das Studium an der TU Wien kann eine herausfordernde, aber auch unglaublich bereichernde Zeit sein. Umso wichtiger ist es, dass Studierende jederzeit Unterstützung und Beratung finden können. Wir, die HTU Wien, sind selbst Studierende und setzen uns dafür ein, dass ihr die bestmögliche Unterstützung in allen Lebenslagen erhaltet – sei es durch Beratung, Informationsangebote oder die Organisation von kulturellen und sozialpolitischen Aktivitäten.

Wir sind dein*e Ansprechpartner*in für Beihilfen, Stipendien, Sozialversicherung und Studienrecht. Genauso stellen wir Infomaterial zu diesen Themen zur Verfügung, damit du schnell findest, was du brauchst.

Das neu gegründete Referat für Antirassistische Arbeit unterstützt dich außerdem, wenn du dich aufgrund von Religion, Hautfarbe oder Herkunft diskriminiert fühlst.

Unsere neuesten Projekte zielen darauf ab, Namensänderungen an der TU kostenlos durchführen zu lassen. Genauso arbeiten wir daran, für Studierende mit Kind eine Umgebung zu schaffen, die sie unterstützt, z. B. durch eine ausreichende Anzahl an Wickelmöglichkeiten und regelmäßige Vernetzungstreffen.

Für weitere Informationen und Unterstützung stehen wir euch jederzeit zur Verfügung. Schaut einfach bei uns vorbei oder besucht unsere Webseite www.htu.at. Gemeinsam gestalten wir eine offene, inklusive und unterstützende Studenumgebung!

Möchtest du auch deine Soft Skills einbringen? Wir suchen laufend ehrenamtliche Mitarbeiter*innen!

HTU - Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Technischen Universität Wien
Karlsplatz 13, Hof 1/Stiege 4/EG (Hof hinter dem Haupteingang, rechts), 1040 Wien

← <https://htu.at/service/beratung>

Innovation als Motor der Medienbranche

Österreichs Medienbranche ist im Wandel. Als führender Anbieter für Rundfunkübertragung gestaltet die ORS Group diesen aktiv mit. Mag. (FH) Sandra Bacher, MSc ist einer der innovationstreibenden Köpfe im Unternehmen.

Du arbeitest bei der ORS im Innovationsmanagement. Was hat dein Interesse an diesem Bereich geweckt und wie sieht dein Arbeitsalltag aus?

Eigentlich habe ich einen wirtschaftlichen Hintergrund und war auch lange Zeit in diesem Bereich tätig, habe dann aber im Laufe der Zeit immer mehr Einblicke in verschiedene technische Innovationsprojekte bekommen und gemerkt, dass ich mich in diese Richtung weiterentwickeln möchte.

Mein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich. Derzeit beschäftige ich mich hauptsächlich mit der Evaluierung von KI-Anwendungen und analysiere, wie wir diese bei der ORS einsetzen können, um unsere Produkte und Services innovativ zu gestalten und auch in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Außerdem arbeite ich am Innovationsprojekt Nakolos mit.

Du hast letztes Jahr dein berufsbegleitendes Studium im „Engineering Management“ abgeschlossen. Wie hat das Studium deinen Joballtag beeinflusst?

Durch die enge Zusammenarbeit mit Kolleg*innen aus anderen Fachbereichen konnte ich während meiner Tätigkeit im Business Development schon ein gutes technisches Wissen aufbauen. Durch das Studium habe ich dieses Know-how weiter vertieft und in Kombination mit meinem wirtschaftlichen Hintergrund ist das die perfekte Basis für die Arbeit im Innovationsmanagement.

Die ORS Group versorgt mit ihrem Sendernetz und ihrer IT-Infrastruktur fast ganz Österreich mit TV, Radio und Streaming. Wie bist du zur ORS gekommen und was hat dich an dem Unternehmen besonders gereizt?

Ich habe vor der ORS bei einem TV-Vermarkter gearbeitet und wollte auch nach meinem Wechsel gerne in der Fernsehbranche bleiben. Gerade weil die ORS ein Unternehmen in einem eher traditionellen Bereich ist, fand ich es so spannend, dass sie an großen Entwicklungen in der Branche wie 5G Broadcast oder dem Digitalradio federführend beteiligt ist. Außerdem hat mich überzeugt, dass die ORS auch international tätig ist. Kürzlich war ich zum Beispiel bei der World Radio Conference in Dubai.



Sandra Bacher
Innovation Managerin, ORS Group

Jetzt sind Begriffe wie „5G Broadcast“ und „Nakolos“ gefallen. Kannst du beides näher erklären?

5G Broadcast ist ein neuer Übertragungsstandard, mit dem lineares Fernsehen und Radio auf mobile Endgeräte übertragen werden kann, und zwar ohne SIM-Karte oder WLAN. Mit 5G Broadcast können beliebig viele Nutzer*innen gleichzeitig auf Live-Inhalte zugreifen, was ein riesiges Potenzial bietet, wenn man zum Beispiel an Live-Sportübertragungen denkt.

Nakolos ist ein Innovationsprojekt der ORS, um vereinfacht gesagt Rundfunkinhalte auf mobile Endgeräte zu übertragen und nahtlos zwischen Streaming und 5G Broadcast zu wechseln. Dadurch gibt es für die Zuseher*innen keinen Qualitätsverlust, egal wie viele Personen gleichzeitig zuschauen.

Das klingt alles sehr spannend! Klappt die Zusammenarbeit intern auch so gut?

Ja, auf jeden Fall! Teamwork und Kollegialität werden in unserer Abteilung großgeschrieben. Generell bietet die ORS ihren Mitarbeiter*innen viel Unterstützung, vor allem, was die berufliche Weiterentwicklung betrifft. Ich hatte die Möglichkeit, die verschiedenen Bereiche kennenzulernen, und bin schließlich in der Fachrichtung angekommen, in der ich arbeiten wollte!



Über die ORS Group:

Die zentralen Geschäftsfelder der ORS Group sind TV, Radio und Streaming. Mit ihrem bundesweiten Sendernetz versorgt die ORS vom Kahlenberg in Wien bis zum Pfänder in Bregenz nahezu alle Haushalte in Österreich mit Rundfunk in höchster Qualität.

Mehr Infos:
www.ors.at | karriere.ors.at | www.nakolos.com

LinkedIn:
ORS Group (Austrian Broadcasting Services)



Why TU

Philemon Brüssing begann sein Studium an der TU Wien mit großen Ambitionen und einer klaren Richtung. Doch wie so oft im Leben führen Herausforderungen zu unerwarteten Wendungen. Mit uns spricht der 27-Jährige über Höhen und Tiefen seiner Studienzeit und wie er schließlich seinen Weg in die Praxis in seiner Wunschabteilung bei Siemens fand.

INTERVIEW SOPHIE STRÖBITZER

Philemon, vielen Dank, dass du dir die Zeit für dieses Interview nimmst. Warum hast du dich entschieden, an der TU Wien zu studieren?

Philemon: Ursprünglich wollte ich Logistik studieren, da ich eine starke Affinität zum Eisenbahnbereich hatte. Ich habe meine Matura an einem Werkschulheim, einer Art HTL, gemacht und dort eine Lehrausbildung in EDV-Technik absolviert. Dort hat mir ein Lehrer empfohlen, Elektrotechnik in Betracht zu ziehen, weil es ein sehr zukunftsträchtiges Feld sei. Dadurch entschied ich mich relativ kurzfristig für das Elektrotechnikstudium an der TU Wien.

Wie ist es dir während deiner Studienzeit an der TU Wien ergangen?

Philemon: Die Zeit an der TU Wien war definitiv eine Herausforderung und von Höhen und Tiefen geprägt, vor allem am Anfang. Im Gegensatz zu vielen meiner Kommilitoninnen und Kommilitonen, die großteils bereits eine solide technische Grundlage hatten, fehlten mir diese Vorkenntnisse. Das bedeutete, dass ich viel zusätzliche Arbeit investieren musste, um die Grundlagen der Elektrotechnik zu verstehen. Eine weitere Herausforderung war die Struktur des Studiums selbst. An der TU muss man sich sehr viel selbst erarbeiten und einen hohen Zeitaufwand neben den Lehrveranstaltungen aufbringen, um mitzuhalten. Es gibt zwar Vorlesungen, aber man muss sich darauf einstellen, dass der größte Teil des Lernens eigenständig erfolgt. Auf der anderen Seite gibt es sehr viele tolle Angebote, wie den TU Chor, bei dem ich bis heute vertreten bin, oder das talente.programm des TU Career Centers, welches mir den Start in die Berufswelt ermöglichte.

Da ich meine Prüfungen nicht alle im ersten Ablauf absolvieren konnte, hat sich mein Studium aber in die Länge gezogen, und ich entschied mich schließlich dazu, abzubrechen und Logistik an der Fachhochschule zu studieren.

Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Philemon: Ich merkte, dass mir die Struktur des FH-Studiums besser lag, insbesondere weil es praxisnäher ist und mehr Anleitung bietet. An der TU Wien war viel Eigeninitiative gefragt, und da ich nicht immer die disziplinierteste Person im Selbststudium bin, fiel mir dieses System schwer. Rückblickend war das die richtige Entscheidung.

Du hast das talente.programm erwähnt, das dich schließlich zu Siemens geführt hat. Kannst du uns mehr darüber erzählen?

Philemon: Ja, das talente.programm war ein großer Wendepunkt für mich. Es handelt sich dabei um ein Programm, das ähnlich wie eine Dating-App Studierende mit Unternehmen vernetzt und ihnen ermöglicht, praktische Erfahrungen zu sammeln. Das Programm hat mir die Tür zu Siemens geöffnet, wo ich zunächst als Werkstudent zu arbeiten begonnen habe. Der Einstieg ins Berufsleben verlief dadurch sehr fließend und ich fühlte mich gut unterstützt. Siemens hat dieses Programm meiner Meinung nach auch sehr gut genutzt und konnte authentisch vermitteln, sehr interessiert daran zu sein, talentierte junge Menschen zu fördern und ihnen den Übergang von der akademischen Welt in die Praxis zu erleichtern.

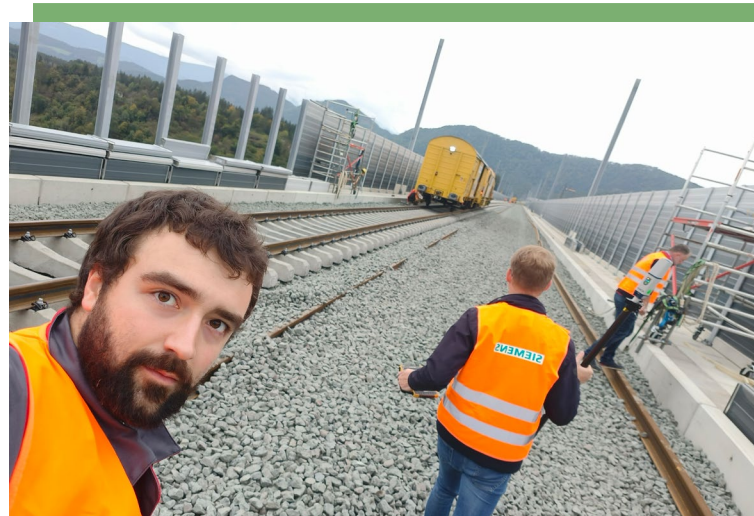


FOTO PRIVAT

Was waren deine Aufgaben bei Siemens und wie hat sich deine Rolle im Laufe der Zeit entwickelt?

Philemon: Meine erste Aufgabe bei Siemens war im Bereich Building Technology, wo ich mich hauptsächlich mit energieeffizienten Lösungen und Gebäudetechnik beschäftigt habe. Nach einiger Zeit wechselte ich in den Bereich Mobility, der sich mit der Entwicklung und Implementierung von Technologien für den Eisenbahnsektor beschäftigt. Dorthin wollte ich eigentlich auch immer. Aktuell wirke ich an dem spannenden Projekt, dem European Train Control System (ETCS) in Österreich, mit. Dieses System vereinheitlicht die Zugsteuerung in ganz Europa und ermöglicht es Zügen, länderübergreifend zu fahren, ohne dass unterschiedliche Signal- und Steuerungssysteme verwendet werden müssen. Meine Rolle hat sich im Laufe der Zeit von einer eher unterstützenden Funktion hin zu mehr Verantwortung im Projektmanagement entwickelt. Besonders spannend finde ich die Arbeit mit dem sogenannten Building Information Modeling (BIM), einem digitalen Zwilling der Eisenbahninfrastruktur, der uns hilft, Projekte effizienter und genauer zu planen.

Ein Thema, das am Arbeitsmarkt immer wichtiger wird und deshalb auch unser Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe ist, ist Vielfalt und Integration. Speziell in technischen Berufen ist diese Thematik relevant, da diese häufig sehr männerdominiert sind. Wie erlebst du diesen Wandel in deinem Arbeitsumfeld?

Philemon: Diversity ist definitiv ein wachsendes Thema, auch bei Siemens. Es gibt noch immer viele Männer in technischen Berufen, und es wäre wünschenswert, mehr Frauen in diesen Bereich zu beschäftigen. Wichtig finde ich, dass wir nicht versuchen, Quoten zu erfüllen, sondern echte Chancengleichheit zu schaffen. Jede und jeder sollte die gleichen Möglichkeiten haben, unabhängig vom Geschlecht oder Hintergrund. Es ist entscheidend, dass Menschen aufgrund ihrer Qualifikationen und ihrer Motivation eingestellt werden und nicht, um eine bestimmte Statistik zu erfüllen. Ich habe bei Siemens erlebt, dass es einen echten Willen gibt, Chancengleichheit zu fördern, aber der Weg dahin ist noch lang, besonders in technischen Bereichen. Zum Beispiel in meinem Team bei Mobility sind wir derzeit fast ausschließlich Männer. Meiner Erfahrung nach sind Frauen von solchen reinen „Männerteams“ abgeschreckt und bewerben sich dementsprechend seltener. Daraus entsteht ein bisschen ein Teufelskreis, den man durchbrechen muss. Ich hoffe, das gelingt in Zukunft.

Was würdest du im Hinblick auf deine Studienzeit neuen Studierenden raten, die an der TU Wien beginnen?

Philemon: Mein wichtigster Rat wäre, sich von Anfang an bewusst zu sein, dass das Studium viel Selbstdisziplin erfordert. Man sollte sich darauf einstellen, dass man nicht nur konsumiert, was in den Vorlesungen vermittelt wird, sondern aktiv und eigenständig lernt. Eine gute Organisation und die Zusammenarbeit in Lerngruppen können dabei sehr hilfreich sein. Außerdem ist es wichtig, sich nicht zu sehr auf die Mindeststudienzeit zu fixieren. Es ist nicht ungewöhnlich, dass das Studium länger dauert, und das sollte man nicht als Misserfolg betrachten. Die TU Wien ist eine großartige Institution, aber sie verlangt von den Studierenden, dass sie eine hohe Eigenmotivation mitbringen.

Vielen Dank für deine Zeit und viel Erfolg auf deinem weiteren Berufsweg!



FOTO PRIVAT

Why TU

Larissa Alena Ruppitsch ist seit einem Jahrzehnt Teil der TU Wien und hat in dieser Zeit verschiedene akademische Stationen durchlaufen. Von ihrem Bachelorstudium in technischer Chemie über internationale Erfahrungen bis hin zu ihrem aktuellen PhD-Studium, engagiert sie sich leidenschaftlich in der Forschung und im Frauenförderprogramm FemChem. Im Interview teilt sie ihre Erfahrungen und gibt wertvolle Tipps für Studienanfänger*innen und zukünftige PhD-Studierende.

INTERVIEW SOPHIE STRÖBITZER

Könntest du dich uns einmal vorstellen und erzählen, wie du zur TU gekommen bist?

Larissa: Mein Name ist Larissa Alena Ruppitsch und ich komme ursprünglich aus Kärnten. Mit 18 Jahren bin ich nach Wien gekommen, um an der TU zu studieren. Die TU hat sowohl im deutschsprachigen Raum als auch international einen wirklich tollen Ruf, und das hat mich neugierig gemacht. Da ich mich für Chemie interessiere, habe ich angefangen, technische Chemie zu studieren. Während meines Bachelors bin ich eine Zeit lang nach Schweden an die Universität Uppsala gegangen, um meine Bachelorarbeit zu schreiben, was sehr viel Spaß gemacht hat. Für meinen Master bin ich nach Wien zurückgekehrt, habe aber auch im Zuge dieses Studienabschnitts ein Auslandssemester absolviert, und zwar an der ETH Zürich in der Schweiz. Für mein Doktorat bin ich dann wieder zurück an die TU nach Wien gekommen.

Wieso hat es dich dann wieder zurück nach Wien verschlagen? Die ETH ist ja ebenfalls eine sehr renommierte Universität.

Larissa: Definitiv. Aber was mir besonders an der Chemie an der TU Wien gefällt, ist die familiäre Atmosphäre. Die Studierenden werden nicht nur gefördert, sondern auch individuell gefördert und die Projekte können angepasst werden. Zudem haben wir ein ausgezeichnetes Frauenförderprogramm namens FemChem. Dadurch hatte ich das Gefühl, aktiv etwas bewirken zu können, um die Situation für Frauen an der TU zu verbessern.

Was hat es mit FemChem auf sich?

Larissa: FemChem ist das erste Frauenförderprogramm an der TU. Es besteht aus vier Säulen, die unterschiedliche Funktionen haben, von Networking bis Weiterbildung. Wir bringen junge Forscherinnen in Kontakt mit den sogenannten „Oldies“, also mit erfahrenen Professor*innen, wie zum Beispiel auch

unsere Studiendekanin der Verfahrenstechnik. So sind wir in konstantem Austausch und tragen dazu bei, die Frauenquote zu steigern. Wir sind stolz darauf, dass in der Chemie bereits fast 50 % erreicht sind, und werden uns jetzt neue Ziele für die Zukunft setzen. Außerdem sind wir ein Vorreiter an der TU, denn andere Fakultäten schauen sich unser Programm mittlerweile als Vorbild an, um eigene Frauenförderprogramme zu implementieren.

Seit wann bist du Teil von FemChem und welche Rolle nimmst du dort ein?

Larissa: Ich habe etwa vor vier Jahren, in meinem Masterstudium, begonnen, mich dafür zu interessieren. In meiner gesamten PhD-Zeit war ich dann ein aktives Mitglied und Board-Mitglied. Unser Team, das Competence Enhancement Team, arbeitet daran, jungen Studierenden von Master, PhD, und Postdoc zu helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern, sei es durch Soft Skills wie Rhetorik-Training oder Hard Skills wie Programme, die für ein erfolgreiches Studium notwendig sind, aber nicht zwingend im Curriculum angeführt werden. Wir bieten diese Kurse kostenlos an, um die Studierenden bestmöglich zu unterstützen.

Würdest du sagen, dass die TU dich ausreichend unterstützt, neben deiner akademischen Laufbahn solche Programme wahrnehmen zu können?

Larissa: Definitiv. In meiner Forschungsgruppe werden wir von allen Seiten (Studierende, Postdocs und Professorinnen) unterstützt, damit wir an diesen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und zusätzlich aktiv bei FemChem mitwirken können. Dazu können wir durch unseren Einsatz aktiv Input geben und durch Umfragen herausfinden, was den Student*innen fehlt, und darauf basierend neue Angebote entwickeln.

Du bist jetzt PhD-Studentin. Hast du schon darüber nachgedacht, ob du in der akademischen Laufbahn bleiben oder vielleicht in die Praxis gehen möchtest?

Larissa: Ich bin jetzt am Ende meines PhDs angelangt und sollte in etwa zwei, drei Monaten meine Defensio haben. Zunächst möchte ich in die Industrie gehen, um ein bisschen neue Luft zu schnuppern. Ich schließe nicht aus, dass ich irgendwann wieder an eine Universität zurückkehre, aber momentan möchte ich etwas anderes ausprobieren.

Ich habe mir deinen Lebenslauf angesehen. Du bist jetzt praktisch seit zehn Jahren an der TU Wien, was eine sehr lange Zeit ist. Was sind deine größten Erkenntnisse aus deiner akademischen Laufbahn bisher?

Larissa: Jeder Abschnitt des Studiums war anders. Der Bachelor war eine große Herausforderung, besonders da ich aus Kärnten nach Wien gezogen bin und mich erstmals in einer neuen Stadt und Umgebung zurechtfinden musste. Während ich im Bachelorstudium erst einmal einen Überblick über die Vielfältigkeit der Chemie bekommen habe, konnte ich mich im Masterstudium meine Leidenschaft im Bereich Polymerchemie vertiefen, was mir wirklich sehr gut gefallen hat. Im PhD hatte ich die Möglichkeit, an meinem eigenen Projekt zu arbeiten, meine Forschungsergebnisse international zu präsentieren und zusätzlich noch großartige Student*innen zu betreuen. Somit war jeder Abschnitt unterschiedlich und hat mich immer wieder aufs Neue motiviert, weiterzumachen.

Was würdest du neuen Student*innen raten, die in eine andere Stadt ziehen? Welche Tipps hast du für die Anfangsphase?

Larissa: Ich würde empfehlen, an so vielen Aktivitäten wie möglich teilzunehmen, um Leute kennenzulernen und ein Netzwerk aufzubauen. Ich habe viele gute Freunde während des Studiums gefunden, und wir haben uns gegenseitig motiviert und unterstützt. In einer Gruppe zu lernen, ist viel einfacher und lustiger als allein. Es hilft auch, den Mut aufzubringen, Fragen zu stellen und Probleme gemeinsam anzugehen.

Und wo findet man am besten Freunde?

Larissa: Ich war überall dabei, bei Tutorien, TU-Partys, und Kursen wie denen von FemChem. Dadurch habe ich mein Netzwerk erweitert und viele Leute kennengelernt. Ein guter Ort, um andere Studierende mit ähnlichen Interessen kennenzulernen, ist zum Beispiel auch der TU welcome.day, der auch am 3. Oktober wieder stattfindet.

Was würdest du Studierenden empfehlen, die überlegen, einen PhD anzufangen?

Larissa: Nutzt die zusätzlichen Angebote der TU, wie Weiterbildungen und Unterstützung durch das TU Career Center oder die Personalabteilung. Es gibt Karrierelehrveranstaltungen, bei denen man spannende Unternehmen kennenlernen kann, Beratungen zu Lebenslauf und Potenzialanalysen oder Kurse zur Dissertationsvereinbarung, Publikationsschreiben und zur Optimierung des Lebenslaufs. Leider erhält man am Anfang des PhDs so viele Informationen, dass man leicht den Überblick verliert. Deshalb würde ich empfehlen, sich am Anfang gut zu informieren und diese großartigen Angebote wirklich zu nutzen. Man kann davon so viel profitieren, auch wenn die meisten es erst gegen Ende des Studiums realisieren.

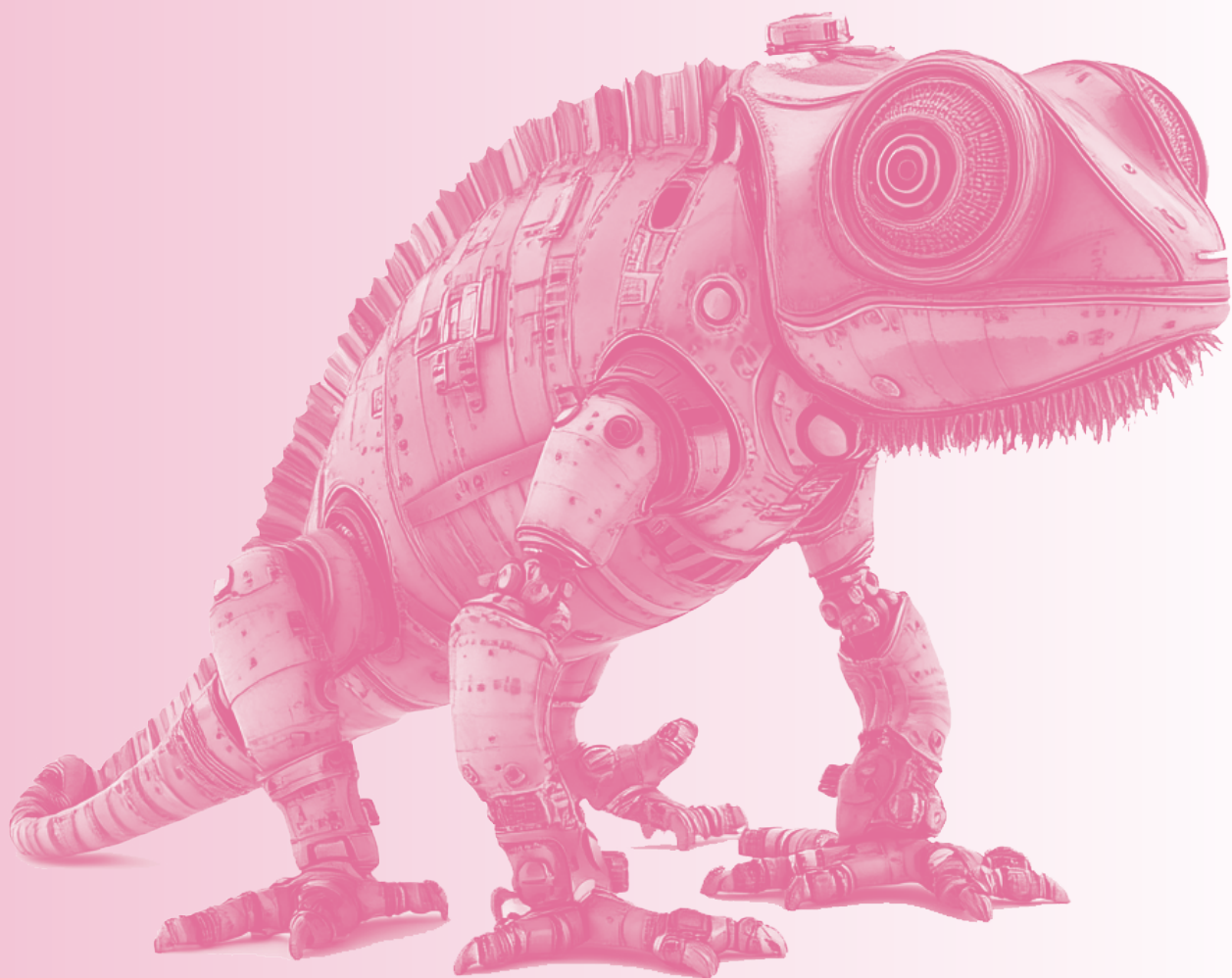
Was wirst du an der TU am meisten vermissen?

Larissa: Die tolle und familiäre Arbeitsatmosphäre in meiner Forschungsgruppe „Polymer Chemistry and Technology“. Ich hatte das Glück, meine Dissertationszeit mit meinen Freunden gemeinsam verbringen zu dürfen, und so löst sich jede Fragestellung doch viel leichter. Zusätzlich hat mein Professor, Prof. Robert Liska, immer ein offenes Ohr für seine Studierenden, sowohl auf wissenschaftlicher als auch privater Ebene. Wir alle schätzen seine Unterstützung und den gemeinsamen Austausch mit ihm wirklich sehr. Ich hoffe, dass ich dies auch in meinem späteren Berufsleben finden werde.

Danke für deine Zeit, Larissa, und alles Gute für deinen weiteren Erfolgsweg!



NETZWERK





Du willst wissen, was dein TU-Studium bieten kann?

welcome.day

03.10.2024

10 - 16 Uhr @ Freihaus

Informiere dich über:

- Studium
- Freizeit
- und Karriere



Alle Infos zu den
Aussteller*innen,
zum Programm und
„Wer-sucht-wen“
findest du hier!

Erfolgreich losstarten

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

Am 3. Oktober öffnet das Freihaus der TU Wien in der Wiedner Hauptstraße seine Türen und lädt Studierende ein, die Universität und ihre Communitys näher kennenzulernen.

TEXT **SONJA MURCZEK**

Die TU Wien wartet mit einer Vielzahl von Angeboten auf. Da ist es vor allem am Anfang schwer, den Überblick zu bewahren. Die Fakultäten gestalten Einführungsveranstaltungen, in denen Fakultät und Studium vorgestellt sowie die wichtigsten Infos zum Studienstart präsentiert werden. In den anschließenden Tutorien, abgehalten von den Fachschaften (= Studienrichtungsvertretungen), erfahren Beginner*innen alles Wesentliche zum studentischen Alltag.

Entdecke deine Universität: TU welcome.day

Die TUW 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 beim TU Orchester herzlich willkommen. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, mit Vertreter*innen beispielsweise von WING-net oder auch TUtheTop Fellows zu fachsimpeln.

Beim TU Career Center hat man die Möglichkeit, sich Bewerbungstipps zu holen. Beim CV-Check beraten Expert*innen zum perfekten Lebenslauf. Der Student Support informiert euch über diverse Unterstützungsangebote. Die HTU, die Hochschüler*innenschaft der TU Wien, steht euch ebenfalls für alle Fragen zur Verfügung.

Die neuesten Merchandising-Artikel könnt ihr euch beim Stand des TU Wien alumni club holen. Zusätzlich zu den Angeboten der TUW Community könnt ihr mit ausgewählten Firmen vor Ort in direkten Kontakt und Austausch treten. Die beliebten edubags stehen ebenso wieder zur Abholung bereit.

Event-Details TU welcome.day

3.10.2024, 10–16 Uhr
Freihaus der TU Wien,
Wiedner Hauptstraße 8-10, 1040 Wien

Programm-Highlights

- CV-Checks und Bewerbungstipps
- Schachturnier
- Schnitzeljagd
- Neueste Editionen des TUW Merchandising

Weiterführende Infos

- tuwien.at/welcomeday
- tucareer.com
- tuwien.at/community
- tuwien.at/studentsupport
- htu.at



Wer ist dabei?

welcome.
consulting



Building a better working world

KEARNEY



wustenrot

welcome.
sustainability



Powering Business Worldwide



Energie. Wasser. Leben.



Inspire the Next



Leading in Consumer Packaging



welcome.
building&living



HABAU GROUP



kppk ZT gmbh



welcome.
mobility



BIKELEASING.AT



Technik fürs Leben



Inspire the Next



VIENNA FORMULA TEAM

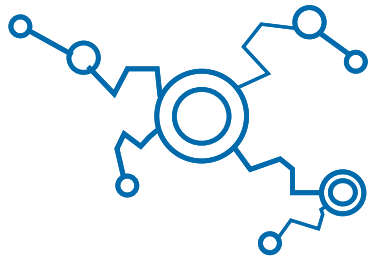


Straßenverwaltung und Straßenbau

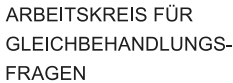


Alle Infos zu den Aussteller*innen, zum Programm und „Wer-sucht-wen“ findest du hier!

Wer ist dabei?



welcome.
TUWien



welcome.
leisure & more



welcome.
digital



welcome.
telecommunication



welcome.
career





Alle Infos zu den Aussteller*innen, zum Programm und „Wer-sucht-wen“ findest du hier!

Fem*MA – das Netzwerk für Frauen* in der Mathematik



An der TU Wien haben letztes Jahr 1.234 Personen die Studienrichtung Technische Mathematik studiert. Davon sind 374 Frauen*. In relativen Häufigkeiten ist das nicht einmal ein Drittel aller Studierenden. (Quelle: www.tuwien.at/tu-wien/ueber-die-tuw/zahlen-und-fakten)

Im Jahr 2022 haben sich Sandra Müller und Gabriela Schranz-Kirlinger dazu entschieden, fem*MA zu gründen – das Netzwerk der Frauen* in der Mathematik an der TU Wien. Mit den Zielen, Wissenschaftlerinnen* inklusive ihrer Forschung sichtbar zu machen, Vernetzung untereinander, über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren sowie die Studentinnen* zu motivieren, in die Forschung zu gehen, war fem*MA geboren.

Das Netzwerk ist also da, um Frauen* in der Mathematik zu unterstützen und mehr Frauen* für die Mathematik zu gewinnen. Dies wird durch vielseitige Veranstaltungen unter dem Studienjahr gefördert. Seien es Karriere-Coachings, Vorträge von erfolgreichen Frauen* in der Mathematik als Inspiration und Austausch oder auch das Feiern des Tages der Frauen* in der Mathematik.

Auch dieses Jahr sind ereignisreiche Events geplant mit nationalen und internationalen Gästen. Unter anderem wird die TU Wien Austragungsort des Austrian Day of Women in Mathematics sein und darf Mathematikerinnen* aus ganz Österreich willkommen heißen. Hierfür arbeitet fem*MA mit der Austrian Association of Women in Mathematics zusammen, bis es dann am 28. Februar 2025 endlich so weit ist.

Mehr Informationen zum Netzwerk findet man auf dessen Website www.tuwien.at/mg/femma. Dort findet man zukünftige und vergangene Events sowie weitere Informationen, um sich mit fem*MA vertrauter zu machen.

Wer regelmäßig automatisch auf dem Laufenden gehalten werden will, ist herzlich eingeladen, den Newsletter zu abonnieren. Auch diesen findet man problemlos auf der Website.

tuwien.at/mg/femma

Wir freuen uns sehr über Ihr Interesse, aber auch über Ihre Mitarbeit, Ihr Engagement und viele neue Ideen.



TEXT HANNAH KUHN
FOTO SANDRA MÜLLER

TU Wien Chor – Mit Gesang durch die Welt der Wissenschaft

Dein Soundtrack für Studium und Gemeinschaft



TEXT NICOLE SCHIPANI
FOTOS MAXIMILIAN BLAM

Stell dir vor, du kommst in einen Raum, in dem alle dieselbe Leidenschaft teilen: Musik. Im TU Wien Chor geht es um Gemeinschaftsgefühl und die Freude, gemeinsam etwas Großartiges zu schaffen. Egal, ob du gerade erst dein Studium an der TU Wien startest oder schon mittendrin bist – hier findest du deinen musikalischen Platz.

Schon seit über zehn Jahren bereichert und verbindet der Chor unserer Universität Studien- und Arbeitswelt gleichermaßen. Denn Studieren ist keine Voraussetzung, sodass die Mitglieder aus allen Lebens- und Arbeitsbereichen kommen. Jedes Jahr geben wir unsere traditionellen Konzerte und sind bei verschiedenen Events am Start, ob auf Hochzeiten, Weihnachtsmärkten oder Firmenfeiern. Darüber hinaus nehmen wir an internationalen Wettbewerben teil.

Gemeinsam Großes rocken

Der TU Wien Chor hat für jeden Musikgeschmack etwas zu bieten – von mitreißenden Pop-Hits bis zu zeitlosen Klassikern. Das Besondere: Viele unserer Arrangements entstehen direkt in den Reihen des Chors, von den Mitgliedern selbst komponiert und auf den Punkt gebracht. Unser jüngster Erfolg ist ein Medley aus Liedern zwischen 2010 und 2020, worunter der „Gangnam Style“ den Höhepunkt bildet, was im Mozarteum in Salzburg ebenso gut ankam wie im Wiener Musikverein.

Join us

Schau gerne bei unserem Konzert am 6. Dezember vorbei. Oder besuche unsere Schnupperprobe, wenn du Teil des Chors werden möchtest.

Details findest du auf unserer Website:
tuwien.at/chor

Hör mal rein:



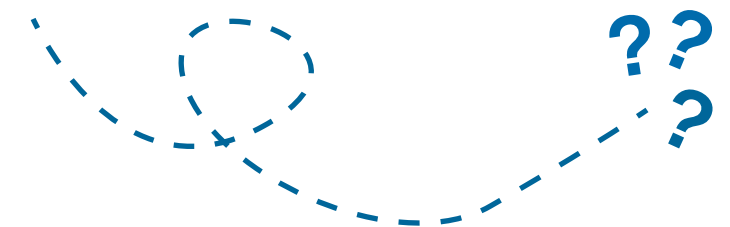
Programm-Highlights

01 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 003

hunTU - Scavenger hunt

Are you creative? Do you like taking part in competitions?
Then our scavenger hunt is the right thing for you!
10 am–3:30 pm | ground floor | red area | stand 003

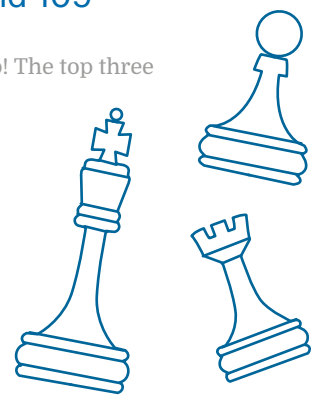


02 Schach-Meisterschaft

Mach mit bei der TU-welcome.day-Messemeisterschaft
im Schach! Die besten drei erhalten eine Mitgliedschaft
beim Schachclub für 1 Jahr.
12 Uhr | 1. Stock | roter Bereich | Stand 109

Chess championship

Take part in the TU-welcome.day chess championship! The top three
will receive a chess club membership for one year.
12 pm | 1st floor | red area | stand 109



03 CV-Checks & Bewerbungstipps

Die HR-Expertinnen des TU Career Centers stehen für
CV-Checks und Bewerbungsfragen zur Verfügung.
10–16 Uhr | EG | roter Bereich

CV checks & application tips

The HR experts from the TU Career Center will be available
for CV checks and application questions.
10 am–4 pm | ground floor | red area



© 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!



Jetzt bewerben!

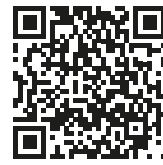
Stadt Wien
Straßenverwaltung
und Straßenbau

strassenwien.at/jobs

Do you want to experience
a fair application process?

voice.of.diversity

Apply now: tucareer.com/voice-of-diversity



Let's talk about it!

"Gen Z revolutionises diversity: How digital natives are turning the application process upside down."

What roles do social media and companies' online presence play for Gen Z when assessing their commitment to diversity?

Tanja: The online presence of a company is often the first impression that is gained. It is not enough to list the company values hidden on the website.

Tina: Students currently very often mention LinkedIn as a platform for job search, where they can also get an idea of the corporate environment.

How can students recognize whether a company really cultivates an inclusive culture or just engages in superficial 'diversity-washing'?

Tanja: Are real employees shown and their voices reflected? Are there concrete strategies, working groups or initiatives in the company? In particular, personal contacts, conversations at career events, or job interviews can give a sense of how an inclusive culture is really lived.

Tina: It is always helpful to get information and hear the experience from personal contacts, but it is also important to make your own impression—for example at career events or in job interviews, where applicants can also address diversity topics.

What opportunities are there for students to get involved in promoting diversity and inclusion in the working world during their studies and to raise awareness?

Tanja: Our specially designed course voice.of.diversity equips students with training on unconscious bias and connects them with companies that value diversity. Thanks to the 'anonymous auditions', the students' professional qualifications take center stage when they meet company representatives.

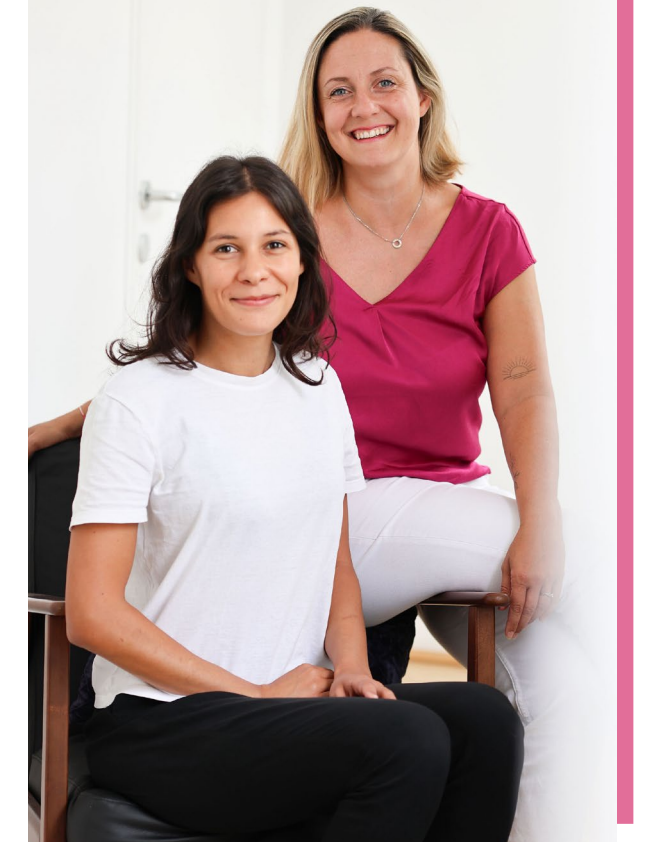
Tina: It is important for us to consciously address topics such as diversity, bias, intercultural competences, and communication in our workshops and courses. Students can learn a lot for their professional career there.

What roles do flexible working models and work-life balance play for Gen Z in the context of diversity and belonging?

Tanja: Gen Z prioritizes mental health & wellbeing—work environments that proactively offer support and flexibility promote employees' health and allow them to be open and themselves.

Tina: In addition to the opportunity to gain relevant professional experience, these topics are key decision-making factors.

FOTO GLORIA KRENN



Tanja Elgendy and Tina Landrau are your career coaches and advisors at the TU Career Center. Our counseling services are available all year round and are free of charge for TU Wien students.

If you are interested in our services, please contact us by e-mail at: beratung@tucareer.com or have a look at our website: tucareer.com

Breaking Barriers: Insights from voice.of.diversity

As diversity and inclusion gain importance, TU Career Center's voice.of.diversity program promotes equity in the job market. We spoke with Edona Haziraj, an MSc student in Media and Human-Centered Computing, about her experience with this initiative.

INTERVIEW WITH **EDONA HAZIRAJ**
FOTO **PRIVATE**

What practical tips for promoting diversity did you take away from this course?

I learned that awareness of unconscious biases is crucial for reducing them. The course showed how appearance, gender, or background can unfairly influence hiring decisions, and emphasized focusing on skills and qualifications for fairer outcomes. I realized biases affect both how others perceive us and shape our own assumptions.

How did you feel about the anonymous audition and how did you benefit from the Debias chat?

The anonymous audition was a unique experience for me. It removed the usual pressure of worrying about how I'm being perceived, allowing me to focus solely on my skills and qualifications. I caught myself unconsciously forming assumptions about my interviewer, which later turned out to be wrong. This highlighted the fact that we are all influenced by biases, even in situations where we try to be neutral. The chat format also taught me that different people perform better in different interview settings, which is something traditional interviews often overlook.

How did the companies present their diversity and inclusion efforts in your opinion? What convinced you?

From what I observed, the companies seemed genuinely interested in supporting diversity and inclusion. Although they were there as part of the course, I felt they were open-minded and ready to engage with a diverse pool of candidates. However, it would have been more convincing if their efforts went beyond the course setting and if they were truly committed to hiring based on this process. One recruiter did mention that my communication was clearer in person than in the chat, which made me reflect on how interview formats can impact performance.



How do you imagine an ideal diverse and inclusive work environment, and what do you think companies can do to create it?

An ideal diverse and inclusive work environment is one where everyone is respected for who they are, regardless of gender, ethnicity, age, or any other characteristic. Companies can achieve this by prioritizing diversity competence—being aware of and valuing differences while making rational, unbiased decisions. Regular training on unconscious bias, open discussions about inclusion, and flexible, varied hiring practices can all contribute to a more inclusive atmosphere.

How did voice.of.diversity change your perspective on job discrimination, and what strategies did you learn for future applications?

Being a non-EU woman, I have faced biases in the Austrian job market, where factors like gender and nationality can unfairly affect employment opportunities. voice.of.diversity highlighted how deep-rooted these biases are and taught me that awareness is key. By acknowledging that biases affect everyone, I now approach future applications with more resilience and strategies to mitigate these biases—whether I'm on the applicant's side or in a future recruiting position.

What would you tell other students why they should definitely take part in such an event like voice.of.diversity?

I believe every student should take part in an event like this because it opens your eyes to how pervasive biases are in our daily lives. The more aware we are, the more inclusive we become, both in our interactions and decision-making. Beyond that, it's a fantastic opportunity to meet new people, gain new perspectives, and prepare for real-world job environments in a way that prioritizes fairness and equality.

voice.of.diversity pioneer “from the very beginning”

TEXT **LUKAS RAMACH**
FOTO **BOC GROUP**

Our company has been part of the Voice of Diversity (VoD) initiative from the very beginning because diversity is deeply rooted in our corporate culture. For us, diversity is not just a trend but an essential part of our success. It helps us develop creative solutions for our customers and build teams that work seamlessly together.

What particularly appealed to us about VoD is the clear focus on giving opportunities to people who might otherwise be overlooked in traditional hiring processes. The scientific support and hands-on workshops with Mr. Manuel Bräuhofern, along with the experiences from VoD, have helped us identify unconscious biases and make our recruiting processes more inclusive.

Our experience with VoD has been very positive, and from each participation, we have welcomed 4–5 candidates as employees. Many of these employees are still part of the BOC Group and are building their careers with us. The candidates from VoD are employed in various areas such as project management, software development, process management, and DevOps, and their unique perspectives make a significant contribution to the company's success. You can read about their stories and experiences at the BOC Group directly on our website: <https://www.boc-group.com/en/kejda-balla-interview/>, <https://www.boc-group.com/en/insights-on-working-and-studying-at-boc-group/>

Insights on Getting Started
with BOC Group



You want to get to know the company?
Join [voice.of.diversity](#) or visit www.tucareer.com to find out which other career courses and events the company is taking part in!
Your next chance: voice.of.diversity - apply now until 10th of October 2024.



Lukas Ramach
Managing Director
BOC Information Technologies Consulting GmbH

karriere.zeit 19.–21. November 2024

@ TU Wien im Fest- und Boecklsaal
Karlsplatz 13, 1040 Wien, 1. OG

tucareer.com/karriere-zeit



Zeit für deine Karriere!

AUTORIN **TANJA ELGENDY, MSc**
FOTO **FOTOFILMWERK**

Du suchst den Austausch mit Fachexpert*innen aus der Praxis? Bei der **karriere.zeit** direkt an der **TU Wien im Fest- und Boecklsaal** von 19. bis 21. November 2024 holst du dir Inputs aus erster (fachlicher) Hand.

Wir kennen die Herausforderung von Studierenden, einen spannenden Karriereweg zu finden, der zu den eigenen Interessen und Kenntnissen passt. Oft bekommen wir die Frage: „Was kann ich mit meinem Studium später machen?“ Bei der **karriere.zeit** kommst du ganz leicht in Kontakt mit Fachexpert*innen, die dir Einblicke in echte Projekte und alltägliche Aufgaben geben. In interaktiven Fachworkshops zeigen dir Expert*innen, an welchen Technologien und Projekten sie arbeiten – und du kannst aktiv mittüfteln und mitdiskutieren.

1,5 Stunden – kompakte Workshops mit großem Mehrwert

Du profitierst in den Workshops in kurzer Zeit durch fachliche Inputs, gleichzeitig zeigen dir die interaktiv aufgebauten Workshops, welche Skills aus dem Studium dir im späteren Berufsleben nützlich sein werden. Dabei sind nicht nur deine Fachkenntnisse, sondern auch deine persönlichen Kompetenzen gefragt. Nicht grundlos sind Stärken und Kompetenzen ein so wichtiger Aspekt von Bewerbungsprozessen. In den Workshops lernst du, welche Skills in deinem Fachgebiet gefragt sind und kannst diese

gleich anwenden.

Lockeres Networking mit Jobperspektiven

Auch die Fachexpert*innen freuen sich über deine Perspektive und einen fachlichen Austausch mit dir, sodass schnell eine gemeinsame Gesprächsbasis gefunden ist. Sollte die Zeit doch nicht für all deine Fragen reichen, gibt es nach dem Workshop die Möglichkeit, dich mit den Unternehmensvertreter*innen bei Snacks und Getränken weiter zu unterhalten und nach Jobmöglichkeiten im Unternehmen zu fragen. Die Jobwall vor Ort gibt dir zusätzlich einen Überblick über aktuelle Jobs und Praktika.

Soft Skills erweitern und Karriere-Tipps holen

Welche Karrierewege du nun bei der **karriere.zeit** auch entdeckt hast, deine persönlichen Kompetenzen kannst du immer einsetzen! Deshalb bieten wir zu den Fachworkshops zusätzlich Soft Skill Workshops an, die für Studium & Karriere relevant sind. Ob nun als Vorbereitung auf die **karriere.zeit** Workshops oder nachdem du spannende Unternehmen kennengelernt hast, wir sind für dich mit CV-Check und Tipps zur Karriereplanung da.

Unser erster Tipp:

Online Recherche ist unumgänglich bei der Jobsuche, viel wichtiger ist es jedoch, eigene Erfahrungen zu machen – nutze daher die Gelegenheit bei der **karriere.zeit**, persönliche Eindrücke zu gewinnen und Kontakte aufzubauen!

Tanja Elgendy, MSc
Beratung & Coaching
TU Wien Career Center

Die Plätze bei der **karriere.zeit** sind limitiert und sehr begehrt!

Melde dich also unbedingt an und sichere dir deinen Platz bei der **karriere.zeit** 2024!

tucareer.com/karriere-zeit



karriere.zeit – Dein Sprungbrett zu sinnvoller Arbeit und persönlichem Wachstum?

In einer Zeit, in der du nach mehr als nur einem Job suchst – nach einer Karriere mit Sinn, Work-Life-Balance und der Chance, etwas zu bewirken –, klingt die „karriere.zeit“ vielversprechend. Aber hält sie, was sie verspricht? Constantin Grave, 26, frischgebackener Master der Technischen Physik, hat sich das mal genauer angesehen. Hier kommt die ungeschminkte Wahrheit!

INTERVIEW MIT **CONSTANIN GRAVE**
FOTO **PRIVAT**



Persönlicher Austausch statt Massenabfertigung

Vergiss sterile Jobmessen. Die „karriere.zeit“ bietet dir echten Austausch:

„Von anderen Karriere-Events unterscheidet sich die ‚karriere.zeit‘ dadurch, dass durch die für gewöhnlich geringe Zahl an Teilnehmenden eine fast schon familiäre Stimmung herrscht.“

In Zeiten von unpersönlichen Online-Bewerbungen könnte dies deine Chance sein, echte Verbindungen zu knüpfen und herauszufinden, ob die Unternehmenskultur zu dir passt.

Einblicke in sinnstiftende Arbeit

Wenn du nach einer Karriere suchst, die mehr ist als nur Geld zu verdienen, könnte das hier interessant für dich sein:

„Die Workshops sind stark fachlich und nicht von oberflächlichem HR-Marketing geprägt, sodass man eher einen Eindruck von der tatsächlichen Arbeit im Unternehmen erhält.“

Constantin erzählt von einem Bosch-Workshop zur Elektromobilität. Hier ging es um echte Lösungen für Zukunftsprobleme – genau das, wonach viele von euch suchen, oder?

Flexibilität und lebenslanges Lernen

Vergiss starre Karrierewege. Die Zukunft gehört den Flexiblen:

„Daher stehen einem mehr Karrierewege offen, als ich gedacht hätte, und vieles ist möglich, wenn man auch nach dem Studium bereit ist, sich fortlaufend weiterzubilden und sich in neue Sachverhalte einzuarbeiten.“

Das klingt nach der Chance auf persönliche Entwicklung und die Möglichkeit, verschiedene Bereiche auszuprobieren. Perfekt für alle, die sich nicht festlegen wollen.

Netzwerken mit Mehrwert

Hier geht’s nicht nur um Visitenkarten-Tausch, sondern um echte Connections:

„Es wurde uns geraten, bei der Bewerbung anzugeben, dass wir die Workshops bei der ‚karriere.zeit‘ besucht haben, und gemeint, dass dann die Chancen auf eine Anstellung recht gut sind.“

Das könnte dein Fuß in der Tür zu Unternehmen sein, die wirklich etwas bewegen wollen.

Wie du das Beste rausholen kannst

Um wirklich zu profitieren, hier Constantins Tipp:

„Jenen Studierenden würde ich raten, sich überblicksmäßig mit den Unternehmen, deren Workshops man besuchen möchte, auseinanderzusetzen, um zu wissen, womit sich diese genau beschäftigen.“

Ein bisschen Vorbereitung, maximaler Output. So kannst du gezielt nach Möglichkeiten suchen, die zu deinen Werten und Zielen passen.

Fazit: Deine Chance auf eine erfüllende Karriere?

Die „karriere.zeit“ verspricht mehr als nur Jobs – sie bietet Einblicke in Karrieren, die Sinn stiften und persönliches Wachstum ermöglichen. In einer Zeit, in der Work-Life-Balance und die Möglichkeit, etwas zu bewirken, immer wichtiger werden, könnte dieses Event genau das Richtige für dich sein.

Sei offen, aber kritisch. Geh hin, stelle die wichtigen Fragen: Wie steht das Unternehmen zu Nachhaltigkeit? Welche Möglichkeiten gibt es für flexible Arbeitszeiten? Wie können Mitarbeiter eigene Ideen einbringen?

Im schlimmsten Fall lernst du, was du nicht willst. Im besten Fall findest du den Einstieg in eine Karriere, die nicht nur deine Fähigkeiten, sondern auch deine Werte und Lebensziele respektiert und fördert.

Entgeltliche Anzeige



Vielfalt – unbedingt!

TEXT **ESTHER MANAFI**
FOTOS **PORR**



Esther Manafi
Diversity & Inclusion Officer

Diversität ist bereits gelebte Realität – auch bei PORR

Für uns bei der PORR sind Diversität und Inklusion von zentraler Bedeutung, da sie nicht nur unsere Arbeitskultur bereichern, sondern auch unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit stärken. Die Vielfalt unserer Projekte, Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden zeichnet uns als Unternehmen aus. Insbesondere die unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden motivieren uns, ein integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle zugehörig und wertgeschätzt fühlen. Diese Vielfalt trägt wesentlich dazu bei, dass wir innovative Lösungen für die komplexe Welt, in der wir agieren, entwickeln. Unser Fokus liegt darauf, das Bewusstsein für Vielfalt zu schärfen und Akzeptanz zu fördern. Dabei stehen die Themen Gesundheit, Generationenmanagement, Inklusion und Frauenförderung im Vordergrund. Wir tauschen uns kontinuierlich gruppenweit über die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden aus und suchen nach Möglichkeiten, diese bestmöglich zu erfüllen. Neue Maßnahmen werden laufend umgesetzt und bestehende Angebote ausgebaut. Durch persönliche und digitale Trainings, Bewusstseinskampagnen und Initiativen fördern wir den Austausch und bauen Brücken zwischen unseren Mitarbeitenden. Regelmäßige Initiativen

wie Mentoringprogramme, Führungskräfte-schulungen, Gesundheitstage und Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen unterstützen unsere Bemühungen. Unser Handeln orientiert sich stets an unseren PORR-Prinzipien und fördert mit Leidenschaft unseren Leitsatz „Vielfalt – unbedingt“.

Die TU **karriere.zeit** gibt auch heuer wieder Studierenden im Rahmen von Workshops die Möglichkeit, die PORR als Arbeitgeberin besser kennenzulernen. Interaktive Elemente, und nicht nur eine reine Unternehmenspräsentation, erlauben uns, Studierende besser einzubinden. So können wir im Rahmen von kleineren Gruppen Studierende kennenlernen und ihnen ermöglichen, detailliertere Fragen zu stellen. Und dabei ist eines klar: Das persönliche Aufeinandertreffen ist für uns nochmals spannender als die Online-Variante, an der wir in Corona-Zeiten auch bereits teilgenommen haben. Auch heuer erwarten die Studierenden wieder Einblicke in das Tätigkeitsfeld der PORR sowie eine spannende Baustelle, die Studierende im Rahmen einer Führung kennenlernen können.

Wir freuen uns auf euch!
>> www.porr.at



Du willst das Unternehmen näher kennenlernen?

Komm zur **karriere.zeit** am 19.–21. November oder informiere dich auf **www.tucareer.com**, bei welchen Karriere-Lehrveranstaltungen und Events das Unternehmen noch teilnimmt!



talente.praktikum an der TU Wien: die Chance für Studierende im Bau- und Umweltingenieurwesen

AUTORIEN RONALD BLAB (DEKAN), RUDI HEUER UND JÖRG KRAMPE (STUDIENDEKANE)
FOTO LEA SONDEREGGER



Das talente.praktikum an der Technischen Universität Wien (TUW) ist eine exzellente Möglichkeit für Studierende, sich schon während des Studiums intensiv mit der Praxis des Bau- und Umweltingenieurwesens auseinanderzusetzen. In Zusammenarbeit mit dem TU Career Center und führenden Baufirmen sowie Planungsbüros bietet die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen ein Praktikum an, das den Studierenden erste wichtige Einblicke in die Berufswelt verschafft und ihnen hilft, wertvolle Kontakte zu knüpfen.

Warum unterstützt die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen das talente.praktikum?
Die Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen der TU Wien erkennt die Bedeutung praktischer Erfahrungen für den beruflichen Erfolg ihrer Studierenden. Das talente.praktikum bietet eine einmalige Gelegenheit, theoretisches Wissen aus dem Studium in die Praxis umzusetzen und dabei reale Herausforderungen in der Bau- und Umweltbranche zu bewältigen. Die Fakultät unterstützt dieses Programm, weil es eine Brücke zwischen den akademischen Inhalten und den Anforderungen der Industrie schlägt. So können Studierende bereits während ihrer Ausbildung praxisnahe Erfahrungen sammeln, die sie auf ihre zukünftige Karriere vorbereiten.

Kooperation mit dem TU Career Center

Das TU Career Center spielt eine zentrale Rolle bei der Organisation und Durchführung des talente.praktikums. Es fungiert als Schnittstelle zwischen den Studierenden, der Fakultät und den kooperierenden Unternehmen. Das Career Center unterstützt die Studierenden bei der Bewerbung um Praktikumsplätze, bietet Workshops zur Vorbereitung auf das Praktikum an und hilft dabei, geeignete Einsatzorte zu finden. Die enge Zusammenarbeit mit Baufirmen und Planungsbüros stellt sicher, dass die Praktika in einem realen Arbeitsumfeld stattfinden, in dem die Studierenden wertvolle berufliche Erfahrungen sammeln können.

Voraussetzungen für die Teilnahme

Um am Talentepraktikum teilnehmen zu können, müssen die Studierenden bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Sie sollten sich im fortgeschrittenen Stadium ihres Bachelorstudiums befinden (> 80 positiv absolvierte ECTS) und ein starkes Interesse an praxisnahen Aufgaben im Bau- und Umweltingenieurwesen zeigen. Gute akademische Leistungen sind ebenso erforderlich wie die Bereitschaft, sich in ein Team zu integrieren und sich mit komplexen Projekten auseinanderzusetzen. Zudem ist eine Onlinebewerbung erforderlich, um die Eignung und das Interesse der Studierenden zu überprüfen.

Vorteile des talente.praktikums

Die Teilnahme am talente.praktikum bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Zum einen erhalten die Studierenden die Möglichkeit, ihr theoretisches Wissen in einem praktischen Kontext anzuwenden und dabei wertvolle Einblicke in die Berufspraxis zu gewinnen. Zum anderen können sie wichtige Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber*innen knüpfen, was ihre Chancen auf eine spätere Anstellung erheblich verbessert. Darüber hinaus profitieren sie von der Möglichkeit, ihre beruflichen Interessen und Fähigkeiten in einem realen Arbeitsumfeld zu testen und zu entwickeln.

Warum sollten Studierende mitmachen?

Für Studierende bietet das talente.praktikum eine einzigartige Gelegenheit, sich von der Masse abzuheben und ihre Karrierechancen zu verbessern. Es ermöglicht ihnen, frühzeitig berufliche Erfahrungen zu sammeln, die in der Arbeitswelt sehr geschätzt werden. Zudem fördert das Praktikum das Verständnis für die Anforderungen und Herausforderungen in der Bau- und Umweltbranche und hilft den Studierenden, ihre beruflichen Ziele zu präzisieren.

Welche Vorteile haben die teilnehmenden Unternehmen?

Die teilnehmenden Unternehmen haben die Möglichkeit, hochmotivierte und talentierte Studierende kennenzulernen, die mitten oder kurz vor Abschluss ihres Studiums stehen und bereits fundierte theoretische Kenntnisse in ihrem Fachgebiet mitbringen. Durch das Praktikum können die Firmen potenzielle zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig identifizieren und sie in einem realen Arbeitsumfeld erleben.

Diversity im Bau- und Umweltingenieurwesen

Das Thema Diversity spielt auch im Bau- und Umweltingenieurwesen eine zunehmend wichtige Rolle. Das talente.praktikum fördert gezielt die Vielfalt unter den Teilnehmenden, indem es allen Studierenden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialem Hintergrund, die gleiche Chance bietet, an diesem Programm teilzunehmen. In einer Branche, die traditionell als männlich dominiert gilt, setzt das talente.praktikum ein starkes Zeichen für Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt. Es ermutigt insbesondere auch Frauen und unterrepräsentierte Gruppen, eine Karriere im Bau- und Umweltingenieurwesen in Betracht zu ziehen und unterstützt sie auf ihrem Weg dorthin.

Fazit

Das talente.praktikum an der TU Wien ist eine hervorragende Möglichkeit für Studierende des Bau- und Umweltingenieurwesens, praktische Erfahrungen zu sammeln, wertvolle Kontakte zu knüpfen und sich auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Fakultät, dem TU Career Center und den Unternehmen wird sichergestellt, dass die Studierenden optimal auf die Anforderungen der Berufswelt vorbereitet werden. Das Programm fördert zudem die Vielfalt in einer der spannendsten Zukunftsbranche des Ingenieurwesens und unterstützt Studierende aus unterschiedlichsten Hintergründen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.

Nutze die nächste Chance,
dabei zu sein:

Anmeldeschluss:
15. Dezember 2024

Hier geht's zu den Infos
und zur Anmeldung:
tucareer.com/talente-praktikum



Vom Hörsaal in die Praxis: Studierende berichten über ihre Erfahrungen im talente.praktikum

Das talente.praktikum der TU Wien bietet Studierenden die Möglichkeit, wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln. Sonja und Josua, zwei Teilnehmende des Programms, teilen ihre Eindrücke und Erkenntnisse aus erster Hand. Ihre Erfahrungen zeigen, wie wichtig der Brückenschlag zwischen Theorie und Praxis während des Studiums ist.

Sonja, du warst letztes Jahr Teilnehmerin des talente.praktikums der TU. Wie ist es dir ergangen?

Sonja: Es ging mir sehr gut. Die Bewerbungsphase empfand ich als angenehm und gut organisiert. In beiden Praktika fühlte ich mich gut betreut und erhielt sinnvolle Aufgaben. Ich sammelte wertvolle Erfahrungen in neuen Bereichen, was mir bei der beruflichen Orientierung half. Besonders schätze ich die gewonnenen Einblicke in verschiedene Felder des Bauingenieurwesens. Insgesamt bewerte ich die Erfahrung sehr positiv und würde das Programm weiterempfehlen.

Und Josua, du bist gerade mittendrin, wie geht es dir damit?

Josua: Es geht ziemlich gut, danke! Der Übergang vom Studentenleben ins Vollzeit-Arbeitsleben bringt einige Umstellungen mit sich. Ich kann dies allerdings genießen und nehme mir vor allem zu Feierabend frei, um abzuschalten. Das ist ein Unterschied zum Studium, bei dem man ständig an bevorstehende Abgaben denkt. Das Praktikum macht viel Spaß und erfüllt meine Erwartungen. Ich bin sehr dankbar, Einblicke in die Abläufe einer modernen Ingenieurgesellschaft erhalten zu dürfen.

Bei welchem Unternehmen hast du Erfahrung gesammelt und was waren deine Aufgaben?

Sonja: Ich sammelte Erfahrungen bei zwei Unternehmen: den Wiener Linien und der Firma HABAU. Bei den Wiener Linien war ich etwa 6,5 Wochen im Sommer im Bereich Objektmanagement und Gebäudeerhaltung tätig. Meine Aufgaben umfassten die Teilnahme an Objektbegehungen und Besprechungen mit ausführenden Firmen vor Ort. Zudem arbeitete ich an Vergaben und Ausschreibungen mit. Bei HABAU absolvierte ich ein ca. sechs- bis siebenwöchiges Praktikum im Winter. Dort war ich in der Bauleitung für Instandsetzung eingesetzt, hauptsächlich an einer Baustelle im Hauptgebäude der TU Wien. Meine Aufgaben beinhalteten die Unterstützung der Techniker*innen, Baustellenbegehungen und Fotodokumentationen.

Josua: Seit Anfang August befinde ich mich im ersten Abschnitt des TU-Talente-Praktikums. Bis Ende September darf ich Einblicke in das Alltagsleben eines Ingenieurs bei AFRY im Euro-Plaza in Wien sammeln. Hier bin ich bei der Abteilung „Water Resources“ angestellt und arbeite an einem Pumpspeicherkraftwerk-Projekt in Österreich, für dessen Umsetzung die Implementierung des Leitfadens zum Nachweis der Hochwassersicherheit von Talsperren erforderlich ist. Dieser wurde von der TU kürzlich aktualisiert und erst im April veröffentlicht. Die Thematik ist daher hochaktuell.

Was hat dich dazu inspiriert, dich zu bewerben?

Sonja: Ich wurde hauptsächlich durch eine Studienkollegin inspiriert. Da ich für meinen Master neu an die TU Wien gekommen war, kannte ich anfangs die Möglichkeiten für Praktika hier nicht so gut. Zudem war ich der Meinung, dass Praktika und Arbeitserfahrung wichtig für das Studium sind. Als ich dann vom talente.praktikum hörte, dachte ich mir, dass es eine gute Gelegenheit wäre, neue Eindrücke zu sammeln und Erfahrungen in anderen Bereichen zu machen.

Josua: Nach meiner Rückkehr aus dem Auslandssemester habe ich nach Jobmöglichkeiten geschaut, die inhaltlich im Zusammenhang mit meinem Studium stehen. Dafür habe ich unter anderem auch in unserer Fachschaft bzw. in den Foren der TUW recherchiert und bin dabei auf das Talente-Praktikum gestoßen, das speziell seit meinem Jahrgang auch gute Möglichkeiten für Umweltingenieur*innen bietet. Nach genauerer Recherche war mir klar, dass es sich um ein spannendes Programm handelt, von dem wir Studierende enorm profitieren können.

Wie ist es dir im Bewerbungsprozess ergangen?

Sonja: Im Bewerbungsprozess ist es mir recht gut ergangen. Besonders spannend fand ich, dass die Aufnahmegespräche online stattfanden – eine neue Erfahrung für mich. Die Atmosphäre bei den Schach-

dialog-Gesprächen empfand ich als entspannt. Es war interessant zu sehen, wie unterschiedlich die Firmen auftraten. Besonders positiv fand ich, dass es sich anfühlte, als würden sich die Firmen auch bei mir bewerben. Das gab mir die Möglichkeit, die Unternehmen besser kennenzulernen. Insgesamt fand ich den Prozess gut organisiert und fühlte mich gut unterstützt.

Josua: Der Bewerbungsprozess für das Talente-Praktikum war spannend. Der Vorteil des Talente-Praktikums ist, dass die Anforderungen zwar hoch sind, jedoch in einem ruhigen Rahmen stattfinden. Die Schachdialog-Gespräche waren alles andere als unangenehm und haben sogar richtig Spaß gemacht!

Haben sich deine Erfahrungen mit deinen Erwartungen gedeckt?

Sonja: Meine Erfahrungen haben sich in vielerlei Hinsicht mit meinen Erwartungen gedeckt, aber es gab auch einige überraschende Wendungen. Ursprünglich hatte ich gehofft, im konstruktiven Bereich zu arbeiten. Rückblickend bin ich jedoch sehr froh über die Zuteilung zu den Wiener Linien und zu HABAU, da ich dadurch neue, wertvolle Erfahrungen sammeln konnte. Bei den Wiener Linien lernte ich die Bauherrenseite kennen, während ich bei der HABAU Einblicke in die Bauleitung gewinnen konnte. Diese unerwarteten Erfahrungen haben meine ursprünglichen Erwartungen sogar übertroffen und mir gezeigt, wie wertvoll es sein kann, offen für neue Möglichkeiten zu sein.

Josua: Ja, das würde ich so behaupten. Während des Schachdialogs hatte ich bereits die Möglichkeit, mit meinem jetzigen Vorgesetzten direkt in Kontakt zu treten und über mögliche Inhalte des Praktikums zu sprechen.

Wie wichtig sind erste Praxiserfahrungen während des Studiums deiner Meinung nach?

Sonja: Meiner Meinung nach sind erste Praxiserfahrungen während des Studiums äußerst wichtig. Die praktische Arbeit ergänzt die theoretischen Kenntnisse aus dem Studium und gibt einem die Möglichkeit, das Gelernte anzuwenden. Praktika bieten die Chance, Kontakte zu knüpfen und verschiedene Bereiche auszuprobieren. Man lernt nicht nur fachliche Dinge, sondern entwickelt auch wichtige Soft Skills. Ich denke auch, dass Praxiserfahrung nach dem Studium von Unternehmen sehr geschätzt wird. Es hilft einem, sich besser zu orientieren und herauszufinden, welche Richtung man einschlagen möchte. Insgesamt würde ich sagen, dass Praxis-

erfahrungen unerlässlich sind, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln und den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern.

Josua: Mir ist das enorm wichtig. Ich habe bereits nach wenigen Tagen das Gefühl, dass der Lernfaktor im Berufsleben ein ganz anderer ist als im Studium. Während des Studiums bereits Eindrücke über einen möglichen Berufsalltag zu sammeln und in Kontakt mit erfahrenen Kollegen zu treten, beschleunigt den Lernprozess nochmals.



FOTO PRIVAT

Welche wichtigen Insights konntest du (oder kannst du bereits) aus dem Praktikum mitnehmen?

Sonja: Bei den Wiener Linien lernte ich viel über Objektmanagement und Gebäudeerhaltung, ein Bereich, den ich vorher kaum kannte. Bei HABAU sammelte ich wertvolle Erfahrungen in der Bauleitung und Instandsetzung. In beiden Praktika konnte ich meine Kenntnisse in Bereichen wie Vergaben und Ausschreibungen erweitern. Ich habe gelernt, wie wichtig es ist, flexibel zu sein und sich auf neue Situationen einzustellen. Diese Erfahrungen haben mir geholfen, mich beruflich neu zu orientieren. Das hat meine Perspektiven erweitert und mir bei der Wahl meiner Studienfächer geholfen. Insgesamt habe ich gelernt, wie wertvoll es ist, offen für neue Erfahrungen zu sein und dass die Praxis oft ganz anders aussieht als die Theorie an der Uni.

Josua: Außerhalb des universitären Lehrplans gibt es unglaublich viele Dinge, die man sowohl fachlich als auch persönlich erfahren und lernen kann.

Im Berufsleben sollte ich keine Angst haben, denn kein Meister ist vom Himmel gefallen. Besonders im Praktikum wird nicht erwartet, dass man sofort alle Aufgaben selbstständig und fehlerfrei löst. Es ist normal, um Hilfe zu bitten. Viele Kollegen geben gerne Einschätzungen und Ratschläge in ruhigen Momenten und freuen sich über Wertschätzung.

Würdest du das Programm weiterempfehlen? Warum?

Sonja: Ich würde das Programm auf jeden Fall weiterempfehlen. Es bietet eine sehr angenehme Möglichkeit, sich zu bewerben, besonders für jüngere Studierende. Man wird gut betreut und fühlt sich während des gesamten Prozesses unterstützt. Ein großer Vorteil ist auch die Garantie für zwei Praktika. Das ermöglicht eine gute Planung weit im Voraus und bietet die Chance, verschiedene Unternehmen und Bereiche kennenzulernen. Für mich war es eine sehr gut organisierte Erfahrung, die mir wertvolle Einblicke in die Praxis ermöglicht hat.

Josua: Ja, würde ich! Ich finde das gesamte Konzept ziemlich gelungen. Vom Bewerbungsprozess über den Schachdialog bis hin zu den Praktika erlernt man innerhalb eines sicheren Umfelds einige Soft Skills, die einen persönlich weiterbringen. Von den Praktika mal ganz abgesehen, die natürlich auch fachlich viel zu bieten haben. Ich bin sehr froh, dass ich bei beiden Firmen jeweils zwei Monate sein darf, da es spannend ist, über einen solchen Zeitraum an der Entwicklung eines Projekts mitzuwirken.

Was kannst du anderen Studierenden, die überlegen, sich zu bewerben, mit auf den Weg geben?

Sonja: Ich würde auf jeden Fall raten: Einfach machen! Wenn man sich die Zeit in den Sommer- oder Wintersemesterferien nehmen kann, sollte man es unbedingt tun. Es ist eine großartige Möglichkeit, Orientierung zu bekommen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Zudem kann ein Praktikum der erste Schritt sein, um in einem Unternehmen Fuß zu fassen. Mein wichtigster Rat wäre, offen für neue Erfahrungen zu sein. Manchmal landet man in Bereichen, die man vorher gar nicht in Betracht gezogen hat, und entdeckt dabei ganz neue Interessen und Möglichkeiten.

Josua: Traut euch und nehmt den Weg auf euch! Es lohnt sich definitiv, selbst wenn sich die Studienzeit dadurch verlängern sollte. Man bildet neue Kenntnisse auf Ebenen aus, die normalerweise nicht im Studium behandelt werden, und hat später Vorteile, wenn man sich wieder für weitere Jobs bewirbt.

Wie würdest du das Thema Diversity im Bereich der Baubranche definieren? Wie ist es dir ergangen bzw. ist diese Branche schon auf einem guten Weg?

Sonja: In meiner Erfahrung ist das Thema Diversity in der Baubranche durchaus präsent, aber es gibt noch Luft nach oben. Als Frau in dieser männerdominierten Branche habe ich größtenteils positive Erfahrungen gemacht. Bei den Wiener Linien habe ich den Eindruck gewonnen, dass Diversity aktiv gefördert wird. Bei der HABAU war die Situation vielleicht etwas traditioneller, aber ich hatte dennoch ein sehr sympathisches Umfeld. Ich denke, die Branche ist auf einem guten Weg, aber es gibt definitiv noch Verbesserungspotenzial. Insgesamt glaube ich, dass Diversity in der Baubranche wichtig ist, nicht nur in Bezug auf Geschlecht, sondern auch in anderen Aspekten. Es geht darum, eine Atmosphäre der Akzeptanz zu schaffen.

Josua: Diversität ist für mich ein wichtiges Thema, das auf vielen Ebenen betrachtet werden sollte. Die Baubranche war traditionell von Männern dominiert, und das ist auch weiterhin häufig der Fall. Allerdings beobachten wir in der jüngeren Generation ein Umdenken, das zu einer positiven Entwicklung hin zu mehr Geschlechterdiversität führt. Besonders in unserem Studiengang Umweltingenieurwesen sehe ich diese Veränderung. Auch bei AFRY, wo ich als Praktikant tätig bin, zeigt sich dieser Trend.



FOTO PRIVAT

Mit Talent zum Brückenbauer

Peter, Arber und Georg – drei Absolventen des talente.praktikums, die schließlich Teil des MCE-Brückenbauteams geworden sind, geben Einblicke in die Beweggründe ihrer Bewerbung und in die aktuellen Tätigkeiten.



Sprung über die Emscher

Foto: © MCE-24

Als Teil der HABAU GROUP bietet die MCE GmbH ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an verschiedenen europäischen Standorten die Möglichkeit, das eigene Entwicklungspotenzial zu entfalten und bei spannenden und herausfordernden Brückenbauprojekten mitzuwirken. Willst du Teil unseres Teams sein, freuen wir uns über deine Bewerbung.



Mein talente.praktikum bei MCE war ...

... spannend, abwechslungsreich und ich konnte viele wertvolle Eindrücke sammeln. Ich hatte die Möglichkeit, am Projektgeschehen teilzunehmen und mir dabei neue Fähigkeiten anzueignen. Vor allem den Verschiebung eines Brückentragwerks hautnah miterleben, war sehr beeindruckend und wird mir noch lange in Erinnerung bleiben. **Georg, Statiker**

Ich habe mich entschlossen, bei MCE zu beginnen ...

... weil sie die Chance bietet, sämtliche Prozesse von der Planung über die Fertigung und den Transport bis hin zur Ausführung auf der Baustelle zu gestalten und zu koordinieren, was den Arbeitsalltag äußerst spannend und abwechslungsreich macht. Außerdem hat mir die fachlich und menschlich kompetente Kollegenschaft die Entscheidung zusätzlich erleichtert. **Peter, Bauleiter und Juniorprojektleiter**

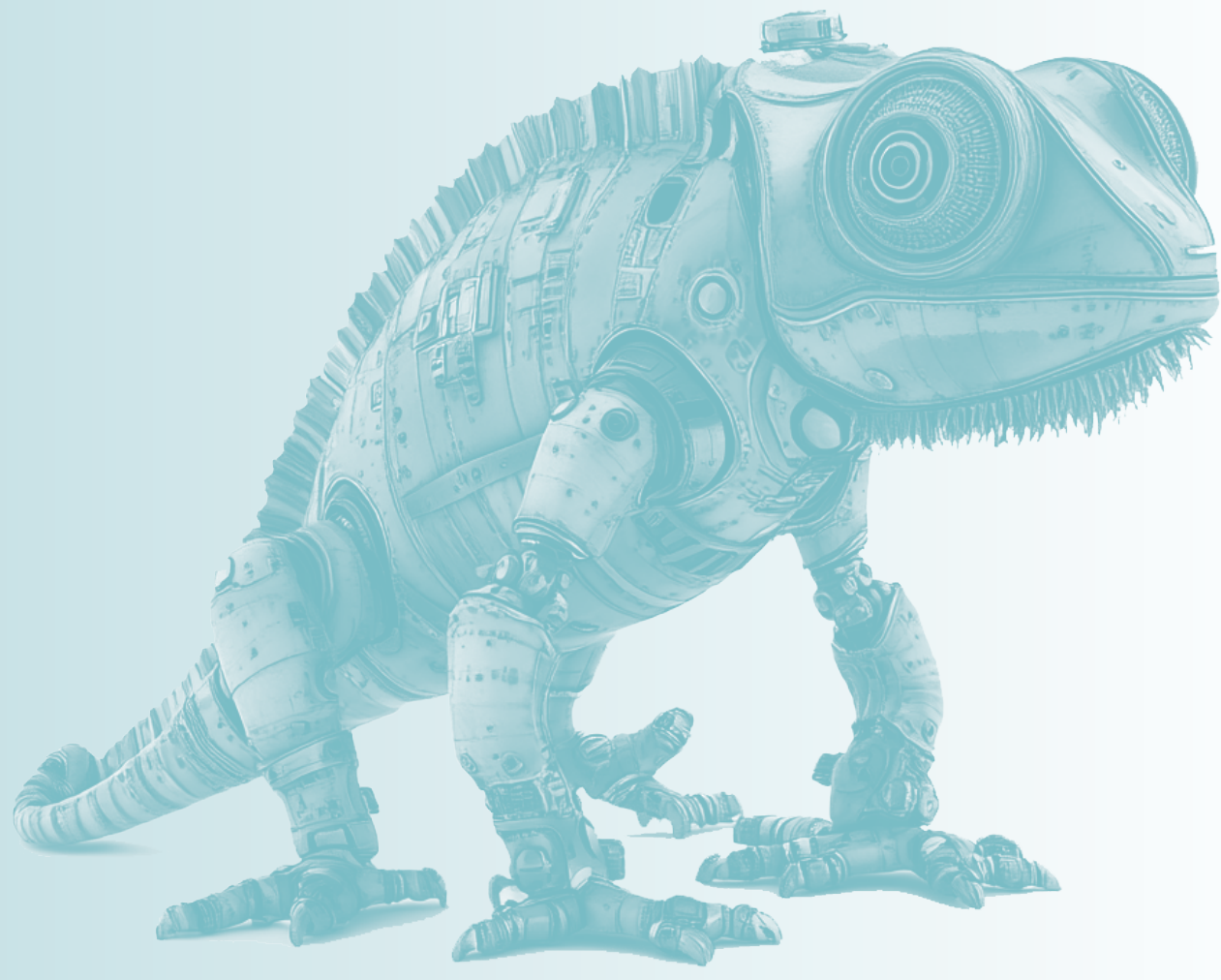
An meinem Job gefällt mir ...

... besonders die Vielseitigkeit und die Herausforderung, stets maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Jeder Auftrag ist einzigartig und erfordert kreatives Denken und präzises Arbeiten, um die besten Ergebnisse unter den gegebenen Randbedingungen zu erzielen. Zudem schätze ich die enge Zusammenarbeit mit Planer*innen, Bauleiter*innen und anderen Fachleuten, die es ermöglicht, gemeinsam komplexe Projekte zu realisieren. Die Möglichkeit, an sichtbaren und greifbaren Ergebnissen zu arbeiten, die einen positiven Einfluss auf die gebaute Umwelt haben, macht meinen Beruf besonders erfüllend. **Arber, Statiker**

Meine Erwartungen an die MCE sind ...

... ein familiäres Arbeitsumfeld, kompetente und offene Kolleg*innen, flexible Arbeitszeiten und ein spannendes Themengebiet mit abwechslungsreichen Aufgaben und herausfordernden Projekten. Alle diese Erwartungen werden bei der MCE erfüllt. **Georg, Statiker**

BEWE- N BEN



Beyond words – authentic and impactful self-presentation

„Wether you think you can or you can’t – you’re right.“ (Henry Ford)

Diversity Coaching Tipps: As a student or graduate, you are at the beginning of your career and have the chance to actively shape your future and unfold your potential. Sounds pretty difficult? This is totally normal and anyone can feel overwhelmed at this stage of life.

Here are my tips for you to empower yourself and find your own path:

01 Self-reflection: Regularly reflect on your strengths, desires, and values. What drives you? What do you particularly enjoy? What comes easily to you and what motivates you? What values are important to you professionally and privately?

02 Goals: Define clear and realistic goals. What do you want to achieve in the short term and in the long term? What steps can you take to achieve your goal? Who can support you to get there?

03 Self-confidence: Believe in yourself and your abilities! This is easier said than done but it’s possible to get there. Celebrate small successes and learn from setbacks.

Tip: Ask five people in your environment what they particularly appreciate about you and what your special strengths are – usually other people see much more in us than we do ourselves.

04 Continuous learning: Education doesn’t end with graduation. Stay curious and open to new experiences.

05 Networking: Exchange ideas with colleagues and industry experts. Every encounter can open up new perspectives and opportunities.

06 Role models: Find role models and mentors who inspire and support you. You don’t have to do everything alone – benefit from the experiences of others and get support when needed.

07 Courage: Leaving our comfort zone is not so easy. But that’s where the learning zone is waiting for us. Every challenge is an opportunity for growth.

08 Commitment: Stay true to yourself and keep questioning whether you are still on the right path and what needs to change.

09 Vision: What is your vision of a good and fulfilling life? What do you want to have achieved in three years and how do you want to feel?

Self-empowerment is a lifelong process, and every day is an opportunity to discover yourself and your potential.

If you need support on this journey, feel free to contact us for a career counseling session or attend our events on the topic of career.



Karriere-Beratung im TU Career Center

Viele von euch berichten, dass unsere Karriereberatung euch geholfen hat, berufliche Ziele klarer zu definieren, und den Übergang von der Universität in die Arbeitswelt erleichtert. Hier ein kleiner Auszug. Vielen Dank für euer tolles Feedback!

Joan Reina i Carbonell

Das TU Career Center hat mich während meiner gesamten Jobsuche unterstützt. Anfangs wurden meine Bewerbungsunterlagen eingehend geprüft und ich erhielt eine fundierte Einführung in den österreichischen Arbeitsmarkt. Später begleiteten sie mich durch die letzten Schritte zur Vertragsunterzeichnung und boten mir wertvolle Strategien sowie Tipps zur Gehaltsverhandlung an. Durch die freundliche, nahbare und individuell angepasste Beratung fühlte ich mich stets gut aufgehoben und optimal vorbereitet. Ich kann den Karriere-Service nur wärmstens weiterempfehlen.



Viktoria Illyes

Nach dem Beratungsgespräch und der Interviewsimulation mit Tina vom TU Career Center kann ich allen Studierenden nur wärmstens empfehlen, sich die Expertise und den gehörigen Patzen Selbstbewusstsein, den die Übung und eine professionelle Meinung bringen, abzuholen. Man geht ganz anders in den echten Bewerbungsprozess hinein. Die Treffen waren informell, unkompliziert und voller positiver Energie. Bei der Investition von zwei Stunden kann man nicht verlieren!

**beratung.
coaching**

Nutze als Studierende*r der TU Wien die kostenlose Beratung durch unsere erfahrenen HR-Expert*innen und zertifizierten Karriere-Coaches:

- CV-Checks
- Workshops
- Einzelberatung
- Coachings
- Potentialanalysen

beratung@tucareer.com

Du möchtest am Empowerment Workshop „Beyond words – authentic and impactful self-presentation“ teilnehmen? Dann mach bei der karriere.zeit mit!

karriere.zeit 19.–21. November 2024

@ TU Wien im Fest- und Boecklsaal
Karlsplatz 13, 1040 Wien, 1. OG



Die Plätze bei der karriere.zeit sind limitiert und sehr begehrt!

Melde dich also unbedingt an und sichere dir deinen Platz bei der karriere.zeit 2024!

tucareer.com/karriere-zeit



Wie kann ich mir einen Beratungstermin vereinbaren?

Schick uns ein Mail an beratung@tucareer.com mit deinen Themen oder Fragestellungen und wir melden uns bei dir mit Terminvorschlägen. Die Termine können persönlich oder online stattfinden, je nach deinen Wünschen – CV-Checks auch gerne telefonisch. Unsere Beratungsleistungen bieten wir TU-Studierenden ganzjährig kostenlos an.

Wie sollte ich mich auf den Beratungstermin vorbereiten? Was soll ich mitbringen?

Eine Vorbereitung deinerseits ist nicht notwendig. Wir erarbeiten im Gespräch gemeinsam deine Themen. Idealerweise sendest du uns vorab deinen Lebenslauf (muss keine aktuelle Version sein) und gerne auch ein Motivationsschreiben zu, wenn vorhanden. Solltest du schon konkrete Jobs im Auge haben, kannst du gerne auch ein Jobinserat mitschicken. Wir, als Berater*innen, bereiten uns auf jedes Gespräch vor, dafür benötigen wir diese Unterlagen. Wir gehen mit deinen persönlichen Unterlagen sensibel um, entsprechend der DSGVO.

How can I arrange a consultation appointment?

Send us an e-mail to beratung@tucareer.com with your topics or questions and we will get back to you with proposed appointment times. The appointments can take place in person or online, depending on your preferences – CV checks can also be done over the phone. We offer our consultation services free of charge to TU students throughout the year.

How should I prepare for the consulting appointment?

What should I bring? Preparation on your part is not necessary. We will work together to address your topics during the conversation. Ideally, you should send us your resume in advance (it doesn't have to be the most current version) and, if available, a letter of motivation. If you already have specific jobs in mind, you can also include a job advertisement. As consultants, we prepare for every conversation and require these documents. We will handle your personal data sensitively in accordance with the GDPR.

Wie ist der Ablauf bei einem Beratungstermin?

Ein*e Berater*in empfängt und begrüßt dich. Wir starten mit einer lockeren Vorstellungsrunde und du bekommst die Möglichkeit, noch einmal deine Erwartungen und deine offenen Fragen mit der*dem Berater*in zu teilen. Und wir beantworten deine Fragen und geben dir Feedback sowie Tipps. Ein Beratungsgespräch dauert je nach Themenbereich zwischen 30 und 60 Minuten.

How does a consulting appointment proceed?

A consultant welcomes and greets you. We begin with a casual introduction round, and you have the opportunity to once again share your expectations and open questions with the consultant. We will answer your questions and provide you with feedback and tips. A consulting session lasts between 30 and 60 minutes, depending on the topic area.

beratung@tucareer.com

Sollten sich nach dem Gespräch noch weitere Fragen ergeben, können wir uns jederzeit einen kostenlosen Folgetermin vereinbaren. Dafür kannst du uns gerne wieder per Mail kontaktieren.

If you have any further questions after the conversation, we can always schedule a free follow-up appointment. Please feel free to contact us again via e-mail.

Das sind mögliche Fragestellungen und Themen für die Beratung:

- Feedback zu deinen Bewerbungsunterlagen (CV, Motivationsschreiben)
- Simulation von Bewerbungsgesprächen inkl. Feedback sowie Vorbereitung auf schwierige Fragen
- Fragen im Bewerbungsprozess
- Vorbereitung auf die Gehaltsverhandlung
- Unterstützung bei der Karriereplanung
- Reflexion in Bezug auf Stärken, Kompetenzen, Unternehmenskultur

These are possible questions and topics for the consultation:

- Feedback on your application documents (CV, cover letter)
- Simulating job interviews including feedback and preparation for difficult questions
- Questions during the application process
- Preparation for salary negotiations
- Support with career planning
- Reflection on strengths, skills, and company culture

Unser Anspruch an die Beratung:

- Wir gestalten eine offene, lockere Gesprächsatmosphäre.
- Ein wertschätzendes Gespräch auf Augenhöhe ist uns wichtig!
- Die Gespräche sind natürlich streng vertraulich.
- Unser Ziel ist, dass du gestärkt aus dem Gespräch gehst.
- Wir geben dir positives Feedback.
- Wir geben dir viele Tipps und Tricks aus Recruiting-Sicht.
- Du bekommst Klarheit, welche nächsten Schritte du tätigen kannst.
- All unsere Berater*innen sind Expert*innen im Recruiting und haben Erfahrung in der Industrie gesammelt.

Our expectations for the consultation:

- We create an open, relaxed atmosphere for conversation.
- A respectful conversation on equal footing is important to us!
- The conversations are naturally strictly confidential.
- Our goal is for you to leave the conversation feeling empowered.
- We give you positive feedback.
- We give you many tips and tricks from a recruiting perspective.
- You gain clarity on the next steps you can take.
- All of our consultants are experts in recruiting and have industry experience.

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. This fictitious CV is designed to give you an overview of the various relevant aspects of a resume.



Azra Mayerhofer, BSc

Margaretenstraße 3, 1050 Vienna

Phone: +43 679-453 23 01

E-mail: azra.mayerhofer@gmail.com

Wiener Stadtwerke Group

Attn: Ms. Elisabeth Heuck

Thomas-Klestil-Platz 13

1030 Vienna

Vienna, 21 Februar 2024

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,

Azra Mayerhofer

COVERLETTER

Make sure your contact details are complete.

Think about the subject line! What are you applying for? You should also state the address 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

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.

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.

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

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

Azra Mayerhofer, BSc



Personal data

Address: Margaretenstraße 3, 1050 Vienna
Phone: +43 679-453 23 01
E-mail: azra.mayerhofer@gmail.com
Date of birth: 01/01/1995 (optional)
Nationality: Iran (student visa 20 hours/week)

Education

10/2022 – ongoing **Master in Electrical Power Engineering & Sustainable Energy Systems**
TU Wien
– Focus: Energy supply systems and renewable energy systems

10/2018 – 07/2022 **Bachelor in Electrical Engineering and Information Technology**
TU Wien
– Bachelor thesis: “Development of new technologies for the energy- and resource-saving production of electrotechnical components”

09/2012 – 06/2017 **Specialization Mechatronics**
HTL Vienna, Ettenreichgasse

Professional Experience

since 03/2022 **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
– Generating project reports

07/2021 – 09/2021 **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
– Carrying out calculations and electrical planning

03/2020 – 03/2021 **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

OUR TIPS

Design

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

Further information

We have put together a series of information regarding the application process in our career planner (tucareer.com or pick it up on campus or in our office). For individual feedback and consultation sessions contact us at beratung@tucareer.com.

09/2017 – 09/2018 **Civil Service (paramedics)**
Rotes Kreuz

07/2016 **Service and Kitchen Assistant**
Pizzeria Napoli

Volunteer Work

10/2023 – 11/2024 **Mentor**
Sinbad-Social Business
– Accompanying a pupil on their personal & career planning path
– Strengthening social skills

Further Experience

11/2022 – 01/2023 **Participation in talente.programm**
TU Wien
– Company days at AVL

Skills

IT

MATLAB:	expert knowledge
MS Office:	advanced knowledge
AutoCAD:	very good knowledge
Java:	good knowledge
Python:	basic knowledge

Languages

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

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

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.

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.

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.

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

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

10/2021 - aktuell

Bachelor Maschinenbau (B.Sc.)

Technische Universität Graz

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

10/2015 - 10/2020

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

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

06/2015 - 09

Lebenslauf

Interessen

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

Praktikum in einer Holzfabrik

Sarner Holz

- Qualitätskontrolle Hobelstraße
- Fertigung von Leimbinder für Fensterbau

06/2014 - 09/2014

Ferialjob als Kellner/Küchengehilfe

Hazienda Bozen

06/2013 - 09/2013

Ferialjob als Monteur/Anlagenbauer

ATZWANGER AG

- 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

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

06/2011 - 09/2011

BEISPIEL

Echter Lebenslauf als kleine Inspiration für die Zusammenstellung deines individuellen CVs

Karriere-Lehrveranstaltungen und Events



Hier geht's zum
Eventkalender

TU Career Center deine nächsten Karriereevents im Überblick

1 ECTS

voice.of. diversity

fair job opportunities
without prejudice

Diversity doesn't concern you? You don't have any prejudices either? That's not true!

Do you want to experience a fair application process?

Take a look at your unconscious biases in this course and meet companies that care about this topic as much as you do.

Registration deadline:
10.10.2024

Workshop:
24.10.2024

Event:
07.11.2024

Please find all information on page **46**.

click here
to register:

3 ECTS

talente.programm

Networking, Joborientierung,
Company Days

Du gewinnst Einblicke in Unternehmen, erwirbst Soft Skills und trainierst deine Präsentationstechnik. So wirst du dir schon während des Studiums über deinen Wunschjob und dein Wunschunternehmen bewusst.

Anmeldung: 20.10.2024	Company Day II: 12.12.2024
Kick-off & Bewerbungstraining: 11.11.2024	Präsentationstraining: 15. & 16.01.2025
Opening: 14.11.2024	Closing (ab 16 Uhr): 23.01.2025
Company Day I: 05.12.2024	Erfahre mehr über die teilnehmenden Unternehmen ab Seite 74 .

Hier geht's zur
Anmeldung:

Up-to-date:

Verpasse keine Jobs, Karriereevents oder Netzwerkmöglichkeiten mit spannenden Unternehmen. Alle Infos findest du auf unserer Homepage oder folge uns auf Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube.

f TU Career Center

@ [tucareercenterwien](#)

in TU Career Center

▶ TU Career Center, @ tucareer

TU.day

Die Jobmesse der TU Wien

AUSBLICK SOMMERSEMESTER

Das TU Career Center lädt auch 2025 wieder zur TU.day, Österreichs größter Job- und Karrieremesse für Techniker*innen, ein. Es warten rund 100 Unternehmen, über 600 Jobs, spannende Interviews sowie die Möglichkeit für gratis Bewerbungsfotos und CV-Checks mit HR-Expert*innen auf rund 6000 Messe-Besucher*innen. Hol' dir auch deine edubag mit tollen Goodies!

Veranstaltung:
15.05.2025

10.00–16.00 Uhr im Freihaus/TU Wien

Hier geht's zur
Anmeldung:

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 teilnehmenden Unternehmen.

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 2025 und Februar 2026)

Anmeldeschluss: 15.12.2024	Praktikum II: Februar 2026
Kick-off-Workshop: 24.04.2025	Präsentationstraining: 04. + 05.03.2026
Opening: 12.05.2025	Closing: 12.03.2026
Praktikum I: Sommer 2025	Erfahre mehr ab Seite 54 .

TIPP, 5 ECTS:

Du kannst dir Praktika im Zuge deines Bachelorstudiums als freies Wahlfach anrechnen lassen und dafür bis zu 5 ECTS erhalten. Wende dich dazu an das Dekanat und informiere dich zur „Anerkennung der facheinschlägigen Praxis“.

Hier geht's zur
Anmeldung:

karriere.zeit

interaktive Fach-Workshops

Du willst dich mit Fachexpert*innen aus der Praxis austauschen?

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:
19. bis 21. November 2024

Hier gehts zur Anmeldung >>

So bist du dabei: Wähle aus dem karriere.zeit-Programm die für dich spannendsten Workshops aus und melde dich an.

Achtung: limitierte Teilnehmer*innenplätze, sichere dir also rasch deinen Platz!

Erfahre mehr ab Seite **50**.

Soft Skill Workshops – dein Karrierevorteil!

In unseren regelmäßigen Workshops und Webinaren kannst du in Gruppen die wichtigsten Themen im Bewerbungsprozess erarbeiten.

Der Fokus liegt dabei auf der Beantwortung deiner Fragen und dem interaktiven Austausch mit unseren HR-Expert*innen sowie deinen Studienkolleg*innen.

Alle von uns angebotenen Webinare und Workshops sind für Studierende der TU Wien kostenlos.

Die aktuellen Termine sowie die Anmeldung zu unseren Workshops mit allen Details findest du im Eventkalender >> [tucareer.com](#).

talente. programm

unsere
Partner*innen

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

*Unsere Studierenden möchten wissen, wie wichtig Diversität und Integration in Ihrem Unternehmen ist und welche Maßnahmen Sie ergreifen? Welches Alleinstellungsmerkmal sehen Sie, im Vergleich zu Ihren Mitbewerber*innen. Erzählen Sie uns Ihre Vision und Strategie und wie Sie die Zukunft dazu sehen.*

Vielfalt nicht nur fördern, sondern auch leben!

Samuel Scheier

Leitung Recruiting, Entwicklung & Digitalisierung

Foto: © illwerke vkw AG

Diversität und Integration sind für die illwerke vkw nicht nur Schlagworte, sondern fest in unserer Unternehmenskultur verankert – sind sie doch essenziell für den Erfolg unserer Leuchtturmprojekte wie dem Lünerseewerk II. Solch zukunftsweisende Vorhaben erfordern ein breites Spektrum an Fachwissen und Kompetenzen, das wir nicht allein mit lokalen Arbeitskräften abdecken können. Deshalb suchen wir weltweit nach Talenten und haben es geschafft, Bewerbungen aus 59 verschiedenen Ländern zu erhalten. Diese Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen bereichert unser Team. Das zeigt sich besonders im Tourismus, wo Skilehrer:innen und andere Mitarbeitende aus der ganzen Welt tätig sind und unsere Region repräsentieren.

Bei aller Internationalität sind wir uns zugleich aber auch unserer regionalen Verwurzelung bewusst. Obwohl wir global rekrutieren, ist Deutsch als Hauptsprache in unserem Unternehmen unerlässlich, da es in unserer Region fest verankert ist. Dies ermöglicht es uns, eine Brücke zwischen internationalem Know-how und lokaler Identität zu schlagen.

Flexibel bleiben

Ein weiteres Beispiel für gelebte Diversität ist das Altersspektrum innerhalb unseres Unternehmens. Von Lehrlingen bis hin zu pensionierten Werksbe-

gleiter:innen – alle Altersstufen sind bei der illwerke vkw vertreten. Eine echte Win-win-Situation: Denn ob jung oder alt, alle Mitarbeitenden können im Arbeitsalltag voneinander lernen. Hinzu gesellen sich flexible Arbeitszeitmodelle, die auf die jeweiligen Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden Rücksicht nehmen und sowohl den Bedürfnissen junger Eltern als auch jenen von Senior:innen gerecht werden.

Besonderes Augenmerk legen wir bei der illwerke vkw auf die Frauenförderung. Unser erklärtes Ziel ist es, den Frauenanteil im Unternehmen auf 30 Prozent zu erhöhen – nicht durch Quoten, sondern durch gezielte Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Ferienbetreuung. Um die Chancen für Bewerberinnen zu erhöhen, wird deshalb beispielsweise jede Stelle in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben. Wenn wir in die Zukunft schauen, ist unsere Vision klar: Wir wollen ein Unternehmen bleiben, das Vielfalt nicht nur fördert, sondern lebt – und dadurch nachhaltig erfolgreich ist.

Mehr Infos findest du unter karriere.illwerkevkw.at



KARRIERETIPP

Meinem jüngeren ICH würde ich empfehlen ...

... den Mut zu haben, authentisch zu sein und die eigene Vielfalt als Stärke zu sehen. Gerade im Bewerbungsprozess ist es entscheidend, den eigenen Wert zu kennen und Unternehmen zu wählen, die Vielfalt wirklich leben und fördern. So gestaltest du nicht nur deine Karriere, sondern auch eine inklusivere Arbeitswelt. Diversität bereichert Teams und fördert Innovation. Besonders Frauen sollten sich ermutigt fühlen, ihre Stimme zu erheben und Führungsrollen anzustreben. Sei mutig und glaube an deine Fähigkeiten!

Enabling people to live a better life on a better planet

Jacqueline Wild

Head of Group Information Management

Foto: © Marcel Lehner

Als international agierendes Unternehmen legen wir großen Wert auf Diversität und Integration. Die Überzeugung, dass eine vielfältige Belegschaft der wichtigste Faktor für den Erfolg ist, ist tief in der Unternehmenskultur verankert. Die MM Group hat in allen Geschäftsbereichen Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen wird, das allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gibt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Ein Beispiel hierfür ist das KI-basierte Recruiting-System, das bei der Auswahl von potenziellen Mitarbeiter*innen zum Einsatz kommt. Es hilft, etwaige Biases zu neutralisieren, da wir uns im Klaren sind, dass Vorurteile und Stereotype oft unbewusst in den Entscheidungsprozess einfließen können.

Wir sind stolz darauf, Menschen aus aller Welt mit verschiedenen Backgrounds und aus verschiedenen Kulturen zu beschäftigen. Denn das Alleinstellungsmerkmal des Unternehmens sind definitiv die Mitarbeiter*innen, die für den Erfolg verantwortlich sind. Die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen ist es, die das Unternehmen voranbringt.

Unser Purpose lautet: „Enabling people to live a better life on a better planet“. Wir sind davon überzeugt, dass dies nur mit Inklusion und diversen Menschen möglich ist. Denn nur so können wir eine bessere Zukunft für uns alle schaffen. Die MM Group setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeiter*innen die gleichen Chancen haben, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Faktoren. Das Unternehmen ist stolz darauf, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter*innen ihr volles Potenzial ausschöpfen können.



Leading in
Consumer Packaging

KARRIERETIPP

Meinem jüngeren ICH würde ich empfehlen ...

... sich aktiv für Diversität und Integration einzusetzen. In der heutigen globalisierten Welt ist es von entscheidender Bedeutung, ein Verständnis für verschiedene Kulturen und Perspektiven zu haben. Wenn du dich für eine Karriere in einem internationalen Unternehmen wie der MM Group interessierst, ist es wichtig, deine interkulturellen Fähigkeiten zu entwickeln und zu verbessern. Dies kann durch Reisen, das Erlernen einer neuen Sprache oder die Teilnahme an interkulturellen Veranstaltungen erreicht werden. Darüber hinaus solltest du dich auch für die Förderung von Diversität und Integration in deinem persönlichen Umfeld einsetzen. Indem du dich für Diversität und Integration einsetzt, kannst du nicht nur deine Karrierechancen verbessern, sondern auch dazu beitragen, eine bessere Zukunft für uns alle zu schaffen.



Vielfalt als Antrieb für Innovation

Gerhard Wagner

Gender Balance und Diversitätsmanager

Foto: © Wiener Stadtwerke-Gruppe/Michèle Pauty

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion spielen bei uns in der Wiener Stadtwerke-Gruppe eine strategische Rolle und gehen weit über ein bloßes Tick-the-box-Maßnahmendenken hinaus.

Ich bin als Gender-Balance- und Diversitätsmanager der Wiener Stadtwerke-Gruppe in der Abteilung Strategie & ESG im Konzernleitungsbereich der Chief Climate Officer angesiedelt und aus dieser Positionierung heraus für die strategische Integration und Weiterentwicklung des Themas über die gesamte Gruppe hinweg verantwortlich. Gleichmaßen ist der Konzernbeauftragte für Barrierefreiheit und Menschen mit Behinderungen, Hans-Jürgen Groß, derselben Abteilung zugeordnet. Zudem gibt es seit 2021 ein Vielfaltsgremium mit Vertreter*innen aller Konzernunternehmen und übergreifender Fachbereiche. Mit ESG und den European Sustainability Reporting Standards bekommen die Themen auch von außen noch mehr Relevanz und Verbindlichkeit.

Als Wiener Stadtwerke-Gruppe verfolgen wir konzernweit folgende Schwerpunkte:

01 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter mit einem besonderen Augenmerk auf die Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen und Führungspositionen: durch Female-Empowerment-Formate, Netzwerke und Events, Stärkung der Solidarität insb. auch der Männer (Male Allyship), gruppenweite Kinderbetreuung in den Sommerferien, Förderung von Väterkarenz etc.

02 Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen: durch möglichst barrierearme Arbeitsplätze, barrierefreie Recruiting-Prozesse, digitale Barrierefreiheit, Zusammenarbeit mit Organisationen zur Erhöhung der Beschäftigungszahlen etc.

03 Alter und Generationen: durch Sensibilisierungsarbeit zu Unconscious Bias, flexible Arbeitszeitgestaltung, lebensphasenorientierte Unterstützungsmaßnahmen etc.



Die Heterogenität unserer Geschäftsbereiche sind ein klares Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu Mitbewerber*innen. Diese Vielfältigkeit erhöht die Komplexität und erfordert somit einen größtmöglichen Gestaltungsspielraum der einzelnen Konzernunternehmen innerhalb der gemeinsamen strategischen Ausrichtung zu Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion.

Uns leitet die Vorstellung einer ökologisch und sozial nachhaltigen Zukunft. Und dazu brauchen wir die besten Talente, unterschiedliche Perspektiven und inklusive Lösungen.

KARRIERETIPP

Meinem jüngeren ICH würde ich empfehlen ...

... sich nicht von gesellschaftlichen Erwartungshaltungen und Vorstellungen einschränken zu lassen, was beruflich möglich ist. Rückblickend weiß ich aus eigener Erfahrung, dass vieles, was anderen undenkbar erscheint, möglich ist, wenn man sich selbst und den eigenen Werten treu bleibt. Dabei ist es gerade als Cis-Mann enorm wichtig, die eigenen Privilegien laufend zu reflektieren und aktiv zu nutzen, um auch andere als True Ally auf ihren Wegen zu unterstützen.



Soft Skills durch Auslandserfahrung und persönliches Coaching

wüstenrot

Christian Fuchs

Geschäftsführer Wüstenrot Technology GmbH

Foto: © Wüstenrot

Diversität fördert und steigert die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens – das belegt nicht nur eine Studie der Bertelsmann Stiftung aus 2018, sondern zeigt sich auch in der täglichen Praxis der Wüstenrot Gruppe. Wir erkannten bereits früh den Stellenwert von diversen Teams und verankerten dies in einer Diversitätsstrategie sowie dem Bekenntnis zur Gleichstellung. Denn Vielfalt in jeglicher Form leistet einen wichtigen Beitrag zur positiven, inklusiven Unternehmenskultur, trägt maßgeblich zum Erfolg bei und steigert die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen.

Auch die IT-Service-Gesellschaft der Wüstenrot Gruppe, die Wüstenrot Technology GmbH (WTEC), schätzt Diversität als wertvolle Ressource verschiedener Perspektiven und Hintergründe. Meinem jüngeren Ich würde ich deshalb zu Auslandserfahrungen raten: Neben dem Aufbau der Fremdsprachenkenntnisse und einem internationalen Netzwerk fördert ein Aufenthalt im Ausland das interkulturelle Verständnis sowie die Sensibilität. In einer globalisierten Welt gelingt es so, mit Menschen unterschiedlicher Hintergründe effektiv zu kommunizieren. Zudem steigert das Leben in einem neuen Umfeld die persönliche Reife und die Selbstständig-

keit, Anpassungsfähigkeit sowie Problemlösungsfähigkeit. Dabei muss die Auslandserfahrung nicht unbedingt fachadäquat sein, denn die gewonnenen Soft Skills sind in so gut wie allen Berufsfeldern gefragt.

KARRIERETIPP

Meinem jüngeren ICH würde ich empfehlen ...

Auch ein persönlicher Coach zu Beginn der Karriere kann sich positiv auf das Selbstbewusstsein auswirken: Dieser unterstützt dabei, die eigene Identität, Werte und Lebensziele zu erkennen und bietet Orientierung und Klarheit in einer Phase des Lebens, in der viele Entscheidungen getroffen werden müssen. Durch gezielte Planung und Reflexion hilft er, Fortschritte zu machen und Herausforderungen zu meistern. Auch auf Soft Skills wie Kommunikation, Konfliktlösung und emotionale Intelligenz wirkt sich die Begleitung durch einen Coach positiv aus – wichtige Fähigkeiten für den beruflichen und persönlichen Erfolg. Deshalb sollte man meiner Meinung nach im persönlichen oder beruflichen Netzwerk oder auf speziellen Plattformen nach einem geeigneten Coach Ausschau halten.



Soft Skills durch Auslandserfahrung und persönliches Coaching

accenture

Barbara Gansterer

Senior Manager – Accenture

Foto: © Accenture

Diversität und Inklusion sind bei Accenture nicht nur Schlagworte, sondern fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir glauben daran, dass Vielfalt unser Unternehmen stärker macht, und arbeiten kontinuierlich daran, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden ihr authentisches Selbst einbringen können. So haben wir uns beispielsweise das Ziel gesetzt, bis 2025 eine Geschlechterparität zu erreichen – mit einem aktuellen Frauenanteil von 47 % sind wir bereits auf einem guten Weg.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie ist die Unterstützung von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen. Mit unserem „Working Parents Team“ erleichtern wir Eltern den Wiedereinstieg in den Beruf. Zusätzlich bieten wir flexible Arbeitszeiten und -orte, sodass jede*r die Arbeitszeit nach persönlichen Bedürfnissen anpassen kann – ohne zusätzliche Genehmigungsschritte.

Inklusion bedeutet für uns auch, Barrieren abzubauen. Wir fördern die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und integrieren Barrierefreiheit in unsere Kundenprojekte. Accenture lebt eine Kultur der Gleichberechtigung, in der jede*r das Recht hat, authentisch zu sein. Als Vorreiter im LGBTIQ+-Bereich leben wir den Grundsatz „bring your authentic self to work“ aktiv. Ein Beispiel hierfür ist unsere Mitgliedschaft als Gründungsmitglied von Prout@Work.

Unsere Vision einer diversen und inklusiven Unternehmenskultur erstreckt sich auch auf kulturelle Vielfalt und den Generationendialog. Wir sind überzeugt, dass verschiedene Blickwinkel und Erfahrungen unsere Innovationskraft steigern und uns helfen, als Unternehmen zukunftsorientiert zu agieren.

Dieses Engagement für Diversität und Inklusion schafft nicht nur eine positive Arbeitsatmosphäre, sondern bildet auch das Alleinstellungsmerkmal von Accenture im Vergleich zu unseren Mitbewerber*innen. Unsere Kultur des Zusammenhalts und Teamgeists ist das Fundament unseres Erfolgs.

KARRIERETIPP

Meinem jüngeren Ich würde ich empfehlen ...

... stets neugierig zu bleiben, Fragen zu stellen und selbstbewusst aufzutreten. Zugleich ist es wichtig, kontinuierlich zu lernen, Leistung zu zeigen und das eigene Können sichtbar zu machen. Diese Kombination ebnet den Weg für eine erfolgreiche Karriere. Auch ich habe anfangs mit dem „Imposter Syndrome“ gekämpft, doch durch kontinuierliche Unterstützung und Mentoring konnte ich mich in der damaligen Männerdomäne der Technologieberatung durchsetzen. Heute freue ich mich, meine Erfahrungen mit der viel diverseren „Next Generation“ teilen zu können.



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

Prometheus' Funke: Diversity on Fire

KOLUMNE 02/24:

DAS BLICKWINKE(R)L

Neulich schlenderte ich wieder durch einen dieser hippen Street-Art-Hotspots, auf der Suche nach frischer Inspiration.

Während ich in einem Pop-up-Cafe auf meinen „Cold Brew“ wartete, fiel mein Blick auf ein faszinierendes Wandgemälde: Prometheus, umgeben von leuchtenden Neonfarben, überreichte einer Gruppe Menschen eine flammende Fackel.

Plötzlich machte es „Klick“ in meinem Kopf – dieser uralte Mythos hat uns doch auch heute noch einiges zu sagen, besonders wenn es um Diversität geht, oder? Stellt euch vor: Prometheus und Epimetheus bekommen den göttlichen Auftrag, die Erde zu bevölkern. Klingt nach einem typischen Stellenprofil, oder?

„Gesucht: Kreative Weltenschöpfer (m/w/d), Berufserfahrung von Vorteil.“ Epimetheus, der ewige Nachdenker, verteilt munter Gaben an die Tiere. Flügel hier, Pelz da – fertig ist die Artenvielfalt. Prometheus dagegen, der Vordenker, in meiner Vorstellung ein strukturierter Projektmanager-Typ, kümmert sich um die Menschen. Als ihm die Gaben ausgehen, hat er eine „zündende“ Idee: Er klaut das Feuer der Erkenntnis von den Göttern. Ein echter Gamechanger!

Ist das nicht genau das, was wir in unseren Jobberatungen vermitteln? Innovation, Mut zur Veränderung, das Beste aus den gegebenen Umständen machen – für alle, unabhängig von Geschlecht oder Herkunft.

Zeus, der ultimative Mikromanager, ist natürlich nicht begeistert. Aber Prometheus verteidigt seine Idee wie ein TED Talk Speaker: „In der Vielfalt liegt unsere größte Stärke!“



In unseren Programmen am TU Career Center kommunizieren wir auch genau diese Werte: Flexibilität, Teamfähigkeit und Offenheit.

Vielleicht sollten wir Prometheus als Schirmherrn für Diversity and Inclusion vorschlagen?

Wenn ich an den US-Präsidentschaftswahlkampf denke – eine Frau of Color als mögliche Präsidentin? Ist das nicht auch eine Art Feuer der Erkenntnis für unsere Zeit? Zeus wäre vermutlich schockiert.

Prometheus hingegen würde lächeln und sagen: „Siehst du? Ich sagte doch, in der Vielfalt liegt ihre Stärke – für alle.“

Also, das nächste Mal, wenn ihr von Innovation und Fortschritt hört, denkt an Prometheus. Mut zur Veränderung ist nicht nur unsere Vergangenheit, sie ist unsere Zukunft.

Und wer weiß – vielleicht inspiriert euch das, euer eigenes Feuer zu entfachen, egal ob Mann oder Frau. Denn eines ist sicher: Das Potenzial dazu tragen wir alle in uns.

Mag.a Natascha-Simone Paul
Projektleitung mein.job
Marketing & Brand Management
TU Wien Career Center



Entgeltliche Anzeige

Finding My Place: A Personal Journey of Diversity & Inclusion at JTI



What will your JTI Story be?

I've always believed in the power of diversity, but it wasn't until I joined JTI Austria that I truly understood its impact. This is my story of how working in an inclusive environment has changed my perspective and career.

From my first day at JTI Austria, I knew this place was different. Walking through the office, I encountered a lively mix of cultures, experiences, and ideas coming together. JTI Austria is part of Japan Tobacco International – a leading global tobacco company. Locally, we have app. 500 employees from 25 nationalities working in commercial and R&D fields.

I felt welcomed from the first second, glad that everyone, regardless of their position, took the time to get to know me. During the application process, I learned about the numerous benefits offered by JTI: global job opportunities, continuing education, sports and culture activities, an Employee Assistance Program, and more. However, it wasn't until I arrived that I realized this is about much more than company benefits to attract new talents.

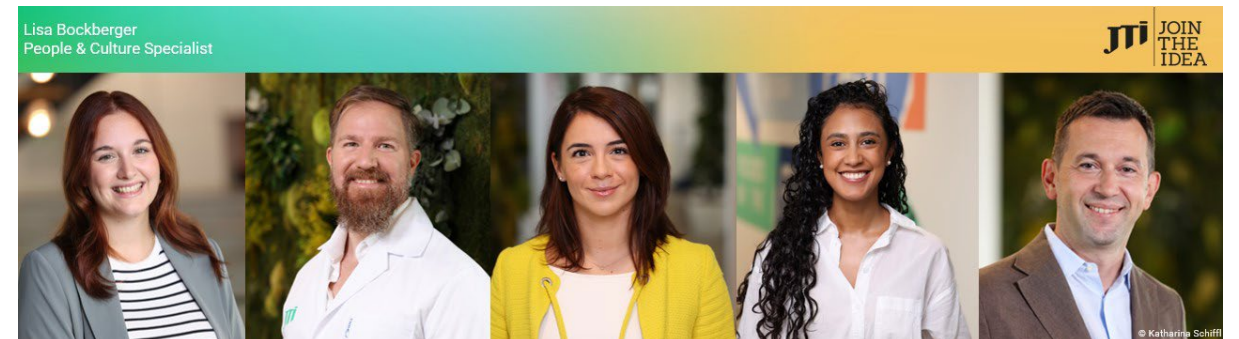
It was easy for me to find my way around the company and integrate. My team, networking events, cross-functional projects, and job rotations all contributed to my smooth onboarding. As a member of the People & Culture team, I am responsible for our wellbeing initiatives. From the beginning, I learned that wellbeing and mental health are high priorities at JTI. One of my most profound experiences was during a team brainstorming session. As a new

member, I was hesitant to voice my ideas. However, my manager encouraged me to share, reminding me that every perspective was valuable. This motivated me even more to help planning various initiatives such as our wellbeing month. Personally, I think mental health is talked about far too rarely, which is why this excites me.

My personal highlight was the founding of our local Pride Group, which I am a proud member of. Our group is dedicated to fostering inclusion, celebrating diversity, raising awareness, and empowering LGBTQIA+ individuals and allies within our organization. Through advocacy, support, and education, our group strives to create a workplace where everyone feels safe, respected, and valued.

Looking back, I see how much I've grown. The D&I training sessions (e.g., No Bias Training, Feedback Culture) helped me develop cultural competence and a deeper appreciation for the richness that diversity brings. Also, my participation in our mentoring program, where I found a great mentor, supporting me in my further development, made me realize that the freedom to be myself and have people around who appreciate that is more than I ever wanted.

My journey at JTI Austria has shown me the real impact of diversity and inclusion. It's more than a corporate goal; it's a way of life that enriches us all.



Drei Projekte, um Games für alle zugänglich zu machen

Videospiele sind fester Bestandteil unserer Gesellschaft. Konsument*innen des Mediums stehen im Mittelpunkt. Umso wichtiger ist es, Wege zu finden, um Games auch Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen, sodass wir alle, gemeinsam, jene mitreißenden Geschichten erleben können.

Xbox Adaptive Controller

2018 präsentierte Microsoft deren Flaggschiff-Projekt, um Gaming auch Menschen mit motorischen Einschränkungen zugänglich zu machen. Der Xbox Adaptive Controller ist ein Hub, der es ermöglicht, sich mit unterschiedlichsten Schaltern (Joysticks, Tasten, Pedale etc.) einen eigenen Controller zu erstellen. Dabei ist das Gerät mit einer Vielzahl an Tasten und Triggern, auch von anderen Herstellern, kompatibel. So wird es Menschen mit eingeschränkter Mobilität ermöglicht, mit einer für sie zugänglichen Steuerung zu spielen. Der Controller wurde in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Initiativen für barrierefreies Gaming entwickelt und hat maßgeblich zur Popularisierung derartiger Hardware beigetragen. Weitere Vertreter für adaptive Gaming-Hardware wären der PS5 Access Controller von Sony, der Hori Flex Controller für die Nintendo Switch oder der Quadstick.

www.xbox.com/de-DE/accessories/controllers/xbox-adaptive-controller

The Last of Us Part II

Gaming nachhaltig barrierefrei zu gestalten, ist nicht nur eine Hardwarefrage. Auch die Entwicklerstudios müssen sich mit der Thematik befassen und Softwarelösungen für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Spieler finden. Ein besonders positives Beispiel dafür ist The Last of Us Part II. Das Entwicklerstudio Naughty Dog implementierte über 60 Optionen, um Menschen mit unterschiedlichen Arten von Seh-, Hör-

oder Motorik-Einschränkungen die Möglichkeit zu geben, das Spiel zu spielen. So gibt es zum Beispiel Audiohinweise beim Kämpfen und in der Umgebung, die es ermöglichen, das Spiel blind zu spielen. Vibrationen und Geräuschvisualisierungen kommunizieren wichtige Ereignisse für schwerhörige Menschen. Die Steuerung ist ebenfalls anpassbar und einzelne Tätigkeiten, die motorisch komplexe und schnelle Bewegungen erfordern, können vereinfacht werden.

playAbility

Aktuell noch in der Beta, verspricht das kleine Team rund um die Software playAbility Großes: Computerspiele nur mit der eigenen Mimik zu spielen. PlayAbility ist dabei mit den meisten adaptiven Controllern kompatibel. Nach einer kurzen Konfigurationsphase werden unterschiedliche Bewegungen mit dem Kopf und im Gesicht in Spielbefehle übersetzt. Zudem bietet die Software die Möglichkeit, einen Rollstuhl-Joystick ebenfalls zum Spielen zu nutzen. In Zukunft sollen auch Optionen zur Spracheingabe folgen.

Laut eigenen Angaben ist ein offizieller Launch für Windows nicht mehr weit. Selbst die Hälfte der versprochenen Funktionen machen playAbility zu einem der spannendsten Gaming-Start-ups. Die Beta steht aktuell für einen selbst gewählten Betrag (Pay as you wish) auf der Website playability.gg zum Download.

www.playability.gg

PLAYABILITY



XBOX ADAPTIVE CONTROLLER



THE LAST OF US PART II



Starte Deine Karriere bei Infineon Austria mit Deiner Ausbildung im Bereich Technik, IT oder Naturwissenschaften!

- Praktikum
- Bachelor- & Masterarbeit
- Direkteinstieg
- Ferialarbeit
- International Graduate Program
- Junior Talent Program
- PhD Excellence Program

#WeAreIn. Are you in?



Bewirb Dich jetzt!
www.infineon.com/electrify-your-career-austria





Der Wandel braucht dich.

Klimaschutz ist für dich Herzenssache? Dann bist du in unserem Climateship genau richtig: Vom ersten Tag an bist du fester Bestandteil eines unserer Projektteams und arbeitest bis zu zwölf Wochen am Thema Nachhaltigkeit. Du profitierst von exklusiven Insights aus der „Climate & Sustainability“-Praxisgruppe, wirst von deinem persönlichen BCG-Buddy unterstützt und bereitest dich auf den nächsten Schritt vor: deinen Festeinstieg in die Group.

Bist du bereit, mit uns nachhaltig zu wachsen? Dann bewirb dich bis zum 10. November 2024 für einen Starttermin im Winter 2025.

Join the Group: karriere-bcg.de/climateship

Beyond is
where we begin. | **BCG**